



พฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล

โดย

นางนิรมล วิบูลมงคล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2551

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

พฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล

โดย

นางนิรมล วิบูลมมงคล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2551

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**ADMINISTRATOR'S SUPERVISORY BEHAVIOR AFFECTING TEACHERS'
GUIDANCE PERFORMANCE IN MUNICIPAL SCHOOLS**

By

Niramol Viboonmongkon

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

MASTER OF EDUCATION

Department of Educational Administration

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2008

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “ พฤติกรรมการนิเทศ
ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาล ” เสนอโดย นางนิรมล
วิบูลมงคล เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1. อาจารย์ ดร.ศรียา สุขพานิช
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร)
...../...../.....

..... กรรมการ
(ดร.สุจิตรา คงจินดา)
...../...../.....

..... กรรมการ
(อาจารย์ดร.ศรียา สุขพานิช)
...../...../.....

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร)
...../...../.....

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)
...../...../.....

48252307 : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คำสำคัญ : พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหาร/การปฏิบัติงานแนะแนวของครู

นิรมล วิบูลมงคล : พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : อ.ดร.ศรียา สุขพานิช ,รศ.ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร และ ผศ.ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ 208 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1)พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาล 2) การปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล และ 3) พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ โรงเรียนในสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาระดับท้องถิ่นที่ 1 จำนวน 30 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 12 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หัวหน้างานแนะแนว คณะกรรมการแนะแนว ครูแนะแนว และครูที่ปรึกษา รวมทั้งสิ้น 360 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ และการปฏิบัติงานแนะแนวตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวางแผนและกำหนดทางเลือก การประเมินผลและการรายงานผล การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการพัฒนา และการปฏิบัติกรนิเทศการศึกษา ส่วนการสร้างสื่อ เครื่องมือในการนิเทศ อยู่ในระดับปานกลาง
2. การปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ งานให้คำปรึกษา งานศึกษารวบรวมข้อมูล งานติดตามและประเมินผล งานจัดวางตัวบุคคล และงานสารสนเทศ
3. พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหาร ด้านการประเมินผลและรายงานผล ด้านการปฏิบัติกรนิเทศการศึกษา และด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการพัฒนาส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2551

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 1. 2. 3.

48252307 : MAJOR : EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEY WORD: ADMINISTRATOR'S SUPERVISORY BEHAVIOR/ TEACHERS' GUIDANCE PERFORMANCE

NIRAMOL VIBOONMONGKON: ADMINISTRATOR'S SUPERVISORY BEHAVIOR AFFECTING TEACHERS' GUIDANCE PERFORMANCE IN MUNICIPAL SCHOOLS. THESIS ADVISOR: SARIYA SUKHABANIJ, Ph.D., ASSOC. PROF. SIRICHAJ CHINATANGKUL, Ph.D., AND ASST. PROF. PRASERT INTARAK, Ed.D. 208 pp.

The purposes of this research were to find: 1) the administrator's supervisory behavior in municipal schools, 2) the teachers' guidance performance in municipal schools, and 3) the administrator's supervisory behavior affecting teachers' guidance performance in municipal schools. The sample were the 30 municipal schools of the educational group local level 1. The respondents were school administrators, academic assistant directors, lead of academic affair, head of guidance committee , teachers and home room teachers , 360 in total. The instrument was a questionnaire concerning the administrator's supervisory behavior base on the concept of the Office of National Primary Education Committees, and the teachers' guidance performance by the concept of the academic department , Ministry of Education. The statistical used were frequency, percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis.

The findings of this research were as fellow :

1. The administrator's supervisory behavior in municipal schools as a whole, was at a high level. When considering each aspect, four aspects were at a high level ; ranking from the highest to the lowest : planning and alternative determination, evaluation and report, situation status – problem and developing needs, and educational supervisory performance. Only one aspect was found at a medium level : material building and supervisory equipment .

2. The teachers' guidance performance in municipal schools was high in overall view and in each aspects as follows: counseling work, data collecting area, following and evaluation, personnel placement, and information respectively.

3. The administrator's supervisory behavior in evaluation and report, educational supervisory performance, and situation status – problem and development needs affected to the teachers' guidance performance in municipal schools in overall view significantly at the level .01.

Department of Educational Administration Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2008

Student's signature.....

Thesis Advisors' signature 1.....2.....3.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จด้วยดีโดยได้รับความกรุณาและให้ความอนุเคราะห์ในการให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากอาจารย์ ดร.ศรียา สุขพานิช ประธานอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะดังกูร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์ และอาจารย์ ดร.วัชনীร์ เซาว์ดำรงค์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร ประธานกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ดร.สุจิตรา คงจินดา ผู้ทรงคุณวุฒิ จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ด้านการบริหาร การศึกษาให้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการ และคณะครู – อาจารย์ โรงเรียนในสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาระดับท้องถิ่นที่ 1 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม รวมทั้งอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณกำลังใจจากสามี ธิดา และนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษาปริญญาโทรุ่น 25 มหาวิทยาลัยศิลปากรทุกคน ที่ให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือเสมอมา ทำให้สามารถดำเนินการวิจัยจนสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์

คุณความดีและประโยชน์ค่าอันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความรู้ ช่วยเหลือ และอบรมสั่งสอนด้วยความปรารถนาดีมาโดยตลอด

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญแผนภูมิ.....	ช
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	4
ปัญหาของการวิจัย.....	8
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	12
ข้อคำถามของการวิจัย.....	12
สมมติฐานของการวิจัย.....	12
ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย.....	12
ขอบเขตของการวิจัย.....	17
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	18
2 บรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	19
พฤติกรรมการนิเทศ.....	19
ความหมายของการนิเทศการศึกษา.....	19
การนิเทศการศึกษา.....	19
จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาในโรงเรียน.....	21
หลักของการนิเทศการศึกษา.....	23
ความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน.....	24
กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน.....	26
ลักษณะงานนิเทศของผู้บริหาร.....	33
บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการนิเทศการศึกษา.....	34

บทที่	หน้า
พฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้บริหาร.....	36
รูปแบบพฤติกรรมกรณีพิเศษ.....	39
การปฏิบัติงานแนะแนว.....	41
ความหมายของการแนะแนว.....	42
ความจำเป็นและความสำคัญของการแนะแนว.....	44
หลักการแนะแนว.....	46
ปรัชญาการแนะแนว.....	47
ประโยชน์ของการแนะแนว.....	48
เป้าหมายของการแนะแนว.....	49
ขอบข่ายของการแนะแนว.....	49
การปฏิบัติงานแนะแนวในโรงเรียน.....	51
งานศึกษารวบรวมข้อมูล.....	51
งานสารสนเทศ.....	53
งานให้คำปรึกษา.....	54
งานจัดวางตัวบุคคล.....	55
งานติดตามและประเมินผล.....	56
แนวทางการบริหารจัดการแนะแนว.....	60
ศาสตร์และศิลป์ของการแนะแนว.....	65
ระบบการดำเนินงานแนะแนว.....	67
ประวัติความเป็นมาของการบริหารงานเทศบาล.....	69
การบริหารงานของเทศบาล.....	72
โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการของเทศบาล.....	73
โครงสร้างส่วนราชการภายในหน่วยงานการศึกษาของเทศบาล....	79
การจัดการศึกษาของเทศบาล.....	84
การบริหารงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา.....	86
ขอบข่ายของงานบริหารสถานศึกษา.....	89
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	89

บทที่	หน้า
งานวิจัยในประเทศ.....	89
งานวิจัยในต่างประเทศ.....	101
สรุป.....	105
3 การดำเนินการวิจัย.....	106
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	106
ระเบียบวิธีวิจัย.....	107
แผนแบบการวิจัย.....	107
ประชากร.....	108
ตัวอย่าง.....	108
ผู้ให้ข้อมูล.....	108
ตัวแปรที่ศึกษา.....	109
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	112
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	114
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	115
การวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	115
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	115
สรุป.....	116
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	117
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบ สอบถาม.....	117
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาล.....	120
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียน สังกัดเทศบาล.....	129
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์พฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ การปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล.....	136

บทที่	หน้า
5	148
สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	148
สรุปผลการวิจัย.....	148
การอภิปรายผล.....	149
ข้อเสนอแนะของการวิจัย.....	163
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	163
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	164
บรรณานุกรม.....	165
ภาคผนวก.....	173
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือและ	
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ.....	174
ภาคผนวก ข หนังสือขอทดลองเครื่องมือ.....	176
ภาคผนวก ค รายชื่อกลุ่มทดลองเครื่องมือ.....	178
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล....	180
ภาคผนวก จ รายชื่อกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย.....	182
ภาคผนวก ฉ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	185
ภาคผนวก ช แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	191
ประวัติผู้วิจัย.....	208

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานการศึกษาของเทศบาล ขนาดใหญ่..... 81
2	โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานการศึกษาของเทศบาล ขนาดกลาง..... 82
3	โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานการศึกษาของเทศบาล ขนาดเล็ก..... 83
4	แสดงจำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล สังกัดเทศบาล ระดับกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 จำแนกตามเทศบาล..... 109
5	แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา วิชาเอก ประสบการณ์ในการปฏิบัติ งานในตำแหน่ง ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ระดับเทศบาล การเข้ารับ การอบรมทางด้านแนะแนวตั้งแต่ได้รับตำแหน่งใน 2 ปีที่ผ่านมา.... 118
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมกรณีพิเศษของ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาล โดยภาพรวม..... 121
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมกรณีพิเศษของ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาล ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการพัฒนา..... 122
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมกรณีพิเศษของ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาล ด้านการวางแผนและกำหนด ทางเลือก..... 123
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมกรณีพิเศษของ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาล ด้านการสร้างสื่อ เครื่องมือใน กรณีพิเศษ..... 124
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมกรณีพิเศษของ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาล ด้านการปฏิบัติกรณีพิเศษการศึกษา 126

ตารางที่ (ต่อ)

หน้า

11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมกรณีพิเศษของ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาล ด้านการประเมินผลและการ รายงานผล.....	127
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการแนะแนว ของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล โดยภาพรวม.....	129
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการแนะแนว ของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ด้านงานรวบรวมข้อมูล.....	130
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการแนะแนว ของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ด้านงานสารสนเทศ.....	131
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการแนะแนว ของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ด้านงานให้คำปรึกษา.....	132
16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการแนะแนว ของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ด้านงานจัดวางตัวบุคคล.....	134
17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการแนะแนว ของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ด้านงานติดตามและประเมินผล...	135
18	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของบทบาทของพฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้บริหาร กับการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล.....	136
19	การวิเคราะห์พฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน แนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล โดยภาพรวม.....	137
20	การวิเคราะห์พฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน แนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ด้านงานรวบรวมข้อมูล.....	139
21	การวิเคราะห์พฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน แนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ด้านงานสารสนเทศ.....	140
22	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการแนะแนวของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาล ด้านงานให้คำปรึกษา.....	142
23	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการแนะแนวของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาล ด้านงานจัดวางตัวบุคคล.....	144

ตารางที่ (ต่อ)

หน้า

24	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติการแนะแนวของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาล ด้านงานติดตามและประเมินผล.....	145
----	---	-----

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
1	ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย..... 15
2	ขอบเขตของการวิจัย..... 17
3	กระบวนการนิเทศการศึกษา..... 26
4	ขั้นตอนการปฏิบัติการนิเทศภายในของสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2541..... 29
5	แสดงกระบวนการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานนครปฐม เขต 1 32
6	สาเหตุของการจัดบริการแนะแนว..... 45
7	แนวปฏิบัติของคณะอนุกรรมการแนะแนว..... 63
8	ระบบการดำเนินงานแนะแนว..... 68
9	โครงสร้างการบริหารงานของเทศบาล..... 75
10	โครงสร้างการบริหารงานของเทศบาล..... 76
11	โครงสร้างการบริหารงานของเทศบาล..... 77
12	โครงสร้างการบริหารงานของเทศบาล..... 78
13	โครงสร้างหน่วยงานการศึกษาของเทศบาล กรณีเทศบาลขนาดใหญ่ และขนาดกลาง..... 79
14	โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา กรณี มีผู้ช่วยบริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน..... 86
15	โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา กรณี มีผู้ช่วยบริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน..... 87
16	โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา กรณี มีผู้ช่วยบริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน..... 88

บทที่ 1

บทนำ

ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการด้านต่างๆของโลกยุคโลกาภิวัตน์ ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีวิตและจิตใจของเยาวชนทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาด้านค่านิยมที่พึงเพื่อ การเลียนแบบ การแพร่ระบาดของสารเสพติด การก่ออาชญากรรม การทำแท้ง การฆ่าตัวตาย การตกงาน ความอ่อนไหวทางจิตใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันจะพบว่าครอบครัวเริ่มมีปัญหาคารhutาร้างเนื่องจากผู้นำของครอบครัวตกงาน ไม่มีรายได้สร้างความวิตกกังวลในการครองชีพ ตลอดจนครอบครัวขาดความมั่นคงในชีวิต¹ ปัญหาเหล่านี้เกิดจากบุคคลไม่รู้จักตนเอง อยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีอัตราเสี่ยงสูงทั้งด้านจิตใจ อารมณ์ และสังคม ทำให้บุคคลเหล่านี้ขาดทักษะการคิดตัดสินใจ การแก้ปัญหา และไม่สามารถปรับตัวในสถานการณ์ต่างๆได้ ซึ่งกลุ่มบุคคลดังกล่าวส่วนใหญ่เป็นเยาวชนที่อยู่ในวัยเรียนที่ต้องการการดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด โดยเฉพาะเยาวชนที่กำลังศึกษาอยู่ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาตอนปลายและระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาต้องใช้กระบวนการแนะแนวเป็นกลไกสำคัญในการป้องกัน ช่วยเหลือ ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนตั้งแต่วัยเยาว์ เพื่อให้เยาวชนรู้จักการพัฒนาตนเอง รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีความสามารถในการวิเคราะห์หาสาเหตุ ตลอดจนรู้จักแก้ปัญหาของตนเองและสังคมได้ โดยใช้ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ คือ รู้จักการตั้งคำถาม ค้นหาคำตอบ พิสูจน์คำตอบว่าถูกต้องเป็นความจริงและน่าเชื่อถือมากน้อยเพียงใด และมีกระบวนการวางแผนในการทำงาน เพื่อช่วยให้นักเรียนสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุขทั้งในปัจจุบันและในอนาคต เป็นการเตรียมประชากรให้มีความพร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางเศรษฐกิจ และสิ่งที่จะแก้ปัญหาได้ดีที่สุดในขณะนี้คือการจัดการเรียนการสอนของครู โดยคำนึงถึงสภาพของนักเรียนแต่ละคน เช่น ประสบการณ์เดิม

¹ กระทรวงศึกษาธิการ , คู่มือบริหารการจัดการแนะแนว , พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ , 2545), คำชี้แจง .

ความพึงพอใจ สุขภาพจิต พื้นฐานทางครอบครัว บุคลิกภาพและระดับสติปัญญา ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่จากครูจึงสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น²

กระบวนการที่ทำให้ครูสามารถรับรู้สิ่งต่างๆที่เกี่ยวกับตัวนักเรียนดังที่กล่าวมาแล้วได้อย่างดี คือ การจัดบริการแนะแนวเพราะช่วยให้ครูมองเห็นและยอมรับความแตกต่างของนักเรียน นอกจากนั้นยังเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้นักเรียนรู้จักตนเอง ยอมรับตนเอง เข้าใจปัญหาของตนเองและรู้จักเลือกวิถีชีวิตของตนเองได้อย่างฉลาด เป็นการป้องกันและบรรเทาปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น เป็นการสร้างเสริมบุคลิกภาพของนักเรียนทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา การแนะแนวจึงเป็นวิถีทางหนึ่งที่จะช่วยสร้างภูมิคุ้มกันที่มั่นคงและสร้างความเข้มแข็งด้านจิตใจให้กับบุคคลในช่วงวัยของชีวิต ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้ เนื่องจากกระบวนการทางจิตวิทยาและการแนะแนวเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาบุคคล ให้สามารถบูรณาการความคิด ค่านิยม ประเพณี วัฒนธรรมและเทคโนโลยีเข้าสู่วิถีชีวิตไทยได้อย่างเหมาะสมอันจะเป็นการช่วยเหลือกอบกู้วิกฤตของสังคมและประเทศชาติได้³ เนื่องจากการแนะแนวเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของผู้เรียนตามความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถค้นพบและพัฒนาศักยภาพของตน เสริมสร้างทักษะชีวิต วุฒิภาวะทางอารมณ์ ให้ทุกคนรู้จักความถนัด ความสนใจ และบุคลิกภาพของตนเอง เข้าใจชีวิตและยอมรับผู้อื่น มีทักษะในการดำรงชีวิต รักและเห็นคุณค่าในตนเอง มีการฝึกอาชีพหรือให้มีประสบการณ์ในการทำงาน ให้มีคุณลักษณะพื้นฐานที่จำเป็นในการประกอบอาชีพให้ประสบความสำเร็จ ดังที่ปรากฏในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 6 ที่กล่าวว่าไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข⁴ ดังนั้นรัฐบาลจึงมีการส่งเสริมการปฏิรูปการศึกษาตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ให้คนไทยทุกคนได้รับโอกาสเท่าเทียมกันที่จะเรียนรู้และฝึกอบรมได้ตลอดชีวิต และมี

² กระทรวงศึกษาธิการ, แผนพัฒนาการแนะแนว (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา, 2545), 4 – 5.

³ กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารจัดการแนะแนว (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2545), 9.

⁴ เรื่องเดียวกัน, 1.

ปัญญาเป็นทุนไว้สร้างงาน สร้างรายได้ ดังนั้นการปฏิรูปการศึกษาจึงถือเป็นหัวใจสำคัญ โดยมุ่งให้เด็กเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ซึ่งหลักการแนะแนวต้องจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสามารถ ความถนัดและความสนใจของผู้เรียนเป็นสำคัญ

เพื่อสนองพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด กระทรวงศึกษาธิการจึงพัฒนาการแนะแนวของสถานศึกษาให้มีความชัดเจนเป็นระบบมากขึ้น โดยมีจุดเน้นให้ครูทุกคนมีบทบาทในการแนะแนว รู้จักและเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล มีความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายทั้งใน และนอกสถานศึกษา ในการจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาผู้เรียน⁵

การดำเนินงานแนะแนวให้สนองเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพชีวิต ตามแผนพัฒนาการแนะแนวในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545 – 2549) มีการเน้นการแนะแนวมิติใหม่ ที่มุ่งส่งเสริมพัฒนา และสร้างภูมิคุ้มกันที่มั่นคง โดยการมีส่วนร่วมและประสานงานจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้เรียนหรือผู้รับบริการทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ได้เต็มศักยภาพ เพื่อให้การจัดการศึกษาทุกรูปแบบ สามารถบริหารจัดการแนะแนวได้อย่างมีประสิทธิภาพ⁶ และวิธีการที่จะช่วยให้การบริการแนะแนวมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น นั่นคือ การนิเทศภายในโรงเรียน เพราะการนิเทศถือว่่าเป็นภารกิจหลักที่สำคัญของโรงเรียน บุคคลที่สำคัญที่จะเป็นผู้ปฏิบัติภารกิจหลักนี้ให้บรรลุผลคือผู้บริหารต้องมีการวางแผนในการนิเทศภายในโรงเรียนร่วมกับครู รวมพลังของครูให้สามารถปฏิบัติภารกิจของตน คือการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากงานสอน คืองานแนะแนว เพื่อให้ครูได้ผ่านกระบวนการนิเทศภายในและการจัดกิจกรรมแนะแนวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยอาศัยการนิเทศช่วยเหลือ แนะนำในการปฏิบัติของผู้ได้รับการนิเทศจากผู้บริหารอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง⁷ เพราะการนิเทศภายในถือได้ว่่าเป็นการพัฒนาจากสภาพความเป็นจริงของสถานศึกษานั้นๆ เนื่องจากปัญหาและความต้องการของแต่ละสถานศึกษาไม่เหมือนกันจึงต้องมีการบริหารจัดการเรื่องการนิเทศภายในโรงเรียน โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความรู้ความสามารถและมี

⁵ กระทรวงศึกษาธิการ, , คู่มือการบริหารจัดการแนะแนว (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ , 2545) , 14.

⁶ เรื่องเดียวกัน, 2.

⁷ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, ปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว ,2546), 2.

ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างถูกต้องและมีการปฏิบัติอย่างจริงจัง ดังนั้นการนิเทศจึงเป็นการพัฒนาที่ต่อเนื่องกันกระทำอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ชักจูงและโน้มน้าวให้ครูได้รู้แจ้งเห็นจริง และที่สำคัญที่สุด ครูต้องลงมือกระทำ ทดลองและปฏิบัติเพื่อหาทางแก้ไข ผู้บริหารจึงเป็นตัวแทนการเปลี่ยนแปลง เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการนิเทศภายใน เพื่อช่วยให้การบริการแนะแนวของครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน นำไปสู่การพัฒนาศักยภาพในการทำงานของครูและโรงเรียนที่ยั่งยืน โดยเฉพาะงานบริการแนะแนวที่ต้องได้รับการนิเทศอย่างต่อเนื่องและใกล้ชิด ผู้บริหารและครูจำเป็นต้องร่วมมือกันเพื่อทำหน้าที่ในการนิเทศช่วยเหลือ และต้องคำนึงเสมอว่าการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการพัฒนา เพื่อให้ได้มาซึ่งคุณภาพทางการปฏิบัติงานแนะแนวให้มีประสิทธิภาพสูงสุด⁸

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรมและมีวิถีชีวิตที่เป็นสุขตามที่สังคมมุ่งหวัง โดยผ่านกระบวนการทางการศึกษานั้น สามารถดำเนินการด้วยการส่งเสริม สนับสนุนนักเรียน ป้องกัน และช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นกับนักเรียนโดยผ่านกิจกรรมการบริการแนะแนวนักเรียน ยังเป็นสิ่งสำคัญจำเป็นที่พึงกระทำ เนื่องจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากทั้งด้านการสื่อสาร เทคโนโลยีต่างๆส่งผลกระทบต่อทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ การพัฒนานักเรียนให้เป็นไปตามความมุ่งหวังได้สำเร็จนั้นจึงต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในโรงเรียน โดยเฉพาะครูที่ปรึกษาควรเป็นหลักสำคัญในการดำเนินการแนะแนวดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างใกล้ชิดด้วยความรัก ความเมตตาที่มีต่อศิษย์ และความภาคภูมิใจในบทบาทที่มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเยาวชนให้เติบโต งอกงามเป็นบุคคลที่มีคุณค่าของสังคม⁹

การปฏิบัติงานแนะแนวในโรงเรียนนับว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งและเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่ายภายในโรงเรียน ในการให้ความร่วมมือกันปลูกฝังพฤติกรรมด้านบวกเพื่อให้

⁸ กระทรวงศึกษาธิการ, แนวทางการนิเทศช่วยเหลือโรงเรียน ปฏิรูปการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2546), 1.

⁹ กระทรวงศึกษาธิการ, รายงานการวิจัยฉบับสรุป เรื่อง การกำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของการแนะแนวมิติใหม่ (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2545), 15.

นักเรียนรู้จักคิด รู้จักทำ รู้จักแก้ปัญหาและมองไกลใฝ่รู้ การจัดบริการแนะแนวในโรงเรียนจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องยึดปรัชญาทางการแนะแนว ได้แก่ งานศึกษารวบรวมข้อมูล ข้อมูลเหล่านี้จะช่วยให้ครูรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล งานสารสนเทศ งานให้คำปรึกษา งานจัดวางตัวบุคคล งานติดตามและประเมินผล ในปี ค.ศ.1952 สมาคมที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการให้คำปรึกษาเรียกว่า "The American Personnel and Guidance Association" เรียกอักษรย่อ A.P.B.A. มีหน้าที่เผยแพร่วิชาการแนะแนวและทำการศึกษาลงงานวิจัย จัดพิมพ์เอกสารต่างๆ เกี่ยวกับการแนะแนว เช่น วารสาร "The Personnel and Guidance Journal" ให้ความรู้เกี่ยวกับหลักการให้คำปรึกษา ปรัชญาการแนะแนวและการฝึกปฏิบัติการให้คำปรึกษา งานแนะแนวในประเทศสหรัฐอเมริกาได้มีการพัฒนาและเผยแพร่ออกไปอย่างรวดเร็ว การแนะแนวด้านการศึกษาและอาชีพได้รับการพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าตามลำดับ เริ่มปรากฏขึ้นหลังปี ค.ศ. 1900 และเฟื่องฟูมากในช่วงปี ค.ศ.1958 – 1970 เนื่องจากสังคมสหรัฐอเมริกาในช่วงดังกล่าวเต็มไปด้วยความสับสนวุ่นวาย เกิดปัญหาต่างๆ มากมาย เช่น ปัญหาความยากจน ปัญหาอาชญากรรม ซึ่งสังคมต้องมีการจัดการศึกษาให้กับเด็กและเยาวชนได้พัฒนาตนเองเต็มที่ จึงทำให้มีการจัดบริการแนะแนวกำเนิดขึ้น¹⁰

จากแนวทางในการบริการงานแนะแนวจากประเทศสหรัฐอเมริกา มีผลต่อการบริหารงานบริการแนะแนวในประเทศไทย โดยเฉพาะการแนะแนวในโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์หลักที่สำคัญคือ 1) หลักของการให้อิสระทางปัญญา (the principles of free intelligence) การยอมรับนับถือสติปัญญา ค่านิยมและความรู้ซึ่งกันและกัน เป็นการสร้างสัมพันธภาพอย่างแท้จริงของกลุ่มผู้ทำงานซึ่งเป็นผลดีต่อการบริหาร 2) หลักของการมีส่วนร่วมในงาน (the principles of participation) ย่อมให้คุณค่าอย่างยิ่งในการดำเนินงานและการบริหาร และ 3) หลักเอกัตบุคคล (the principles of individuality) ต้องตระหนักว่าทุกคนมีอิสระเพื่อมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์สังคมและทำงานโดยใช้สติปัญญาของตนอย่างเสรี จะมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของงานสามารถทำงานได้โดยอิสระก็จะเกิดความร่วมมืออย่างดี ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6 ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม

¹⁰ นุชลี อุปภัย . เอกสารคำสอนรายวิชา การแนะแนวการศึกษาและอาชีพ (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ศูนย์การศึกษาและอาชีพ , 2541) , 9.

และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข¹¹ ดังนั้นการจัดการศึกษาต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม ให้ผู้เรียนรู้จักประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา ให้รู้จักคิดเป็น ทำเป็น โดยครูแนะแนวต้องมีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ และตามความแตกต่างระหว่างบุคคล สถานศึกษาต้องมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ บริหารงาน ที่ทำให้ครู นักเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องทางการแนะแนวมีความพึงพอใจ ครูมีขวัญ กำลังใจในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดปัจจัยต่างๆตาม แนวทางการบริหารงานแนะแนวตามแผนพัฒนางานแนะแนว ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ. (2545 – 2549) ที่เน้นจัดการแนะแนวมิติใหม่โดยมุ่งให้ผู้บริหาร ครูทุกคน พ่อแม่ ผู้ปกครอง และทุกส่วนทุกฝ่ายในทุกช่วงวัยของชีวิตมีคุณภาพชีวิตและสังคมที่ดี ขึ้น ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการใช้กระบวนการนิเทศเป็นเครื่องมือ ต้องมี ภาวะผู้นำทางการนิเทศ เพื่อจะนำไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานแนะแนวของครูในโรงเรียนให้ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น¹²

การบริการแนะแนวจะประสบผลสำเร็จได้ต้องอาศัยการนิเทศติดตามที่ดีของผู้บริหารโรงเรียนที่ให้ความสนใจ เห็นความสำคัญของการบริการแนะแนว ตามแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ปี พ.ศ.2540 ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนกับการนิเทศ ดังนี้ บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนกับการนิเทศในการ 1) กำหนด จุดมุ่งหมายการนิเทศให้เกิดผลการปฏิบัติงาน 2) กำหนดวิธีการหาข้อมูลศึกษาปัญหาและ ข้อบกพร่องของโรงเรียน และ 3) กำหนดกิจกรรมการนิเทศภายในตามความต้องการจำเป็นตาม สภาพของโรงเรียน¹³ นอกจากนี้โรงเรียนที่ต้องมีการนิเทศติดตามจะประกอบด้วยมาตรฐาน ดังต่อไปนี้ มาตรฐานคุณภาพนักเรียน ด้านความรู้พื้นฐาน ความสามารถคิดอย่างมีวิจารณญาณ มีทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต มีนิสัยและสมรรถภาพทางกายตามมาตรฐาน มีคุณธรรมและ

¹¹ กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารจัดการแนะแนว (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2545), 1.

¹² กระทรวงศึกษาธิการ, แผนพัฒนาการแนะแนว ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ.(2545 – 2549) (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2545), 11.

¹³ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, หน่วยศึกษานิเทศก์, ชุด อบรมศึกษานิเทศก์การนิเทศการศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2540), 121.

จริยธรรม สุนทรียภาพทางศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม มาตรฐานการบริหารโรงเรียน ประกอบด้วย พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและท้องถิ่น จัดบริการนักเรียนตามสภาพพื้นฐานอย่างทั่วถึงและเหมาะสม ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร บำรุงรักษาอาคารสถานที่ให้มีสภาพเป็นปัจจุบัน ประสานความร่วมมือกับทุกฝ่ายในการพัฒนาโรงเรียนให้ได้มาตรฐาน

ครูแนะแนวหรือผู้รับผิดชอบงานแนะแนว เป็นบุคลากรแกนนำในการปฏิบัติงานแนะแนว ตลอดจนชุมชนควรให้ความร่วมมือในการสอดส่องดูแลช่วยเหลือเด็ก เยาวชนและประชาชนด้วยความเอื้ออาทรอย่างต่อเนื่อง สื่อมวลชนเสนอข่าวสารข้อมูล ความรู้อย่างสร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ในการแนะแนวชีวิตและสังคม โดยยึดหลักของการแนะแนวที่สำคัญ ดังนี้ 1)เป็นกระบวนการต่อเนื่อง 2)ต้องมีการสอดแทรกการแนะแนวอยู่ในการเรียนการสอน ตลอดเวลา 3)เป็นการป้องกันปัญหามากกว่าการแก้ไขปัญหาโดยมีการวางแผนล่วงหน้า 4)เป็นเรื่องราวของการเข้าใจตนเอง 5)เป็นการส่งเสริมการพัฒนาการอย่างถูกวิธี 6)เป็นการช่วยเหลือให้บุคคลรู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเองปราศจากการบังคับ 7)เน้นถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 8)ต้องมีการร่วมมือกันหลายฝ่าย 9)มีการพิจารณาทุกอย่างไปพร้อมกัน 10)ต้องถือตัวเด็กเป็นศูนย์กลาง คำนึงถึงความต้องการของเด็กในกฎเกณฑ์ที่สังคมยอมรับ 11)ต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างง่ายดาย 12)ต้องจัดบริการศึกษาเด็กเป็นรายบุคคล บริการสารสนเทศ บริการให้คำปรึกษา บริการจัดวางตัวบุคคล และบริการติดตามผล 13)ครูทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการแนะแนว 14)ต้องอาศัยผู้แนะแนวที่มีคุณสมบัติที่ดี 15)อาศัยกลวิธีทางวิทยาศาสตร์ในการแก้ไขปัญหา และ 16)ต้องมีการประเมินผลโครงการแนะแนวเป็นระยะเพื่อสำรวจดูว่ามีข้อบกพร่องอย่างไรสมควรได้รับการแก้ไขหรือไม่¹⁴

ด้วยเหตุนี้การบริหารงานด้านการนิเทศภายในโรงเรียนจึงนับว่าเป็นงานที่มีความสำคัญมาก เพราะเป็นการปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ซึ่งเป็นการดำเนินงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในโรงเรียนอันเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับบุคลากร เกิดคุณภาพในการปฏิบัติงานที่รับมอบหมายพิเศษ โดยเฉพาะงานแนะแนวที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

¹⁴ ลักขณา สริวัฒน์ , การแนะแนวเบื้องต้น (กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์ไอดีเอ็นเอสไตร์ , 2543) , 358 .

ปัญหาของการวิจัย

การแนะแนวเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยป้องกันปัญหา และลดปัญหาต่างๆ ให้น้อยลง ตามที่หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ได้กำหนดให้งานแนะแนวเป็นภารกิจที่สถานศึกษาต้องดำเนินการเพื่อส่งเสริม ดูแล ช่วยเหลือผู้เรียน ให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนได้ตามธรรมชาติ ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีปัญญาและมีความสุข¹⁵ การแนะแนวมีความสำคัญต่อครูและผู้บริหาร เพราะจะช่วยให้เด็กเกิดความรู้ ความเข้าใจในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่มีความเชื่อผิดๆ รู้จักเชื่ออย่างมีเหตุผล ใช้สติปัญญาคิดพิจารณาเพื่อไปสู่ความสำเร็จ ทั้งรายบุคคลหรือเป็นหมู่คณะ ขึ้นอยู่ที่ความเหมาะสม สามารถตัดสินใจด้วยตนเอง มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ทุกด้านๆ ได้ และที่สำคัญที่สุดสามารถช่วยเหลือตัวเองได้อย่างดี ส่วนการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษาทั้งระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาต้องมีความสอดคล้องและเชื่อมต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในชุมชนที่ไม่ยึดความเจริญด้านเศรษฐกิจเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต รู้จักใช้ชีวิตตามแนวพระราชดำริแบบเศรษฐกิจพอเพียง สถานศึกษาควรมีการกำหนดให้มีองค์ประกอบที่สำคัญของงานแนะแนวไว้ชัดเจน คือ นโยบายและแนวทาง แผนงาน เป้าหมาย บุคลากรผู้รับผิดชอบ งบประมาณ ระบบข้อมูลสารสนเทศ อุปกรณ์เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก โครงการและกิจกรรมต่างๆ และการประชาสัมพันธ์¹⁶ สืบเนื่องมาจากปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในสังคมจากปัญหาครอบครัว ไปสู่สังคมกลุ่มใหญ่และกลายเป็นปัญหาของประเทศชาติ จากการวิเคราะห์ประเด็นปัญหาและข้อจำกัดของแผนพัฒนาการแนะแนวของกระทรวงศึกษาธิการ ระยะเวลาที่ 1 (พ.ศ.2535 – 2539) และระยะเวลาที่ 2 (พ.ศ.2540 – 2544) พบว่าปัญหาการปฏิบัติงานแนะแนวที่พบอย่างต่อเนื่องมีดังต่อไปนี้ 1)ด้านการบริหารจัดการแนะแนว ไม่สามารถปฏิบัติได้ครบถ้วนตาม ภาระหน้าที่ที่กำหนด ขาดการประสานงานและการส่งต่ออย่างมีระบบทุกระดับ 2)ด้านการส่งเสริมและเร่งรัดการจัดบริการแนะแนว ไม่มีแผนปฏิบัติการที่ชัดเจนทุกระดับ ศักยภาพของบุคลากรด้านวิชาการยังไม่เพียงพอและขาดการเร่งรัดติดตามผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

¹⁵ กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารจัดการแนะแนว (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าพัสดุภัณฑ์, 2545), คำชี้แจง.

¹⁶ ลักษณะ สรวิวัฒน์, การแนะแนวเบื้องต้น (กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2543), 26.

3)ด้านบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนวในเชิงปริมาณ สัดส่วนของจำนวนครูแนะแนวต่อผู้เรียนไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในแผนคืออัตรา ครู 1 คนต่อนักเรียน 20 คน ทำให้การดูแลและช่วยเหลือผู้เรียนไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ขาดการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและประสบการณ์ต่างๆให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง 4)ด้านสื่อ เครื่องมือและระบบสารสนเทศทางการแนะแนว พบว่า การดำเนินงานของหน่วยงานส่งเสริม สนับสนุนการแนะแนวและสถานศึกษายังมีปัญหาด้านการผลิตสื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์การแนะแนว บุคลากรที่รับผิดชอบขาดความรู้และทักษะในการผลิตสื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์เผยแพร่การแนะแนว ขาดการประสานงานเพื่อขอความร่วมมือจากองค์กรเอกชน พ่อแม่ ผู้ปกครอง สถานศึกษาและชุมชน และ 5)ด้านการส่งเสริมให้มีการวิเคราะห์ วิจัย ติดตามและประเมินผลไม่มีการส่งเสริมให้มีการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน¹⁷

นอกจากนี้ลักษณะ สิริวัฒน์ กล่าวถึงผลการดำเนินงานแนะแนวของสถานศึกษาต่างๆ พบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่บริหารงานแนะแนวอย่างไม่มีระบบ ขาดความพร้อมจัดบริการแนะแนวไม่ครอบคลุม ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เห็นคุณค่าของการแนะแนว ขาดบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาในด้านการแนะแนว ระบบการนิเทศงานแนะแนวไม่มีประสิทธิภาพดูแลไม่ทั่วถึง บุคลากรแนะแนวส่วนใหญ่ขาดทักษะและประสบการณ์ สถานศึกษาส่วนใหญ่ขาดแคลนเครื่องมือและอุปกรณ์ในการจัดกิจกรรมแนะแนว การประชาสัมพันธ์ไม่มีประสิทธิภาพ ขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงาน งบประมาณในการจัดงานแนะแนวไม่เพียงพอ ผลการวิจัยไม่มีการนำไปใช้ในการพัฒนางานแนะแนว¹⁸ และจากการสรุปของกระทรวงศึกษาธิการ โดยคณะกรรมการและอนุกรรมการจัดทำกรอบและแผนพัฒนาการแนะแนว วิเคราะห์ประเมินปัญหาและข้อจำกัดของแผนพัฒนางานแนะแนว ระยะที่ 2 พบว่าผลการปฏิบัติงานของครูแนะแนวในโรงเรียนการดำเนินงานแนะแนวอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องปรับปรุง มีสาเหตุจากการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหาร โดยส่วนใหญ่ผู้บริหารจะเน้นแต่หลักสูตรหรืองาน

¹⁷ กระทรวงศึกษาธิการ , แผนพัฒนาการแนะแนวในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ. (2545 – 2549) (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว , 2545) , 4 – 5 .

¹⁸ ลักษณะ สิริวัฒน์ , การแนะแนวเบื้องต้น (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์ , 2543) , 39 - 40 .

วิชาการ ไม่สนับสนุนการแก้ปัญหาของนักเรียน อาจารย์แนะแนวขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำให้ท้อแท้ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน การบริหารจัดการแนะแนวขาดการประสานและการส่งต่ออย่างมีระบบ การจัดบริการแนะแนวไม่มีแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน ขาดการติดตามผลการทำงานอย่างเป็นระบบ สัดส่วนครูแนะแนวต่อผู้เรียนไม่เหมาะสม มีปัญหาการผลิตสื่อและเครื่องมือขาดมาตรฐาน บุคลากรขาดความรู้ ขาดการประชาสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน การวิจัยเพื่อพัฒนางานแนะแนวมีน้อย¹⁹ นอกจากนี้การปฏิบัติงานแนะแนวยังมีปัญหาที่สำคัญคือ ไม่ได้รับการสนับสนุนหรือการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร ไม่มีผู้บริหารหรือผู้นำที่ดีในการนิเทศงานแนะแนว ไม่ได้รับความสนใจเอาใจใส่ในบริการแนะแนว บุคลากรในโรงเรียนไม่ให้ความร่วมมือในการรับผิดชอบการดำเนินงานของบริการแนะแนว บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานแนะแนว ขาดงบประมาณในการดำเนินงานแนะแนว ขาดวัสดุอุปกรณ์ ขาดการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง และนักเรียนไม่เห็นความสำคัญของงานแนะแนว²⁰

การปฏิบัติงานแนะแนวในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครปฐมประสบปัญหาในการบริการแนะแนวที่คล้ายคลึงกับปัญหาของประเทศ ดังนี้ 1)บุคลากรแนะแนวมีความรู้ความเข้าใจในหลักจิตวิทยาและการแนะแนวแตกต่างกัน 2)บุคลากรแนะแนวมีภารกิจมากจึงไม่สามารถปฏิบัติงานวิชาการเชิงจิตวิทยาและการแนะแนวได้อย่างเต็มที่ 3)กลุ่มเป้าหมายมุ่งเน้นเฉพาะผู้เรียนในสถานศึกษา ยังไม่ครอบคลุมไปยังพ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชนและประชาชนทั่วไป 4)การประชาสัมพันธ์ยังไม่สามารถเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคคลและหน่วยงานต่างๆเห็นความสำคัญของการแนะแนวและร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคคล 5)หน่วยงานและสถานศึกษา ขาดสื่อ เครื่องมือ เทคนิควิธีการด้านจิตวิทยาการแนะแนวและการให้คำปรึกษา 6) ระบบบริหารจัดการแนะแนวและโครงสร้างการบริหารงานแนะแนวยังไม่ชัดเจน เครือข่ายการแนะแนวทำงานค่อนข้างไม่เป็นระบบ หน่วยปฏิบัติขาดแนวทางการปฏิบัติงาน ขาดการมีส่วนร่วมของสังคมและขาดการกำกับติดตามผลอย่างต่อเนื่อง 7)ขาดการส่งมอบงานในช่วงที่มีการปรับเปลี่ยนผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานแนะแนว ทำให้งานแนะแนวไม่เป็นระบบและขาดความต่อเนื่อง และ8) หน่วย

¹⁹ กระทรวงศึกษาธิการ, แผนพัฒนาการแนะแนว (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา , 2545), 4 – 5 .

²⁰ กระทรวงศึกษาธิการ , รายงานวิจัยฉบับสรุป เรื่องการกำหนดดัชนีชี้วัดและยุทธศาสตร์ของการแนะแนวมิติใหม่ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว , 2545), 10 .

ปฏิบัติขาดความรู้ ความเข้าใจกระบวนการแปลงแผนสู่การปฏิบัติ จึงทำให้ไม่มีการศึกษาแผน และการจัดทำแผนปฏิบัติงาน ทำให้มีการนำแผนไปสู่การปฏิบัติได้น้อย และปัญหาที่สำคัญที่สุด คือ พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารที่มีการกำกับติดตามการปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่อง มีการมอบหมายงานที่ไม่เหมาะสมกับบุคลากร การสนับสนุนงบประมาณในการผลิตสื่อ เครื่องมือที่ใช้ ในการแก้ไขปัญหานักเรียนทั้งรายหมู่และรายบุคคลมีไม่เพียงพอกับความต้องการ ไม่มีการ แต่งตั้งคณะกรรมการที่ปฏิบัติงานแนะแนวที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม การกำหนดโครงสร้างบทบาท หน้าที่งานแนะแนวยังไม่ชัดเจน และแผนปฏิบัติงานแนะแนวยังไม่เป็นระบบเท่าที่ควร²¹

ผู้บริหารถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการที่จะให้การดำเนินงานต่างๆในโรงเรียน ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและเกิดประโยชน์สูงสุด หากผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการ บริหารและการนิเทศภายในโรงเรียนแล้ว ก็จะลดปัญหาในการปฏิบัติงานแนะแนวที่ได้กล่าว มาแล้วข้างต้นได้ แต่อย่างไรก็ตามภารกิจหลักของโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จได้ย่อมขึ้นอยู่กับ ความร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของ บุคลากรของโรงเรียน เพราะหากว่าบุคลากรขาดศักยภาพในการปฏิบัติงาน ผลผลิตของการจัด การศึกษาในสังคมนั้นๆ คือ นักเรียนก็จะไม่มีคุณสมบัติตามที่หลักสูตรกำหนดไว้ ซึ่งผู้บริหาร โรงเรียนเป็นผู้มีบทบาทในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูในทุกๆด้านในโรงเรียน โดยใช้ กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนนั่นเอง

ผู้วิจัยได้มองเห็นความสำคัญของการจัดบริการแนะแนวว่าหากผู้บริหารเห็น ความสำคัญของการนิเทศการปฏิบัติงานแนะแนวอย่างจริงจัง และครูแนะแนวสามารถจัดบริการ แนะแนวได้ตามหลักการแนะแนวแล้ว ย่อมเป็นการช่วยให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ นอกเหนืองานสอน และนักเรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและสังคมจนสามารถ ดำเนินชีวิตได้อย่างเป็นสุข ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษาพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานแนะแนวในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ผลจากการศึกษาครั้งนี้คาดว่าจะป็นข้อมูลให้ผู้ที่ เกี่ยวข้องกับการจัดบริการแนะแนวในโรงเรียน สังกัดเทศบาลได้นำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดบริการแนะแนวให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

²¹ เอกสารฝ่ายพัฒนาการนิเทศการศึกษา หน่วยศึกษานิเทศก์ ลำดับที่ 2/2550 , รายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา รายงานประเมินตนเอง โรงเรียนในสังกัด เทศบาลนครนครปฐม ปีการศึกษา 2549 (นครปฐม : สำนักงานเทศบาลนครนครปฐม,2550),

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย และสามารถตอบปัญหาที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงกำหนดจุดประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อทราบพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาล
2. เพื่อทราบการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล
3. เพื่อทราบพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางนำไปสู่การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดข้อคำถามของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลอยู่ในระดับใด
2. การปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลอยู่ในระดับใด
3. พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลอยู่ในระดับปานกลาง
2. การปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลอยู่ในระดับปานกลาง
3. พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล

ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยนี้ได้นำทฤษฎีเชิงระบบมาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ประกอบด้วยตัวป้อน (input) กระบวนการ (process) และผลผลิต (output) ซึ่งแคทซ์และคานัน (Katz and Kahn)²² ได้กล่าวว่า ระบบคือปัจจัยต่างๆที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบ

²² Daniel Katz and Robert L. Kahn, The Social Psychology of Organization, 2nd ed. (New York : John Wiley & Sons, 1978), 28.

ซึ่งกันและกันในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์องค์การ องค์ประกอบทั้งสามส่วนนี้จะทำงานร่วมกันเป็นวัฏจักรภายใต้สภาพแวดล้อม (context) และมีข้อมูลย้อนกลับ (feedback) โดยการนำปัจจัยป้อนเข้า ได้แก่ ปัจจัยของการบริหาร คือ คน (man) เงิน (money) วัสดุ อุปกรณ์ (material) การจัดการ (management) และข้อมูลสารสนเทศ ผ่านกระบวนการเปลี่ยนแปลงปัจจัยคือ กระบวนการบริหาร กระบวนการนิเทศ และกระบวนการเรียนการสอนให้ เป็นผลผลิต คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนเป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครองและชุมชน นักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดภายใต้ความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม (Context) ของสถานศึกษาและได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เพื่อการปรับปรุงการศึกษาต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียนได้มีผู้เสนอไว้หลายแนวทางดังนี้ แฮร์ริส (Harris) ได้กล่าวถึงการนิเทศไว้ 9 ด้านด้วยกัน คือ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ 3) การเตรียมบุคลากรเพื่อสอน 4) การจัดระบบการเรียนการสอน 5) การจัดบริการ พิเศษ 6) การจัดอบรมบุคลากรประจำการ 7) การพัฒนาความสัมพันธ์กับชุมชน 8) การจัดหา สิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน 9) การประเมินการสอน²³ ส่วนเซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanni) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการนิเทศไว้ 8 ด้าน คือ 1) การสร้าง บรรยากาศที่ดี 2) การสร้างทีมงาน 3) การแก้ไขข้อขัดแย้ง 4) การตัดสินใจ 5) การวางแผนและ การจัดระบบการประชุม 6) การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร 7) การกำหนดตำแหน่งบุคลากร 8) การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง²⁴

สำหรับกรมวิชาการได้กล่าวถึงการบริหารจัดการแนะแนวเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกคน ทุกฝ่ายอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อเป็นการป้องกัน ดูแล ช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร การ บริหารจัดการแนะแนวจึงควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) การแต่งตั้ง คณะกรรมการ 2) การกำหนดนโยบายและการบริหารงานแนะแนว 3) การจัดทำแผนพัฒนาและ แผนปฏิบัติการประจำปี 4) การปฏิบัติตามแผน และ 5) ประเมินผลการปฏิบัติงานและรายงานผล

²³ Ben M. Harris, Supervision Behavior in Education (Englewood Cliffs, N.J. : Prentice – Hill , Inc., 1985) , 289 – 295 .

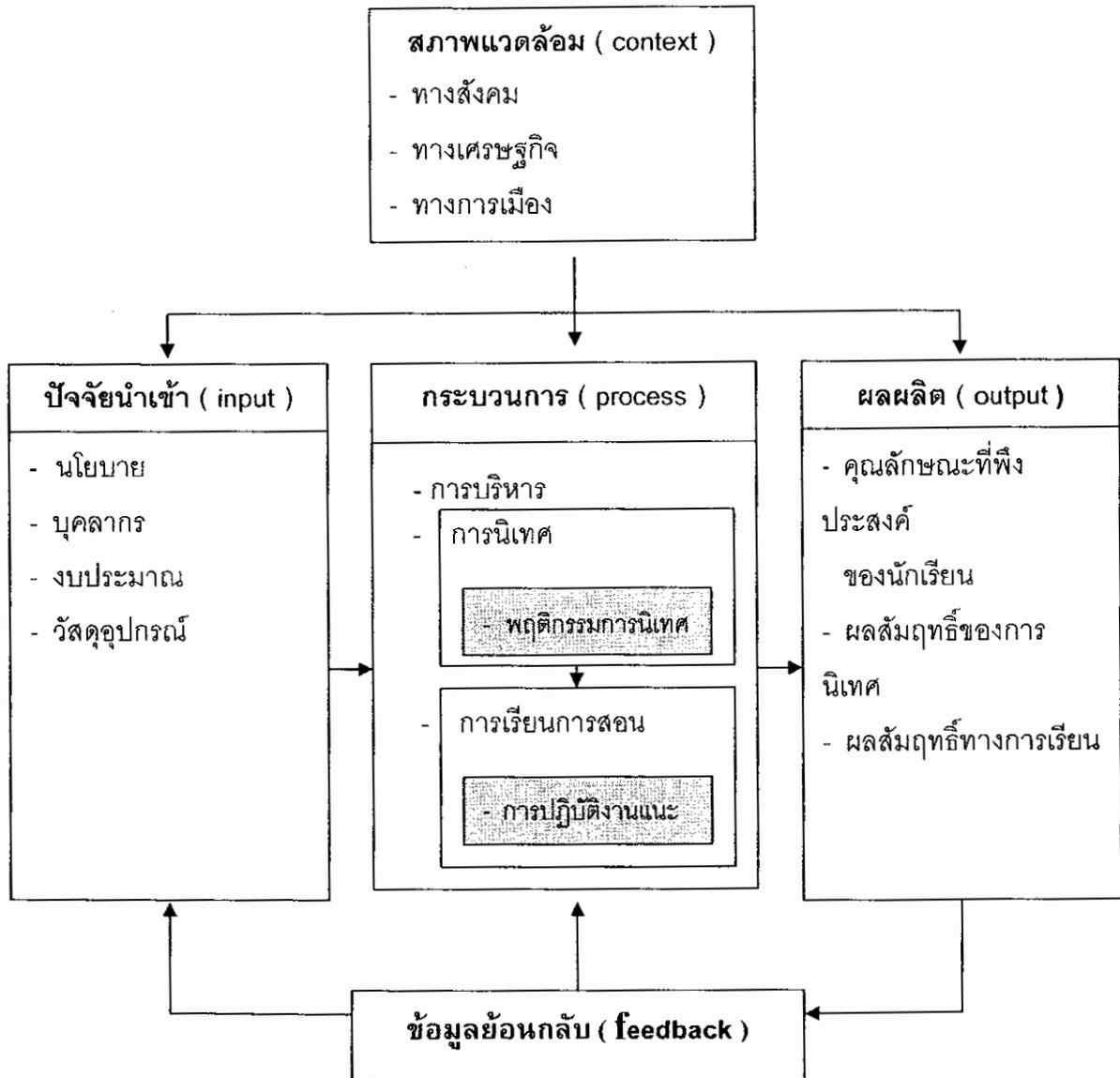
²⁴ Thomas J. Sergiovanni , Handbook for Effective Department Leadership (Massachusetts : Allyn and Bacon . Inc., 1984) , 15 – 16 .

เสนอฝ่ายบริหาร²⁵ ส่วนธีระ ชัยยุทธยรรยงและวราภรณ์ หงส์ดีลกุล ได้กล่าวถึงการปฏิบัติงาน
 แนวทางที่ครูผู้รับผิดชอบและผู้ปกครองมีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบร่วมกัน ดังนี้ 1) จัดกิจกรรมเพื่อ
 พัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่สถานศึกษา
 กำหนดและตามสภาพความต้องการและสภาพปัญหาของผู้เรียน 2) รายงานเวลาและพฤติกรรม
 การเข้าร่วมกิจกรรมอย่างเป็นระบบ 3) ศึกษา ติดตามและพัฒนาผู้เรียนในกรณีที่ผู้เรียนไม่เข้าร่วม
 กิจกรรม 4) ประเมินผลผู้เรียนโดยดูการพัฒนาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ในกรณีที่ผลการประเมินยังไม่ผ่าน
 ให้ครูผู้จัดกิจกรรมดำเนินการให้ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมซ้ำๆหรือเพิ่มเติมจนกระทั่งผู้เรียน
 เกิดคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษากำหนด และ5) บันทึกผลการติดตามและ
 ประเมินผลผู้เรียนไว้เป็นหลักฐาน²⁶ ส่วนกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข กำหนด
 กระบวนการดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นความรับผิดชอบของครูที่ปรึกษา
 ตลอดกระบวนการ โดยมีการประสานงานหรือรับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ครูที่เกี่ยวข้องรวมทั้ง
 ผู้ปกครอง มีวิธีการและเครื่องมือ ดังนี้1)การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลด้านความสามารถ ด้าน
 สุขภาพ ด้านครอบครัว ด้านอื่นๆ 2)การคัดกรองนักเรียนกลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง กลุ่มมีปัญหา 3)
 การส่งเสริมนักเรียนกิจกรรมโฮมรูม ประชุมผู้ปกครองชั้นเรียน กิจกรรมอื่นๆ 4)การป้องกันและ
 แก้ไขปัญหา มีความจำเป็นอย่างมากสำหรับนักเรียนกลุ่มเสี่ยงหรือกลุ่มมีปัญหา และ5)การส่ง
 ต่อภายในและภายนอก โรงเรียนสามารถพิจารณาเลือกใช้วิธีการและเครื่องมืออื่นๆเพิ่มเติมเพื่อ
 การดำเนินงานแนะแนวอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นตามความเหมาะสมของสภาพโรงเรียน²⁷
 ดังแผนภูมิที่ 1

²⁵กรมวิชาการ, กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารจัดการแนะแนว (กรุงเทพฯ :
 โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าพัสดุภัณฑ์, 2545) , 6 , 22 .

²⁶ธีระ ชัยยุทธยรรยงและวราภรณ์ หงส์ดีลกุล , กิจกรรมแนะแนว ม. ช่วงชั้นที่3 ,
 พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์, 2548) , 3.

²⁷กรมสุขภาพจิต , กระทรวงสาธารณสุข, คู่มือครูที่ปรึกษาาระบบดูแลช่วยเหลือ
 นักเรียน (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2544) , 17 – 19 .



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

ที่มา : Danial Katz and Robert L. Kahn , The Social Psychology of Organizations , 2nd ed. (New York : John Wiley & Son , 1978) , 20.๗

: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, คู่มือนิเทศ (นครปฐม : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1, 2551) , 25 - 29 .

: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน , ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับการแนะแนว ชุดการศึกษาด้วยตนเอง : การแนะแนวกับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับที่ 1 (กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าพัสดุภัณฑ์ , 2546) , 33 - 36 .

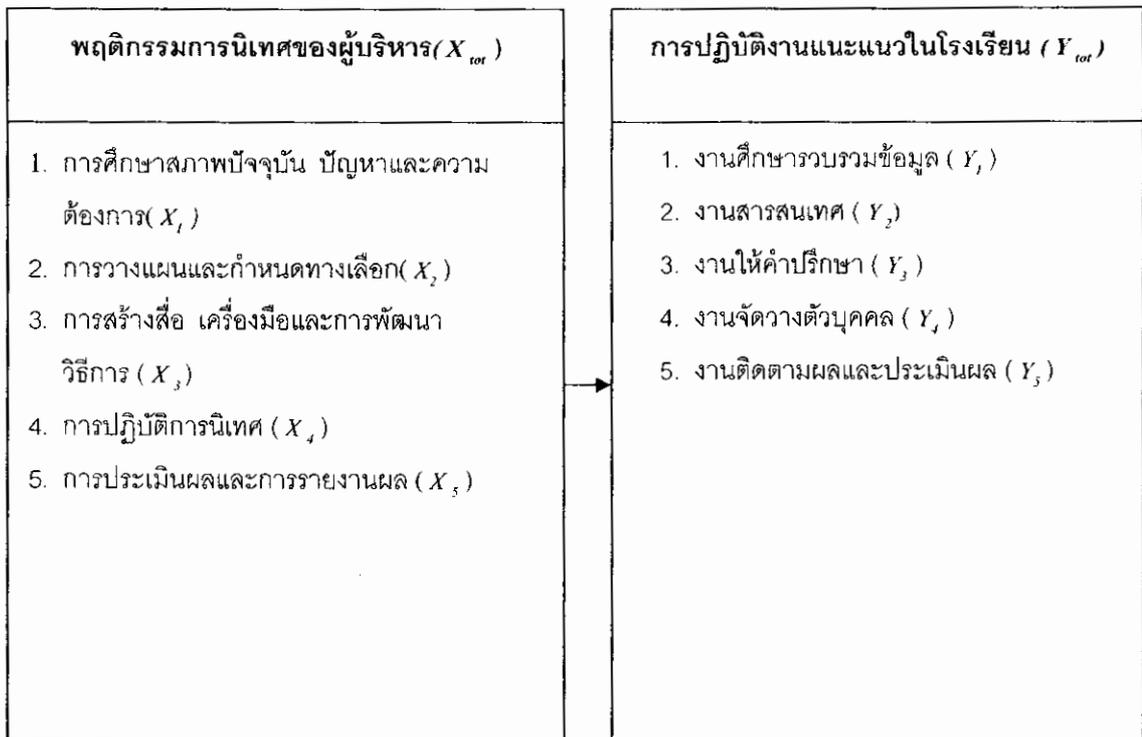
ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ปี พ.ศ.2551 ซึ่งได้กล่าวถึงพฤติกรรมการณ์เทศไว้ดังนี้

- 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ
- 2) การวางแผนและกำหนดทางเลือก
- 3) การสร้างสื่อ เครื่องมือและการพัฒนาวิธีการ
- 4) การปฏิบัติการนิเทศ และ
- 5) การประเมินผล และการรายงานผล

ส่วนการปฏิบัติงานแนะแนวในโรงเรียนใช้แนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดงานหลักของงานแนะแนวไว้ 5 งาน ดังนี้

- 1) งานศึกษารวบรวมข้อมูล
- 2) งานสารสนเทศ
- 3) งานให้คำปรึกษา
- 4) งานจัดวางตัวบุคคล และ
- 5) งานติดตามประเมินผล

เป็นขอบเขตของการวิจัย ดังแผนภูมิที่ 2



แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : กระทรวงศึกษาธิการ . สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน , ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับการแนะแนว ชุดการศึกษาด้วยตนเอง : การแนะแนวกับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับที่ 1 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าพัสดุภัณฑ์ , 2546) , 33 - 36 .

: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, คู่มือแนะแนว (นครปฐม : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1, 2551) , 25 - 29 .

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะหรือความหมายของคำศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

พฤติกรรมการนิเทศ หมายถึง วิธีการต่างๆที่ผู้บริหารเข้าไปช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำเพื่อพัฒนา และปรับปรุงการปฏิบัติงานแนะแนวอย่างเป็นระบบ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการพัฒนา การวางแผนและกำหนดทางเลือก การสร้างสื่อ เครื่องมือและการพัฒนาวิธีการ การปฏิบัติการนิเทศ และการประเมินผล และการรายงานผลการปฏิบัติงานนิเทศ

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดเทศบาล รองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายบริการ หัวหน้าฝ่ายแนะแนว และคณะกรรมการงานแนะแนว

การปฏิบัติงานแนะแนว หมายถึง การดำเนินการที่อาจารย์แนะแนวและครูที่ปรึกษาจัดบริการแนะแนวเพื่อช่วยให้นักเรียนรู้จักและเข้าใจตนเอง รู้จักสภาพแวดล้อม สามารถเลือกตัดสินใจได้อย่างถูกต้องเหมาะสม สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยภาระงานในการแนะแนว ประกอบด้วย 5 งานหลัก คือ งานศึกษารวบรวมข้อมูล งานสารสนเทศ งานให้คำปรึกษา งานจัดวางตัวบุคคล งานติดตามผลและประเมินผล

ครู หมายถึง พนักงานเทศบาลผู้ทำหน้าที่ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอนและดำเนินการแนะแนวในโรงเรียนสังกัดเทศบาล

โรงเรียนสังกัดเทศบาล หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่อยู่ในสังกัดกรมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ระดับกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 จำนวน 10 เทศบาล ได้แก่ เทศบาลนครนครปฐม , เทศบาลนครนนทบุรี , เทศบาลนครสมุทรปราการ , เทศบาลนครสมุทรสาคร , เทศบาลนครปากเกร็ด , เทศบาลเมืองกระทุ่มแบน , เทศบาลเมืองอ้อมน้อย , เทศบาลเมืองบางบัวทอง , เทศบาลเมืองปทุมธานี และเทศบาลเมืองพระประแดง

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นหลักการ ทฤษฎี แนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารและการปฏิบัติงานแนะแนว ในโรงเรียน ซึ่งในบทนี้ขอนำเสนอสาระสำคัญดังนี้ พฤติกรรมการณ์เทศ การปฏิบัติงานแนะแนว โรงเรียนสังกัดเทศบาล และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

พฤติกรรมการณ์เทศ

พฤติกรรมการณ์เทศ คือ การแสดงออกของการประพฤติ การปฏิบัติ ทั้งการใช้ คำพูดและการปฏิบัติของผู้ทำหน้าที่เทศ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อแนะนำ ช่วยเหลือ ร่วมมือกับครู ในการปรับปรุงกิจกรรมการปฏิบัติงานแนะแนวให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งในการให้ความช่วยเหลือแนะนำ ผู้มีหน้าที่เทศจะต้องมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานร่วมกับครูแต่ละคน ในแต่ละโรงเรียนที่แตกต่างกัน เพราะครูแต่ละคนมีความแตกต่างกันในหลายๆด้าน ทั้งด้าน ความชำนาญการ ความเชี่ยวชาญ ความสามารถในการรับรู้ และความสามารถในการพัฒนาตนเอง ความผูกพันในภาระหน้าที่ ความต้องการในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ในลักษณะต่างๆดังกล่าว ผู้เทศหรือผู้มีหน้าที่เทศต้องคำนึงถึง และเลือกใช้พฤติกรรมในการเทศอย่างเหมาะสมกับลักษณะที่แตกต่างกันของครู

ความหมายของการเทศการศึกษา

การเทศการศึกษา

การเทศการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญประการหนึ่ง ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารซึ่งมีหน้าที่โดยตรงและรับผิดชอบสูงสุดในสถานศึกษา จึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ มีทักษะในด้านการเทศภายใน ผู้บริหารจะต้องใช้กระบวนการเทศภายในเป็นกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนาครู ช่วยเหลือครูในด้านการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากงานสอน การปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ของครูในสถานศึกษา เพื่อให้ครูได้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ และได้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู เพื่อครูจะได้พัฒนานักเรียนส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพ ตามเป้าหมายการศึกษาของชาติ การที่จะพัฒนางาน และทีมงานให้ประสบ

ผลสำเร็จสูงสุด อันจะส่งผลการบรรลุเป้าหมายที่จะพัฒนาคน พัฒนางาน ประสานสัมพันธ์ สร้างขวัญกำลังใจและการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานหรือในโรงเรียนนั้น³¹ ผู้บริหารโรงเรียนหรือหน่วยงานนั้นจะต้องสร้างความเข้าใจและพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานนั้นให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด คือ การทำอย่างไรให้นักเรียนมีคุณภาพตามหลักสูตรและตามที่สังคมต้องการ ในการที่จะทำให้นักเรียนมีคุณภาพนั้นทางโรงเรียนจะต้องจัดทำงานในสามระบบให้มีประสิทธิภาพได้แก่ ระบบการเรียนการสอน ระบบการบริหารจัดการ และระบบการนิเทศการศึกษา ให้ประสานสัมพันธ์กันเป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพ เพราะถ้าขาดหรือบกพร่องระบบใดระบบหนึ่งก็จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนและคุณภาพการศึกษาโดยภาพรวม ผู้บริหารต้องใช้เทคนิคการบริหารที่มีประสิทธิภาพคือการใช้ทรัพยากรให้น้อยที่สุด การใช้เวลาน้อยที่สุด งานบรรลุตามเป้าหมาย และงานมีคุณภาพสูงสุด การบริหารงานบุคคล จัดปัจจัยอื่น ๆ สนับสนุน มีการปรับเปลี่ยนบุคลากรไปในทางที่ดีขึ้น โดยการฝึกให้บุคลากรปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคน ให้รู้จักการเรียนรู้ที่จะต้องแก้ไข และพัฒนาการปฏิบัติที่นอกเหนือจากงานสอน นั่นคือ การปฏิบัติงานแนะแนว

คำว่า “นิเทศ” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2546 หมายถึงชี้แจง หรือแสดง ในภาษาอังกฤษใช้ว่า “supervise” และการนิเทศ (supervision) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดูแลควบคุม หรือการให้คำแนะนำชี้แจงในเรื่องของงาน³²

นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาตามความเชื่อและแนวคิดของแต่ละบุคคลดังนี้

กู๊ด (Good) ให้ความหมายว่าการนิเทศการศึกษา หมายถึงความพยายามของผู้ทำหน้าที่ที่จะช่วยในการให้คำแนะนำแก่ครูหรือผู้อื่นที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ให้สามารถปรับปรุงการสอนของตนให้ดีขึ้น การนิเทศช่วยให้เกิดความเจริญงอกงามในด้านวิชาชีพ ช่วยพัฒนาความสามารถของครู ช่วยในการคัดเลือกแบบและปรับปรุงวัตถุประสงค์ทางการศึกษา ช่วยในการเลือกจัดสรรวัสดุอุปกรณ์การสอน ปรับปรุงวิธีสอนและช่วยในการประเมินผลการเรียน

³¹ จันทน์ สงวนนาม, ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (กรุงเทพฯ: บริษัทบุ๊คพอยท์ จำกัด, 2545), 21.

³² พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2546 (กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น , 2546) , 588.

การสอน³³ ดุลล์ (Dull) ได้ให้ความหมายว่าการนิเทศการศึกษาเป็นการกระทำหลายๆอย่างของนักการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการปรับปรุงการสอนของครู³⁴ ส่วนแฮริส (Harris) ได้ให้ความหมายว่า การนิเทศการศึกษา คือการกระทำใดๆที่บุคลากรในโรงเรียนกระทำต่อนักเรียนและสิ่งต่างๆในโรงเรียน เพื่อรักษามาตรฐานหรือเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอนภายใต้ระเบียบแบบแผน อำนวยความสะดวกแก่การเรียนการสอนให้พัฒนาดีขึ้น และมุ่งให้เกิดประสิทธิผลในด้านงานสอนเป็นสำคัญ³⁵

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการร่วมมือกันทำงานระหว่างครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูให้มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรกำหนด

จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาในโรงเรียน

การนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการทำงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือกับบุคลากรหลายฝ่าย และจำเป็นต้องมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน แน่นนอนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้เป็นแนวทางดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงตามต้องการ ดังนั้นการที่จะดำเนินการให้ได้ผลดีต้องมีจุดมุ่งหมายที่เกิดความเข้าใจร่วมกัน

อาดัมส์และดิกกี (Adams and Dicky) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้ 1) เพื่อช่วยครูให้รู้จักทำงานนำตนเอง 2) เพื่อช่วยครูให้รู้จักแยกแยะและวิเคราะห์ปัญหาของตนเอง 3) เพื่อให้ครูรู้สึกมั่นคงปลอดภัย และพัฒนาความเชื่อมั่นในการใช้ความสามารถแก้ปัญหาต่างๆ 4) เพื่อให้ครูคุ้นเคยกับแหล่งวิทยาการในการแก้ปัญหาต่างๆ 5)

³³ Carter V. Good, Dictionary of Education , 3rd ed (New York : McGraw – Hill Book Co., 1973) , 121.

³⁴ Lloyd W. Dull, Supervision ; School Leadership Handbook (Ohio : Charles E. Merrill Publishing Co., 1981) , 5.

³⁵ Ben M. Harris ,Supervision Behavior in Education (Englewood Cliffs , N.J. : Prentice – Hill , Inc., 1985) , 10 – 11 .

ช่วยให้ชุมชนเข้าใจถึงแผนการเรียนการสอนของโรงเรียน 6) ช่วยให้ครูพัฒนาแนวความคิดและเข้าใจถึงปรัชญาการศึกษาอย่างถ่องแท้³⁶

มาร์ค , สตูปส์ และ คิง – สตูปส์ (Mark , Stoops and King - Stoops) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้ 1) ช่วยให้คณะครูมองเห็นเป้าหมายของการศึกษาชัดเจนยิ่งขึ้น และผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับการนิเทศในระดับการศึกษาแต่ละคนเห็นบทบาทของผู้นิเทศที่จะทำงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายเหล่านั้นได้ 2) ช่วยเหลือครูให้มองเห็นปัญหาและความต้องการของเด็กและเยาวชนได้ชัดเจนมากขึ้น 3) ใช้ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงโรงเรียนและกิจกรรมต่างๆของภาวะผู้นำดังกล่าว ทำให้เกิดความสัมพันธ์ร่วมมือกันอย่างราบรื่น กระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นคณะ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย 4) สร้างขวัญและกำลังใจของกลุ่มและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของครูให้มีผลต่อการทำงานเป็นหมู่คณะเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย 5) กำหนดงานให้ครูแต่ละคนอย่างเหมาะสม งานที่มอบหมายนั้นสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาความสามารถของตน 6) ช่วยครูในการพัฒนาความสามารถในการสอนให้สูงขึ้น 7) ช่วยครูใหม่ให้เข้ากับระบบโรงเรียนได้ 8) ประเมินผลการทำงานของครูโดยดูความเจริญงอกงามของเด็กกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ 9) ช่วยเหลือครูหาสาเหตุและแก้ปัญหา อุปสรรคในการเรียนของนักเรียน 10) ให้ชุมชนได้เข้าใจถึงแผนการเรียนการสอนของโรงเรียน 11) ปกป้องคณะครูให้พ้นจากข้อเรียกร้องที่ไม่มีเหตุผล ยุติธรรม และการวิพากษ์วิจารณ์ที่ไม่เป็นธรรม³⁷

กวิน(Gwynn) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาไว้ดังนี้ 1) เพื่อช่วยเหลือครูให้เข้าใจเด็กดียิ่งขึ้น 2) ช่วยพัฒนาครูให้เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 3) ช่วยเหลือครูในการจัดหาและเลือกสื่อการสอน 4) ช่วยเหลือครูในการปรับปรุงสื่อการสอน 5) ช่วยสร้างลักษณะความเป็นผู้นำให้แก่ครูโดยการนำเอาความสามารถพิเศษของครูแต่ละคนมาช่วยเหลือครูคนอื่นๆ 6) ช่วยเหลือครูในการประเมินผลการเรียน 7) ช่วยกระตุ้นครูให้รู้จักประเมินผลการทำงานและความก้าวหน้าของตนเอง 8) ช่วยให้ครูมีความรู้สึกรับผลสำเร็จ มีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน 9) ช่วย

³⁶ Harold D. Adams, and Frank G. Dicky , Basic Principles of Supervision (New York : American Book Company , 1953) , 22- 41 .

³⁷ James R Mark, Stoop Emery , and Stoop Joyce King , Handbook of Educational Supervision : A Guide for the Practitioner (Boston : Ally and Bacon : Inc., 1973) , 93 .

กระตุ้นให้ครูร่วมมือกันในการปรับปรุงหลักสูตรเพื่อนำไปใช้ได้เหมาะสม 10) เพื่อประชาสัมพันธ์การทำงานและความก้าวหน้าของโรงเรียนแก่ชุมชน³⁸

จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาตามแนวคิดของนักการศึกษาดังกล่าวสรุปได้ว่าการนิเทศการศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อมุ่งเน้นในการพัฒนาตัวครู พัฒนาการทำงาน สร้างความมั่นใจตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับครู สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ประสานสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

หลักของการนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษาโดยทั่วไปต้องมีกฎเกณฑ์ หลักการเพื่อการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ด้ขงการ ดังเช่น นักการศึกษาต่างประเทศอย่าง เบอร์ตันและบร็คเนอร์ (Burton and Brueckner) ได้กำหนดหลักการนิเทศการศึกษาไว้ 4 ประการ ได้แก่ 1) การนิเทศการศึกษาควรมีความถูกต้องตามหลักวิชา คือ ควรจะเป็นไปตามค่านิยม วัตถุประสงค์และนโยบายซึ่งเกี่ยวข้องอยู่กับการนั้น โดยเฉพาะเป็นไปตามความเป็นจริงและตามกฎหมายของเรื่องนั้นๆ ควรจะวิวัฒนาการด้านเครื่องมือ และกลวิธีโดยมีจุดมุ่งหมายและนโยบายที่แน่นอน 2) การนิเทศการศึกษาควรจะเป็นวิทยาศาสตร์ ควรจะเป็นไปตามลำดับและมีวิธีการในการศึกษาปรับปรุงและประเมินผลต่างๆ ภายในขอบเขตของงานนั้น ทั้งนี้ย่อมหมายรวมทั้งด้านกระบวนการนิเทศการศึกษา และสิ่งที่ใช้ในการนิเทศ การได้มาจากการรวบรวมและสรุปผลจากข้อมูลอย่างเป็นปรนัย มีความถูกต้องแน่นอนเป็นที่เชื่อถือได้เป็นอย่างดี มีระเบียบมากกว่าการสรุปเอามาจากความคิดเห็น 3) การนิเทศการศึกษาควรเป็นประชาธิปไตย จะต้องเคารพในตัวบุคคลและความแตกต่างของแต่ละบุคคล เปิดโอกาสให้มีการร่วมมือและใช้ประโยชน์จากหมู่คณะ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานของหมู่คณะไปสู่เป้าหมาย 4) การนิเทศการศึกษาควรจะเป็นการสร้างสรรค์แสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคล แล้วเปิดโอกาสให้แสดงออกเพื่อพัฒนาความสามารถนั้นเต็มที่และควรมีส่วนร่วมในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานให้มากที่สุด³⁹

³⁸ Minor J. Gwynn, Theory and Practice of Supervision (New York : Dodd Mead & Company, 1974) , 23 – 27 .

³⁹ William H. Burton and Leo, J. Brueckner, Supervision : A Social Process , 3rd ed. (New York : Macmillan Co., 1974) , 71 – 72.

สรุปได้ว่า ในการจัดการนิเทศการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ต้องเป็นการดำเนินการร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ตลอดจนผลที่จะเกิดกับตัวผู้รับการนิเทศต้องมีความมั่นใจเป็นอิสระในการคิดและสามารถ ปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง โดยยึดหลักประชาธิปไตยเน้นวิธีการทางวิทยาศาสตร์ มีความถูกต้อง ตามหลักวิชาการ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศต่างก็มีเป้าหมายร่วมกัน คือผลสัมฤทธิ์ที่เกิดกับ นักเรียน

ความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้บุคลากรภายในโรงเรียนมี โอกาสแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและ ยังเป็นวิธีการที่จะช่วยลดปัญหาจากการนิเทศจากบุคคลภายนอก ช่วยคลี่คลายปัญหาการนิเทศ ก่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงานของครู ได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญจำเป็นที่ต้องนิเทศภายใน โรงเรียนไว้ดังนี้

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ได้สรุปความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศการศึกษา ภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

1. การนิเทศเป็นการส่งเสริมคุณภาพด้านการเรียนการสอนภายในโรงเรียน
2. ครูทุกคนควรได้รับการนิเทศเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเรียนการสอน และความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิชาการ
3. โรงเรียนต้องมีการนิเทศ เพราะโครงการประกอบไปด้วยข้อมูลจากการนิเทศ จะช่วยจำแนกคุณภาพของครูและยังสามารถช่วยในการตัดสินใจแก้ไขปัญหบางอย่างในโรงเรียน ได้
4. การนิเทศสามารถกระตุ้นนำทางแนวความคิดใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นกับครูภายใน โรงเรียนโดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ๆ ตลอดจนการนำผลการวิจัยมาใช้ จะ เป็นการช่วยในการเก็บข้อมูลการนิเทศการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเชื่อถือได้
5. โรงเรียนมีความจำเป็นที่จะต้องให้ครูปฏิบัติอย่างต่อเนื่องกันไปเพราะไม่มี หลักประกันว่าครูที่ผ่านสถาบันฝึกหัดครูแล้วจะเป็นครูที่มีประสิทธิภาพตลอดไปโดยไม่ต้อง การนิเทศ เพราะความเจริญทางด้านวิทยาการเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ และมีการเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา

6. เพื่อเป็นการให้ครูเข้าใจวัตถุประสงค์ของการศึกษาท้วๆไป ปรัชญาของโรงเรียน วัตถุประสงค์ของโรงเรียน เพื่อช่วยให้การเรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์

7. เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของคณะครู ก่อให้เกิดความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน เพื่อร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายอันเดียวกัน มีความรักและภูมิใจในอาชีพครูที่ตนปฏิบัติอยู่ทุกวันนี้⁴⁰

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียนว่าภารกิจหลักที่สำคัญของโรงเรียนประถมศึกษา คือการดำเนินการให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียน ให้สามารถสร้างเสริมนักเรียนให้มีพัฒนาการทุกด้านเต็มตามวัยและศักยภาพ บุคลากรที่สำคัญที่จะปฏิบัติภารกิจหลักนี้ให้บรรลุผลสำเร็จคือครูผู้สอน ครูเหล่านี้มีความแตกต่างกันทั้งทางด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เจตคติต่อวิชาชีพ บุคลิกภาพและความต้องการ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรวมพลังของครูที่มีความแตกต่างกันเหล่านี้ให้ปฏิบัติภารกิจของการจัดกิจกรรมต่างๆให้ประสบความสำเร็จตามความต้องการของหน่วยงาน ในขณะเดียวกันก็มีความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานให้แก่ครูทุกคนในโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูมีความสามารถในการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการปฏิบัติงานของตนให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ และตรงตามความต้องการพัฒนาของนักเรียนด้วยเทคนิควิธีการที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นหรือเป็นครูที่เรียกว่าครูมืออาชีพ การนิเทศที่จัดขึ้นภายในโรงเรียนจึงเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างยิ่งของผู้บริหารโรงเรียน ที่จะช่วยให้ประสบผลสำเร็จในการรวมพลังครูและการพัฒนาครูให้มีความสามารถในการปรับปรุงการจัดกิจกรรมต่างๆของตนเองให้ดียิ่งขึ้น ตอบสนองความต้องการของหลักสูตรยิ่งขึ้น แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และร่วมมือกันวางแผนพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ในขณะเดียวกันครูก็มีความมั่นใจมีขวัญกำลังใจดี มีความภาคภูมิใจที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานจนถึงขั้นเกิดความภาคภูมิใจแล้ว ก็จะปรับปรุงการจัดกิจกรรมต่างๆของตนให้ดีขึ้นอยู่เสมอจนเป็นนิสัย ทำให้เกิดการพัฒนาที่ถาวร ดังมีคำกล่าวที่ว่า การจัดการที่ดีเป็นกุญแจในการนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร การนิเทศที่ดีนำไปสู่การจัดการที่ดี⁴¹

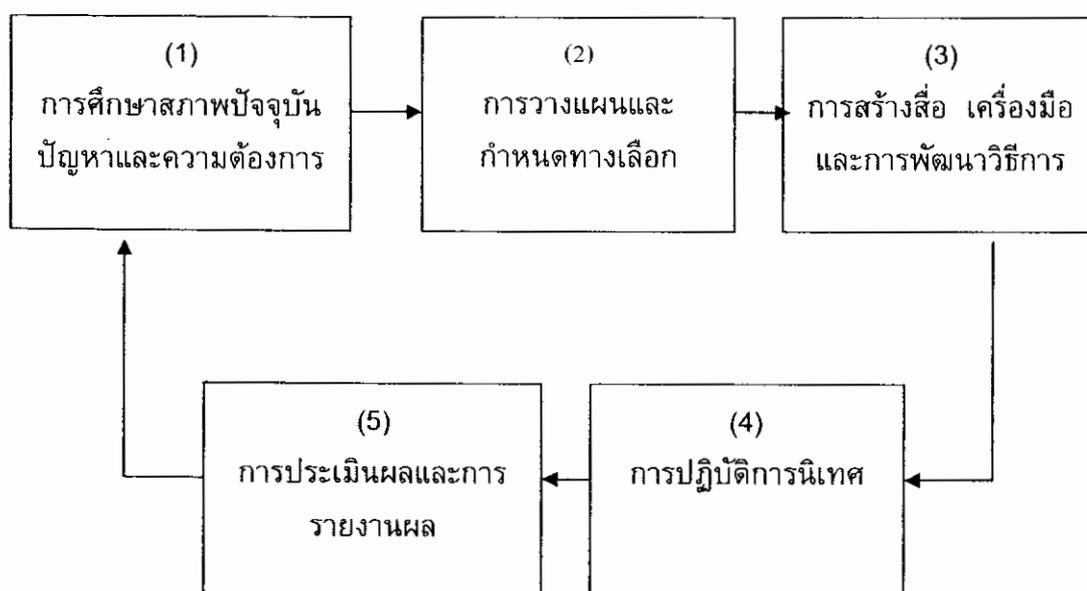
⁴⁰ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ, การนิเทศการศึกษา ทฤษฎีและการปฏิบัติ (กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2545) , 179 .

⁴¹ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ , การนิเทศการศึกษา , (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว , 2541) , 52

สรุปได้ว่า ความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายในโรงเรียนโดยความร่วมมือของครูทุกคนเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนที่จะช่วยให้ประสบผลสำเร็จในการรวมพลังครู และพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการปรับปรุงการจัดกิจกรรมต่างๆของตนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาและมีความมั่นใจ มีความภาคภูมิใจที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน โดยยึดเป็นแนวปฏิบัติตามหลักการทางวิทยาศาสตร์ มี 5 ขั้นตอนด้วยกันดังแผนภูมิที่ 3



แผนภูมิที่ 3 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ , กระบวนการนิเทศการศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว , 2541) , 7 – 9 .

จากแผนภูมิที่ 3 นี้แสดงให้เห็นว่ากระบวนการนิเทศการศึกษาต้องดำเนินการต่อเนื่องเป็นระบบจึงจะประสบผลสำเร็จ ซึ่งมีรายละเอียดวิธีดำเนินการในแต่ละขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ

เพื่อให้ทราบสภาพที่แท้จริงในขณะนั้นว่าเป็นอย่างไร หรืออยู่ ณ จุดใด มีปัญหาหรือข้อจำกัดอะไร มีความต้องการอย่างไร เพื่อจะได้ดำเนินการวางแผนแก้ไขได้ตรงจุด ซึ่งวิธีการ

ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาสามารถทำได้หลายวิธี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับโรงเรียนหรือผู้นิเทศจะนำมาใช้แบบใด แต่ควรคำนึงถึงความเหมาะสมและสามารถวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างเป็นธรรมและเที่ยงตรง มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ใช้วิธีระดมสมองค้นหาปัญหา
2. นำปัญหาที่ค้นพบเข้าตารางประเมินสภาพปัญหา
3. พิจารณาปัญหาเข้าแผนภูมิแกงปลา
4. นำปัญหาเข้าตารางวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางแก้ปัญหา

ขั้นที่ 2 การวางแผนและกำหนดทางเลือก

ในขั้นตอนนี้ ต้องอาศัยข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ อันจะเป็นข้อกำหนดให้เกิดการวางแผน การกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา ปรับปรุงส่งเสริมการจัดการศึกษา ให้มีคุณภาพตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยมีขั้นตอนควรปฏิบัติ ดังนี้

1. ทำความเข้าใจกับขอบข่าย อำนาจหน้าที่ และบทบาทของผู้นิเทศภายในโรงเรียน ทำแผน และโครงการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน
2. นำผลการศึกษาข้อมูลจากสภาพปัจจุบัน และความต้องการมาจัดลำดับความสำคัญให้ทราบแน่ชัดว่าปัญหาใดที่ต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขก่อนหลัง
3. ศึกษานโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และแนวปฏิบัติของหน่วยงานระดับอำเภอ จังหวัด และระดับกรม เพื่อจัดทำแผนให้สอดคล้องกันในการจัดทำโครงการนิเทศภายในโรงเรียน

ขั้นที่ 3 การสร้างสื่อ เครื่องมือในการนิเทศ

ขั้นนี้เป็นการค้นหาสิ่งที่จะช่วยในการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษา เพื่อให้ทราบที่มาของปัญหา เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพ โดยมีเครื่องมือการนิเทศซึ่งแบ่งตามลักษณะการใช้งาน เป็น 2 ลักษณะใหญ่ๆ คือ

1. เครื่องมือสำหรับตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสำรวจ/แบบประเมิน แบบทดสอบ แบบสังเกตการณ์สอน รวมทั้งแบบสังเกตอื่นๆ

2. เครื่องมือสำหรับส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ได้แก่

2.1 เครื่องมือนิเทศเพื่อป้องกัน เป็นเครื่องมือในลักษณะส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้รับนิเทศ มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น ได้แก่ เอกสารทางวิชาการ หนังสือ คู่มือครู ฯลฯ

2.2 เครื่องมือการนิเทศเพื่อแก้ไข เป็นเครื่องมือที่ต้องการบันทึกภาพหรือเสียง ใช้เทคโนโลยีต่างๆ เข้าช่วยมาก เช่น เทปบันทึกภาพ เทปบันทึกเสียง ฯลฯ

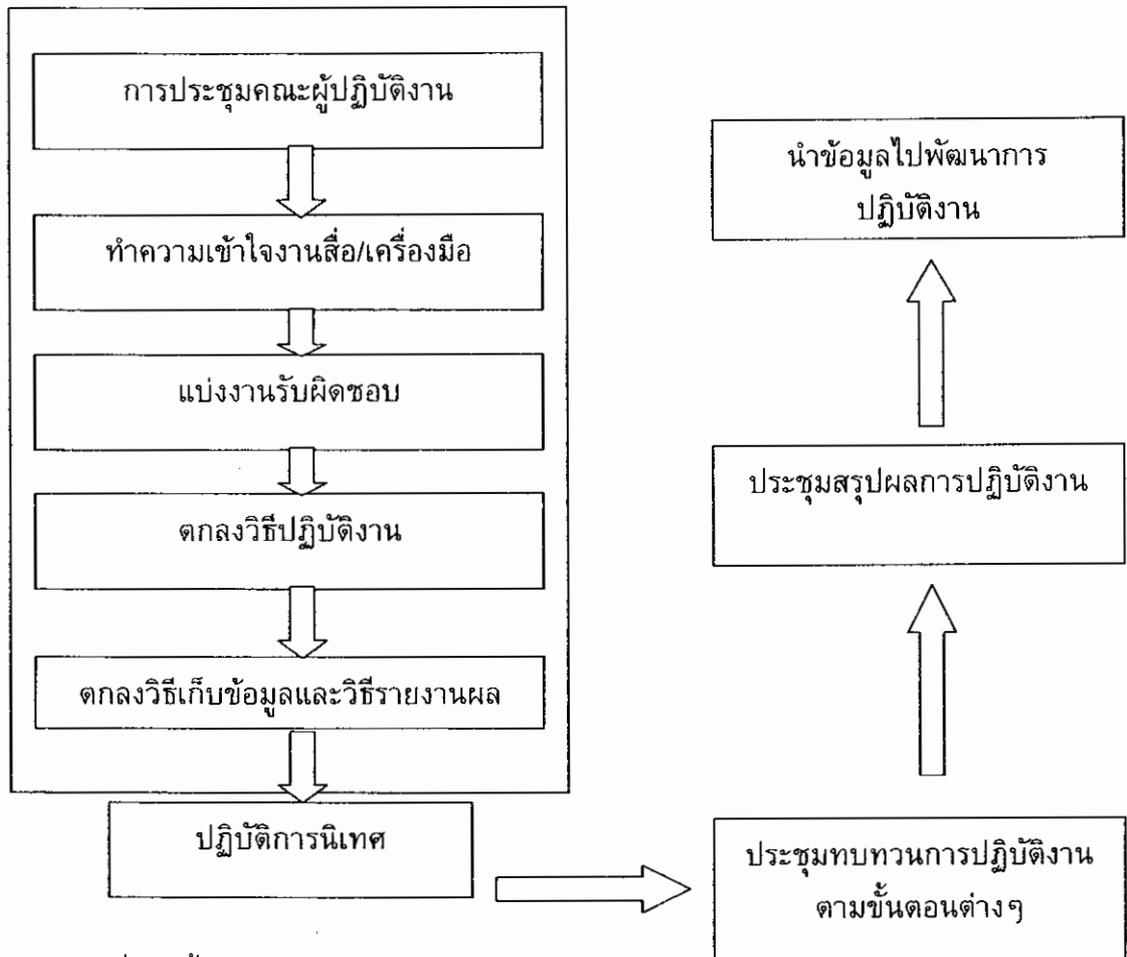
ขั้นที่ 4 การปฏิบัติการนิเทศการศึกษา

เป็นขั้นตอนที่จะต้องนำผลจาก 3 ขั้นตอนแรกที่ผ่านมาไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ ตามจุดประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเมื่อมีแผนที่กำหนดไว้สมบูรณ์ แต่ถ้าไม่มีการปฏิบัติ การพัฒนา ก็จะไม่บังเกิดผล ซึ่งลักษณะของการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน อาจดำเนินการได้ 2 ทาง คือ

1. การนิเทศทางตรง เป็นการปฏิบัติการนิเทศด้วยตนเอง ซึ่งเป็นการปฏิบัติตามโครงการแผนงาน สื่อการนิเทศต่างๆ และวิธีการนิเทศที่เตรียมไว้
2. การนิเทศทางอ้อม เป็นการนิเทศโดยใช้สื่อแทน ได้แก่ การให้การศึกษา เอกสาร หลักสูตร คู่มือครู นิตยสาร จุลสาร เทป สไลด์ วีดีโอ เป็นต้น หรืออาจเชิญวิทยากรที่เชี่ยวชาญ ตามความรู้ในสาขาต่างๆ มาช่วยเหลือแนะนำ

ขั้นตอนของการปฏิบัติการนิเทศ มีดังนี้

1. ประชุมคณะผู้นิเทศและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อทำความเข้าใจรายละเอียดและขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ตรงกัน
2. ปฏิบัติการนิเทศตามแบบแผนโครงการ
3. ประชุมเพื่อทบทวนการปฏิบัติงานตามขั้นตอน
4. สรุปผลการนิเทศ
5. นำข้อมูลไปใช้ดำเนินการต่อไป ดังแผนภูมิที่ 4



แผนภูมิที่ 4 ขั้นตอนการปฏิบัติการณ์เทศภายในโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2541

ขั้นที่ 5 การประเมินผลและการรายงานผล

เป็นขั้นตอนในการจัดหา และรวบรวมข้อมูลมาพิจารณาวิเคราะห์เพื่อสะท้อนภาพของงานที่ทำไปเพื่อปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติ 4 ขั้นตอนคือ

1. ขั้นตอนการประเมินผลโครงการ ดังนี้

1.1 ขั้นตอนเตรียมการก่อนการปฏิบัติงานนิเทศ การตรวจสอบแผนงานโครงการ ความเป็นไปได้ ความสมบูรณ์ของแผน

1.2 ขั้นเริ่มต้นปฏิบัติงาน ควรมีการตรวจสอบความพร้อมในการที่จะเริ่มโครงการ ได้แก่ บุคลากร ทรัพยากร การฝึกอบรม การทำความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติ ฯลฯ

1.3 ชั้นระหว่างดำเนินการหรือปฏิบัติ เป็นการตรวจสอบวิธีการปฏิบัติงาน เน้นหน้าด้านการบริหารงานวิชาการ ผู้ปฏิบัติมีจุดมุ่งหมายแนวดำเนินการและปรัชญาตรงกันหรือไม่ ขั้นตอนการปฏิบัติงานมีอุปสรรคขัดข้องหรือไม่ สามารถดำเนินการได้ตามกำหนดหรือไม่

1.4 ชั้นสิ้นสุดโครงการ เป็นการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดโครงการแล้วว่ามีผลตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด มีข้อเสียอย่างไร

2. รูปแบบและเครื่องมือประเมิน มีหลายรูปแบบทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้นิเทศจะพิจารณาว่ารูปแบบใดเหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน

3. สิ่งที่จะต้องประเมินผลโครงการ 2 ประการ คือ

3.1 ผู้นิเทศต้องนำข้อมูลจากผลสัมฤทธิ์ของโครงการทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ไปใช้ในการปรับปรุงแผนและโครงการครั้งต่อไป

3.2 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามโครงการ

4. สรุปและรายงานผลโครงการ เกี่ยวกับการสรุปและรายงานผลโครงการ ผู้นิเทศควรให้ความสำคัญเพราะจะทำให้เรามีข้อมูล และนำไปจัดทำสรุปเป็นรูปเล่มเพื่อเสนอผู้เกี่ยวข้องและเผยแพร่ต่อไป⁴²

จากแนวคิดที่เกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในดังกล่าว สรุปได้ว่ากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนมีขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้ ถ้าหากผู้บริหารโรงเรียนได้ดำเนินการตามขั้นตอนและกระบวนการนิเทศภายในก็จะสามารถพัฒนาคุณภาพการนิเทศให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545 – 2549) มีแนวคิดยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาแบบองค์รวมที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาและเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อพัฒนาสู่สังคมที่เข้มแข็งและมีบุคลิกภาพใน 3 ด้าน คือ สังคมคุณภาพ สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ สังคมसानอันท์และเอื้ออาทรต่อกัน นอกจากนี้ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาการคอมพิวเตอร์เข้ามามีบทบาทในวิถีชีวิตของประชาชนทุกด้าน ก่อให้เกิดผลกระทบต่อครอบครัว ชุมชน และสังคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 ได้ตระหนักถึงภารกิจความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ดังกล่าว จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาการศึกษา คือ

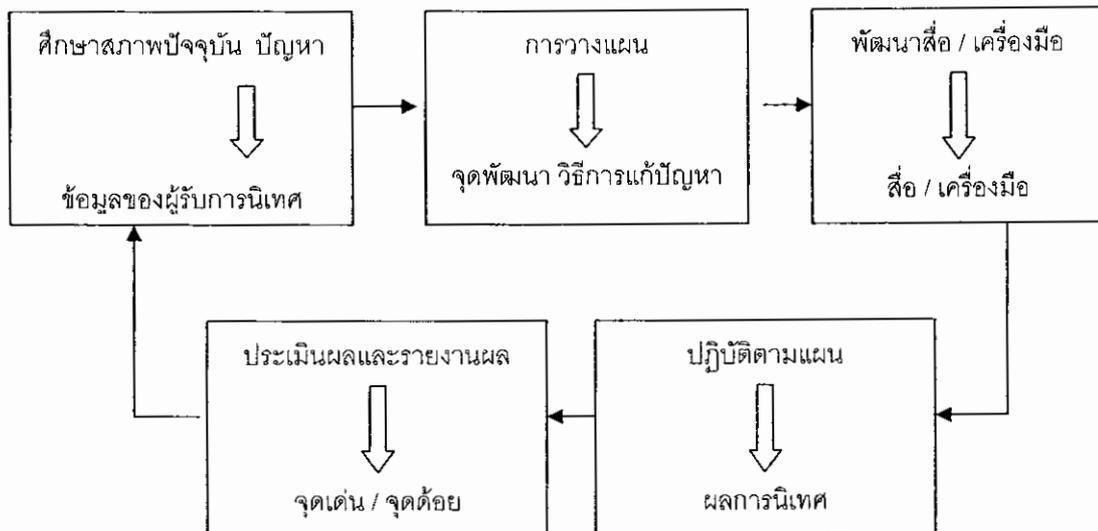
⁴² สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ , การนิเทศการศึกษา , (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว , 2541) , 1 – 4 .

ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เข้าถึงประชากรในวัยเรียนทุกกลุ่มอย่างทั่วถึงและเสมอภาค โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง พัฒนาหลักสูตรและปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานการศึกษา เต็มตามศักยภาพและมุ่งสู่ความเป็นเลิศ มีความเป็นไทย และวิถีชีวิตแบบประชาธิปไตย พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management) และธรรมาภิบาล (Good Governance) พัฒนาประสิทธิภาพระบบสารสนเทศการบริหารจัดการองค์กรและเครือข่ายโดยใช้ศูนย์สำนักงานอิเล็กทรอนิกส์และเทคโนโลยี (e – Automation Office & Technology Center : e – AOTC) โดยมีศึกษานิเทศก์ทำหน้าที่ประสาน ชี้แจง แนะนำ ส่งเสริมและพัฒนาให้เกิดการเชื่อมโยงนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพในทุกระดับ ซึ่งมีหลักการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ถือเป็นนโยบายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจากแนวคิด “คุณภาพการศึกษาจะเกิดขึ้นได้จะต้องประกอบขึ้นด้วยกระบวนการสำคัญ 3 ประการ คือ กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศการศึกษา”
2. ผู้บริหารทุกระดับถือเป็นภารกิจ และหน้าที่ในการสนับสนุน ส่งเสริมให้มีกรนิเทศการศึกษา
3. บุคลากรทุกฝ่ายตลอดจนผู้เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน
4. ผู้นิเทศมีเขตพื้นที่ปฏิบัติการรับผิดชอบชัดเจน ต้องสามารถช่วยเหลือโรงเรียนได้อย่างเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) และนำเทคนิค วิธีการ นวัตกรรมใหม่ๆ มาสู่การปฏิบัติ
5. โรงเรียนทุกโรงเรียนได้รับการดูแลเอาใจใส่ช่วยเหลืออย่างทั่วถึง ต่อเนื่อง มีคุณภาพและมีการพัฒนาระดับคุณภาพงานตลอดเวลาในการนิเทศการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 1 ปฏิบัติการนิเทศโดยใช้กระบวนการนิเทศ⁴³ ตามแผนภูมิที่ 5

⁴³ สมศักดิ์ วงศ์จำปา, คู่มือนิเทศ (นครปฐม : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน , 2551 , 1 – 2 .

แผนภูมิกระบวนการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา



แผนภูมิที่ 5 แสดงกระบวนการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

ที่มา : สมศักดิ์ วงศ์จำปา , คู่มือนิเทศ (นครปฐม : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน , 2551 , 2 .

จากแผนภูมิที่ 5 แสดงให้เห็นว่าในการนิเทศการเรียนการสอน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำกระบวนการนิเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานนิเทศให้บรรลุผลดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ โดยการศึกษาวិเคราะห์องค์ประกอบด้านปัจจัย กระบวนการและผลผลิตที่เกี่ยวข้อง ศึกษาและประเมินความต้องการ โดยใช้สื่อและเครื่องมือต่างๆ วิธีการจัดประชุมสัมมนา และวิธีอื่นๆ

ขั้นที่ 2 วางแผนการนิเทศ โดยการนำข้อมูลจากการวิเคราะห์จากขั้นที่ 1 มาใช้วางแผน และกำหนดทางเลือกในการนิเทศอย่างชัดเจนและเป็นธรรม โดยดำเนินการดังนี้

1. จัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการ
2. ศึกษา ทำความเข้าใจเรื่องที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและความต้องการ
3. กำหนดเป้าหมายและทางเลือกในการแก้ปัญหา
4. เขียนแผนปฏิบัติการนิเทศ โดยระบุรายละเอียดอย่างชัดเจน
5. ทำคู่มือการนิเทศเพื่อใช้เป็นเอกสารประกอบการปฏิบัติงาน

ขั้นที่ 3 สร้างสื่อและเครื่องมือและพัฒนาวิธีการ กล่าวคือ สื่อ เครื่องมือ และวิธีการเป็นตัวแปรสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานนิเทศประสบความสำเร็จ ดังนั้นจะสร้างสื่อ

เครื่องมือและวิธีการที่แตกต่างกันตามวัตถุประสงค์ของการนำไปใช้ เช่น ตำรา เอกสาร ชุดประกอบการสอน ชุดฝึกอบรม การจัดนิทรรศการ เป็นต้น

ขั้นที่ 4 ปฏิบัติการนิเทศ โดยนำสื่อ เครื่องมือที่กำหนดขึ้นไปใช้ในการนิเทศตามแผนที่วางไว้ทุกประการ กิจกรรมการนิเทศที่ใช้ เช่น การให้ความรู้ การสาธิตการสอน การประสานงานให้ร่วมกันทำงาน การศึกษาดูงาน เป็นต้น

ขั้นที่ 5 ประเมินผลและปรับปรุง เป็นการรวบรวมข้อมูลการนิเทศ และประเมินผลความสำเร็จของการนิเทศ นำผลการนิเทศไปปรับปรุงการนิเทศในครั้งต่อไปให้ประสบผลมากขึ้นทุกครั้ง⁴⁴

ลักษณะงานนิเทศของผู้บริหาร

แฮริส (Harris) เป็นนักการศึกษาผู้หนึ่งที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับงานของผู้นิเทศ ซึ่งควรจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้กล่าวถึงงานนิเทศภายในโรงเรียน ประกอบด้วย 9 งาน คือ 1) การพัฒนาหลักสูตร เป็นงานเกี่ยวกับการพิจารณา ทบทวน และปรับปรุงเนื้อหาสาระในบทเรียน การวางแผนการเรียนการสอน การจัดวัสดุอุปกรณ์ในชั้นเรียน 2) การจัดวัสดุอุปกรณ์การสอน เป็นงานที่ส่งเสริมการเรียนการสอนและส่งเสริมประสบการณ์การเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการใช้วัสดุอุปกรณ์การสอนภายในโรงเรียนควรมีการจัดวัสดุอุปกรณ์การสอนภายในโรงเรียน 3) การเตรียมบุคลากรเพื่อการสอน เป็นภารกิจของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากร ซึ่งครอบคลุมทั้งงานบริหารการศึกษาและงานนิเทศการศึกษา ดังนั้นหน้าที่ของผู้บริหารในด้านการจัดเตรียมบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานนอกเหนืองานสอนจึงได้แก่ การคัดเลือกครูและการปฐมนิเทศครูใหม่ 4) การจัดระบบการเรียนการสอน เป็นการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียน เป็นกระบวนการที่ครูนำหลักสูตรไปใช้โดยแปลงหลักสูตรให้เป็นการปฏิบัติ 5) การจัดบริการพิเศษ เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนการสอนได้ โดยเฉพาะรายกรณีที่มีการจัดบริการตามปกติ ทำไม่ได้ผลตามเป้าหมายหรือตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เช่น การสอนซ่อมเสริมและการสอนเด็กเก่ง 6) การจัดอบรมครูประจำการ เป็นการจัดสรรครูให้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการสอนและงานอื่นๆให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล 7) การพัฒนาความสัมพันธ์กับชุมชน

⁴⁴ สมศักดิ์ วงศ์จำปา , คู่มือนิเทศ (นครปฐม : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครปฐม เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน , 2551 , 48 – 49 .

เป็นการจัดเตรียมข่าวสารข้อมูลต่างๆในเนื้อหาที่สอนไปสู่ชุมชนและการจัดการเรียนการสอน การบริการแนะแนวมีความสัมพันธ์ต่อกัน 8) การจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการอื่นๆ เป็นการจัดหาและเลือกสื่อการเรียนการสอนที่จะนำไปใช้ในการสอนและ 9)การประเมินผล เป็นวิธีการที่จะทำให้ได้ข้อมูลมาพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามเป้าหมายของหลักสูตร⁴⁵

บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อการนิเทศการศึกษา

ผู้บริหารมีความสำคัญต่อการนิเทศการศึกษา เนื่องจากงานนิเทศเป็นงานของผู้บริหาร ในการบริหารงานนั้นผู้บริหารจะต้องพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียนควบคู่ไปด้วย เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการที่ผู้บริหารทำหน้าที่นิเทศควบคู่ไปด้วยแล้วจะกล่าวได้ว่า ผู้บริหารคนนั้นทำงานของตนได้อย่างสมบูรณ์

อดัมส์ และโบว์ (Adam and Bowie) พบว่าการนิเทศการศึกษาเป็นการทำงานที่ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งผู้บริหารมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการให้บริการแก่ครู มิใช่เป็นผู้บังคับบัญชา⁴⁶ นอกจากนี้ที่กล่าวมาแล้วในเรื่องเดียวกันนี้ กลลิคแมน (Glickman) พบว่าคุณสมบัติที่ควรมีของผู้บริหารโรงเรียนในการนิเทศภายในนั้นต้องมีทักษะด้านต่างๆ ดังนี้ คือ ความรู้ มนุษยสัมพันธ์ และเทคนิควิธี⁴⁷

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนก็คือบุคลากรในโรงเรียนที่มีความรู้ความสามารถในการให้ความช่วยเหลือ การให้บริการแนะนำให้คำปรึกษาแก่ครูอื่นๆในโรงเรียน เป็นผู้ผลักดันการนิเทศภายในให้บรรลุผล ซึ่งแจ้งให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้รับทราบเพื่อจะได้ปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน ทั้งนี้เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น จึงจำเป็นต้องเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะผู้นิเทศด้วย

⁴⁵ Ben M. Harris , Supervisory Behavior in Education (Engiewood Cliffs, N. J. : Prentice – Hall, Inc., 1985), 190 .

⁴⁶ George L. Adams and Lucille Bowie, “ How We Learn : Implication for Supervision,” Education 78 (December 1979) : 211 – 212 .

⁴⁷ Carl D. Glickman, Stephen P. Gordon and Jovita M. Ross – Gordon, Supervision of Instruction A : Developmental : Approach, 3rd ed. (Boston : Allyn & Bacon, Inc., 1995) , 8.

การนิเทศของผู้บริหารตามแนวคิดของเซอร์จิโอแวนนี ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถภาพการนิเทศของผู้บริหารหรือภาวะผู้นำทางการนิเทศของผู้บริหาร (supervision Leadership) โดยกำหนดความรู้ความสามารถของผู้บริหารในการนิเทศไว้ 8 ด้าน ดังนี้ 1) การสร้างบรรยากาศที่ดี บรรยากาศขององค์การจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่จะต้องคำนึงถึงวิทยาการสิ่งแวดล้อมภายนอกและนโยบายในการบริหาร ผู้บริหารต้องสร้างความพึงพอใจและการเข้ามามีส่วนร่วมปฏิบัติงาน เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานที่สูงขึ้น 2)การสร้างทีมงาน ในการสร้างทีมงานเพื่อให้เกิดการทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมนั้นเป็นหัวใจสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของการพัฒนาทีมงาน จะบรรลุผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่จะต้องสร้างวัฒนธรรมใหม่ๆ ให้แก่สมาชิกภายในองค์การ และช่วยให้สมาชิกเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถหรือทักษะการทำงาน เป็นทีมมีวัตถุประสงค์ที่จะสร้างเป้าหมายของกลุ่มด้วยกัน 3) การแก้ไขความขัดแย้ง ผู้บริหารควรมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้ปกครอง นักเรียน และครูเกี่ยวกับกิจกรรมของโรงเรียน ค่านิยม บทบาท หน้าที่และเป้าหมาย ตลอดจนสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคลากรในโรงเรียน 4)การตัดสินใจ ผู้บริหารควรมีความรู้ความสามารถ ในการนำรูปแบบการตัดสินใจมาประยุกต์ใช้และนำกระบวนการร่วมมือมาใช้ในการตัดสินใจตลอดจนสามารถพัฒนานักเรียนและบุคลากรให้เป็นผู้มีเหตุผล เพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหาอย่างมีกระบวนการ 5) การวางแผนและการจัดการประชุม ผู้บริหารต้องใช้เทคนิคเพื่อให้การประชุมบรรลุผลสำเร็จดังนี้ 1) ประธานควรไปถึงที่ประชุมก่อนเวลาเล็กน้อย 2) เมื่อเปิดประชุมตามพิธีการเสร็จแล้วควรใช้ความเป็นกันเองในการดำเนินการประชุม 3) ทบทวนการประชุมให้แน่ชัด 4) พยายามช่วยให้สมาชิกรู้สึกว่ามีค่าต่อที่ประชุม 5) ใช้คำถามที่สร้างความสนใจเพื่อให้สมาชิกพร้อมที่จะแสดงความคิดเห็น 6) ต้องรักษาอารมณ์หากมีข้อขัดแย้ง 7) กล่าวชมเชย ยกย่องขอบคุณผู้ที่ให้ความร่วมมือในทางสร้างสรรค์และผู้ให้ข้อเสนอแนะในการพิจารณาประเด็นต่างๆ 8) รับฟังข้อเสนอแนะ ข้ออภิปรายต่างๆด้วยความจริงใจและด้วยอาการสุภาพ 6)การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ผู้บริหารควรมีความรู้ความสามารถในการใช้แนวทางที่หลากหลาย เพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับลักษณะของงานโดยใช้ประโยชน์จากรายละเอียดของข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่างๆ อย่างมั่นใจและสามารถจัดระบบข้อมูลที่ต้องเชื่อถือได้เพื่อนำมาใช้ในการสัมภาษณ์ ตลอดจนสามารถใช้กระบวนการคัดเลือกอื่นๆได้ ในการบริหารงานบุคคลไม่ว่าในวงการราชการหรือธุรกิจเอกชน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเป็นงานบริหารที่สำคัญมากที่สุดเรื่องหนึ่ง เพราะความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานทุกชนิด ขึ้นอยู่กับปริมาณและคุณภาพของบุคลากรที่มีอยู่ในหน่วยงานเป็นประการสำคัญ ถ้าการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรผิดพลาด

หน่วยงานก็ไม้อาจมีบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน ซึ่งอาจเป็นอันตรายอย่างร้ายแรงแก่หน่วยงาน ดังนั้นผู้บริหารที่มีส่วนรับผิดชอบต่อการบริหารงานบุคคลจะต้องกำหนดนโยบายและวิธีการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรให้แน่นอนและมีระเบียบแบบแผน 7)การกำหนดตำแหน่งบุคลากร ผู้บริหารควรมีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ ความต้องการ ความคาดหวังและรู้สภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรในหน่วยงานย่อย สามารถนำผลการวิเคราะห์มาเป็นข้อมูลในการพิจารณา กำหนดตำแหน่งแต่งตั้ง และปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรเพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษา ในการกำหนดตำแหน่งบุคลากรนั้น เป็นการกำหนดความรู้ความสามารถของบุคลากรที่จะมาทำงานในหน้าที่นั้นๆ ผู้บริหารควรต้องคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดขององค์กรและโอกาสก้าวหน้าของผู้รับมอบหมายงาน โดยเฉพาะความเหมาะสมของงานนั้นๆ กับความสามารถของผู้รับมอบหมายเป็นหลัก ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความซื่อตรงและความยุติธรรมในตัวผู้บริหารเองด้วย มิฉะนั้นจะเป็นผลเสียที่อาจเกิดแก่ผู้บริหารและองค์กร 8)การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรมีความรู้ความสามารถในการกำหนด ยุทธศาสตร์การเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับคุณค่าของแต่ละบุคคลในอันที่จะส่งเสริมหรือขัดขวาง การเปลี่ยนแปลง รู้ระดับการยอมรับของครูเพื่อผลสำเร็จของการปฏิบัติงานและการประเมิน อิทธิพลที่ผู้บริหารมีอยู่ในฐานะผู้สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง⁴³

พฤติกรรมกาารนิเทศของผู้บริหาร

อัลฟองโซ (Alfonso) ได้รวบรวมกระบวนการต่างๆ และจัดกลุ่มเป็นทักษะด้านการจัดการ (managerial skills) โดยให้ความหมายว่าเป็นความสามารถของผู้นิเทศที่จะแสวงหา และดำรงไว้ซึ่งสภาพเงื่อนไขต่างๆเพื่อใช้ในการสนับสนุนให้งานดำเนินไปตามความต้องการ เน้นความสามารถของผู้นิเทศที่จะประสานงาน แก้ปัญหาและพัฒนาบุคลากรให้สัมพันธ์กับหน่วยงานองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นิเทศจำเป็นต้องมีทักษะพื้นฐานด้านการจัดการซึ่งประกอบด้วยทักษะต่างๆดังต่อไปนี้ 1) การวางแผน (planning) ได้แก่ การกำหนดเป้าประสงค์ (goal) ขององค์กร กำหนดจุดประสงค์ (objective) ของงานและกำหนดแผนงานซึ่งจะต้องแสดงให้เห็นถึงงานและกิจกรรมต่างๆอย่างชัดเจน นั่นคือผู้นิเทศจะต้องเข้าใจเป้าประสงค์และ

⁴³ Thomas J. Sergiovanni , Handbook for Effective Development Leadership (Massachusetts : Allyn and Bacon , inc., 1991) , 15 – 16 .

จุดประสงค์ขององค์กร รวมทั้งสามารถวิเคราะห์และวางแผนงานเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ 2) การจัดบุคลากร (staffing) ได้แก่ ทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานด้านบุคลากรเช่น การบริหารงานบุคคล การปฐมนิเทศ การกำหนดเกณฑ์การปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรใหม่ การเลื่อนขั้นและการพัฒนาวิชาชีพ เป็นต้น 3) การจัดองค์กร (organizing) ได้แก่ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในหน่วยงาน การมอบหมายงานให้รับผิดชอบ เป็นต้น 4) การควบคุมดูแล (controlling) ได้แก่ การปรับเปลี่ยนแก้ไขการปฏิบัติงานให้เหมาะสม ให้เจริญก้าวหน้า มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการศึกษาปัญหาที่เป็นสาเหตุหรืออุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน 5) การตัดสินใจ (decision marking) ได้แก่ การใช้หลักของเหตุผล การมีส่วนร่วมและการพิจารณาทางเลือก เพื่อประกอบการตัดสินใจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำอันเป็นบทบาทหนึ่งของผู้นำ⁴⁹

นอกจากนี้อัลฟองโซ(Alfonso) ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญในการแสดงพฤติกรรม การนิเทศ ซึ่งสามารถสังเกตได้จาก 2)การตรวจสอบความต้องการของครูได้ 3)การจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่จะปฏิบัติได้ 4)การวิเคราะห์บรรยากาศทางการแนะแนวได้5)การวางแผนได้อย่างเป็นระบบ6) การกำหนดแนวทางปฏิบัติให้เลือกได้หลายแนวทาง 7) การกำหนดกิจกรรมในการดูแล ควบคุม ตรวจสอบ ติดตามผลและประเมินผลได้ 8) การมอบหมาย ความรับผิดชอบให้แก่ผู้ร่วมงานได้ตามความเหมาะสม9) การบริหารและวางแผนการใช้เวลาได้อย่างเหมาะสม 10)การรู้จักสรรหาทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสม11)การรู้จักใช้วิถีลดความเครียดในการทำงาน12)การจัดเอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์กร และกิจกรรมการทำงานได้อย่างเป็นระบบ

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหาร อัลฟองโซ (Alfonso) ยังได้ให้ความสำคัญกับทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ว่าเป็นความสามารถในการเข้ากับคนหรือการมีศิลปะในการเข้ากับผู้อื่น เป็นความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม หรือสามารถทำงานร่วมกันได้ สามารถจูงใจคนให้เกิดความร่วมมือในการทำงานด้วยความเต็มใจ ทำให้หมู่คณะยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากครูแต่ละคนมีประสบการณ์ในการทำงาน ความรู้ และศักยภาพที่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้นำจำเป็นต้องมีพื้นฐานทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human skills) คือ 1) การมีความเห็นอกเห็นใจ(empathy) เป็นความสามารถที่จะ

⁴⁹ Robert J. Alfonso, Gerald R. Firth, and Richard F. Neville , Instructional Supervision (Boston : Allyn and Bacon. Inc., 1981) , 334 – 362.

เข้าใจความคิด ความรู้สึกของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี 2) การตระหนักในตนเอง (self awareness) เป็นการรู้จักการประเมินตนเอง รู้จักตัวของตัวเอง รวมทั้งบทบาทของตัวเอง 3) การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล (acceptance of Individual differences) ได้แก่ ความแตกต่างของบุคคลทั้งรูปร่างลักษณะภายนอก และคุณลักษณะภายใน อันเป็นข้อกำหนดพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งผู้นิเทศต้องมีความเข้าใจในพฤติกรรม และการตอบสนองในทางที่พึงประสงค์ 4) การตระหนักในมุมมองของคน (perceptual awareness) ได้แก่ การมองข้อเท็จจริงของตนซึ่งแต่ละคนจะมองและแสดงออกตามความนึกคิดของตนเอง 5) การปฐมนิเทศเพื่อนร่วมงาน (orientation to colleagues) ได้แก่ การทำความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงานในเรื่องที่ทำ การแบ่งงานอย่างยุติธรรมตามความรู้ความสามารถ ความสนใจ กำหนดมาตรฐานของงาน ให้ความสำคัญในงานของผู้ร่วมงานและกลุ่ม ทักษะพื้นฐานดังกล่าว อัลฟองโซ (Alfonso) ได้ชี้ให้เห็นว่าเป็นทักษะที่สามารถนำมาใช้ในการแสดงพฤติกรรมการนิเทศในลักษณะต่างๆ ดังต่อไปนี้ 1) การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) การวินิจฉัยข้อเด่นข้อด้อยของแต่ละคน 3) การรู้ว่าตนเองมีค่านิยมอย่างไร 4) การรู้ว่าเพื่อนร่วมงานมีค่านิยมอย่างไร 5) การรู้ว่าองค์กรที่ต้องปฏิบัติงานด้วยมีค่านิยมอย่างไร 6) การทำให้ผู้รับการนิเทศเกิดความมั่นใจในการรับรู้ 7) การสร้างจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน 8) การส่งเสริมให้มีการอภิปรายในกลุ่ม 9) การมีทักษะการฟัง สามารถถ่ายทอดให้ผู้ฟังได้งานแต่มีความหมายเช่นเดิม 10) การสามารถจัดการประชุมได้ 11) การกระตุ้นให้เกิดการทำงานร่วมกัน 12) การจัดให้มีปฏิสัมพันธ์ที่สมาชิกสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ 13) การแก้ปัญหาข้อขัดแย้ง 14) การกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ 15) การสาธิตหรือทำตัวอย่างให้ดู⁵⁰

ส่วนกลิคแมน (Glickman) กล่าวว่า ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการนิเทศจะต้องมีคุณลักษณะเฉพาะที่จำเป็นในตัว กล่าวคือ 1) มีพื้นฐานความรู้ ผู้นิเทศจะต้องเข้าใจเป็นพิเศษว่าครูและโรงเรียนทำอะไรได้บ้าง โดยเปรียบเทียบจากบรรทัดฐานที่เป็นอยู่ตามรูปแบบ จะต้องเข้าใจว่าการพัฒนาความรู้ของครูและการนิเทศจะช่วยในการกระทำในส่วนที่แตกต่างไปจากบรรทัดฐานเดิมๆที่พบในโรงเรียนได้อย่างไร 2) มีพื้นฐานทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้นิเทศจะต้องรู้ว่าพฤติกรรมเกี่ยวกับการมีมนุษยสัมพันธ์ของเขาจะมีผลต่อบุคคล และกลุ่มของครูอย่างไร และจะต้องศึกษาถึงขอบเขตของการมีมนุษยสัมพันธ์ว่าอาจนำไปใช้ในการช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ที่เป็นด้านบวกและมุ่งการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น 3) ผู้นิเทศจะต้องมีทักษะหรือมี

⁵⁰ Robert J. Alfonso, Gerald R. Firth, and Richard F. Neville , Instructional Supervision (Boston : Allyn and Bacon. Inc., 1981) , 334 – 362.

ความชำนาญในวิธีการในการสังเกตการณ์ การวางแผน การวิเคราะห์ และการประเมินผลการปรับปรุงการทำงาน⁵¹

จากแนวคิดที่เกี่ยวกับทักษะการนิเทศสรุปได้ว่า ผู้นิเทศจำเป็นต้องใช้ทักษะ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ซึ่งนำมาใช้เพื่อให้เข้าใจความรู้สึกนึกคิดและสามารถกระตุ้นให้ผู้อื่นทำงานได้ ทักษะด้านการจัดการนำมาใช้เพื่อที่จะเข้าใจและสามารถประสานกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการตัดสินใจในการทำงานได้อย่างถูกต้องและทักษะด้านเทคนิควิธีนำมาใช้เพื่อที่จะใช้ความรู้เทคนิคและวิธีการมาปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

รูปแบบพฤติกรรมกรนิเทศ

กลิคแมน (Glickman) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับพฤติกรรมกรนิเทศไว้ว่ามีอยู่ 3 รูปแบบ คือ พฤติกรรมกรนิเทศแบบไม่ชี้นำ (nondirective) พฤติกรรมกรนิเทศแบบร่วมมือกัน (collaborative) และพฤติกรรมกรนิเทศแบบชี้นำ (directive) ซึ่งแต่ละแบบมีรายละเอียดดังนี้

1. พฤติกรรมกรนิเทศแบบไม่ชี้นำ (nondirective) ผู้นิเทศจะเน้นการใช้พฤติกรรมกรฟัง (listening) การยั่วยุสนับสนุนให้กำลังใจ (encouraging) การทำความเข้าใจกระจ่างชัดเจนในประเด็นต่างๆ (clarifying) การเสนอข้อคิดเห็น (presenting) และการแก้ปัญหาาร่วมกัน (Problem solving) กับผู้รับกรนิเทศเพื่อที่จะเสริมสร้างให้ผู้รับกรนิเทศสามารถวางแผนด้วยตนเอง (self – plan) ได้

2. พฤติกรรมกรนิเทศแบบชี้นำ (directive) ผู้นิเทศจะเน้นการใช้พฤติกรรมกรเสนอข้อคิดเห็น การให้คำแนะนำ ออกคำสั่งให้ปฏิบัติตาม (directing) การสาธิต (demonstration) ให้ดูเพื่อเป็นแนวตัวอย่างที่จะปฏิบัติตามได้ การกำหนดมาตรฐาน (Standadizing) ถึงผลงานที่คาดหวังให้เกิดขึ้นในเชิงปริมาณและหรือคุณภาพและการใช้พฤติกรรมกรเสริมแรง (reinforcing) หมายถึง พฤติกรรมกรนิเทศที่ผู้นิเทศแสดงเจตจำนงที่จะให้รางวัล ให้คุณให้โทษต่อผู้รับกรนิเทศที่เขาสามารถปรับพฤติกรรมในการทำงานได้หรือไม่สามารถทำได้ หรือการที่ผู้รับกรนิเทศผลิตงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ได้หรือไม่สามารถทำได้

⁵¹Glickman D. Carl, (Supervision of Instruction : A Developmental Approach . (Boston : Allyn and Bacon, 1985) , 6.

การใช้พฤติกรรมการณ์เทศแบบชี้แนะ ผู้นิเทศจะควบคุม กำกับ ดูแล และเสริมแรง ให้ผู้รับการนิเทศได้ปฏิบัติตามแผนที่ผู้นิเทศได้กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด เป็นการมอบหมายงาน และความรับผิดชอบให้ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้นิเทศ บลูมเบิร์ก (Blumberg) กล่าวว่า ผู้นิเทศที่มีแบบนิเทศเน้นการใช้ลีลาพฤติกรรมการณ์เทศแบบชี้แนะอย่างเด่นชัดนั้น จะมีทัศนคติและความเชื่อในสิ่งต่อไปนี้ 1) ในการควบคุมสถานการณ์นั้น ขึ้นอยู่กับการใช้อำนาจของบุคคลที่มีตำแหน่งอยู่ในระดับที่สูงกว่าในองค์กรนั้นๆ 2) บุคคลที่มีตำแหน่งสูงกว่าในองค์กรนั้นๆ จะมีความเชี่ยวชาญมากกว่าบุคคลที่มีตำแหน่งต่ำกว่า 3) บุคคลที่มีตำแหน่งต่ำกว่านั้น จะถูกประเมินได้ผลดีที่สุด โดยบุคคลที่มีตำแหน่งสูงกว่าในองค์กรนั้นๆ 4) การรับฟังผู้รับการนิเทศอย่างเห็นอกเห็นใจนั้น ไม่มีความจำเป็นที่จะต้องทำให้ความช่วยเหลือ 5) มนุษย์จะเรียนรู้ได้เร็วที่สุด ดีที่สุด โดยการบอกกล่าวสั่งให้ทำ ในสิ่งที่ต้องทำโดยบุคคลที่มีตำแหน่งสูงกว่าในองค์กรนั้น 6) การทำงานเป็นเรื่องที่เป็นเหตุเป็นผล ดังนั้นจะมีโอกาสและเวลาแต่เพียงเล็กน้อยเท่านั้นที่จะพูดคุย หรืออภิปรายกันในประเด็นเกี่ยวกับความเข้าใจ ความรู้สึก หรือสรรค์สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในกระบวนการนิเทศ 7) การแก้ปัญหาร่วมกันระหว่างผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศนั้น เป็นเรื่องที่ไม่วิกฤตที่น่าจะห่วงใยในกรณีนิเทศ 8) พฤติกรรมการณ์ปฏิบัติงานของครูเป็นทักษะ โดยทั่วไปสามารถที่จะจำแนกได้ว่า ปฏิบัติงานถูกหรือผิด โดยผู้นิเทศจะมีรายการพฤติกรรมการณ์เทศแบบชี้แนะ ดังนี้ 1) ผู้นิเทศได้ให้ข้อคิดเห็นของเขาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจุบัน 2) ผู้นิเทศได้ชี้แนะให้ผู้รับการนิเทศของเขาอย่างเคร่งครัด 3) ผู้นิเทศวิพากษ์วิจารณ์พฤติกรรมการณ์ปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ

3. พฤติกรรมการณ์เทศแบบร่วมมือกัน (collaborative) ผู้นิเทศจะเน้นการใช้พฤติกรรมการณ์เทศแบบร่วมมือกัน ในการปฏิบัติงานกับผู้รับการนิเทศ เช่น การเสนอข้อคิดเห็น (presenting) การทำความเข้าใจชัดเจนในประเด็นต่างๆ (clarifying) การรับฟัง (Listening) การร่วมมือแก้ปัญหา (problem solving) และการเจรจาตกลงใจที่จะให้ผู้รับการนิเทศ (negotiating)

พฤติกรรมการณ์เทศทั้ง 3 รูปแบบข้างต้น จะมีผลกระทบต่อผู้รับการนิเทศเป็นรายบุคคลที่แตกต่างกัน ผู้นิเทศจะเลือกใช้พฤติกรรมการณ์เทศแบบใดจะขึ้นอยู่กับความสนใจในงานของผู้รับการนิเทศ ระดับความรับผิดชอบ วุฒิภาวะ ความซับซ้อนของความรู้ด้านพุทธิพิสัย ผู้รับการนิเทศที่มีความสนใจเฉพาะตนหรือห่วงใยตนเอง และยังไม่มีความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน จะเหมาะสมที่จะใช้การนิเทศแบบชี้แนะ ทางเลือกที่เหมาะสมคือ การนิเทศแบบควบคุมเชิงบริหาร เมื่อความพร้อมเพิ่มขึ้นจะเริ่มมีความสนใจ หรือห่วงใยในตัวนักเรียน รูปแบบ

การนิเทศแบบร่วมมือจะเหมาะสมกับผู้รับการนิเทศในลักษณะนี้ ส่วนทางเลือกของการนิเทศที่เหมาะสมก็คือ การนิเทศแบบพัฒนาตนเอง สำหรับผู้รับการนิเทศที่มีความหวังใญวิชาชีพมาก จะเป็นผู้ที่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานสูง รูปแบบการนิเทศที่เหมาะสม คือ การนิเทศแบบไม่ชี้หน้า โดยทางเลือกของการนิเทศที่เหมาะสมก็คือ แบบเพื่อนนิเทศเพื่อน แบบพัฒนาตนเอง⁵²

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญยิ่งในการดำเนินการจัดบริการแนะแนวในโรงเรียน ซึ่งการนิเทศติดตามของผู้บริหารนั้นเปรียบเสมือนหลักของการปฏิบัติงานหรือการดำเนินงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นบริการแนะแนวจะประสบผลสำเร็จได้ต้องอาศัยการนิเทศติดตามที่ดีของผู้บริหารโรงเรียนที่ให้ความสนใจ เห็นความสำคัญของการบริการแนะแนว ถ้าหากผู้บริหารโรงเรียนใดไม่สนใจบริการแนะแนว หรือไม่ให้การสนับสนุน นิเทศติดตามแล้วก็ไม่อาจจะดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ แต่ถ้าในโรงเรียนใดที่ผู้บริหารให้ความสนใจ มีการจัดระบบการบริหารงานที่ดี ให้การสนับสนุนทั้งในด้านงบประมาณและขวัญกำลังใจก็จะทำให้งานแนะแนวของโรงเรียนประสบผลสำเร็จได้

กิจกรรมต่างๆภายในโรงเรียนจะดำเนินการไปได้ด้วยดี ต้องขึ้นอยู่กับผู้บริหารโรงเรียน เช่นเดียวกับงานแนะแนวจะดำเนินไปด้วยความราบรื่น ผู้บริหารเป็นผู้ที่สำคัญที่สุดอันเนื่องจากเป็นผู้ที่มีอำนาจในการบริหารงานทุกอย่างภายในโรงเรียน แต่คำถามที่มักอยู่ในใจผู้บริหารตลอดเวลา คือ ทำอย่างไรจึงจะนิเทศติดตามงานแนะแนวให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ประสบผลสำเร็จลงได้อย่างดีที่สุด

การปฏิบัติงานแนะแนว

การแนะแนวมีความสำคัญต่อการสร้างอนาคตที่ดีโดยเฉพาะต่อเด็กและเยาวชนซึ่งยังขาดประสบการณ์ และมีขีดจำกัดหรือตัดสินใจในการพิจารณาเรื่องต่างๆอย่างรอบคอบ การแนะแนวที่ดีครูแนะแนวจะต้องเป็นนักจิตวิทยาชั้นเลิศ มีความรอบรู้เข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสารรวมทั้งวิทยาการใหม่ๆอยู่เสมอ การแนะแนวควรเป็นเรื่องที่ทำให้เด็กและเยาวชนสามารถค้นพบตนเองโดยคำนึงถึงความถนัด ความสนใจ และความสามารถตามความเป็นจริง ทำให้เขา

⁵² Sergiovanni J. Thomas , The Principalsip : A Reflective Practice Perspective , 2nd ed . (Needham Heights : Massachusetts, 1991) , 308 -309 .

สามารถเลือกแนวทางการดำเนินชีวิตได้สอดคล้องกับศักยภาพ มีความสุขในการดำเนินชีวิตและความเจริญก้าวหน้าในอนาคต⁵³

ความหมายของการแนะแนว

เพื่อให้เข้าใจถึงการแนะแนวได้ชัดเจนจึงได้นำเสนอแนวคิดของนักวิชาการหรือผู้มีประสบการณ์ทางด้านแนะแนวที่ได้ให้ความหมายของการแนะแนวไว้ดังนี้

การแนะแนว คือ กระบวนการที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับระหว่างผู้มีปัญหาที่ต้องการความช่วยเหลือและผู้แนะแนวที่ผ่านการอบรมมาอย่างดี รวมทั้งผ่านการศึกษาก่อนการแนะแนวมาแล้ว มีจุดมุ่งหมายปลายทางที่จะช่วยเหลือให้ผู้ประสบปัญหาได้มีโอกาสเรียนรู้ที่จะเผชิญกับสภาพความเป็นจริงและสิ่งแวดล้อมรอบๆตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ การแนะแนว คือ การบริการต่างๆซึ่งมีจุดมุ่งหมายธรรมดาเกี่ยวกับการช่วยเหลือให้นักเรียนกลายเป็นบุคคลที่รู้จักเป็นผู้นำตนเอง สามารถใช้ความฉลาดและโอกาสต่างๆให้เป็นประโยชน์มากที่สุด คาร์เตอร์ วี กู๊ด (Carter V. Good) เจ้าของ Dictionary of Education ให้ความหมายของการแนะแนว ดังนี้ 1. การแนะแนว คือ กระบวนการช่วยเหลือให้แต่ละบุคคลสามารถเข้าใจตนเองและโลกเกี่ยวกับตนเองได้ดี สามารถแสวงหาความรู้เพื่อจะนำสู่ความเข้าใจเกี่ยวกับความก้าวหน้าทางการศึกษา การพัฒนาทางอาชีพ และการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม 2. การแนะแนว คือ วิธีการช่วยเหลืออย่างมีแบบแผนต่อเนื่อง ซึ่งนอกเหนือไปจากการสอนตามปกติ เป็นการช่วยเหลือให้นักเรียน นักศึกษา หรือบุคคลอื่นๆสามารถประเมินความสามารถของตนเองและข้อบกพร่องของตนเองเพื่อจะนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในชีวิตชีวิตประจำวัน 3. การแนะแนวเป็นวิธีการที่กระทำโดยตรงต่อเด็ก ในการที่จะนำเด็กไปสู่จุดหมายปลายทาง โดยการจัดสภาพแวดล้อมให้เด็ก เพื่อจะเป็นสาเหตุให้ทราบถึงความปรารถนาและความต้องการเบื้องต้นของตนเอง และเกิดความสนใจต่อความต้องการเหล่านั้นอันจะนำไปสู่ลำดับขั้นของความสำเร็จตามที่ตนเองปรารถนาไว้

⁵³ สมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย, เปิดโลกจิตวิทยาการแนะแนวกับการศึกษาเพื่อปวงชน (กรุงเทพฯ : Sunprinting Tel,2545) , 5.

4. การแนะแนวเป็นวิธีการที่ครูจะนำเด็กให้รู้จักวิธีการศึกษาค้นคว้าและได้รับการตอบสนองตามความต้องการของตนเอง⁵⁴

การแนะแนว คือ ส่วนหนึ่งของการศึกษา จัดให้มีขึ้นเพื่อจุดมุ่งหมายในการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้มีความเจริญงอกงามที่สุด โดยการจัดให้นักเรียนทุกคนอย่างทั่วถึงกัน ให้เขาเหล่านั้นรู้จักเลือก รู้จักตัดสินใจและรู้จักปรับตัวอย่างฉลาด เมื่อเขาได้เจริญเติบโตขึ้นในสภาพภาคนำการแนะแนว คือวิธีการช่วยเหลือบุคคลโดยบุคคลหนึ่งเพื่อให้บุคคลนั้นสามารถแก้ปัญหาได้สำเร็จและเกิดความสุขความพอใจซึ่งการช่วยเหลือนั้นไม่ได้ออกมาในลักษณะ ดึงนี้บอกให้กระทำตาม แนะนำให้ปฏิบัติ ออกคำสั่งหรือบังคับให้กระทำ ช่วยทำแทนให้ หรือ ช่วยแก้ปัญหาให้วิธีการแนะแนวที่ถูกต้องจะต้องออกมาในลักษณะดังนี้ ช่วยให้บุคคลได้รู้จักตนเองและเข้าใจตนเองได้ดียิ่งขึ้น ช่วยให้เข้าใจประโยชน์และโทษที่ได้กระทำลงไป ช่วยให้เกิดแนวคิดที่ถูกต้องและเหมาะสมในอันที่จะปรับปรุงตนเองให้สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างราบรื่นช่วยให้บุคคลได้ทราบชัดในปัญหาและข้อเท็จจริงต่างๆ ช่วยให้บุคคลตกลงใจหรือตัดสินใจเลือกสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยตนเองและเป็นผู้นำตนเอง ช่วยให้บุคคลแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง

โจนส์ (Jones) กล่าวว่า งานแนะแนวเป็นงานให้การช่วยเหลือ ซึ่งบุคคลหนึ่งช่วยให้อีกบุคคลหนึ่งรู้จักตัดสินใจ รู้จักปรับตัวและมีความสามารถในการแก้ปัญหา⁵⁵

จากคำจำกัดความต่างๆ ของ “การแนะแนว” ดังตัวอย่างข้างต้นอาจสรุปความหมายของการแนะแนว คือ กระบวนการที่ช่วยให้บุคคลรู้จักและเข้าใจตนเอง เรียนรู้ที่จะเข้าใจสภาพแวดล้อม รู้จักวิธีการที่จะเผชิญกับปัญหา ตัดสินใจเลือกวิธีแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องสามารถวางแผนการดำเนินชีวิตในอนาคตของตนเองได้อย่างถูกต้อง และปรับตัวเข้ากับสังคมได้อย่างดี ซึ่งบุคคลกลุ่มนี้จะทำหน้าที่ช่วยเหลือ และส่งเสริมให้เด็กได้มีพัฒนาการไปทุกๆ ด้านและสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นกรรมวิธีที่จะต้องกระทำติดต่อกัน การแนะแนวเป็นไปอย่างอิสระปราศจากการบังคับ ให้เสรีภาพแก่บุคคลที่จะคัดเลือกและตัดสินใจด้วยตนเอง การแนะแนวเป็นวิธีการที่จะช่วยพัฒนาบุคคลไปสู่จุดหมายปลายทางของชีวิตที่สมบูรณ์ ด้วยเหตุนี้เอง

⁵⁴ Carter V. Good, Dictionary of Education, 3rd ed. (New York : Mc Graw , Hill Book Company, 1973) , 270.

⁵⁵ Arthur J. Jones, Principles of Guidance , 6th ed. (New Delhi : Tata Mc Grew – Hill , 1979) , 7.

การแนะแนวจึงเป็นหลักที่สอดคล้องกับชีวิตอีกด้านหนึ่ง คือด้านความเจริญอกงาม ซึ่งการแนะแนวจะบรรลุเป้าหมายได้ต้องมีบุคคลที่มีใจรักงานแนะแนวอย่างแท้จริง และยินดีเสียสละเพื่องานแนะแนวได้ จึงจะทำให้งานแนะแนวประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้า

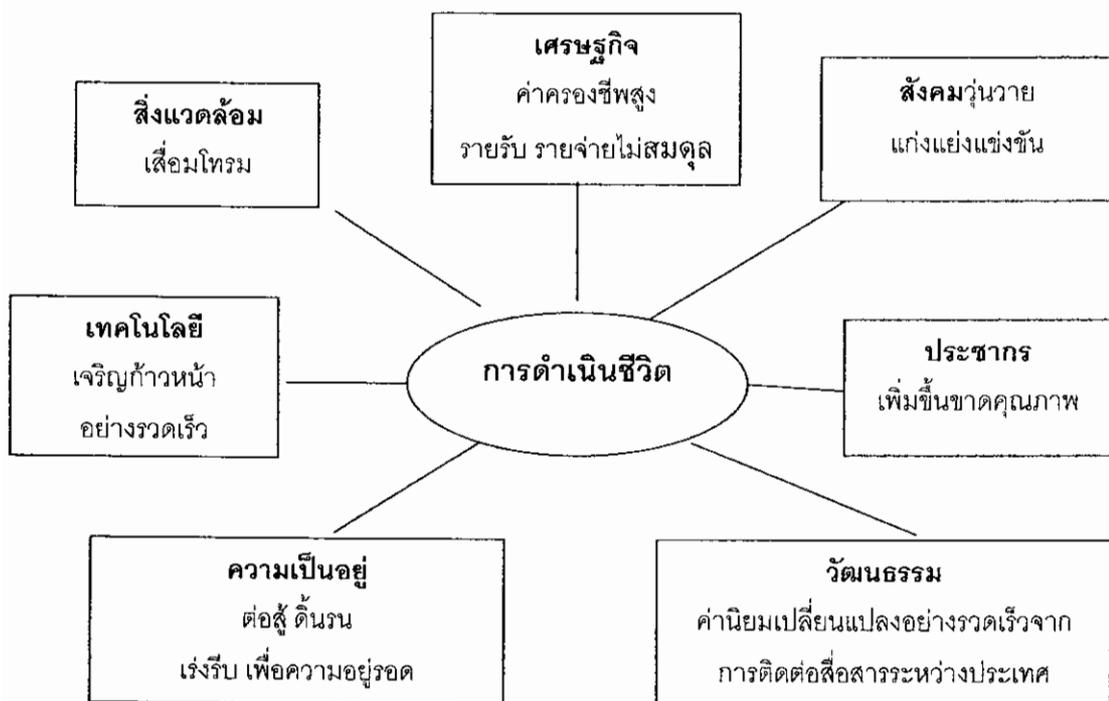
ความจำเป็นและความสำคัญของการแนะแนว

การเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมไทยในทศวรรษที่ผ่านมา มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามกระแสสังคม สาเหตุที่จำเป็นจะต้องมีบริการแนะแนว สืบเนื่องมาจากในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550 – 2554) ได้กล่าวถึงยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีคุณธรรมนำความรู้ เกิดภูมิคุ้มกัน โดยพัฒนาจิตใจควบคู่กับการพัฒนาการเรียนรู้ของคนทุกกลุ่มวัยตลอดชีวิต และสามารถจัดการกับองค์ความรู้ทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นและองค์ความรู้สมัยใหม่ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม พร้อมทั้งเสริมสร้างสุขภาพของคนไทยให้มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและใจ และอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุข ดำรงชีวิตอย่างมั่นคงทั้งในระดับครอบครัวและชุมชน สร้างโอกาสในการเข้าถึงแหล่งทุนส่งเสริมการดำรงชีวิตที่มีความปลอดภัย น่ายุบนพื้นฐานของความยุติธรรมในสังคม⁵⁶ ซึ่งสาเหตุที่ต้องจัดให้มีการแนะแนว สามารถจำแนกสภาพสังคมไทยที่กำลังประสบปัญหาต่างๆนกระทั่งต้องให้มีการแนะแนวเกิดขึ้นมีดังต่อไปนี้ 1)หลักสูตรมัธยมศึกษาทั้ง 2 ระดับเป็นหลักสูตรกว้างที่มีทั้งวิชาบังคับแก่น บังคับเลือกและวิชาเลือกเสรีอาจเกิดปัญหากับนักเรียนในการตัดสินใจเลือก2) การเก็บข้อมูล เกี่ยวกับตัวนักเรียนเป็นรายบุคคล เพื่อเป็นเครื่องมือให้ครู รู้จักนักเรียนได้ดียิ่งขึ้น 3)นักเรียนใหม่ต้องเผชิญกับสิ่งแวดล้อมใหม่ในโรงเรียน อาจก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ 4) สภาพแวดล้อมทางสังคมและด้านเศรษฐกิจทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับผู้ปกครองห่างเหินกัน 5) นักเรียนต้องดิ้นรนเพื่อการเรียนและเตรียมตัวในอาชีพมากขึ้น 6)นักเรียนต้องการการช่วยเหลือทั้งในด้านการศึกษา อาชีพ การพัฒนาบุคลิกภาพ รวมทั้งการปรับตัว 7) การเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมและวัฒนธรรม 8)การเปลี่ยนแปลงทางอาชีพ การเลือกอาชีพจึงต้องเลือกให้เหมาะสมกับความสามารถและกำลังทรัพย์ของครอบครัว จึงจะสามารถบรรลุเป้าหมายในอาชีพได้ 9) การเปลี่ยนแปลงทางสภาพครอบครัว ก่อให้เกิดปัญหาความว้าเหว่ เด็กอาจประพฤติตนไปในทางที่ผิด คบเพื่อนไม่ดี ติดยาเสพติด 10)การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา การ

⁵⁶ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ , แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550 – 2554) , 2549 , 47.

เลือกเรียนวิชาจำเป็นต้องเลือกไปตามความถนัดและความสามารถของตนเอง 11) การเพิ่มของประชากรที่มากขึ้นก่อให้เกิดปัญหาอื่นๆตามมา บริการแนะแนวจึงมีหน้าที่ช่วยเหลือชี้ให้เห็นถึงปัญหาการแออัดของประชากร 12) การเปลี่ยนแปลงทางขนบธรรมเนียมและวัฒนธรรม บริการแนะแนวจึงมีหน้าที่ชี้ให้เห็นถึงความถูกต้องของขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของไทยทำให้เด็กเกิดความเข้าใจดีขึ้น 13) การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง บริการแนะแนวจึงมุ่งช่วยเหลือให้เด็กเข้าใจสภาพที่แท้จริง และประพฤติปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามระบอบประชาธิปไตย 14) ปัญหาเกี่ยวกับค่านิยม บริการแนะแนวจึงมุ่งช่วยเหลือให้บุคคลเข้าใจและรู้จักสภาพที่แท้จริงของตนเอง ไม่ยึดถือค่านิยมในทางที่ผิดๆ ก่อให้เกิดปัญหาตามมาภายหลังได้

จากที่กล่าวมาทั้งหมดนั้นล้วนมีส่วนเกี่ยวข้องกับวิถีการดำเนินชีวิตทั้งสิ้น ซึ่งสามารถสรุปเป็นแผนภูมิ ดังแสดงรายละเอียดในแผนภูมิที่ 6



แผนภูมิที่ 6 สาเหตุของการจัดบริการแนะแนว

ดังนั้นการแนะแนวนับว่าเป็นการบริการที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่โรงเรียนจะต้องจัดให้กับนักเรียน ครู และผู้ปกครอง ทั้งนี้เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจ รวมทั้งให้การช่วยเหลือทุกด้านแก่ทุกฝ่าย โดยไม่จำกัดเพศและวัย อาจทำเป็นรายบุคคลหรือหมู่คณะก็ได้ ย่อมแล้วแต่ความเหมาะสมของปัญหา เพราะปัญหาบางอย่างอาจเป็นปัญหาของกลุ่ม หรือเป็น

ของรายบุคคล ผู้ที่มีหน้าที่ในการบริการแนะแนวต้องใช้วิจารณญาณในการจัดกิจกรรมอย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์

หลักการแนะแนว (Principles of Guidance)

ในการดำเนินงานแนะแนวที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องยึดหลักสำคัญๆของการแนะแนวเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานดังที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและนักวิชาการด้านการแนะแนวได้กล่าวไว้ดังนี้

หลักการแนะแนว ควรยึดหลักดังนี้ 1) เป็นกระบวนการต่อเนื่องกัน ไม่ใช่การกระทำที่เสร็จสิ้นลงในระยะเวลาเพียงสั้นๆ ต้องกระทำติดต่อกัน มีการวางแผนระยะยาว แล้วดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอน เพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ มีการเรียงตามลำดับก่อนหลัง และมีการติดตามผลงานที่ได้กระทำลงไปด้วย 2) เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา จัดเพื่อช่วยให้นักศึกษาเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ สอดแทรกอยู่ในการเรียนการสอนตลอดเวลา โดยไม่มีการแยกกันว่าส่วนใดเป็นการศึกษาหรือเป็นการแนะแนว 3) เน้นถึงการป้องกันปัญหามากกว่าการแก้ไขปัญหา มีวัตถุประสงค์ที่จะป้องกันปัญหาต่างๆไม่ให้เกิดขึ้น 4) เป็นเรื่องของการเข้าใจตนเอง การตัดสินใจด้วยตนเอง การปรับตัวด้วยตนเอง มุ่งให้บุคคลรู้จักเห็นจริงเกี่ยวกับตนเอง เข้าใจตนเองได้ดี ใช้วิจารณญาณตัดสินใจด้วยตนเอง และมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ทุกด้านได้ บุคคลที่ได้รับการแนะแนวจะสามารถช่วยเหลือตนเองได้อย่างดี 5) ต้องเน้นให้ผู้เรียนได้มีการพัฒนาทุกด้านไปพร้อมๆกันอย่างถูกต้องตามหลักวิธีการ 6) ช่วยเหลือบุคคลอย่างมีระเบียบแบบแผน เป็นการช่วยเหลือให้บุคคลรู้จักเสาะแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างมีอิสระปราศจากการบังคับ 7) ต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นหลักสำคัญ ช่วยให้สามารถวางหลักสูตรและจัดวิชาเรียนได้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น 8) ต้องอาศัยการประสานงานของทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหารโรงเรียนหรือครูใหญ่ คณะผู้บริหาร ครู นักเรียนพยาบาล บรรณารักษ์และบุคคลอื่น ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารการแนะแนว 9) เป็นกระบวนการที่ถือเด็กเป็นศูนย์กลาง คำนึงถึงความต้องการของเด็ก ส่งเสริมให้เด็กได้กระทำไปตามที่ตนเองต้องการ ทั้งนี้ต้องอยู่ในกฎเกณฑ์ที่สังคมยอมรับ 10) จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ต้องมีผู้นำหรือผู้บริหารที่ดี มีความสนใจ เอาใจใส่ในบริการแนะแนว เพื่อช่วยให้การแนะแนวเดินทางไปสู่เป้าหมายได้อย่างง่ายดาย 11) ครูในโรงเรียนทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการแนะแนว ควรทราบบทบาทที่แท้จริงของตนเอง 12) ต้องมีการประเมินผลโครงการแนะแนวเป็นระยะๆ เพื่อสำรวจดูว่าโครงการแนะแนวที่ได้ดำเนินการไปแล้วนั้นมีผลดีอย่างไร หรือมี

ข้อบกพร่องอย่างไร สมควรจะได้รับการแก้ไขหรือไม่⁵⁷

จากหลักการแนะแนวดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่าการแนะแนวที่มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับกันในบรรดานักแนะแนวและนักวิชาการ คือ 1) การแนะแนวต้องยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลางและทุกคนมีสิทธิเสรีภาพ 2) การแนะแนวต้องเป็นการช่วยเหลือต่อบุคคลให้พัฒนาไปตามวิถีทางของตนเอง 3) การแนะแนวต้องจัดให้กับนักเรียนทุกคน 4) การแนะแนวต้องจัดอย่างต่อเนื่อง 5) การแนะแนวต้องเป็นการร่วมมือกันภายในโรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 6) การแนะแนวต้องจัดให้ครบทั้งด้านการศึกษา อาชีพ และบุคลิกภาพส่วนตัว สังคม และ 7) การแนะแนวต้องเป็นกิจการที่ส่งเสริมการเรียนการสอน

ปรัชญาการแนะแนว

1. มนุษย์ทุกคนมีคุณค่า ทั้งคุณค่าต่อตนเอง ต่อครอบครัวและต่อสังคม ทั้งสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่และสังคมที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นทุกคนจึงสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง และมีสิทธิโดยเท่าเทียมกันที่จะพัฒนาตนเองให้มีความสามารถสูงสุดตามศักยภาพที่แต่ละคนมีอยู่

2. มนุษย์ทุกคนมีศักดิ์ศรี ที่สามารถจะอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ ในฐานะที่เป็นบุคคลหนึ่งของสังคม ฉะนั้นทุกคนจึงควรได้รับการยอมรับโดยทัดเทียมกันในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งของสังคมเช่นกัน

3. มนุษย์แต่ละคนมีความแตกต่างกันและทุกคนมีทั้งส่วนดีและส่วนด้อย ดังนั้นทุกคนจึงควรยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล

4. พฤติกรรมทุกพฤติกรรมของมนุษย์มีสาเหตุหรือที่มาที่ไปเสมอ ฉะนั้นการเข้าใจเหตุผลของการแสดงพฤติกรรมใดๆของบุคคล จำเป็นต้องค้นหาสาเหตุและปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมนั้นๆ⁵⁸

⁵⁷ กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการปฏิบัติงานแนะแนวในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา , 2545) , 1 – 2 .

⁵⁸ ประดิพันธ์ อุปรมัย, "การแนะแนวกับการปฏิรูปการเรียนรู้", วารสารวิชาการ 56 (มิถุนายน 2545) : 38 .

ประโยชน์ของการแนะแนว

การแนะแนวนับว่ามีประโยชน์มากมายต่อนักเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม การที่ผู้เรียนขาดประสบการณ์ ขาดผู้ให้การช่วยเหลือชี้แนวทางในการดำเนินชีวิต เป็นเหตุให้ต้องดำเนินชีวิตพลาด ประสบปัญหาบางอย่างที่ร้ายแรง ที่อาจจะทำลายอนาคตได้ เป็นการสายเกินกว่าที่จะแก้ไข การจัดบริการแนะแนวจะช่วยขจัดปัญหาทุกๆด้าน ช่วยให้นักเรียนมองเห็นปัญหาแล้วเกิดความกระจ่างขึ้นในใจ สามารถที่จะแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง ยอมรับสภาพที่แท้จริงของตนเอง พยายามที่จะช่วยเหลือตนเองให้ได้มากที่สุด รู้จักระมัดระวังตัวในการดำเนินชีวิต รู้จักตั้ง "เป้าหมายของชีวิต" ความสำเร็จในชีวิตมนุษย์อยู่ที่การรู้จักกำหนดเป้าหมายที่อยู่ในความสามารถของตนเองที่จะก้าวไปถึง ไม่เกียจคร้าน รอคอยโชคชะตา บุคคลที่มีหลักในการดำเนินชีวิตโดยยึดหลักปรัชญาของการแนะแนว จะเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จในชีวิต การที่ครูผู้สอนสามารถเข้าใจการแนะแนวอย่างลึกซึ้ง และนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตของตนเองได้ จะทำให้นักเรียนเกิดศรัทธาเลื่อมใส ยอมเชื่อฟัง นำหลักและวิธีการต่างๆไปปฏิบัติปรับปรุงสุขภาพจิตและสุขภาพทางกายให้สมบูรณ์ กลายเป็นบุคคลที่ปราศจากปัญหา คือ รู้จักแนวทางในการป้องกันปัญหาและแก้ไขปัญหาได้อย่างดีเยี่ยม ซึ่งสรุปประโยชน์ของการแนะแนวได้ดังนี้ 1) ช่วยให้นักเรียนสามารถศึกษาหาความรู้อย่างถูกวิธี เกิดความเข้าใจในบทเรียนได้ดียิ่งขึ้น ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนการสอน 2) ช่วยให้นักเรียนสามารถเรียนไปตามความถนัดของตนเอง สามารถเลือกวิชาตามความรู้ความสามารถของตนเอง 3) ช่วยกระตุ้นให้นักเรียนเห็นคุณค่าของการศึกษา ทำให้เกิดความสนใจในการเรียน พอใจที่จะศึกษาหาความรู้ 4) ช่วยให้นักเรียนสามารถจัดวิชาเรียนได้สนองความต้องการของนักเรียน รู้แนวทางว่าวิชาใดควรจัดและเหมาะสมกับผู้ใด 5) ช่วยป้องกันปัญหาต่างๆโดยการวางแผนไว้ล่วงหน้า เพื่อช่วยให้นักเรียนหลีกเลี่ยงจากปัญหา ไม่ต้องเผชิญกับปัญหา 6) ช่วยให้นักเรียนรู้จักคิด และร่วมกิจกรรมต่างๆไปตามความพอใจและความสามารถของตนเอง 7) ช่วยให้นักเรียนสามารถเลือกอาชีพไปตามความถนัดของตนเอง 8) เกิดความคิดสร้างสรรค์ รู้จักคิดและปฏิบัติสิ่งใหม่ๆได้ด้วยตนเอง สร้างความเชื่อมั่นให้กับตนเอง 9) นักเรียนได้รับการพัฒนาไปพร้อมๆกันทั้งทางด้านร่างกาย สมอง อารมณ์ และสังคม 10) นักเรียนรู้จักรักษาระเบียบวินัยและขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม รู้จักหน้าที่ของตนเองในฐานะพลเมืองที่ดีของประเทศชาติ และ 11) ช่วยให้ครูและผู้บริหารรู้เหตุแห่งพฤติกรรมเพื่อหาทางช่วยขจัดปัญหาได้ง่ายดาย

เป้าหมายของการแนะแนว

การแนะแนวเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลเข้าใจตนเอง และตัดสินใจที่จะช่วยตนเองได้ด้วยตนเอง

เป้าหมายหลักของการแนะแนวมี 3 ประการสำคัญต่อไปนี้ คือ

1. เพื่อช่วยให้ผู้รับบริการสามารถพัฒนาตนเองให้เต็มตามศักยภาพ
2. เพื่อช่วยให้ผู้รับบริการสามารถป้องกันปัญหาที่จะเกิดกับตนได้
3. เพื่อช่วยให้ผู้รับบริการสามารถหาวิธีการที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาที่เกิดกับตน

ได้เป้าหมายของการแนะแนวมีที่มาจากปรัชญาการแนะแนวเพราะปรัชญาการแนะแนว คือ แนวคิดหรือความเชื่อพื้นฐานในเรื่องใดๆที่ส่งผลมาถึงการกำหนดเป้าหมายของเรื่องนั้นๆ

ขอบข่ายการแนะแนว

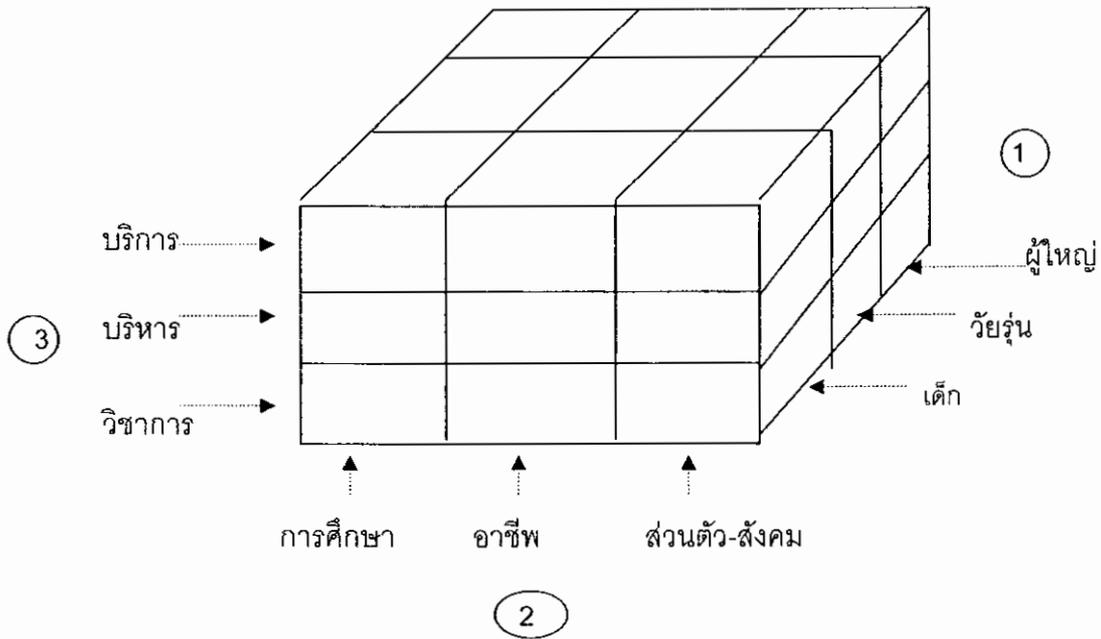
ขอบข่ายการแนะแนว เป็นการกำหนดภารกิจการแนะแนวตามความต้องการของผู้เรียนที่สนองจุดหมายของหลักสูตร ซึ่งการกำหนดขอบข่ายภารกิจการแนะแนวนั้น จะต้องอาศัยหลักการแนะแนวพื้นฐาน ดังต่อไปนี้

การแนะแนวมีขอบข่ายสาระสำคัญ 3 ด้านคือ

1. การแนะแนวการศึกษา มุ่งหวังให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนได้เต็มศักยภาพ รู้จักแสวงหาความรู้ และวางแผนการเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวด้านการเรียนและมีนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียน
2. การแนะแนวอาชีพ ช่วยให้ผู้เรียนรู้จักตนเอง และโลกของงานอย่างหลากหลาย มีเจตคติและนิสัยที่ดีในการทำงาน มีโอกาสได้รับประสบการณ์ และมีงานตามความถนัดความสนใจ
3. การแนะแนวเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจตนเอง รักและเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น มีอารมณ์มั่นคง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เข้าใจสิ่งแวดล้อม และสามารถปรับตัวให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างเป็นสุข⁵⁹

⁵⁹ กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารจัดการแนะแนว (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2545), 5 – 6.

จากการสังเคราะห์งานที่เกี่ยวข้องกับการทำหน้าที่แนะแนวของนักแนะแนว ๓ มิติ
 วิชาการแนะแนว สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้กำหนด
 ขอบข่ายงานแนะแนวไว้ 3 มิติ เมื่อ พ.ศ.2542 ดังภาพ



ภาพประกอบที่ 1 แสดงมิติแห่งขอบเขตงานแนะแนว

จากภาพจะเห็นได้ว่างานแนะแนวสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 มิติ คือ

1. มิติเกี่ยวข้องกับบุคคลที่นักแนะแนวจะให้บริการ ได้แก่ บุคคลทั้งที่เป็นเด็ก วัยรุ่น และผู้ใหญ่ ซึ่งหมายถึงว่าการให้บริการแนะแนวนั้นต้องให้กับบุคคลทุกคนโดยทั่วถึง 2. มิติที่เกี่ยวข้องกับด้านต่างๆที่นักแนะแนวจะช่วยบุคคลแต่ละวัย ได้แก่ ด้านการศึกษา อาชีพ และส่วนตัว สังคม นั่นคือ การแนะแนวต้องครอบคลุมทั้งการแนะแนวด้านการศึกษา การแนะแนวด้านอาชีพและการแนะแนวด้านส่วนตัวและสังคม 3. มิติที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของนักแนะแนว ได้แก่ ภารกิจด้านบริการ ด้านบริหาร และด้านวิชาการ ซึ่งหมายถึงว่า นอกจากนักแนะแนวจะให้บริการทั้ง 5 แก่ผู้รับบริการ อันได้แก่ บริการศึกษาและรวบรวมข้อมูลรายบุคคล บริการสารสนเทศ บริการให้คำปรึกษา บริการจัดวางตัวบุคคล และบริการติดตามและประเมินผลแล้ว นักแนะแนวยังต้องมีหน้าที่ในการจัดการ หรือบริหารงานแนะแนวให้ลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพกับ

ต้องการวิจัยเพื่อแสวงหาคำว่าความรู้ทางการแนะแนวมาพัฒนางานของตนด้วย⁶⁰ โดยการปฏิบัติงานแนะแนวนั้นจะต้องได้รับการนิเทศติดตามจากผู้บริหารอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่องจึงจะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

การปฏิบัติงานแนะแนวในโรงเรียน

การปฏิบัติงานแนะแนวในโรงเรียนนับว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งของโรงเรียนงานแนะแนวไม่ใช่สิ่งที่จะเกิดขึ้นได้เอง แต่จะต้องมีการเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่ายภายในโรงเรียน บุคคลดังกล่าวต้องให้ความร่วมมือกัน งานแนะแนวจึงจะดำเนินไปด้วยดี ในสังคมปัจจุบันผู้ปกครองไม่มีเวลาให้กับบุตร - ธิดาดังนั้นโรงเรียนเปรียบเสมือนบ้านหลังที่ 2 ควรให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าวจึงส่งผลให้มีบริการแนะแนวในโรงเรียน การบริการแนะแนวในโรงเรียน มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อเยาวชนของชาติ เพื่อปลูกฝังพฤติกรรมต่างๆในด้านบวกเพื่อให้นักเรียนรู้จักคิด รู้จักทำ รู้จักแก้ปัญหาและมองไกลใฝ่รู้ สภาพการแนะแนวจึงต้องคำนึงถึงเป็นอย่างมาก ดังนั้นการปฏิบัติงานแนะแนวที่จัดขึ้นต้องครอบคลุมเนื้อหาสาระทั้งสามด้านผ่านกระบวนการปฏิบัติงานแนะแนวที่จัดขึ้นในสถานศึกษา ดังนี้ 1)งานศึกษารวบรวมข้อมูล 2)งานสารสนเทศ 3)งานให้คำปรึกษา 4)งานจัดวางตัวบุคคล 5)งานติดตามผล⁶¹ โดยมีรายละเอียดดังนี้

งานศึกษารวบรวมข้อมูล หมายถึงงานเกี่ยวกับการจัดหาข้อมูลต่างๆของนักเรียนเพื่อทราบถึงความสนใจ ความถนัด เจตคติ ลักษณะนิสัย บุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมโดยการศึกษา สัมภาษณ์เกี่ยวกับตัวผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การสังเกต สัมภาษณ์ ใช้แบบสอบถาม แบบทดสอบ การเขียนอัตชีวประวัติ สังคมมิติ การเยี่ยมบ้าน โดยมีการบันทึกข้อมูลในระเบียบปฏิบัติการ ระเบียบสะสม สมุดรายงานประจำตัวผู้เรียน เป็นต้น ข้อมูลเหล่านี้จะช่วยให้ครูรู้จักผู้เรียนแต่ละคนว่าเป็นอย่างไร ต้องการอะไร และสมควรให้ความช่วยเหลือในลักษณะใด⁶² นอกจากนี้งานศึกษารวบรวมข้อมูลการรู้จักและเข้าใจผู้เรียนต้องมีการศึกษารวบรวมข้อมูลผู้เรียนทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม สิ่งสำคัญคือการวิเคราะห์ผู้เรียน เพื่อรู้จักและ

⁶⁰ ประดิพันธ์ อุปรมัย, "การแนะแนวกับการปฏิรูปการเรียนรู้", วารสารวิชาการ 56 (มิถุนายน 2545) : 38 - 39.

⁶¹ กระทรวงศึกษาธิการ , ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับการแนะแนว (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2546) , 33 - 36.

⁶² เรื่องเดียวกัน , 33 - 36.

เข้าใจผู้เรียนโดยใช้หลักการทางจิตวิทยาและการแนะแนว การรวบรวมข้อมูลผู้เรียนเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ ถูกต้อง และนำไปสู่การช่วยเหลือผู้เรียนได้ถูกต้องมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ครูต้องใช้เทคนิควิธีการและเครื่องมือหลายๆอย่าง เช่น อัดซีวประวัติ การสัมภาษณ์ การสังเกต ทำระเบียบสนทนา การเยี่ยมบ้าน ระเบียบพฤติกรรม การทดสอบ สังคมมิติ การศึกษารายกรณี ฯลฯ จะต้องเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน เชื่อถือได้และสอดคล้องกับข้อมูลที่ต้องการ ทักษะในการรวบรวมข้อมูล ครูต้องมีทักษะ หรือมีศิลปะที่จะพูดให้ผู้เรียนเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริงและมีความรู้สึกปลอดภัยว่าจะได้รับการช่วยเหลืออย่างเต็มความสามารถ ทักษะที่จำเป็นได้แก่

ทักษะการสังเกต ครูต้องใช้การสังเกตเพื่อรับรู้ความรู้สึกของผู้เรียนที่แสดงออกทางกิริยา ท่าทาง และพฤติกรรมต่างๆ เช่น สีหน้า สายตา น้ำเสียง ให้ผู้เรียนรู้สึกเป็นกันเอง กล่าวที่จะพูดคุย ทักษะการฟังที่มีประสิทธิภาพ การฟังที่สามารถสัมผัสถึงความรู้สึกของผู้พูดได้ การสังเกตสีหน้า แววตา กิริยาท่าทางของผู้พูด ต้องเป็นการฟังที่ปราศจากอคติ

ทักษะการถาม เพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้ไตร่ตรองความเข้าใจตนเอง นำไปสู่การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงตนเอง⁶³

บุคลิกภาพของครู นอกจากเครื่องมือที่มีคุณภาพ และทักษะในการรวบรวมข้อมูล ครูจะต้องมีบุคลิกภาพทำให้ผู้เรียนยอมรับและไว้วางใจได้ บุคลิกภาพที่สำคัญ ได้แก่

1. การมีใจกว้างและยืดหยุ่น ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน
2. มองโลกในแง่ดี เห็นคุณค่าและจุดดีในตัวผู้เรียน
3. มีท่าทีที่อบอุ่นและเอาใจใส่ด้วยการแสดงสีหน้า ท่าทาง คำพูดหรือการสัมผัส เป็นการแสดงความสนใจและให้ความสำคัญที่ผู้เรียนต้องการ
4. การมีวุฒิภาวะและมีความกลมกลืน จะสามารถทำงานและแก้ปัญหาต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีวิเคราะห์ผู้เรียน จะช่วยให้ครูได้รู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่ม มีขั้นตอนดังนี้

⁶³ กระทรวงศึกษาธิการ, ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับการแนะแนว (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2546), 33 - 36.

1. กำหนดจุดมุ่งหมาย ความต้องการที่จะใช้ข้อมูลเกี่ยวกับตัวผู้เรียน เช่น ด้านการเรียนรู้ความต้องการในการศึกษาต่อหรือประกอบอาชีพ ปัญหาที่เกิดขึ้นความสัมพันธ์ของผู้เรียนและครอบครัว ด้านสุขภาพและด้านพัฒนาการ

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลมีหลายวิธี เช่น การสนทนา สัมภาษณ์ สังเกต กระบวนการกลุ่ม การทำแบบทดสอบ การรวบรวมข้อมูลด้านการเรียนรู้ ด้านสุขภาพและด้านพัฒนาการจากระเบียบสะสม บันทึกสุขภาพ แฟ้มผลงาน (Portfolio) ผลการประเมินพฤติกรรม การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

3. วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล รายกลุ่ม นำข้อมูลมาจัดเป็นภาพรวมทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม

รายบุคคล การสังเกตพฤติกรรมที่ไม่ปกติของผู้เรียน เช่น เหม่อลอย ซึมเศร้า การเรียนลดต่ำลง มาโรงเรียนสาย ร่างกายพิการ มีความสามารถพิเศษ ควรให้ความสนใจเป็นพิเศษให้เก็บรวบรวมเพื่อวางแผนการจัดกิจกรรมหรือการให้ความช่วยเหลือผู้เรียนได้ถูกต้องตรงกับปัญหาและความต้องการ

รายกลุ่ม จุดมุ่งหมายต้องดูว่าจะใช้ข้อมูลให้เป็นประโยชน์ด้านใด อาจจะเป็นภาพรวมของผู้เรียนทั้งโรงเรียน นำมาจำแนก แยกแยะ จัดกลุ่มตามสภาพปัญหา ความต้องการ วางแผนจัดกิจกรรมส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ แก้ไขในลักษณะเป็นกลุ่ม คือกลุ่มปกติ ต้องเน้นด้านป้องกันช่วยเหลือและแก้ไขตามสภาพที่เกิดขึ้น⁶⁴

งานสารสนเทศ หมายถึงงานให้ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ในด้านการศึกษา อาชีพ บุคลิกภาพและสังคมแก่นักเรียน เพื่อช่วยให้นักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจในด้านการศึกษา อาชีพและสังคมอย่างกว้างขวาง

เป็นการให้ข้อมูลข่าวสารความรู้ที่จำเป็นในการตัดสินใจ เช่น ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการศึกษา อาชีพ วัฒนธรรม ศิลธรรม จริยธรรม สุขภาพ และการพัฒนาบุคลิกภาพซึ่งสามารถทำให้นักเรียนวางแผนการใช้ชีวิต มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ โดยนำเสนอในรูปแบบต่างๆ เช่น การบรรยาย อภิปราย จัดป้ายเสนอ การจัดหาเอกสารคู่มือให้อ่าน ทัศนศึกษา การใช้สื่อภาพยนตร์ วีดิทัศน์ เป็นต้น ข้อมูลที่ถูกต้องทันสมัยมีความจำเป็นมาก

⁶⁴ กระทรวงศึกษาธิการ, ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับการแนะแนว (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2546), 33 – 36 .

ในการช่วยให้ผู้เรียนสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมมากขึ้นและป้องกันความล้มเหลวได้อย่างมาก⁶⁵

งานให้คำปรึกษา หมายถึงกระบวนการช่วยเหลือนักเรียน โดยมีการพบกันเป็นการส่วนตัวระหว่างผู้ให้คำปรึกษากับผู้รับคำปรึกษา เพื่อช่วยให้นักเรียนได้เข้าใจสภาพชีวิตตนเอง และสิ่งแวดล้อมนำไปสู่การตัดสินใจในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม

งานให้คำปรึกษานับว่าเป็น “หัวใจของบริการแนะแนว” ซึ่งถือว่าเป็นบริการที่สำคัญที่สุดที่สถานศึกษาจะขาดบริการนี้ไม่ได้เลย งานให้คำปรึกษามีจุดมุ่งหมายที่จะช่วยให้ผู้เรียนที่มารับการปรึกษาเกิดการเรียนรู้และเข้าใจตนเอง รู้ว่าปัญหาของตนอยู่ตรงไหน ควรแก้ไขตนเองอย่างไร การแก้ไชนั้นมีกี่ทางและควรเลือกทางใดจึงจะเหมาะสมกับตนเองมากที่สุด พร้อมทั้งเกิดความรับผิดชอบในการช่วยตนเองอย่างจริงจัง และสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองอย่างชาญฉลาด⁶⁶ นอกจากนี้การให้คำปรึกษาเป็นการให้ความช่วยเหลือ ให้ความใกล้ชิด ความอบอุ่น ความมั่นคงทางสติปัญญา อันจะนำมาซึ่งนักเรียนสามารถตัดสินใจและเข้าใจเลือกได้ถูกต้องเหมาะสม จากที่กล่าวมาข้างต้นการให้คำปรึกษา หมายถึง กระบวนการสำคัญที่จะช่วยให้ผู้ประสบปัญหาสามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง รู้จักและเข้าใจตนเองได้เป็นอย่างดี สามารถเป็นผู้นำแห่งตนได้ สามารถวางแผนแนวทางชีวิตในอนาคตได้ สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและมีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เทคนิคที่สำคัญในการให้คำปรึกษา คือ วิธีการสัมภาษณ์ให้มากที่สุด ความสามารถโน้มน้าวจิตใจผู้ประสบปัญหาให้เปลี่ยนความรู้สึกของตนเองได้ ยอมรับฟังคำปรึกษาเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติและให้ประกอบการตัดสินใจแก้ปัญหา

ดังนั้นหลักการให้คำปรึกษา ผู้แนะแนวหรือผู้ให้คำปรึกษาควรมีหลักการดังนี้ 1) การให้คำปรึกษาต้องกระทำไปโดยความสมัครใจของผู้มาขอรับคำปรึกษา 2) ผู้ให้คำปรึกษาต้องมีความรู้ ผ่านการอบรมมีประสบการณ์และฝึกฝนเกี่ยวกับการให้คำปรึกษามาโดยเฉพาะ พร้อมทั้งจะทำหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ผู้ให้คำปรึกษาต้องเข้าใจว่าปัญหาทุกอย่างไม่สามารถแยกออกจากปัญหาอื่นๆได้ อาจต้องมีความสัมพันธ์กัน เช่น ปัญหาเกี่ยวกับด้านเศรษฐกิจเป็นเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาครอบครัว ปัญหาต่อการเรียน 4) การให้คำปรึกษาต้องเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ความแตกต่างของสภาพแวดล้อมโดยต้องคำนึงถึง

⁶⁵ กระทรวงศึกษาธิการ, ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับการแนะแนว (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2546), 33 – 36 .

⁶⁶ เรื่องเดียวกัน, 33 – 36 .

เสมอว่าปัญหาอย่างเดียวกันแตกต่างกันแต่คนคนกันไม่สามารถใช้วิธีการเดียวกันได้ 5) การให้คำปรึกษาต้องยึดหลักในการให้บุคคลสามารถปรับตัวได้ ปัญหาบางอย่างที่ไม่อยู่ในความสามารถของผู้ให้คำปรึกษาต้องยึดหลักในการให้บุคคลสามารถปรับตัวได้ ปัญหาบางอย่างที่ไม่อยู่ในความสามารถของผู้ให้คำปรึกษาที่จะแก้ไขได้ก็ไม่ควรที่จะกระทำไปโดยขาดความมั่นใจ แต่ต้องให้ผู้เชี่ยวชาญดำเนินการต่อไป⁶⁷

งานจัดวางตัวบุคคล เป็นบริการที่ให้ความช่วยเหลือนักเรียนให้ได้ทำงานหรือทำกิจกรรมต่างๆตามความถนัด และความสนใจของแต่ละคน การช่วยเหลือให้นักเรียนได้ทำงานหรือทำกิจกรรมตามความถนัดและความสนใจนั้น อาจจัดได้หลายอย่าง เช่น ช่วยให้นักเรียนได้เลือกเรียนวิชาที่เหมาะสม ตรงกับความถนัดและความสนใจของตน จัดสอนซ่อมเสริมให้นักเรียนที่เรียนช้า จัดหางานให้นักเรียนทำระหว่างปิดภาคเรียน จัดให้นักเรียนได้อยู่ค่ายพักแรม เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักปรับตัวเข้ากับเพื่อนและครู ส่งเสริมและช่วยเหลือให้ตั้งชุมนุมต่างๆตามความสนใจของนักเรียน จัดหาทุนการศึกษาให้นักเรียนที่เรียนดีแต่ยากจน ให้ได้มีโอกาสเรียนต่อไปตามความสามารถของเขา เป็นต้น

การจัดวางตัวบุคคลหรือนักเรียนภายนอกโรงเรียน มีวัตถุประสงค์ คือเป็นการจัดวางตัวนักเรียนที่ออกไปทำงานนอกโรงเรียนในระหว่างวันหยุด หรือระหว่างปิดภาคเรียน ซึ่งผู้แนะนำต้องจัดให้เหมาะสมกับงาน โดยส่งไปทำงานกับบริษัทหรือห้างร้านต่างๆ หน่วยงานต่างๆ ที่ต้องการรับคนงานชั่วคราวหรือช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้แนวทางในการปฏิบัติงานที่แท้จริงและจะได้เป็นแนวทางในการเลือกอาชีพในอนาคต การจัดบริการวางตัวนักเรียนเข้าทำงานจะต้องช่วยให้นักเรียนได้งานที่เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียน โดยจัดคนให้เหมาะกับงานควรพยายามให้ความช่วยเหลือให้เขาได้ทำงานตามที่ตัวเองชอบ

ประเภทของบริการจัดวางตัวบุคคล

1. การวางตัวบุคคลทางการศึกษา (Educational Placement) หมายถึง การจัดบริการให้ความช่วยเหลือต่างๆ แก่นักเรียนในด้านที่เกี่ยวกับการศึกษา เพื่อให้นักเรียนได้เรียนวิชาที่เหมาะสม รวมทั้งการจัดนักเรียนให้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆด้วย

ข้อแนะนำในการจัดบริการด้านการวางตัวบุคคลทางการศึกษาคือควรรวบรวมรายละเอียดเกี่ยวกับวิชาต่างๆ ไว้ให้พร้อมและทันต่อเหตุการณ์เสมอให้มีการประสานงานใน

⁶⁷ กระทรวงศึกษาธิการ, ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับการแนะแนว (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2546), 33 – 36 .

ระหว่างครูทุกคนในโรงเรียนอันเป็นการเปิดโอกาสให้ครูทุกคนใช้ความรู้ความสามารถของตนให้เป็นประโยชน์แก่เด็กนักเรียน สัมภาษณ์นักเรียนทุกคนเป็นรายบุคคลเพื่อทราบความสนใจและความต้องการของนักเรียนแต่ละคน รวบรวมรายละเอียดเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆในโรงเรียน เพื่อเป็นประโยชน์แก่นักเรียน จัดบริการให้คำปรึกษาแก่นักเรียนให้เข้าใจตนเองและโอกาสต่างๆได้ดียิ่งขึ้น

2. การจัดวางตัวบุคคลทางอาชีพ (Vocational Placement) หมายถึง การช่วยเหลือเด็กนักเรียนในด้านการหางานทำให้นักเรียนเมื่อนักเรียนเรียนจบ และการฝึกหัดงานในขณะที่กำลังเรียนอยู่ ข้อเสนอแนะในการจัดบริการด้านนี้คือ รวบรวมรายชื่อนักเรียนที่ต้องการจะทำงานและชนิดของงานที่ต้องการรวบรวมรายละเอียดเกี่ยวกับงานต่างๆ จำนวนคนงาน และประเภทของงาน มีการประชุมนักเรียนที่สนใจหางานทำเพื่อชี้แจงให้รายละเอียดเกี่ยวกับงานอาชีพต่างๆ สัมภาษณ์นักเรียนที่ออกจากโรงเรียนกลางคันเพื่อทราบความเป็นไปเกี่ยวกับการประกอบอาชีพและหาทางช่วยเหลือ จัดป้ายนิเทศเพื่อแจ้งให้นักเรียนทราบข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพและการฝึกงาน บริการจัดวางตัวในโรงเรียน ควรมีความมุ่งหมายที่จะช่วยให้นักเรียนได้ใช้โอกาสต่างๆที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์แก่ตนมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ การให้ความช่วยเหลือแก่นักเรียนเก่าที่ออกจากโรงเรียนไปแล้วด้วย

งานติดตามและประเมินผล หมายถึงการดำเนินงานแนะแนวต่างๆที่จัดให้แก่ผู้เรียนเพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนและผลการดำเนินโครงการแนะแนว เป็นการติดตามผลการดำเนินงานแนะแนวต่างๆที่จัดให้แก่ผู้เรียนได้ผลมากน้อยเพียงไร นักเรียนที่ออกจากโรงเรียนไปแล้วทั้งจบการศึกษาและยังไม่จบการศึกษาประสบปัญหาอะไรบ้าง รวมทั้งการติดตามดูนักเรียนที่ยังศึกษาอยู่ในโรงเรียน และจบการศึกษาไปแล้วว่าประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด นอกจากนี้การติดตามและประเมินผลยังเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานว่าบรรลุเป้าหมายหรือไม่เพียงใด มีปัญหา อุปสรรคที่ต้องแก้ไข หรือประสบความสำเร็จควรแก่การขยายผลให้กว้างขวางต่อไป การติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการแนะแนว ควรมีหลักการและแนวดำเนินการดังนี้

1. หลักการในการติดตามและประเมินผล

1.1 มีคณะกรรมการ/คณะทำงาน ติดตามและประเมินผลโดยเปิดโอกาสให้ทุกส่วนของสังคมมีส่วนร่วม

1.2 มีการสร้างตัวชี้วัดความสำเร็จ ทั้งด้านผลผลิต (Output) กระบวนการ

(Process) และปัจจัย (Input) อย่างเป็นระบบ มีความยืดหยุ่น และสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

1.3 มีการจัดทำเครื่องมือในการติดตามและประเมินผล ให้สอดคล้องตามตัวชี้วัดความสำเร็จที่กำหนดไว้

1.4 จัดทำแผนปฏิบัติการและพัฒนาผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียน ให้มีความรู้ความเข้าใจในเทคนิควิธีการติดตามและประเมินผล

1.5 มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานแนะแนวและส่งเสริมการมีเครือข่ายให้เชื่อมโยงกันเพื่อพัฒนาระบบฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

1.6 ใช้วิธีการติดตามและประเมินผลที่หลากหลายตามสภาพจริง และนำข้อมูลย้อนกลับมาใช้พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด รวมทั้งเผยแพร่การดำเนินงานต่อสาธารณชน

2. แนวดำเนินการ

การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนา โดยไม่มีการตัดสินถูก/ผิด แต่เป็นการทำให้ได้ข้อมูลย้อนกลับ ที่จะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการแนะแนวให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การติดตามและประเมินผล สามารถดำเนินการได้ 2 รูปแบบ คือ

2.1 การประเมินผลระหว่างดำเนินการ ซึ่งทำได้ทุกระยะของการปฏิบัติงาน ด้วยการประชุม นิเทศ กำกับติดตาม ในบรรยากาศการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมกันแก้ไขปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงาน โดยใช้แบบบันทึก แบบรายงานการปฏิบัติงาน หรือแบบประเมิน

2.2 การประเมินผลรวบยอด ควรทำอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือภาคเรียนละ 1 ครั้ง เป็นการประเมินเมื่อได้ดำเนินงานสิ้นสุด หรืองานได้เสร็จสิ้นช่วงใดช่วงหนึ่งการติดตามและประเมินผลรูปแบบนี้ ควรประเมินทั้งส่วนที่เป็นผลผลิต (Output) กระบวนการ (Process) และปัจจัย (Input) ซึ่งผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้อง ควรมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล ตลอดจนมีการนำเสนอผลการประเมินให้ได้ทราบทั่วกัน

ขั้นตอนในการวางแผนในการติดตามและประเมินผล มีดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการประเมิน

2. กำหนดสภาพความสำเร็จ และตัวชี้วัด ซึ่งเป็นตัวแปรที่จะสะท้อนสภาพความสำเร็จ
3. กำหนดแหล่งข้อมูลและบุคลากรที่จะให้ข้อมูลได้ตรงกับตัวชี้วัด
4. กำหนดเทคนิควิธีการติดตามและประเมินผล ตลอดจนวิธีวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล
5. กำหนดแผนปฏิบัติการติดตามและประเมินผล

ตัวอย่างตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินงานแนะแนว

ด้านผลผลิต

1. ผู้เรียนรักและเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น
2. ผู้เรียนรู้ความถนัด ความสามารถ ความสนใจ และจุดเด่น จุดด้อย ของตนเอง
3. ผู้เรียนมีความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการศึกษาและการประกอบอาชีพ

ตลอดจนสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต

4. ผู้เรียนรู้จักพัฒนาศักยภาพและใช้ศักยภาพของตนให้เป็นประโยชน์ต่อตน ครอบครัว สังคม ประเทศชาติ ได้ตามสภาพของแต่ละบุคคล
5. ผู้เรียนมีเป้าหมายชีวิต รู้จักวางแผนชีวิต การเรียน การงาน ที่เหมาะสมกับความถนัด ความสนใจและสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และเทคโนโลยี
6. ผู้เรียนมีทักษะในการดำเนินชีวิต ทักษะการสร้างสัมพันธภาพ ทักษะในการเรียน และทักษะในการทำงานที่มีประสิทธิภาพตามวุฒิภาวะความถนัด ความสนใจ
7. ผู้เรียนรู้จักเลือกตัดสินใจและแก้ปัญหา รวมทั้งสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นในชีวิตอย่างเหมาะสม
8. ผู้เรียนมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม และบุคลิกภาพที่ดี
9. ผู้เรียนรู้จักหลีกเลี่ยงอบายมุข เช่น สารเสพติด การพนัน หรือสิ่งที่เป็นอันตรายต่อชีวิตได้ทุกช่วงชีวิต
10. ผู้เรียนทุกคนได้รับการดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดจากครู

ด้านกระบวนการ

1. มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมระหว่างบุคคลภายในและภายนอกสถานศึกษา
2. มีการศึกษา สัมภาษณ์ข้อมูล เกี่ยวกับตัวผู้เรียน และจัดทำข้อมูลอย่างเป็นระบบทันสมัยอยู่เสมอ
3. มีการจัดโปรแกรมชุดกิจกรรมพัฒนาตนต่าง ๆ เช่น ชุดกิจกรรมการรักและเห็น

คุณค่าในตน ชุดกิจกรรมเสริมสร้างประสิทธิภาพทางการเรียน ชุดกิจกรรมพัฒนาบุคลิกภาพ และ ชุดกิจกรรมสร้างเสริมวุฒิภาวะทางอารมณ์คุณธรรมจริยธรรม

4. มีการจัดบริการข่าวสาร ข้อมูล สารสนเทศที่ทันสมัยและเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย

5. ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียน และเสนอแนะวิธีการจัดกิจกรรมที่จะช่วยให้เรียนรู้อย่างสนุกสนาน แปลกใหม่ และน่าสนใจ

6. จัดให้มีศูนย์การเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา เช่น ห้องสมุด ศูนย์วิชาการ ศูนย์สุขภาพ พืชพันธุ์พื้นบ้าน ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน แหล่งฝึกงานอาชีพ สหกรณ์

7. มีการประสานสัมพันธ์กับผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องและหลากหลายรูปแบบ

8. มีการจัดโครงการ/งาน/กิจกรรม เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลายตามสภาพปัญหาและความต้องการของผู้เรียน

9. มีการจัดโครงการ/งาน/กิจกรรม เพื่อให้ผู้เรียนได้ค้นพบศักยภาพของตนเองตามความถนัด ความสามารถ และความสนใจ

10. มีการจัดกิจกรรมการเสริมหลักสูตร เพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้แสดงออกอย่างเหมาะสมและเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

11. มีการจัดกิจกรรมทั้งในและนอกเวลาเรียน ให้ครูและผู้เรียนได้พบปะกันใกล้ชิด เพื่อสร้างความคุ้นเคย เช่น กิจกรรมรับศิษย์ใหม่ วันไหว้ครู วันเด็ก วันขึ้นปีใหม่

ด้านปัจจัย

1. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและเห็นความสำคัญของการแนะแนว

2. ครูทุกคนตระหนักเห็นความสำคัญของการแนะแนว และมีความรู้ ความเข้าใจ

พื้นฐาน ด้านจิตวิทยาการแนะแนว

3. ครูทุกคนมีบทบาทในการดำเนินงานแนะแนว

4. มีคณะทำงานที่รับผิดชอบการดำเนินงานแนะแนวโดยตรง

5. มีแผนการดำเนินงานแนะแนวที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม

6. มีโครงการ/งาน/กิจกรรมที่สนองความต้องการของผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายและ

ชุมชน

7. มีแนวปฏิบัติในการดำเนินงานแนะแนวและการปฏิบัติอย่างจริงจัง

8. มีเครื่องมือการรู้จักและเข้าใจผู้เรียนที่หลากหลาย ทันสมัยและมีการนำไปใช้

9. มีศูนย์ปฏิบัติการแนะแนวของสถานศึกษา

10. มีเครือข่ายการพัฒนาดูแลช่วยเหลือผู้เรียนทั้งในและนอกสถานศึกษา

กล่าวโดยสรุป จุดเน้นการบริหารจัดการแนะแนว เป็นการพัฒนาระบบการแนะแนวของสถานศึกษาที่สามารถป้องกัน ช่วยเหลือ และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนทุกคนได้เต็มตามศักยภาพ การบริหารจัดการเพื่อให้ได้มาซึ่งระบบการบริหารที่มีความเหมาะสม ตรงตามความต้องการและมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ ต้องศึกษาองค์ประกอบต่าง ๆ ในการวางระบบอย่างละเอียดลึกซึ้ง และครบถ้วน องค์ประกอบที่สำคัญได้แก่ ภารกิจงานแนะแนว ได้จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนเพื่อกำหนดเป้าหมายในการป้องกัน ช่วยเหลือ ส่งเสริมพัฒนาให้สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตรและใช้กระบวนการแนะแนวกำหนดภารกิจแนะแนวที่ครอบคลุมทั้งด้านการศึกษา อาชีพ และบุคลิกภาพ การวางโครงสร้างองค์กรและบทบาทหน้าที่ เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับการกำหนดคณะหรือบุคคลผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งสายการบริหารและประสานงาน โดยยึดหลักทุกส่วนของสังคมมีส่วนร่วม อีกองค์ประกอบหนึ่งคือระบบการดำเนินงานที่แสดงถึงกระบวนการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม เพื่อให้ครูทุกคนใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และองค์ประกอบที่ลืมไม่ได้ คือ การติดตามและประเมินผล ซึ่งตามหลักการแนะแนวแล้ว การติดตามประเมินผลมีหลายวิธีการและหลายปัจจัย อาจมีการติดตามผลผู้เรียนที่จบการศึกษา มีการประเมินกระบวนการและผลการดำเนินงาน เพื่อให้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้สถานศึกษาอาจพิจารณาองค์ประกอบอื่น ๆ ได้ตามความจำเป็น ทั้งนี้การบริหารจัดการในแต่ละองค์ประกอบนอกจากจะยึดผู้เรียนเป็นสำคัญแล้ว จะต้องคำนึงถึงสภาพความพร้อมของสถานศึกษาด้วย และทุกองค์ประกอบจะต้องมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

แนวทางการบริหารจัดการแนะแนว

การบริหารจัดการแนะแนว เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกคน ทุกฝ่าย อย่างจริงจังและต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องจากทุกปัญหาของผู้เรียนล้วนมีสาเหตุและไม่ได้เกิดขึ้นทันทีทันใด แต่เป็นการสั่งสมประสบการณ์ ทั้งในด้านความคิด ความรู้สึก และการกระทำ และหากไม่ได้รับการช่วยเหลืออย่างทันท่วงที ปัญหาอาจลุกลามจนยากต่อการแก้ไขในที่สุด ดังนั้นเพื่อเป็นการป้องกัน ดูแล ช่วยเหลือ และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร การบริหารจัดการแนะแนวจึงควรดำเนินการอย่างเป็นระบบตามที่ดับบลิว.อี. เดมมิ่ง (W.E. Deming) ผู้เชี่ยวชาญเรื่องการควบคุมคุณภาพและเป็นผู้มีบทบาทในการเผยแพร่วิชาการควบคุมคุณภาพให้กับประเทศญี่ปุ่นในสมัยหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 โดยแบ่งออกเป็นขั้นตอนใหญ่ๆ 4 ขั้นตอนเรียงกัน เป็นวัฏจักรเรียกว่า วงจรเดมมิ่ง ได้แก่

Plan (วางแผน) Do (การดำเนินงานตามแผน) Check (การตรวจสอบผลงานที่ทำ) และ Action (การปรับปรุงแก้ไข) ได้กล่าวไว้โดยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1. การเตรียมการและวางแผนดำเนินงาน (Plan) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการแนะแนว และศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลสภาพความต้องการของผู้เรียน สภาพปัญหา นโยบายการจัดการศึกษา แผนพัฒนาการแนะแนว ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2545-2549) และสภาพความพร้อมของสถานศึกษา รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการ

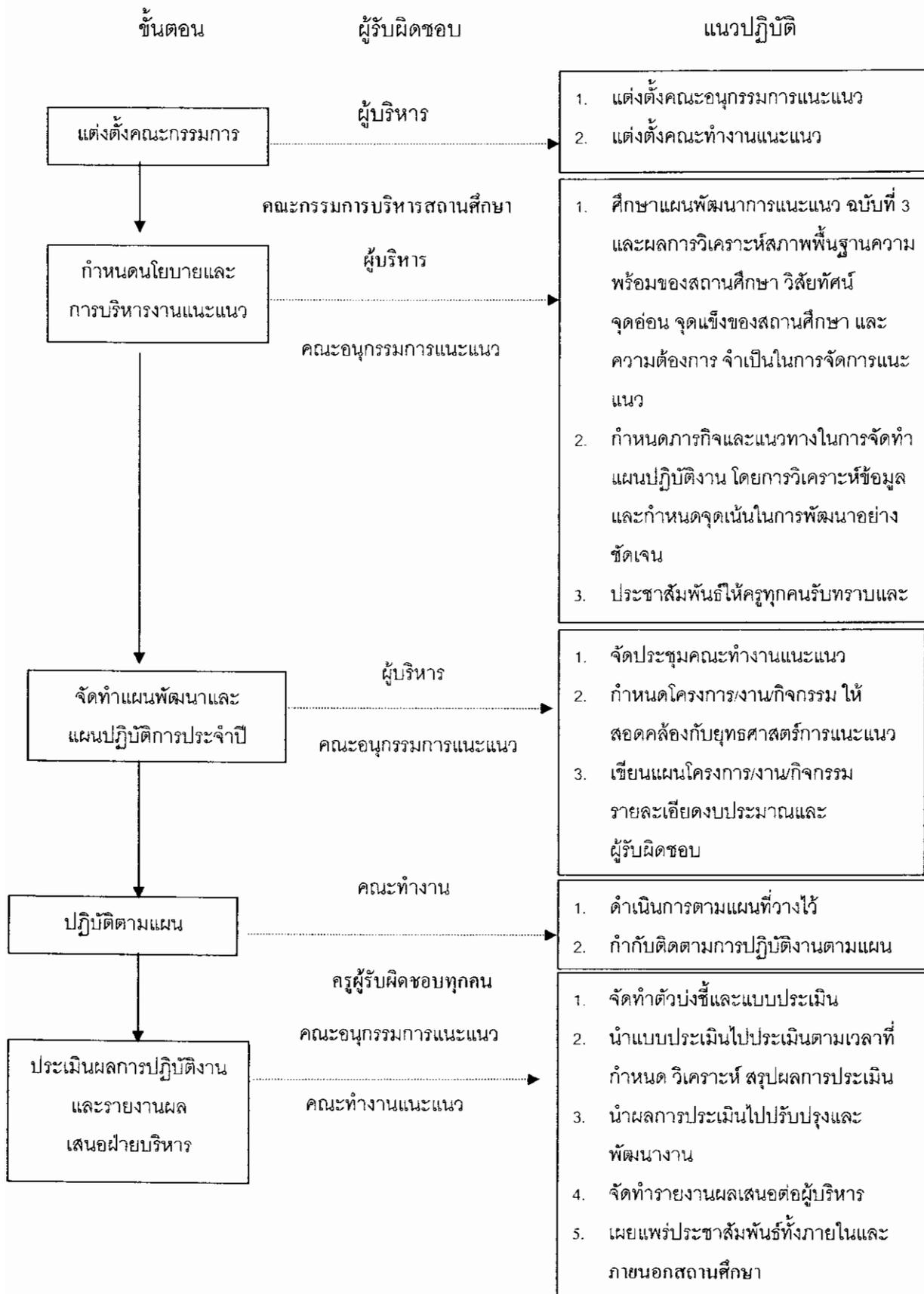
2. การปฏิบัติตามแผน (Do) มีการสร้างความตระหนัก ความเข้าใจกับบุคลากรทุกคนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง แล้วดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ

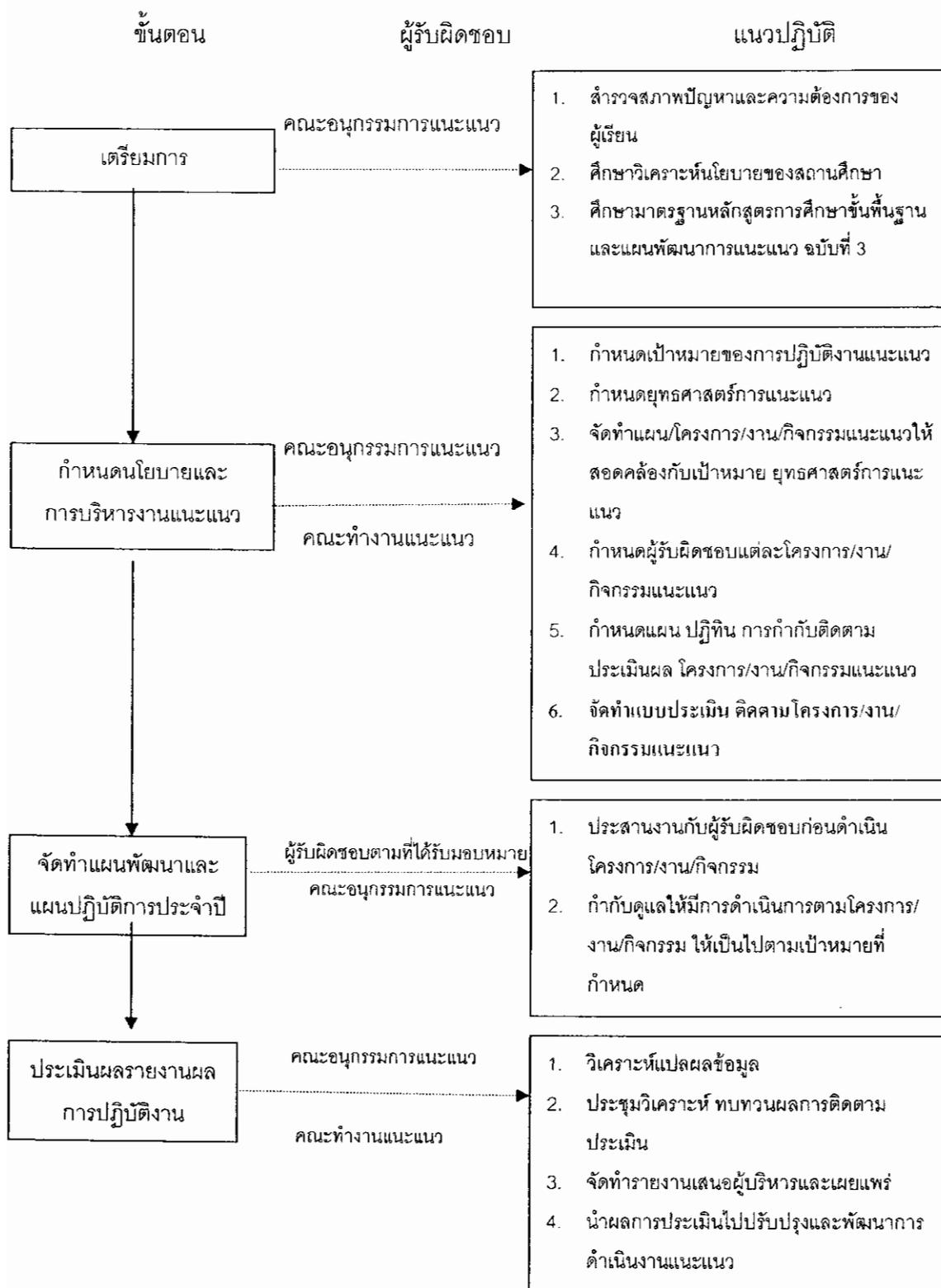
3. การกำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงาน (Check) มีการติดตามและประเมินผล เพื่อตรวจสอบและทบทวนการดำเนินการที่ผ่านมา

4. การปรับปรุง และพัฒนา (Act) เป็นการนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาระบบการบริหารจัดการแนะแนวในทุกขั้นตอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และมีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานเพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาต่อไป⁶⁶

⁶⁶ กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารจัดการแนะแนว (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2545), 22.

แผนภูมิที่ 7 แผนภูมิแนวทางการบริหารจัดการแนะแนว





แผนภูมิที่ 7 แผนภูมิแนวปฏิบัติของคณะอนุกรรมการแนะแนว

ที่มา : กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารจัดการแนะแนว (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2545), 23.

การดำเนินการแนะแนวให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากการกำหนดภารกิจของงานให้สนองความต้องการของผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย การกำหนดโครงสร้างองค์กร และบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจน และมีระบบการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมแล้ว การจัดการด้านบุคลากรนับว่ามีส่วนสำคัญยิ่ง ซึ่งในการบริหารจัดการมีประเด็นที่สำคัญเกี่ยวกับบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานที่ควรคำนึงถึงดังต่อไปนี้

1. เวลาในการปฏิบัติงาน

การแนะแนวเป็นงานป้องกัน ส่งเสริม พัฒนาและช่วยเหลือผู้เรียนทุก ๆ ด้าน เป็นงานที่เกิดขึ้นได้ทุกขณะ ตามสภาพความต้องการและปัญหาของผู้เรียนแต่ละคน ซึ่งมีความแตกต่างกัน ดังนั้นการดำเนินงานแนะแนวสามารถทำได้หลากหลายวิธีการไม่มีรูปแบบตายตัว นับตั้งแต่การให้บริการในลักษณะต่าง ๆ การรวบรวมวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลผู้เรียน การเยี่ยมบ้าน การให้คำปรึกษา การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนทั้งเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม ฯลฯ ภารกิจเหล่านี้ถือว่าเป็นการปฏิบัติงานตามหน้าที่อีกลักษณะหนึ่ง ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้ครูรู้จักและเข้าใจผู้เรียน สามารถส่งเสริม พัฒนา และช่วยเหลือผู้เรียนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมเป็นรายกรณี จึงควรนับเวลาการปฏิบัติงานดังกล่าวที่ผู้รับผิดชอบภารกิจการนั้น ๆ ดำเนินการเป็นเวลาปฏิบัติงานเช่นเดียวกับครูผู้ปฏิบัติการสอนในรายวิชาต่าง ๆ แต่จะนับเวลาปฏิบัติงานเป็นครั้งหรืออย่างไรนั้น ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษา

2. การประสานความร่วมมือกับบุคลากรภายในสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญแก่บุคลากรทุกกลุ่มทุกฝ่าย โดยร่วมกำหนดนโยบาย แผนงาน และจัดประชุมชี้แจงบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อสร้างความเข้าใจและเจตคติที่ดีต่อการแนะแนว ตลอดจนร่วมประชุมระดมความคิดและปรึกษาหารือกับบุคลากรภายในสถานศึกษาเป็นระยะ ๆ เพื่อประสานความร่วมมือ และหาแนวทางการแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการดำเนินงาน

3. การประสานความร่วมมือกับบุคลากรภายนอกสถานศึกษา

บุคลากรภายนอกสถานศึกษา ที่มีบทบาทต่อการแนะแนว ได้แก่ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ จำเป็นที่สถานศึกษาควรจัดทำเอกสารหรือเชิญประชุมร่วมกัน เพื่อสร้างความเข้าใจและมีเจตคติที่ดีต่อการแนะแนว รวมทั้งมีส่วนร่วมในการวางแผนการแนะแนวของสถานศึกษา ตลอดจนยอมรับในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้และให้ความร่วมมือ สนับสนุน ช่วยเหลือ งาน กิจกรรม หรือโครงการของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ

4. การสร้างขวัญและกำลังใจ

การที่ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารหรือผู้ช่วยบริหาร และครูทุกคน ถือว่างาน
 นั้นเป็นภารกิจของทุกคน ที่ต้องร่วมกันปฏิบัติตามหน้าที่ของตน บุคลากรทุกคนจึงควรมีส่วน
 ร่วมในการประชุมวางแผนการดำเนินงานและสรุปผล นอกจากนี้ ควรให้การสนับสนุน ยกย่อง
 ชมเชย หรือประกาศเกียรติคุณบุคลากรผู้ปฏิบัติงานดีเด่นหรือประสบความสำเร็จ ตลอดจน
 ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษา ฝึกอบรมดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ มี
 ทักษะและประสบการณ์ด้านจิตวิทยาการแนะแนว เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาตน พัฒนางาน และ
 พัฒนาผู้เรียน กล่าวโดยสรุปแนวทางการบริหารจัดการแนะแนวในแต่ละรูปแบบการจัด
 การศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย หรือของแต่ละสถานศึกษา ย่อม
 เป็นไปตามสภาพของผู้เรียน สภาพปัญหา นโยบายการจัดการศึกษา และศักยภาพความพร้อม
 ของสถานศึกษา ซึ่งต้องมีการบริหารจัดการอย่างมีหลัก มีระบบ เป็นขั้นตอน โดยการมีส่วนร่วม
 ของทุกฝ่าย และที่สำคัญในการบริหารจัดการ คือการมีแผนงานหรือแผนปฏิบัติการทั้งด้านเนื้อหา
 สารและเทคนิคกระบวนการอย่างเป็นรูปธรรมที่สามารถสนองความต้องการและจุดเน้นในการ
 พัฒนาผู้เรียน มีการมอบหมายให้ครูทุกคนรับผิดชอบปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ มีระบบการ
 ดำเนินงานที่ชัดเจน และมีการกำกับติดตามประเมินผลการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ อย่างจริงจัง
 และต่อเนื่อง ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ และเทคนิควิธีการ รวมทั้งการกำหนด
 หลักการหรือสร้างระบบการดูแลความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน

ศาสตร์และศิลป์ของการแนะแนวนักเรียน

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนในลักษณะองค์รวม คือ ให้ผู้เรียนมี
 ความสมดุลทั้งด้านจิตใจ ร่างกาย ปัญญา และสังคม ตลอดจนสามารถพัฒนาผู้เรียนได้ตาม
 ธรรมชาติและเต็มศักยภาพนั้น การแนะแนวนับว่ามีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการ
 แนะแนวเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้เรียนรู้จักและเข้าใจตนเอง สามารถเลือกและตัดสินใจได้อย่าง
 เหมาะสม มีทักษะในการจัดการชีวิต ตลอดจนสามารถปรับตัวและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมี
 ความสุข ดังนั้นในการบริหารจัดการหลักสูตรให้บรรลุจุดหมายจำเป็นต้องใช้กระบวนการทาง
 จิตวิทยาและการแนะแนวเพื่อให้

ผู้เรียนรู้จักตนเอง รู้ความถนัด ความสนใจ ตลอดจนความต้องการ เพื่อนำไปสู่การ
 เลือกวิชาเรียน และเลือกอาชีพ

ผู้เรียนเข้าใจและเห็นคุณค่าในตนเอง เข้าใจและยอมรับผู้อื่น สามารถแก้ไขข้อ
 ขัดแย้งและเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้

ครูมีข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้เหมาะสม สนองความต้องการ ความถนัด ความสนใจ และวิธีการหรือลีลาการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน บรรยากาศการเรียนการสอนเป็นไปอย่างอบอุ่น ผู้เรียนมีความสุขที่จะเรียนรู้ ครูมีความสุขที่จะอยู่ร่วมกับผู้เรียน การดำเนินงานแนะแนวให้ประสบความสำเร็จ มิใช่เพียงรู้จักว่า “การแนะแนวคืออะไร หลักการที่สำคัญของการแนะแนวมีอะไรบ้าง หรือเทคนิคในการแนะแนวเป็นอย่างไร...” แต่งานแนะแนวจะประสบความสำเร็จจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ นั่นคือการใช้องค์ความรู้ทางจิตวิทยา เพื่อให้เข้าใจถึงธรรมชาติของมนุษย์ที่มีความแตกต่างกัน ทั้งวัย ความถนัด และความสนใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสาเหตุของพฤติกรรมของแต่ละบุคคล และใช้ศิลป์ของการแนะแนว ได้แก่ เทคนิคและทักษะต่าง ๆ ที่จะทำความเข้าใจและหาทางช่วยเหลือผู้เรียนอย่างเหมาะสมเป็นกรณี ๆ ไป ซึ่งศาสตร์และศิลป์จะต้องใช้ควบคู่กันไปเสมอ ดังนั้นการบริหารจัดการแนะแนวให้เกิดสัมฤทธิ์ผลอย่างแท้จริง ทั้งในด้านการพัฒนาระบบการแนะแนว และการจัดการเรียนรู้ที่สามารถสนองความต้องการ ความถนัด ความสามารถ และความสนใจของผู้เรียนได้อย่างครบถ้วน เหมาะกับกลุ่มเป้าหมาย ผู้บริหารและครูทุกคน รวมทั้งผู้เกี่ยวข้อง ควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับศาสตร์และศิลป์ของการแนะแนว

ศาสตร์และศิลป์ของการแนะแนวที่เป็นพื้นฐานสำคัญในการบริหารจัดการแนะแนว และการจัดการเรียนรู้ คือ การรู้จักและเข้าใจผู้เรียน

การรู้จักและเข้าใจผู้เรียนนั้น สามารถกล่าวได้เป็น 2 ส่วน คือ

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

การรู้จักผู้เรียน ส่วนที่เป็นข้อมูลเชิงนามธรรม คือ การรู้จักและเข้าใจธรรมชาติของความเป็นมนุษย์เป็นการรู้และเข้าใจความรู้สึก ความคิด และพฤติกรรมของผู้เรียนแต่ละบุคคล แต่ละกลุ่ม

ข้อมูลผู้เรียนทั้งสองส่วน มีความสำคัญและเกี่ยวโยงส่งผลซึ่งกันและกัน ซึ่งครูทุกคนควรมีความรู้ ความเข้าใจ และมีเทคนิควิธีการรู้จักและเข้าใจผู้เรียน ใน 2 ประเด็นหลัก คือ

1. การวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และรายกลุ่ม
2. การบูรณาการแนะแนวในการจัดการเรียนรู้

การวิเคราะห์ผู้เรียน

การจะรู้จักและเข้าใจผู้เรียนได้ดีนั้น จำเป็นต้องมีการศึกษาและรวบรวมข้อมูลผู้เรียน ทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม โดยใช้เครื่องมือ เทคนิค วิธีการที่หลากหลาย และข้อมูลที่ได้ควรจะได้มาจากหลายฝ่ายและหลายสถานการณ์ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเพียงวิธีใดวิธีหนึ่งเป็นข้อมูลที่ยังไม่น่าเชื่อถือ ควรศึกษาหลาย ๆ วิธี จนกว่าจะแน่ใจว่าได้ข้อมูลที่ต้องการ เพียงพอ และเชื่อถือได้ สิ่งสำคัญในการศึกษารวบรวมข้อมูล คือการวิเคราะห์ผู้เรียน เพื่อการรู้จักและเข้าใจผู้เรียน โดยใช้หลักการทางจิตวิทยาและการแนะแนว

การวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม จึงมีหลักการและเทคนิควิธีการดังนี้
ข้อมูลมีความสมบูรณ์และเชื่อถือได้

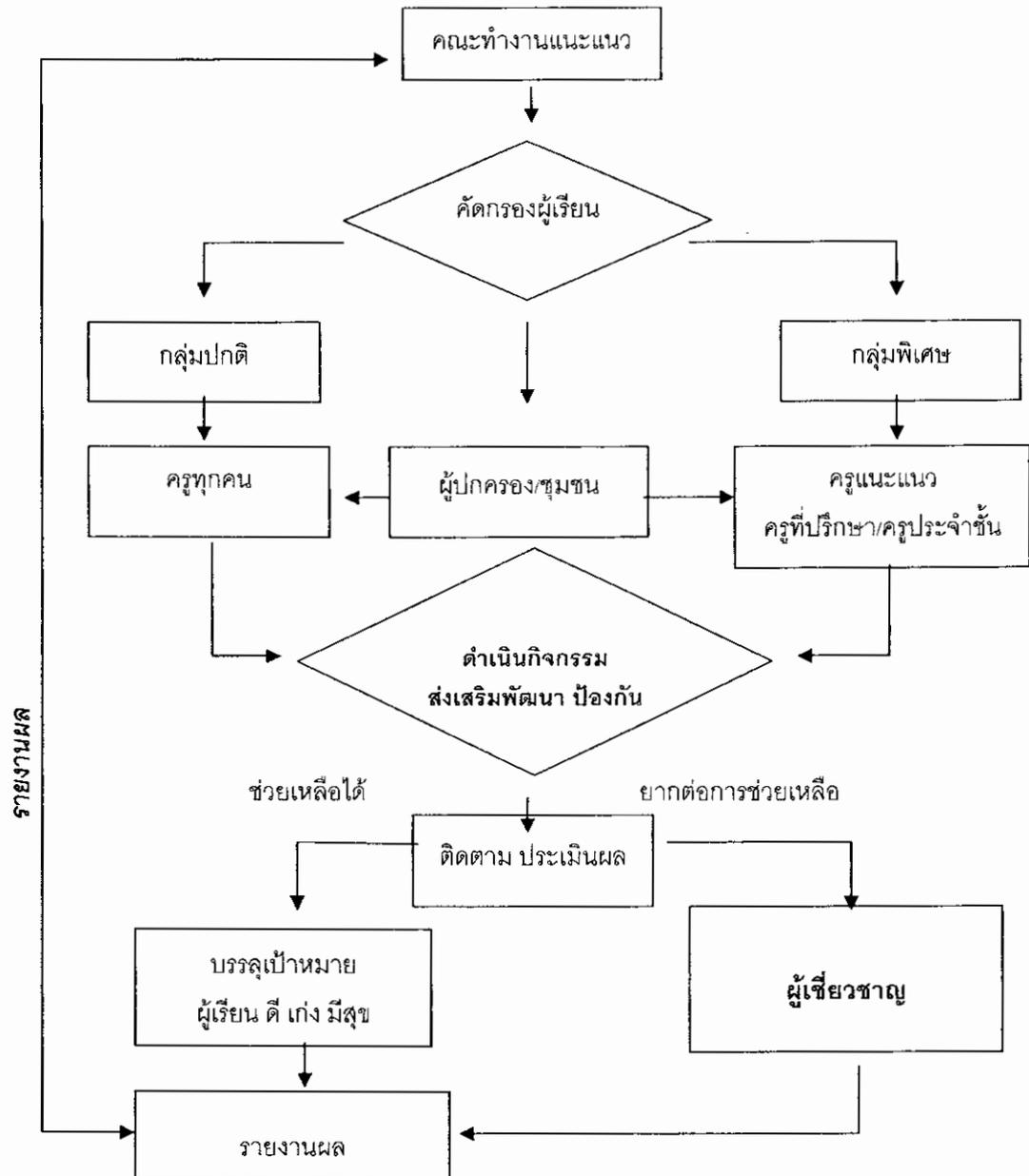
การที่จะรู้จักผู้เรียนแต่ละคน จำเป็นต้องมีการรวบรวมข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ใช้เครื่องมือและเทคนิคในการรวบรวมให้มากที่สุด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงและเชื่อมั่นได้ โดยมีสิ่งสำคัญและจำเป็นต้องรวบรวม ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับทางบ้านและพื้นเพเดิมของผู้เรียน
2. ข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพ อนามัย
3. ข้อมูลด้านการศึกษา ความสามารถทั่วไปหรือความถนัด
4. ข้อมูลด้านสังคม อารมณ์ของผู้เรียน
5. ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานและประสบการณ์ต่าง ๆ
6. ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการชีวิตและอนาคต

ระบบการดำเนินงานแนะแนว

เพื่อสนองพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด การแนะแนวของสถานศึกษาจึงควรมีความชัดเจนเป็นระบบมากขึ้น โดยมีจุดเน้นให้ครูทุกคนมีบทบาทในการแนะแนว รู้จักและเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล มีความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย ทั้งในและนอกสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาผู้เรียน ซึ่งจะต้องคัดกรองผู้เรียนเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มปกติและกลุ่มพิเศษ โดยกลุ่มพิเศษเป็นผู้มีความสามารถพิเศษ ผู้มีปัญหาทางการเรียน ผู้พิการ ผู้มีปัญหาอื่นๆ จะเป็นกลุ่มที่ต้องดูแล ช่วยเหลือ พัฒนา ส่งเสริม และเฝ้าระวังอย่างใกล้ชิดจากครูแนะแนว และครูที่ปรึกษา / ครูประจำชั้น ซึ่งจะทำงานเป็นทีม หากมีปัญหาที่ซับซ้อนเกินไปอาจจะต้องร่วมมือกับจิตแพทย์ หรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทั้งนี้เพื่อพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ปรับตัวอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข เป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน และสังคม

ตลอดจนทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ดังแผนภูมิระบบการดำเนินงานแนะแนว⁶⁹ ต่อไปนี้



แผนภูมิที่ 8 แผนภูมิระบบการดำเนินงานแนะแนว

ที่มา : กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารจัดการแนะแนว (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2545), 15.

⁶⁹ กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, คู่มือครูที่ปรึกษาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2547), 83.

แผนภูมินี้เป็นการเสนอตัวอย่างระบบการดำเนินงานแนะแนวของสถานศึกษา ซึ่งสามารถใช้ได้กับการจัดการศึกษาทั้ง 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ นอกกระบบ และ การศึกษาตามอัธยาศัย

จากแผนภูมិระบบการดำเนินงานแนะแนวเพื่อพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษา จะเห็นได้ว่าการแนะแนวเป็นบทบาทของครูทุกคนที่จะต้องดำเนินการคัดกรองและจัดกิจกรรมหรือบริการต่างๆเพื่อส่งเสริมพัฒนา ป้องกัน แก้ไข โดยครูทุกคน ควรดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล
2. คัดกรองผู้เรียนเพื่อจำแนกผู้เรียนออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มปกติ และกลุ่มพิเศษ
3. ดูแลช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาในด้านต่างๆให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ
4. พัฒนาระบบข้อมูลและภูมิความรู้ที่ทันสมัย เป็นประโยชน์และจำเป็นในการดำเนินชีวิต
5. ประสานงานกับผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อการร่วมมือในการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
6. ประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อการดูแลช่วยเหลือและการส่งต่อผู้เรียน
7. จัดกิจกรรมทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อป้องกัน แก้ไข และส่งเสริม พัฒนา ผู้เรียนทุกคน รวมทั้งผู้ที่มีความสามารถพิเศษ ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ ตลอดจนผู้มีปัญหาชีวิต และสังคม ให้สามารถพัฒนาตนได้เต็มศักยภาพ
8. ร่วมจัดบริการต่างๆ เช่นจัดบริการด้านสุขภาพ
 - 1) จัดหาทุนและอาหารกลางวัน
 - 2) จัดหางาน
 - 3) จัดให้มีการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเพื่อการวางแผนชีวิต
 - 4) จัดบริการช่วยเหลือผู้เรียนที่มีปัญหา หรือความต้องการพิเศษ
 - 5) ติดตามผลผู้เรียนทั้งในปัจจุบันและจบการศึกษาแล้ว
 - 6) นิเทศ ติดตาม ประเมินผล และประชาสัมพันธ์

ประวัติความเป็นมาของการบริหารงานเทศบาล

เทศบาล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง บริหารงานโดยประชาชนในท้องถิ่น เป็นผู้เลือกตั้งตัวแทนขึ้นมาทำหน้าที่ควบคุมการบริหารงานในรูปของคณะเทศมนตรีควบคุมโดยสภาเทศบาล การจัดการศึกษาแก่ประชาชนในเขตเทศบาลเป็นหน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่งของคณะผู้บริหาร โดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้การจัดการศึกษาของเทศบาล

ดำเนินไปอย่างสอดคล้องกับความมุ่งหมายของการศึกษาระดับประถมศึกษา กระทรวงมหาดไทยได้กำหนดให้มีส่วนการงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาเป็นการเฉพาะ ทั้งในระดับกรม และในสำนักงานเทศบาล ภายใต้การกำกับดูแลของปลัดเทศบาล และกำหนดนโยบายการบริหารของคณะเทศมนตรีโดยความเห็นชอบของสภาเทศบาล⁷⁰

ก่อน พ.ศ.2476 การศึกษาระดับประถมของไทยเรียกว่า การศึกษาประชาบาล ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้มอบหมายให้แต่ละจังหวัดดำเนินการ ทั้งโรงเรียนที่อยู่ในเขตเทศบาลและนอกเขตเทศบาล จนกระทั่งมีการตราพระราชบัญญัติระเบียบราชการแผ่นดิน พ.ศ.2476 พระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ.2478 และพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2478 กระทรวงศึกษาธิการกับกระทรวงมหาดไทย จึงได้ประชุมร่วมกันพิจารณาการโอนโรงเรียนประชาบาลที่อยู่ในเขตเทศบาลไปให้รับผิดชอบดำเนินการ โดยกำหนดเงื่อนไขการโอนไว้ดังนี้

1. ถ้าเทศบาลใดพร้อมที่จะรับโอนเอาโรงเรียนประถมศึกษาในเขตเทศบาลไปดำเนินการโดยไม่เรียกร้องให้กระทรวงศึกษาธิการช่วยเหลือเรื่องการเงิน กระทรวงศึกษาธิการก็จะให้โอนโดยเด็ดขาด และรัฐบาลขอให้เทศบาลรับเงินรายได้จากเงินช่วยเหลือการศึกษาที่เก็บได้ในเขตเทศบาลตามประมวลรัษฎากร

2. ทรัพย์สินที่กระทรวงศึกษาธิการเคยรับโอนมาจากเทศบาลให้โอนคืน และให้เปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนเทศบาล ส่วนการจัดการการควบคุมโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการจะช่วยให้ไปจนกว่าเทศบาลจะรับไปโดยเด็ดขาด

3. กระทรวงศึกษาธิการจะควบคุมรายรับ – รายจ่าย ในงบประมาณการจัดการศึกษาตลอดเวลายังดูแลการจัดการแทนเทศบาล

ต่อมาในปี พ.ศ. 2496 คณะรัฐมนตรีได้ประชุมพิจารณาเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของเทศบาลและมีมติออกมาว่า "ขณะนี้การจัดการศึกษาประชาบาลขาดการตรวจตราควบคุม ทำให้ไม่เจริญก้าวหน้าเท่าที่ควร โดยเฉพาะในเขตเทศบาลนครกรุงเทพฯ ควรจัดแบ่งการศึกษาประชาบาลระหว่างเทศบาลกับกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นที่เรียบร้อย เพราะเท่าที่เป็นอยู่ขณะนี้การสอนเป็นของกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนอาคารเรียน โต๊ะ เก้าอี้ เป็นของเทศบาล ทำให้ไม่เจริญขึ้น ดังนั้นเพื่อให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี จึงได้โอนการศึกษาประชาบาลในเขต

⁷⁰ สนิท เหลืองภิรมย์ และคณะ , การบริหารงานบุคคลของพนักงานครูเทศบาล (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น , 2540) , 8.

เทศบาลให้เทศบาลรับไปดำเนินการโดยเด็ดขาด ตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2495 โดยมีข้อตกลงดังนี้

1. ให้โอนโรงเรียนประชาบาลที่อยู่ในเขตเทศบาลให้เทศบาล
2. ครูที่สอนในโรงเรียนที่โอนให้เทศบาล คงมีฐานะเป็นข้าราชการสังกัดกระทรวงศึกษาธิการตามเดิม เพียงแต่ให้เวลาเยี่ยมตัว 3 ปี การบังคับบัญชาครูเหล่านี้เป็นอำนาจของจังหวัดโดยให้เทศบาลรายงานตรงต่อผู้ว่าราชการจังหวัด
3. กระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้จ่ายเงินเดือนและเงินเพิ่มให้แก่ข้าราชการครูที่เทศบาลเยี่ยมไป
4. ครูที่เทศบาลเยี่ยมตัวมานี้ หากพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ด้วยเหตุใดก็ตาม เทศบาลจะต้องบรรจุครูของเทศบาลเข้ารับหน้าที่แทนโดยใช้งบประมาณของเทศบาลเอง
5. ให้เทศบาลจัดตั้งอัตรากារการโรงรอนรับโรงเรียนที่รับโอนไป
6. กระทรวงศึกษาธิการไม่โอนศึกษาธิการอำเภอที่ประจำอยู่ตามอำเภอให้เทศบาล แต่ละเทศบาลจัดตั้งศึกษาธิการแขวงเข้ารับงานแทน
7. ในการโอนโรงเรียนให้เทศบาลนั้น กระทรวงศึกษาธิการยังคงควบคุมดูแลทางวิชาการต่อไป

พ.ศ.2515 ได้มีการรวมกรุงเทพฯ กับธนบุรี พร้อมกับการรวมเทศบาลนครกรุงเทพฯ กับเทศบาลธนบุรีเข้าด้วยกัน และให้โรงเรียนเทศบาลและครุรวมอยู่ในสังกัดกรุงเทพมหานคร

พ.ศ.2521 ได้มีการจัดตั้งเมืองพัทยา ขึ้นเป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ และให้โอนโรงเรียนประชาบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตให้เมืองพัทยารับผิดชอบดำเนินการ

การจัดตั้งเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ.2546 มาตราที่ 8 ได้กล่าวถึงการจัดตั้งเทศบาลไว้ดังนี้ เมื่อมีการจัดตั้งเทศบาลตามพระราชบัญญัติให้เลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรีตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นภายในสี่สิบห้าวันนับแต่วันที่ได้จัดตั้งเป็นเทศบาล ในระหว่างที่ไม่มีนายกเทศมนตรี ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ก่อนวันที่

จัดตั้งเทศบาลปฏิบัติหน้าที่ปลัดเทศบาล และให้ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีเท่าที่จำเป็นได้เป็นการชั่วคราว จนถึงวันประกาศผลการเลือกตั้งนายกเทศมนตรี⁷¹

ปัจจุบันหน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดการศึกษา ได้แก่ เทศบาล/เมืองพัทยาและกรุงเทพมหานคร เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาลจนถึงมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) จำนวน 129 เทศบาล และเปิดสอนถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) 11 เทศบาล เปิดสอนถึงระดับอาชีวศึกษา (ปวช.) 1 เทศบาล ยกเว้นกรุงเทพมหานครเปิดสอนถึงระดับอุดมศึกษา โดยจัดแบ่งเขตการศึกษาออกเป็น 12 เขต เช่นเดียวกับกระทรวงศึกษาธิการ แต่นับจำนวนเทศบาลในเขตจังหวัดที่มีการจัดการศึกษาแล้วเข้าด้วยกัน⁷²

การบริหารงานของเทศบาล

การปกครองท้องถิ่น (Local self – government) หมายถึง การที่ประชาชนในท้องถิ่นมีอำนาจในการปกครองตนเองโดยอิสระภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย หรืออีกนัยหนึ่งการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีลักษณะอย่างน้อย 4 ประการ ได้แก่ 1) เป็นนิติบุคคล 2) ผู้บริหารหรือสมาชิกสภาท้องถิ่นได้รับเลือกตั้งมาจากประชาชนทั้งหมดหรือบางส่วน 3) มีรายได้และงบประมาณเป็นของตนเอง 4) มีอิสระในการบริหารงานภายในขอบเขตของกฎหมาย การบริหารงานของเทศบาลจึงเป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยความในมาตรา 14 ได้บัญญัติให้องค์การเทศบาล ประกอบด้วย สภาเทศบาลและนายกเทศมนตรี ที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชนในเขตเทศบาลนั้น และให้อยู่ในตำแหน่งได้คราวละสี่ปี มาตรา 50 ได้ระบุหน้าที่ของเทศบาลที่ต้องดำเนินการในเขตเทศบาล ได้แก่ 1) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน 2) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ 3) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล 4) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ 5) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง 6) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม 7) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ 8) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น และ 9) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล และการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของ

⁷¹ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ.2546, "ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา" เล่มที่ 120, ตอนที่ 124 ก (22 ธันวาคม 2546) : 2 .

⁷² สำนักบริหารการศึกษท้องถิ่น, สถิติข้อมูลการศึกษาเทศบาลและเมืองพัทยา ปีการศึกษา 2546 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อาสาสมัครชาตินแดน , 2546) , 1 – 2 .

ประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์วิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด⁷³

โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการของเทศบาล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล ตามความเหมาะสมและความต้องการของท้องถิ่น พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ได้บัญญัติให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาล เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยเทศบาล กำหนดว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและกฎหมายอื่น ที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่เทศบาล โดยโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาล มีรายละเอียด ดังนี้

1. สำนักปลัดเทศบาล มีฐานะเป็นกองมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของสำนัก กอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาล โดยเฉพาะรวมทั้งเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล โดยมีหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาพนักงานและลูกจ้าง และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักปลัดเทศบาล

2. กองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น

2.1 ส่วนราชการที่เป็นสำนักหรือกอง ได้แก่ การคลัง การช่าง การสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม การศึกษา วิชาการและแผนงาน การประปา การแพทย์ การช่างสุขาภิบาล สวัสดิการสังคม ให้แต่ละสำนักหรือกองมีหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่กำหนดในประกาศเทศบาล ให้เป็นหน้าที่ของสำนักหรือกองนั้น โดยมีผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วน

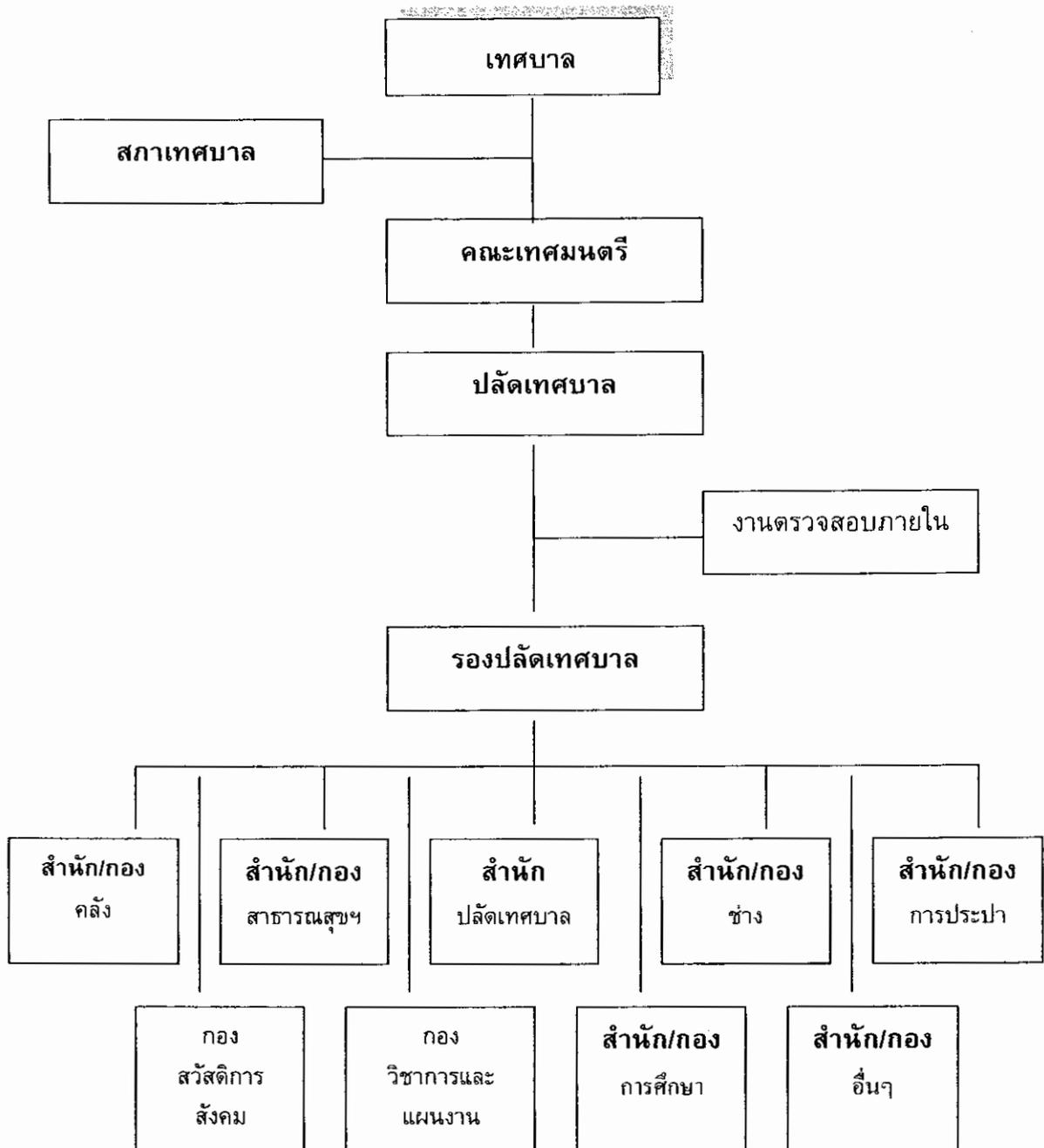
⁷³ พระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 12) พ.ศ.2546, "ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา" เล่มที่ 120 , ตอนที่ 124 ก (22 ธันวาคม 2546) : 17 – 18 .

ราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของ
สำนัก กองหรือส่วนราชการนั้น

2.2 หน่วยงานตรวจสอบภายในและแขวง

จากโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลดังกล่าว เทศบาลใดจะประกาศ
กำหนด สำนักกองหรือส่วนราชการอื่นๆ ได้ตามความเหมาะสมและความจำเป็นตามอำนาจ
หน้าที่ของเทศบาล นอกจากนี้การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักปลัดเทศบาลสำนักกองหรือส่วน
ราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้กำหนดตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่อยู่ในขอบเขตหน้าที่ ทั้งนี้ตามที่
คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้น โดยความ
เห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด⁷⁴ ดังแผนภูมิที่ 9

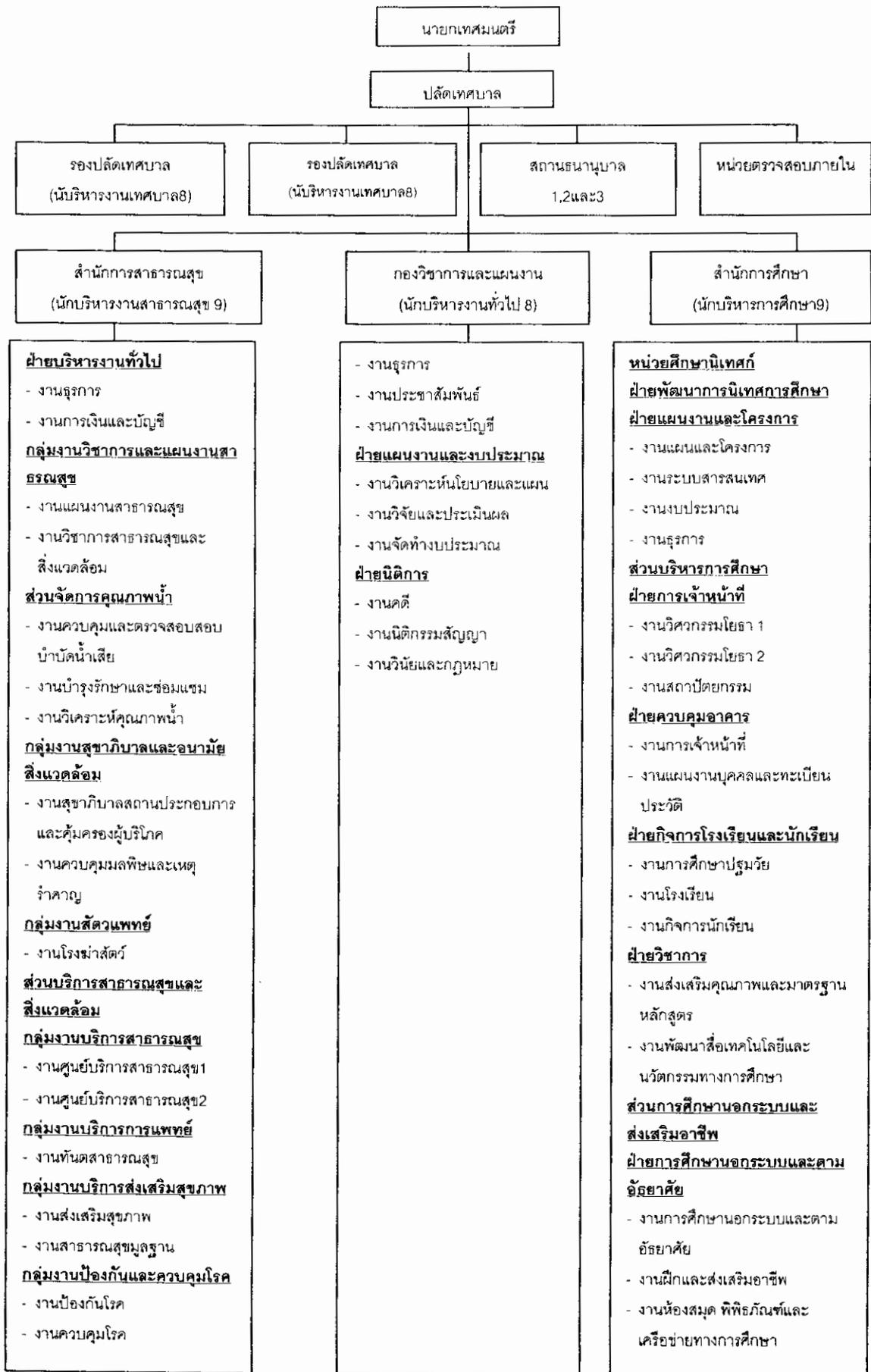
⁷⁴ กรมการปกครอง, สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น, ผู้รวบรวม, ระเบียบกฎหมาย
ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาท้องถิ่น (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อาสาธาธาธา, 2545), 45 – 48 .



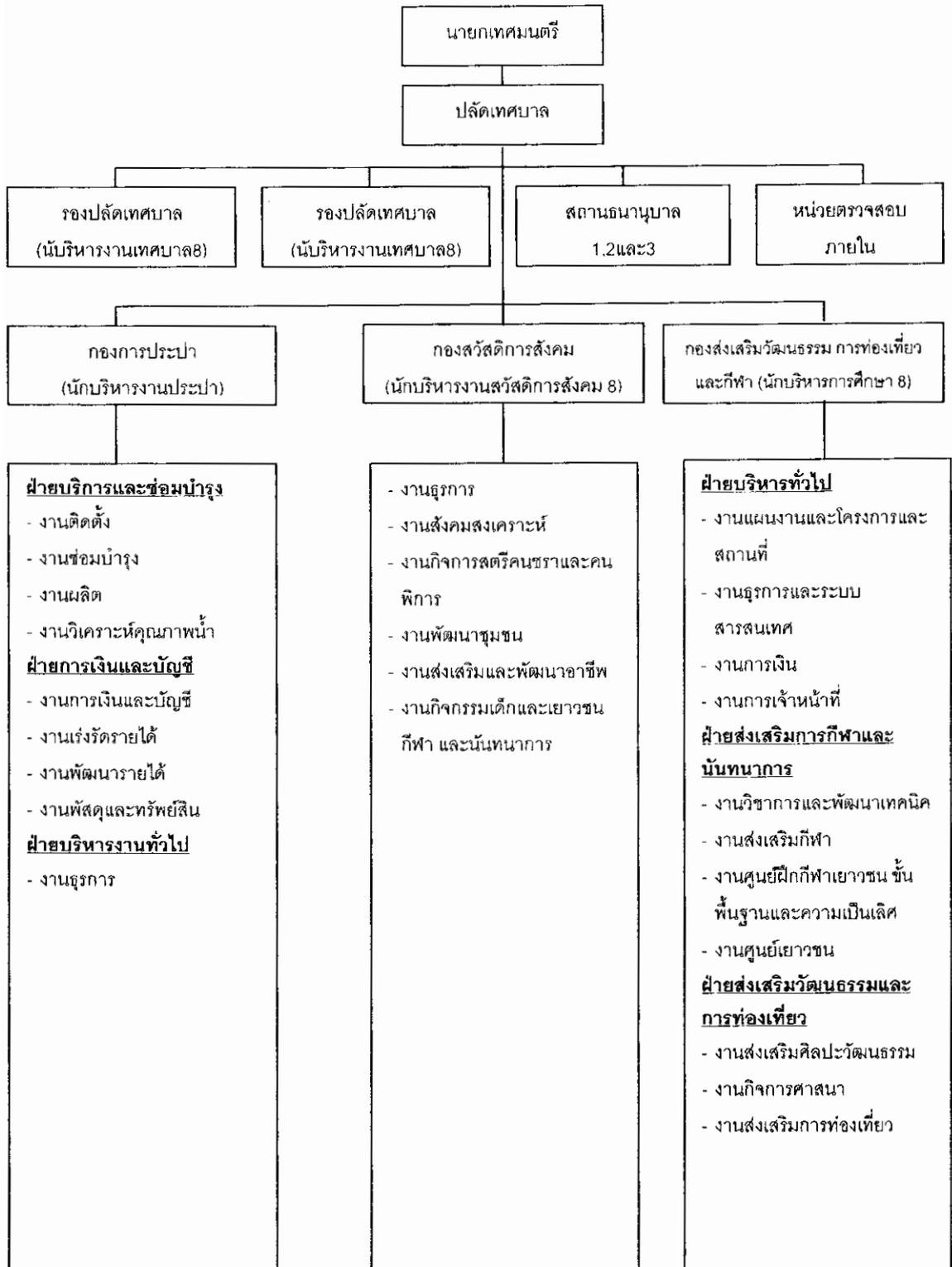
แผนภูมิที่ 9 โครงสร้างการบริหารงานของเทศบาล

ที่มา : ชวงศ์ ฉายะบุตร, การปกครองท้องถิ่นไทย (กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์เนศ พรินท์ติ้งเซนเตอร์ จำกัด, 2539), 135 .

คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล, "ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล," 22 พฤศจิกายน 2544 .

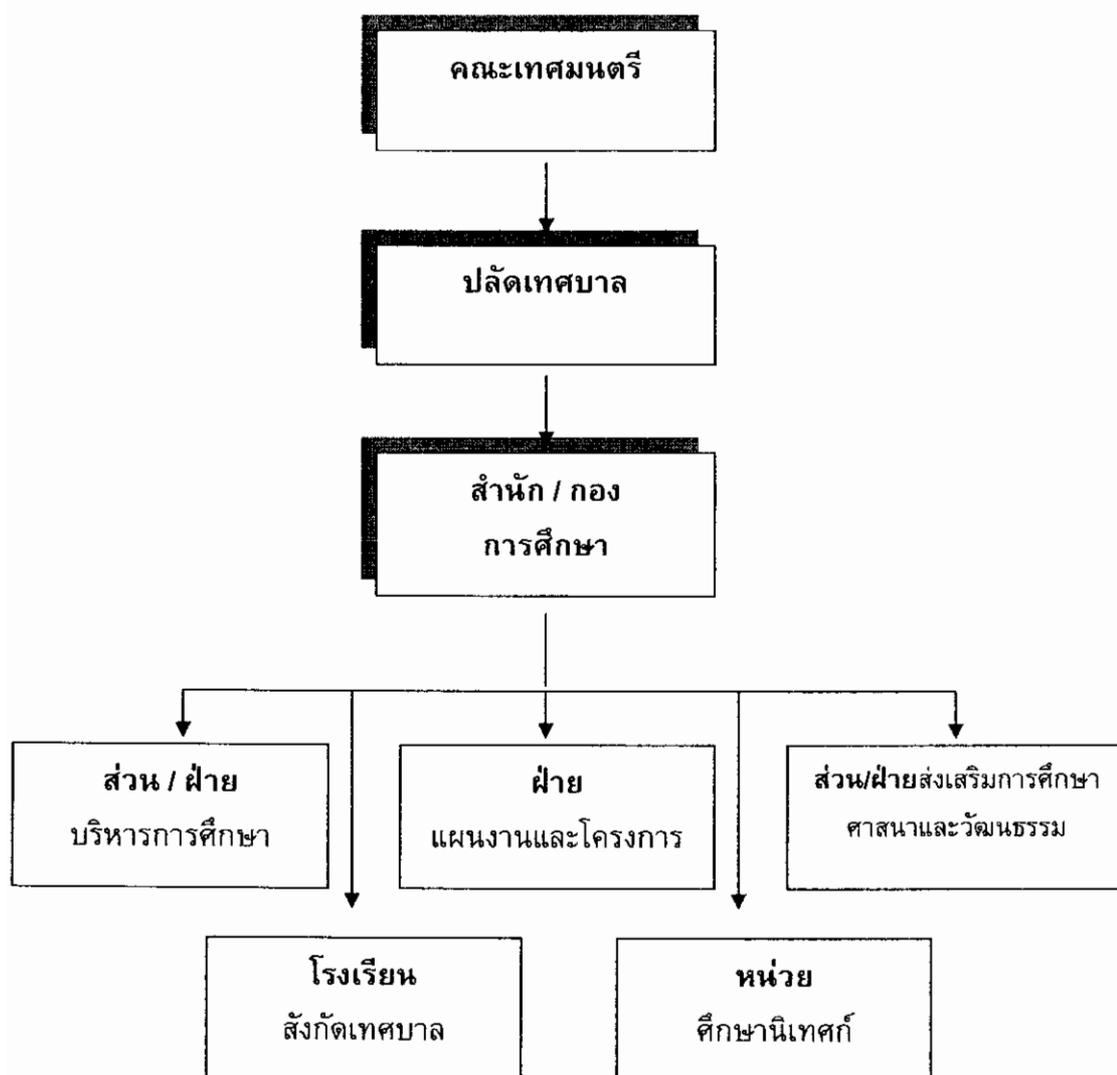


แผนภูมิที่ 11 โครงสร้างการบริหารงานของเทศบาล



โครงสร้างส่วนราชการภายในหน่วยงานการศึกษาของเทศบาล

การจัดการศึกษาของเทศบาล เป็นการดำเนินการบริหารงานเพื่อพัฒนาคุณภาพ และศักยภาพคนในท้องถิ่นให้มีคุณลักษณะที่สามารถบูรณาการวิถีชีวิตให้สอดคล้องกับ สภาพแวดล้อมความต้องการของสังคมและประเทศชาติตามหลักแห่งการปกครองตนเอง ตาม เจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยมีหน่วยงานการศึกษาของเทศบาล ที่เรียกว่า "สำนัก/ กองการศึกษา" มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการควบคุมดูแลการจัดการศึกษาของเทศบาล ในระดับ เทศบาลภายใต้การกำกับดูแล ของปลัดเทศบาล และคณะเทศมนตรี ดังแผนภูมิที่ 13



แผนภูมิที่ 13 โครงสร้างหน่วยงานการศึกษาของเทศบาล กรณีเทศบาลขนาดใหญ่และขนาดกลาง

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล, "หนังสือด่วนที่สุด ที่ มท 0809.3/ว.40," 13 พฤศจิกายน 2545 .

สำหรับโครงสร้างส่วนราชการภายในหน่วยงานการศึกษาของเทศบาล คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลได้กำหนดให้เป็นไปตามขนาดของเทศบาล ซึ่งมี 3 ขนาด ได้แก่ 1) เทศบาลขนาดใหญ่ 2) เทศบาลขนาดกลาง 3) เทศบาลขนาดเล็ก โดยมีผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา หรือผู้อำนวยการกองการศึกษา หรือหัวหน้ากองการศึกษา ซึ่งเป็นตำแหน่งของพนักงานครูเทศบาลที่ไม่สังกัดสถานศึกษา สายงานนักบริหารการศึกษา เป็นหัวหน้าหน่วยงานการศึกษาของเทศบาล ทำหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบการบริหารงานภายในหน่วยงานการศึกษาของเทศบาล รายละเอียด ดังนี้

1. เทศบาลขนาดใหญ่ โครงสร้างของส่วนราชการมี 2 ลักษณะได้แก่ เป็นหน่วยงานระดับสำนัก หรือระดับกอง ดังนี้

1.1 สำนักงานการศึกษา มีผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ระดับ 9 เป็นผู้บังคับบัญชา แบ่งส่วนราชการภายในเป็น 1 ฝ่าย 2 ส่วน โรงเรียนเทศบาลและหน่วยศึกษานิเทศก์ หรือ

1.2 กองการศึกษา มีผู้อำนวยการกองการศึกษา ระดับ 8 เป็นผู้บังคับบัญชา แบ่งส่วนราชการภายในเป็น 3 ฝ่าย โรงเรียนเทศบาลและหน่วยศึกษานิเทศก์

2. เทศบาลขนาดกลาง โครงสร้างของส่วนราชการมีลักษณะเป็นหน่วยงานระดับกองที่เรียกว่า กองการศึกษา มีผู้อำนวยการกองการศึกษา ระดับ 8 หรือระดับ 7 เป็นผู้บังคับบัญชา แบ่งส่วนราชการภายใน เป็น 3 ฝ่าย โรงเรียนเทศบาลและหน่วยศึกษานิเทศก์

3. เทศบาลขนาดเล็ก โครงสร้างของส่วนราชการมีลักษณะเป็นหน่วยงานระดับกอง ที่เรียกว่า กองการศึกษา มีหัวหน้ากองการศึกษา ระดับ 6 เป็นผู้บังคับบัญชา แบ่งส่วนราชการภายในเป็น 17 งาน โรงเรียนเทศบาลและหน่วยศึกษานิเทศก์⁷⁵ ดังตารางที่ 1-3

โดยโรงเรียนสังกัดเทศบาลจะมีผู้อำนวยการโรงเรียน หรืออาจารย์ใหญ่ หรือครูใหญ่ ซึ่งเป็นพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษา สายงานผู้บริหารในสถานศึกษา เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานครูเทศบาลและบุคลากรในโรงเรียน มีหน้าที่รับผิดชอบบริหารงานการจัดการศึกษาของเทศบาล ในระดับโรงเรียน ของโรงเรียนที่ดำรงตำแหน่งให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา ภายใต้การกำกับดูแลของหน่วยงานการศึกษาของเทศบาล

⁷⁵ สำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล, "หนังสือด่วนที่สุด ทม 0809.1/ว.145," 13 พฤศจิกายน 2545 .

ตารางที่ 1 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานการศึกษาของเทศบาลขนาดใหญ่

สำนักการศึกษา ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ระดับ 9	กองการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา ระดับ 8
แบ่งออกเป็น 1 ฝ่าย, 2 ส่วน, โรงเรียนและหน่วยศึกษานิเทศก์ ดังนี้	แบ่งออกเป็น 3 ฝ่าย, โรงเรียนและหน่วยศึกษานิเทศก์ ดังนี้
1. ฝ่ายแผนงานและโครงการ 1) งานแผนและโครงการ 2) งานระบบสารสนเทศ 3) งานงบประมาณ 4) งานธุรการ 2. ส่วนบริหารการศึกษา 2.1 ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ 1) งานการเจ้าหน้าที่ 2) งานวางแผนบุคคลและทะเบียนประวัติ 2.2 ฝ่ายกิจการโรงเรียน 1) งานการศึกษาปฐมวัย 2) งานโรงเรียน 3) งานกิจการนักเรียน 2.3 ฝ่ายวิชาการ 1) งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร 2) งานพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา 3. ส่วนส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 3.1 ฝ่ายการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย 1) งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย 2) งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ 3) งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา 3.2 ฝ่ายกิจกรรมเด็กและเยาวชน 1) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน 2) งานกีฬาและนันทนาการ 3.3 ฝ่ายส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม 1) งานกิจการศาสนา 2) งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม 4. โรงเรียน 4.1 ฝ่ายวิชาการ 4.3 ฝ่ายปกครอง 4.2 ฝ่ายบริหาร 4.4 ฝ่ายบริการ 5. หน่วยศึกษานิเทศก์	1. ฝ่ายแผนงานและโครงการ 1) งานแผนและโครงการ 2) งานระบบสารสนเทศ 3) งานงบประมาณ 4) งานธุรการ 2. ฝ่ายบริหารการศึกษา 1) งานการเจ้าหน้าที่ 2) งานวางแผนบุคคลและทะเบียนประวัติ 3) งานการศึกษาปฐมวัย 4) งานโรงเรียน 5) งานกิจการนักเรียน 6) งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร 7) งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา 3. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 1) งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย 2) งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ 3) งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา 4) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน 5) งานกีฬาและนันทนาการ 6) งานกิจการศาสนา 7) งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม 4. โรงเรียน 4.1 ฝ่ายวิชาการ 4.2 ฝ่ายบริหาร 4.3 ฝ่ายปกครอง 4.4 ฝ่ายบริการ 5. หน่วยศึกษานิเทศก์

หมายเหตุ เทศบาลอาจประกาศกำหนดฝ่ายที่เรียกชื่ออย่างอื่นได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับคุณภาพและปริมาณงาน

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการกลางเทศบาล, "หนังสือ ส่วนที่ 15 มท 0809.1/ว 154," 8 พฤศจิกายน 2545 .

ตารางที่ 2 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานการศึกษาของเทศบาล
ขนาดกลาง

สำนักงานการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา ระดับ 8	กองการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา ระดับ 7
แบ่งออกเป็น 3 ฝ่าย,โรงเรียนและหน่วยศึกษานิเทศก์ ดังนี้	แบ่งออกเป็น 3 ฝ่าย , โรงเรียนและหน่วยศึกษานิเทศก์ ดังนี้
1. ฝ่ายแผนงานและโครงการ 1) งานแผนและโครงการ 2) งานระบบสารสนเทศ 3) งานงบประมาณ 4) งานธุรการ	1. ฝ่ายแผนงานและโครงการ 1) งานแผนและโครงการ 2) งานระบบสารสนเทศ 3) งานงบประมาณ 4) งานธุรการ
2. ฝ่ายบริหารการศึกษา 1) งานกาารเจ้าหน้าที่ 2) งานวางแผนบุคคลและทะเบียนประวัติ 3) งานการศึกษาปฐมวัย 4) งานโรงเรียน 5) งานกิจการนักเรียน 6) งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร 7) งานพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา	2. ฝ่ายบริหารการศึกษา 1) งานกาารเจ้าหน้าที่ 2) งานวางแผนบุคคลและทะเบียนประวัติ 3) งานการศึกษาปฐมวัย 4) งานโรงเรียน 5) งานกิจการนักเรียน 6) งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร 7) งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
3. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 1) งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย 2) งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ 3) งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา 4) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน 5) งานกีฬาและนันทนาการ 6) งานกิจการศาสนา 7) งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	3. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 1) งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย 2) งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ 3) งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา 4) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน 5) งานกีฬาและนันทนาการ 6) งานกิจการศาสนา 7) งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม
4. โรงเรียน 4.1 ฝ่ายวิชาการ 4.2 ฝ่ายบริหาร 4.3 ฝ่ายปกครอง 4.4 ฝ่ายบริการ	4. โรงเรียน 4.1 ฝ่ายวิชาการ 4.2 ฝ่ายบริหาร 4.3 ฝ่ายปกครอง 4.4 ฝ่ายบริการ
5. หน่วยศึกษานิเทศก์	5. หน่วยศึกษานิเทศก์

หมายเหตุ เทศบาลอาจประกาศกำหนดฝ่ายที่เรียกชื่ออย่างอื่นได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับคุณภาพ
และปริมาณงาน

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการกลางเทศบาล, "หนังสือ ด่วนที่สุด มท 0809.1/ว 154," 8 พฤศจิกายน 2545 .

ตารางที่ 3 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานการศึกษา ของเทศบาลขนาดเล็ก

กองการศึกษา หัวหน้ากองการศึกษา ระดับ 6	
แบ่งออกเป็น 18 งาน , โรงเรียน และหน่วยศึกษานิเทศก์ ดังนี้	
1) งานแผนและโครงการ	
2) งานระบบสารสนเทศ	
3) งานงบประมาณ	
4) งานธุรการ	
5) งานการเจ้าหน้าที่	
6) งานวางแผนบุคคลและทะเบียนประวัติ	
7) งานการศึกษาปฐมวัย	
8) งานโรงเรียน	
9) งานกิจการนักเรียน	
10) งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร	
11) งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา	
12) งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย	
13) งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ	
14) งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา	
15) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	
16) งานกีฬาและนันทนาการ	
17) งานกิจการศาสนา	
18) งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	
	- โรงเรียนสังกัดเทศบาล (ฝ่ายวิชาการ , ฝ่ายบริหาร , ฝ่ายปกครอง , ฝ่ายบริการ)
	- หน่วยศึกษานิเทศก์

หมายเหตุ เทศบาลอาจประกาศกำหนดงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับคุณภาพและปริมาณงาน

ตารางที่ 1 - 3 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานการศึกษา ของ เทศบาลขนาดใหญ่, ขนาดกลาง และขนาดเล็ก

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการกลางเทศบาล, "หนังสือ ด่วนที่สุดที่ มท 0809.1/ว 154," 8 พฤศจิกายน 2545 .

การจัดการศึกษาของเทศบาล

การจัดการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลและเมืองพัทยา เป็นการศึกษาภาคบังคับ เปิดทำการสอนระดับประถมศึกษา ตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 มีลักษณะการจัดแบบให้เปล่าโดยไม่เก็บค่าเล่าเรียน ต่อมารัฐบาลได้มีมติเห็นชอบให้เทศบาลขยายการจัดการศึกษาไปในระดับอื่นๆอีก เป็นการดำเนินการ ตามแนวนโยบายและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาท้องถิ่น โดยยึดหลักการและวิธีการจัดการศึกษาและมาตรฐานการศึกษา ที่สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทยได้กำหนดไว้ ดังต่อไปนี้

นโยบายการจัดการศึกษาท้องถิ่น มีดังนี้

1. นโยบายด้านความเสมอภาคของโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ เร่งรัดจัดการศึกษาให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการเข้ารับบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ส่งเสริมให้บุคคลและครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นในท้องถิ่นมีสิทธิและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. นโยบายด้านการจัดการศึกษาปฐมวัย ได้แก่ จัดการศึกษาให้เด็กปฐมวัยได้เข้ารับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพส่งเสริมให้บุคคลและครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นในท้องถิ่นมีสิทธิและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาปฐมวัย
3. นโยบายด้านคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ได้แก่ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา
4. นโยบายด้านระบบบริหารและการจัดการศึกษา ได้แก่ จัดระบบบริหารและการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับระบบการศึกษาของชาติอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยมีเอกภาพในเชิงนโยบาย มีความหลากหลายในการปฏิบัติ อีกทั้งมีความพร้อมในการดำเนินการจัดการศึกษาและส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของเอกชนหรือรับฟังความคิดเห็นของเอกชนและประชาชนประกอบการพิจารณาด้วย
5. นโยบายด้านครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ วางแผนงานบุคคล เพื่อใช้ในการประสานข้อมูล มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง
6. นโยบายด้านหลักสูตร ได้แก่ ให้สถานศึกษาจัดทำรายละเอียดสาระหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรท้องถิ่นที่เน้นความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตาม

ความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ให้สอดคล้องกับความเป็นไทย เป็นพลเมืองดีของสังคมและประเทศชาติ

7. นโยบายด้านกระบวนการเรียนรู้ ได้แก่ จัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนมีจิตสำนึกความเป็นไทยและสามารถเรียนรู้ พัฒนาตนเองได้ โดยถือผู้เรียนเป็นสำคัญ

8. นโยบายด้านทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ได้แก่ ระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลทั้งด้านงบประมาณการเงิน ทรัพย์สินในประเทศจากรัฐ บุคคล มาใช้ในการจัดการศึกษาและจัดสรรงบประมาณให้การศึกษานาฐานะที่มีความสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

9. นโยบายด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ได้แก่ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิตและพัฒนาแบบเรียน และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

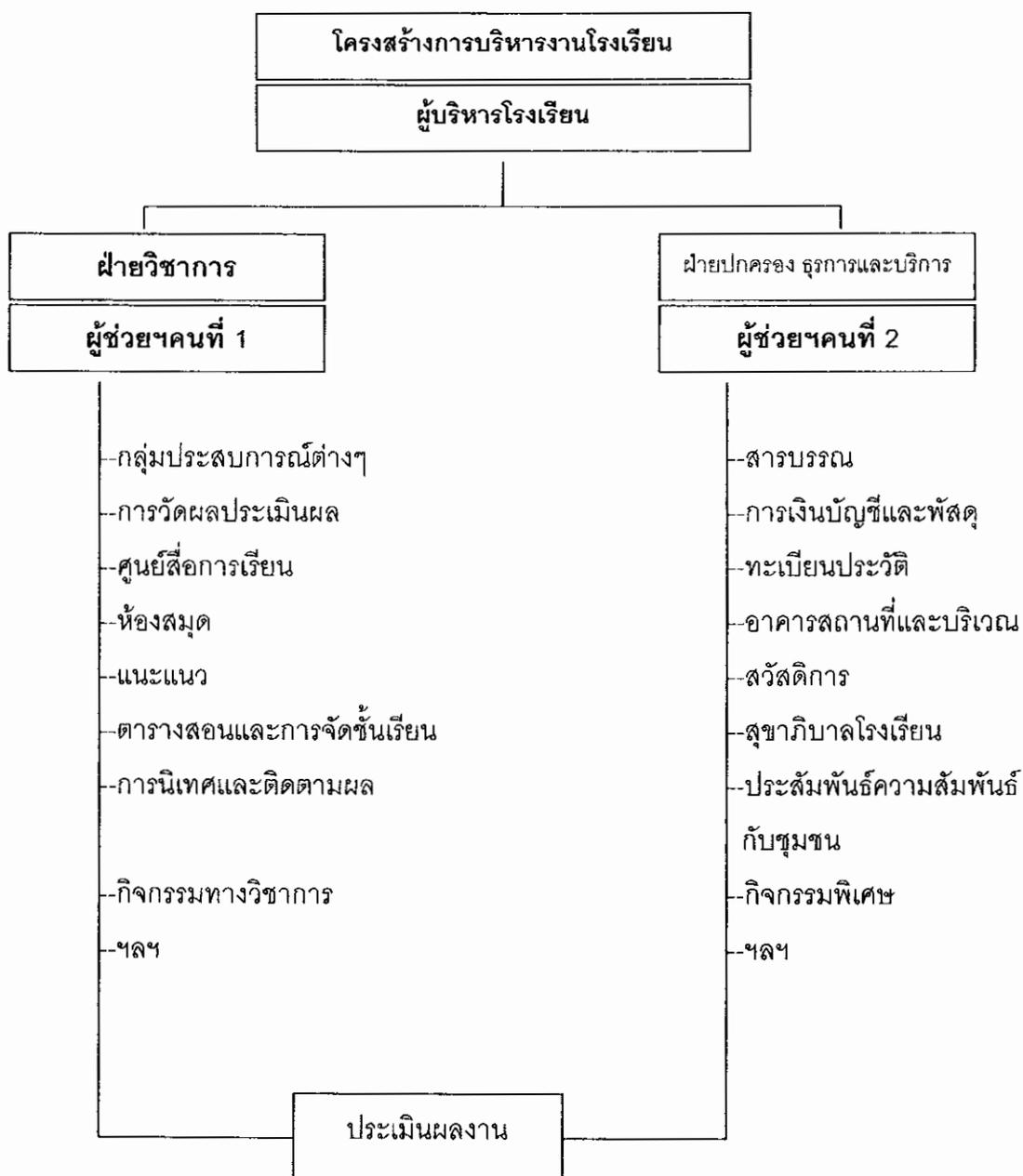
10. นโยบายด้านการส่งเสริมกีฬานันทนาการและกิจกรรมเด็กและเยาวชน ได้แก่ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการด้านกีฬา นันทนาการ แหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบบริการแก่เยาวชน

11. นโยบายดำเนินการส่งเสริมอาชีพ ได้แก่ สนับสนุนช่วยเหลือให้มีการประกอบอาชีพอิสระที่ถูกต้องตามกฎหมาย การจัดการด้านการตลาดให้ได้มาตรฐานและความเหมาะสมตามสภาพท้องถิ่น

12. นโยบายด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ บำรุงรักษา ส่งเสริมและอนุรักษ์สถาบันชาติ ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้เกิดสังคมภูมิปัญญาแห่งการเรียนรู้และสังคมที่เอื้ออาทรต่อกัน

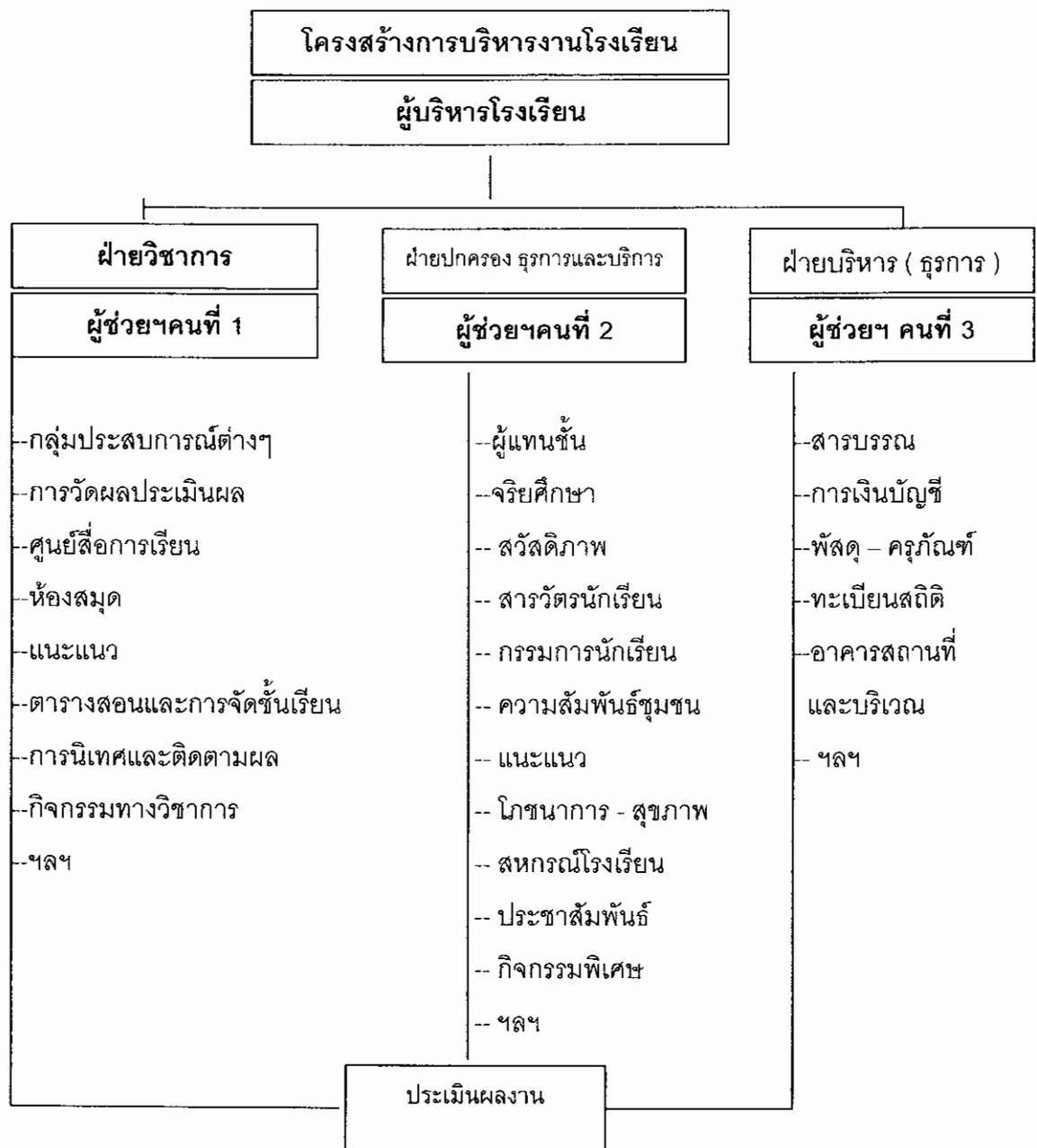
การบริหารงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา

กระทรวงมหาดไทย ได้อนุมัติให้โรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา สามารถดำเนินการจัดการศึกษาได้หลายระดับชั้นตามศักยภาพ ตามความพร้อมและความต้องการของท้องถิ่น ตามโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียน ดังนี้



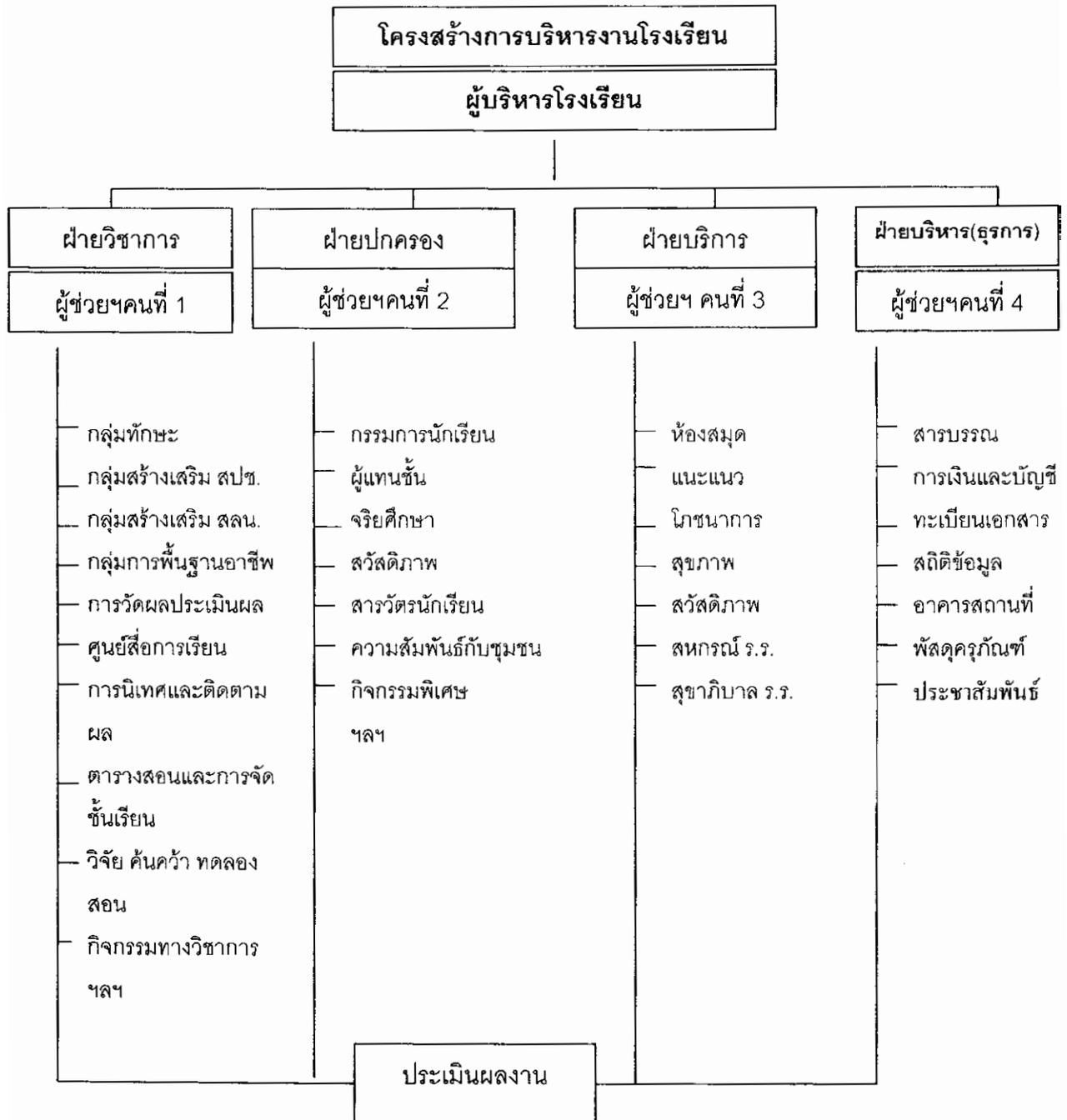
แผนภูมิที่ 14 โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา กรณีมีผู้ช่วยบริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน

ที่มา : สนิท เหลืองภิรมย์และคณะ, คู่มือการบริหารงานบุคคลของพนักงานครูเทศบาล(ม.ป.ท., 2537) , 62 .



แผนภูมิที่ 15 โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา กรณีมีผู้ช่วยบริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน

ที่มา : สนิท เหลืองภิรมย์และคณะ, คู่มือการบริหารงานบุคคลของพนักงานครูเทศบาล (ม.ป.ท., 2540), 63 .



แผนภูมิที่ 16 โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา กรณีมีผู้ช่วยบริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน

ที่มา : สนิท เหลืองภิรมย์และคณะ, คู่มือการบริหารงานบุคคลของพนักงานครูเทศบาล (ม.ป.ท., 2540) , 64 .

ขอบข่ายของงานบริหารสถานศึกษา

โรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติการที่สามารถทำให้นโยบายของท้องถิ่นและของรัฐเห็นผลการปฏิบัติที่เป็นจริงเกิดขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำของโรงเรียนจึงมีหน้าที่รับผิดชอบต่อความสำเร็จของโรงเรียน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จึงได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 8 ประการ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์นโยบายและการสังเคราะห์งาน 2) การบริหารงานในสถานศึกษา 3) การกำกับดูแลงานในสถานศึกษา 4) การเป็นผู้นำ 5) การส่งเสริมสนับสนุน 6) การรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีต่อกรมต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน 7) เสนอแนะข้อคิดเห็นในการปรับปรุงพัฒนางาน ระเบียบและข้อปฏิบัติต่อกรมต้นสังกัด 8) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย⁷⁶

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

วุฒิพงศ์ บทมมาตย์ ได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ครูแนะแนวในส่วนรวมมีสภาพการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมและเป็นรายด้าน 5 บริการ อยู่ในระดับปานกลาง ครูแนะแนวเพศชาย มีระดับการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนประถมศึกษาด้านบริการจัดวางตัวบุคคล และบริการติดตามและประเมินผล มากกว่าครูแนะแนวเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูแนะแนวที่มีคุณวุฒิพื้นฐานด้านแนะแนวต่างกัน มีการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนประถมศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูแนะแนวที่มีคุณวุฒิพื้นฐานอื่นๆมีการดำเนินงานด้านบริการจัดวางตัวบุคคล มากกว่าครูแนะแนวที่มีคุณวุฒิพื้นฐานปริญญาตรี ครูแนะแนวที่ผ่านการอบรมด้านแนะแนว มีการดำเนินงานด้านบริการติดตามและประเมินผลมากกว่าครูแนะแนววุฒิปริญญาตรี ครูแนะแนวที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการแนะแนวต่างกัน มีการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนประถมศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

⁷⁶ จันทราณี สงวนนาม, ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (กรุงเทพฯ: บริษัทบุ๊คพอยท์ จำกัด, 2545), 135 .

สถิติที่ระดับ .05 โดยครูแนะแนวที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีการดำเนินงานด้านบริการให้คำปรึกษามากกว่าครูแนะแนวที่มีประสบการณ์ 1 – 3 ปี และการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย พบปัญหาการดำเนินงานเรียงลำดับจากบริการที่มีปัญหามากที่สุด ไปหาบริการที่มีปัญหาน้อยที่สุด ดังนี้ บริการสนเทศ บริการให้คำปรึกษา บริการศึกษาและรวบรวมข้อมูลรายบุคคลบริการจัดวางตัวบุคคล และบริการติดตามและประเมินผล⁷⁷

เข็มชาติ มหิปปโกชน์ ได้ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม พบว่า ข้าราชการครูจำแนกตามขนาดของโรงเรียน และสถานภาพ มีสภาพการดำเนินกรนิเทศภายในรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากน้อยไปหามากดังนี้ ด้านการวางแผน ด้านการศึกษา สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการของโรงเรียนด้านการปฏิบัติการนิเทศ ด้านการสร้างสื่อเครื่องมือ และการพัฒนาวิธีการนิเทศ ด้านการประเมินผลและรายงานผลข้าราชการครูจำแนกตามขนาดของโรงเรียนและสถานภาพ มีปัญหาในการนิเทศภายในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการสร้างสื่อเครื่องมือ และพัฒนาวิธีการนิเทศ ด้านการประเมินผลและรายงานผลด้านการปฏิบัติการนิเทศ ด้านการวางแผนและด้านการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการของโรงเรียน และข้าราชการครูที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความต้องการนิเทศการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความต้องการการนิเทศการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน⁷⁸

ชูลิต แก้วบุตดี ได้ศึกษากระบวนการนิเทศงานวิชาการระดับก่อนประถมศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ปรากฏว่า ข้าราชการครูโดยส่วนรวมเห็นว่าการดำเนินการ

⁷⁷ วุฒิพงษ์ บทมมาตย์, "สภาพและปัญหาการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนประถมศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย " รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต (หนองคาย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2545), 161 .

⁷⁸ เข็มชาติ มหิปปโกชน์ , "การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย " รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม , 2545. 133 – 135 .

อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านการวางแผนการนิเทศและด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ที่เป็นปัญหาในการดำเนินงาน คือแผนการนิเทศไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนและผู้สอน การประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศงานวิชาการแก่บุคลากรขาดความต่อเนื่องและไม่เป็นไปตามกำหนดระยะเวลาในแผนกิจกรรม⁷⁹

คณิต ธวบุรี ได้ศึกษาการปฏิบัติการนิเทศ 100% ในโรงเรียนประถมสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยปรากฏว่า บุคลากรโดยส่วนรวมและจำแนกตามสถานภาพ เห็นว่าโรงเรียนประถมศึกษามีการปฏิบัติการนิเทศ 100% โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นศึกษานิเทศก์เห็นว่า การปฏิบัติงานด้านการนิเทศ 100 % อยู่ในระดับมาก บุคลากรที่ได้เสนอแนะการปฏิบัติการนิเทศ 100% เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นดังนี้ ควรให้ครู-อาจารย์ทุกคนจัดทำเพิ่มสะสมงานเพื่อพัฒนางานการจัดการเรียนการสอนให้ผู้บริหารตั้งแต่ระดับโรงเรียน สปอ./ก. และสปจ. จัดสรรงบประมาณในการนิเทศอย่างเพียงพอ การจัดประชุมสัมมนาแก่ผู้นิเทศเพื่อให้ความรู้เพิ่มเติม ปรับปรุงพัฒนาแผนการนิเทศ เครื่องมือการนิเทศ รวมทั้งปรับปรุงระบบสารสนเทศให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ในการบริหารงานนิเทศได้อย่างทันท่วงที⁸⁰

พิชิต ถนัดคำ ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดหนองคายพบว่า บุคลากรโดยส่วนรวมมีปัญหาในการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับมาก แต่ผู้รับการนิเทศมีปัญหาดังกล่าวอยู่ในระดับปานกลางและทั้ง 2 กลุ่มมีปัญหาเป็น 3 ชั้นอยู่ในระดับปานกลางและปัญหาอีก ชั้นอยู่ในระดับมาก คือการสร้างขวัญและกำลังใจ และชั้นการวางแผนนิเทศการศึกษา ส่วนผู้ให้การนิเทศบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กและบุคลากรในโรงเรียนขนาดกลางมีปัญหาโดยรวมและทั้ง 5 ชั้นอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้บุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่มีปัญหาโดยรวมและทั้ง 5 ชั้นอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรโดยส่วนรวมและจำแนกตามสถานภาพ และขนาดของโรงเรียนมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับแนว

⁷⁹ ชูลิต แก้วบุตดี, "การศึกษากระบวนการนิเทศงานวิชาการระดับก่อนประถมศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์" รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ,2545, 164 – 165 .

⁸⁰ คณิต ธวบุรี , "ศึกษาการปฏิบัติการนิเทศ 100 % ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร" รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม , 2545 . 175 .

ทางการแก้ไขปัญหាកการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวม และรายชั้นตอน 5 ชั้นอยู่ในระดับมากโดยมีความคิดเห็นรายข้ออยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุดดังนี้ ประชุมสำรวจสภาพปัญหาความต้องการในโรงเรียนแจ้งนโยบายของโรงเรียนเพื่อให้ ตระหนักและมองเห็นความสำคัญของการนิเทศ กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานและกิจกรรมอย่างเป็นระบบ สนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานมีโอกาสพัฒนาตนเอง และตั้งคณะกรรมการ กำหนดเกณฑ์การประเมิน⁸¹

สุเมร ปัตตานี ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการนิเทศภายในตาม ทรรศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งผลการศึกษาปรากฏว่า บุคลากรโดยรวม และจำแนกตามสถานภาพ มีทรรศนะเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนใน การนิเทศภายใน โดยรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นครูผู้สอนมีทรรศนะใน การสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีรายข้อที่มีทรรศนะอยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยสูงสุดในแต่ละด้าน ดังนี้ กำหนดจุดที่ต้องพัฒนาประชุมชี้แจงนโยบายของสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดและสำนักงานการ ประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ จัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อจัดหาสื่อและเครื่องมือนิเทศภายใน ประชุมชี้แจงให้บุคลากรภายในโรงเรียนให้เข้าใจและรับทราบแผนการดำเนินงานและบทบาท หน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องในการนิเทศภายในและกำหนดผู้รับผิดชอบการประเมินผลนิเทศภายใน ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนได้เสนอปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนใน การนิเทศภายในโดยมีการเรียงข้อที่มีความถี่สูงสุดในแต่ละด้าน ดังนี้บุคลากรขาดความรู้ความ เข้าใจในขั้นตอน วิธีการ กระบวนการในการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ การ วางแผนและการกำหนดทางเลือก การสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศและไม่มีความรู้เกี่ยวกับการ

⁸¹ พิชิต ถนัดคำ, "ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหាកการปฏิบัติงานตาม กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา" รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม , 2545 , 127 – 129.

ประเมินผลและการรายงานผล ขาดงบประมาณ ผู้บริหารไม่มีเวลาในการปฏิบัติการนิเทศและครูไม่ยอมรับการนิเทศซึ่งกันและกัน⁸²

สมเดช พินิจสกุล ได้ศึกษาการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการโดยส่วนรวม และจำแนกตามสถานภาพเห็นว่า การปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้าน 5 ขั้นตอนอยู่ในระดับปานกลาง โดยขั้นตอนที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ขั้นตอนปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน และขั้นตอนที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุดคือขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและพัฒนาวิธีการ และรายชื่อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดของแต่ละขั้นตอนคือ นำข้อมูลสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการในการนิเทศภายในมาวิเคราะห์เป็นระบบ จัดให้มีคู่มือเอกสารและตำราที่ให้ความรู้เรื่องนิเทศภายใน มีสื่อและเครื่องมือการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ปฏิบัติการนิเทศตามแผนที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และได้สรุปและจัดทำรายงานผลการนิเทศเป็นรูปเล่ม เพื่อการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในเป็นประจำทุกปี คณะกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน และครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนโดยรวม และรายขั้นตอนไม่แตกต่างกัน⁸³

จากผลการวิจัยของทองใบ สุขมาก ได้วิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการจัดบริการแนะแนวในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ในการจัดบริการแนะแนวในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพได้นั้นควรจัดให้มีการฝึกอบรมผู้บริหาร คณะครูและผู้รับผิดชอบงานแนะแนวในโรงเรียน การจัดบริการแนะแนวสอดคล้องไปกับวิชาการ ควรมีการปฐมนิเทศนักเรียนและผู้ปกครอง ควรมีการสำรวจสภาพทั่วไปของโรงเรียน นักเรียนและชุมชนในเขตบริการของโรงเรียน ต้องมีรูปแบบคณะกรรมการ ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความรู้ความเข้าใจในด้านการจัดบริการแนะ

⁸² สุเมธ ปัตตานี, "บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการนิเทศภายในตามทฤษฎีของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา" การศึกษาค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม , 2545 , 175.

⁸³ สมเดช พินิจสกุล, "การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด" การศึกษาค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม , 2545 , 81 – 83.

แนว ตลอดจนส่งเสริมให้นักเรียนประถมศึกษาค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับการศึกษาตัวเองและสังคม เพื่อสร้างเสริมประสบการณ์ของนักเรียน⁸⁴

จิรัฐยา โรจนครินทร์ ศึกษาวิจัยการบริหารงานแนะแนวสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นว่า สถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองอุบลราชธานี มีการดำเนินการบริหารงานแนะแนวด้านการสนับสนุนงานแนะแนวและในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนครูแนะแนวและครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่ามี การดำเนินการบริหารงานแนะแนวในระดับมาก ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานแนะแนวด้านการดำเนินการจัดบริการแนะแนวไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการบริหารงานแนะแนว ด้านการสนับสนุนงานแนะแนวและในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05⁸⁵

เพิ่มศักดิ์ อุ๋นไทยแท้ ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวของกลุ่มสถานศึกษาโพธิ์แก้ว สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า การบริการงานแนะแนวของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยการบริการงานแนะแนวของสถานศึกษาด้านบริการงานป้องกัน ส่งเสริม พัฒนาช่วยเหลืออยู่ในระดับปฏิบัติมาก นอกนั้นได้แก่ การบริการงานแนะแนวของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านบริการงานศึกษาและรวบรวมข้อมูลด้านบริการงานสนเทศ ด้านบริการให้คำปรึกษา และด้านติดตามและประเมินผลอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง การบริการงานแนะแนวของสถานศึกษา เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการในสถานศึกษา งานครูที่ปรึกษา งานครูประจำชั้นอยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบการบริการงานแนะแนวของสถานศึกษาพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามงานของครูแนะแนว อยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง และเมื่อ

⁸⁴ ทองใบ สุขมาก, "รูปแบบการจัดบริการแนะแนวในโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 7" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2545), 1 - 2 .

⁸⁵ จิรัฐยา โรจนครินทร์, "การบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี, 2545), ง.

เปรียบเทียบการบริการงานแนะแนว พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านบริการงานให้คำปรึกษาและบริการงานติดตามและประเมินผล⁸⁶

สุวัฒน์ ไพโรจน์กัลยา ศึกษาเรื่องสมรรถภาพทางการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศในโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า สมรรถภาพการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก การปฏิบัติงานนิเทศในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้านก็อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน สมรรถภาพทางการนิเทศกับการปฏิบัติงานนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมรรถภาพทางการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 8 ด้านส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มี 5 ตัว เรียงลำดับจากดีที่สุดและรองลงมาคือ การนำในการเปลี่ยนแปลง การสร้างทีมงาน การวางแผนและจัดระเบียบการประชุม การสร้างบรรยากาศที่ดีและการตัดสินใจ⁸⁷

ประหยัด ตีเพื่อย ได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาบุคลากรด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้กระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนสนธิราษฎร์วิทยา อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าปรากฏดังนี้ ครูยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ไม่สามารถวางแผนจัดการ และไม่สามารถปฏิบัติตามแผนการจัดการ จึงส่งผลให้ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสนธิราษฎร์วิทยาไม่ดีเท่าที่ควร นักเรียนมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ หลังจากที่ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามขั้นตอนของหลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง 3 ด้านคือ ด้านพฤติกรรมการพัฒนาตัวเองของตัวบุคลากร บุคลากรที่ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถพัฒนาตนเองในด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้เป็นอย่างดี มีความรู้ความเข้าใจและดำเนินการปฏิบัติจัด

⁸⁶ เพิ่มศักดิ์ อุ้นไทยแท้, “การบริหารงานแนะแนวของกลุ่มโรงเรียนโพธิ์แก้ว สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2545), 101.

⁸⁷ สุวัฒน์ ไพโรจน์กัลยา, “สมรรถภาพทางการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครปฐม, 2545), 95 – 96.

กิจกรรมด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนได้พัฒนาตนเองตามขีดความสามารถ ลดปัญหาพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียน ด้านพฤติกรรม การพัฒนาของตัวนักเรียน นักเรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ในระหว่างการศึกษาเล่าเรียน มีจิตใจร่าเริงเบิกบาน มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ นักเรียนกล้าที่แสดงความคิดเห็น อภิปราย ชักถามวิจารณ์ และรู้จักการทำงานเป็นกลุ่มและหมู่คณะ มีความรักความสามัคคีต่อสถาบัน ด้านกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน โรงเรียนได้นำการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในการบวนการบริหารงานด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ส่งผลให้โรงเรียนมีระบบการนิเทศภายในอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศ บุคลากรร่วมกันทำงานอย่างมีความสุขเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน และเกิดการพัฒนาดตนเองในวัฒนธรรมการทำงานได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน⁸⁸

พิณรัตน์ แสงธรรมวรคุณ ได้ศึกษาการบริหารงานแนะแนวที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 5 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานแนะแนวและการปฏิบัติงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและแต่ละองค์ประกอบ การบริหารงานแนะแนวภาพรวมไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 แต่เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานและรายงานผลเสนอต่อฝ่ายบริหาร และการปฏิบัติตามแผนส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา⁸⁹

ประสิทธิ์ ไชยโคตร ได้ศึกษาการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนบ้านพะยอม อำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด สรุปผลได้ดังนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าใช้กลยุทธ์ที่สำคัญคือการเอาชนะใจครูให้ได้ก่อนโดยยึดหลักการที่ว่าชอบ เชื่อ ช่วย อันดับแรกต้องสร้างบรรยากาศให้ครูชื่นชอบ เมื่อชอบแล้วพูดให้เชื่อ เมื่อเขาเชื่อแล้วก็จะช่วยอย่างเต็มที่ ทำให้ครูรู้สึกสบายใจ เป็น

⁸⁸ ประหยัด ดีเพ็ญ, "การพัฒนาบุคลากรด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้กระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนสนธิราษฎร์วิทยา อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม" (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต :มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2546), 181 .

⁸⁹ พิณรัตน์ แสงธรรมวรคุณ , "การบริหารงานแนะแนวที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5" (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2547), 168 .

กันเองให้ครูรู้จักพัฒนาตนเองและปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานเป็นการยกระดับมาตรฐานทางวิชาการให้สูงขึ้น. ระดับปัญหาตามกระบวนการนิเทศการศึกษาของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอุดรธานีเมื่อพิจารณาแล้วพบว่า สภาพการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปหาต่ำสุดดังนี้คือ ด้านการสร้างสื่อ และเครื่องมือการนิเทศ ด้านการปฏิบัติการนิเทศ ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ ด้านการประเมินผลและการรายงานผล⁹⁰

เจริญ ทองเมือง ได้ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางการนิเทศของผู้บริหารกับพฤติกรรมการสอนของครูในสถานศึกษาอำเภอบางแพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางแพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่าโดยภาพรวมภาวะผู้นำทางการนิเทศของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติที่อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน โดยการสร้างบรรยากาศที่ดีอยู่ในลำดับที่ 1 รองลงมาคือ การวางแผนและการจัดระเบียบการประชุม การตัดสินใจ การสร้างทีมงาน การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ตามลำดับ ส่วนการมอบหมายงานบุคลากร การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการแก้ปัญหาความขัดแย้ง อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางการนิเทศของผู้บริหารกับพฤติกรรมการสอนของครู โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁹¹

จินตนา เสงจันทร์ ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนเบิกไพร – คิ่งพะยอม สปอ.บ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมในการปฏิบัติงานนิเทศทั้ง 5 ด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การปฏิบัติงานนิเทศทุกด้านอยู่ในระดับมาก ความต้องการรับการนิเทศของครูผู้สอน พบว่าครูมีความต้องการรับการนิเทศจากผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

⁹⁰ ประสิทธิ์ ไชยโคตร , "การพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนบ้านพะยอม อำเภอจันทาร จังหวัดร้อยเอ็ด" การศึกษาค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม , 2547 , 99 – 103.

⁹¹เจริญ ทองเมือง, "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางการนิเทศของผู้บริหารกับพฤติกรรมการสอนของครูในสถานศึกษาอำเภอบางแพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2" (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2547) , 82 – 83 .

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ต้องการรับการนิเทศทุกงานในระดับมาก ข้อเสนอแนะสำหรับการนิเทศในงาน 5 ด้าน ผู้บริหารควรนิเทศอย่างสม่ำเสมอ ควรให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้ครูได้ทราบจุดที่ต้องพัฒนา ผู้บริหารควรส่งเสริมความสัมพันธ์ในกลุ่ม บรรยากาศการทำงานและการมีส่วนร่วม ควรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ⁹²

ชนาลัย เลิศประพฤติ ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการนิเทศของผู้นิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมกรรมการนิเทศของกลุ่มผู้นิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการนิเทศของผู้นิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร คือ ควรให้มีความเป็นกันเอง สร้างทีมงานที่รู้จักกัน มีความสามารถหลายด้าน แก้ปัญหาความขัดแย้งจากสาเหตุ มีการชี้แจงให้ทราบทุกฝ่าย ตัดสินใจจากข้อมูลสารสนเทศและมีเหตุมีผล มีการวางแผนในการจัดการประชุม โดยควบคุมเนื้อหาและเวลา มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถและควรทำการเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไป โดยให้เกิดการยอมรับและให้ความร่วมมือ⁹³

ศิริรัตน์ นิมมา ศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินโครงการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนไพศาลพิทยาศาสตร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 พบว่า ปัจจัยพื้นฐานด้านสภาวะแวดล้อมของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน อยู่ในระดับมาก ด้านกระบวนการปฏิบัติระหว่างดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ ครูที่ปรึกษาออกเยี่ยมบ้านนักเรียนทุกคน⁹⁴

⁹²จินตนา เสงจันทร์, “พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนเบ็ญไพโร – คุ้งพะยอม สปอ.บ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2547), 72 – 73.

⁹³ชนาลัย เลิศประพฤติ, “พฤติกรรมกรรมการนิเทศของกลุ่มผู้นิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร” (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548), 78 – 79.

⁹⁴ศิริรัตน์ นิมมา, “การประเมินโครงการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนไพศาลพิทยาศาสตร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร

สุภัทรา จิตรพงษ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนิเทศแบบคลินิกเพื่อพัฒนาสมรรถภาพ การจัดการกิจกรรมแนะแนวของครูประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ครูระดับประถมศึกษาที่ได้รับการ นิเทศแบบคลินิกมีความรู้เกี่ยวกับการจัดการกิจกรรมแนะแนวก่อนและหลังการนิเทศแบบคลินิก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และโดยครูระดับประถมศึกษาที่มีความสามารถ ในการเขียนแผนการจัดการกิจกรรมแนะแนวอยู่ในระดับดีและสามารถจัดการกิจกรรมแนะแนวได้ ครู ระดับประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นทางบวกต่อการนิเทศแบบคลินิก โดยเห็นว่าการนิเทศแบบ คลินิกทำให้ครูสามารถจัดการกิจกรรมแนะแนวได้ดีและกิจกรรมแนะแนวสามารถนำมาใช้เพื่อพัฒนา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนได้ นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์อยู่ในระดับปาน กลาง และมีความคิดเห็นทางบวกต่อการเข้าร่วมกิจกรรมแนะแนว โดยมีความคิดเห็นว่าการนิเทศแบบ แนะแนวสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้⁹⁵

สมพร หอมทวนลม ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ กระบวนการนิเทศภายในของ สถานศึกษาอำเภอห้วยกระเจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษาอำเภอห้วยกระเจา โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละชั้นพบว่า อยู่ในระดับมากทุกชั้น เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไป น้อยดังนี้ ชั้นวางแผนการนิเทศ ชั้นปฏิบัติการนิเทศ ชั้นศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความ ต้องการ และชั้นการประเมินผล โดยมีแนวทางการนิเทศภายในชั้นการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ คือควรเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา และ วิเคราะห์อย่างเป็นระบบและนำไปใช้ในการวางแผนการปฏิบัติการนิเทศ ชั้นการวางแผนการ นิเทศ ควรพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศภายใน แต่งตั้ง คณะกรรมการนิเทศภายใน กำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน จัดทำแผนการนิเทศ ปฏิทิน ปฏิบัติการนิเทศ แผนการประเมินผล คู่มือการนิเทศ ควรปฏิบัติการนิเทศภายในตามแผนการ นิเทศที่วางไว้อย่างจริงจัง ต่อเนื่อง ชั้นการประเมินผล ควรมีการกำกับติดตามดูแลการปฏิบัติการ

มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 2548), 96.

⁹⁵ สุภัทรา จิตรพงษ์, “การนิเทศแบบคลินิกเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการกิจกรรม แนะแนวของครูประถมศึกษา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา หลักสูตรและการนิเทศ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549), 75.

นิเทศภายใน รายงานสรุปผลการนิเทศให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทราบและนำผลประเมินไปพัฒนาปรับปรุงการนิเทศภายในของสถานศึกษาต่อไป⁹⁶

ก้องภพ ยี่หระ ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา เขตตรวจราชการที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในสถานศึกษาเขตตรวจราชการที่ 6 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา เขตตรวจราชการที่ 6 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา เขตตรวจราชการที่ 6 คือ การจูงใจ การควบคุมการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม⁹⁷

สมมาตร ทองพิลา ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศโรงเรียนกับการนิเทศภายในของการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม ผลการวิจัยพบว่า การจัดการนิเทศภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การสร้างกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศ เพื่อให้ความช่วยเหลือครูโดยตรง การพัฒนามาตรฐานและดำเนินการปฏิบัติงานนิเทศ การฝึกอบรมครูประจำการ โดยให้ความรู้ก่อนการนิเทศ การพัฒนาหลักสูตร การวิจัยเชิงปฏิบัติการและการประเมินผลการนิเทศ⁹⁸

⁹⁶ สมพร หอมทวนลม, กระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษาอำเภอห้วยกระเจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2" (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549) , 75 – 76.

⁹⁷ ก้องภพ ยี่หระ, "พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา เขตตรวจราชการที่ 6" (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร , 2550), 116.

⁹⁸ สมมาตร ทองพิลา, "บรรยากาศโรงเรียนกับการนิเทศภายในของการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม" (การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550) , 75.

งานวิจัยในต่างประเทศ

งานวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการณ์เทศภายในโรงเรียนของผู้บริหาร ได้มีผู้วิจัยไว้ดังนี้

เมเยอร์ (Meyer) ได้ศึกษาความเชื่อเชิงปรัชญาและการปฏิบัติเชิงนิเทศของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา โดยแบ่งขั้นตอนการศึกษาเป็น 3 ระยะ คือ ระยะแรก กำหนดให้ครูใหญ่ 8 คนตอบแบบสอบถามความเชื่อทางการนิเทศของกลิคแมน (Glickmen) ระยะที่ 2 ให้ครูใหญ่ตอบแบบคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมและเจตคติของการนิเทศที่เชื่อว่าสำคัญจากการใช้เครื่องมือวัดที่ดัดแปลงมาจากของ เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni) และระยะที่ 3 ใช้การสัมภาษณ์ครูใหญ่เกี่ยวกับประเด็นปัญหาและข้อเสนอแนะ ผลการศึกษาพบว่า ความเชื่อเชิงปรัชญาและการปฏิบัติในการนิเทศของครูใหญ่สอดคล้องกับข้อเสนอแนะในการนิเทศ โดยผู้บริหารมีลักษณะเป็น 3 ประเภทคือ ผู้ร่วมมือแบบไม่สั่งการ และทั้ง 3 แบบมีความเชื่อในเชิงปรัชญาการนิเทศภายใน 6 ใน 10 ข้อ แตกต่างกัน การที่ครูใหญ่มีความเชื่อเชิงปรัชญาแตกต่างกันทั้งในด้านข้อเสนอแนะและการปฏิบัติโดยทั่วไปสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อ และเจตคติที่แตกต่างกันในเรื่องการนิเทศ ดังนั้นความเชื่อซึ่งแสดงออกมาในรูปของเจตคติการรับรู้ของครูใหญ่จึงเป็นพื้นฐานสำหรับการนำไปสู่การเสนอแนะกระบวนการนิเทศของโรงเรียน ซึ่งขาดความสอดคล้องระหว่างรูปแบบการนิเทศที่ใช้จริงกับรูปแบบที่เสนอแนะ⁹⁹

โฮเวิร์ด และนิคคลัส (Howard and Nicklaus) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลของการนิเทศแบบร่วมมือ ซึ่งส่งผลกระทบต่อตัวแปร 5 ด้าน คือ พันธกิจในการสอน พันธกิจของโรงเรียน ความไว้วางใจในการบริหาร ความไว้วางใจในตัวผู้สอน และความต้องการแบบร่วมมือ ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศโดยเพื่อนครูมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติชั้นบวก ด้านการนิเทศแบบความคาดหวังมีผลในด้านลบ ในทางตรงข้ามผลของการนิเทศโดยอาจารย์ใหญ่ มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเป็นบวกทุกด้าน¹⁰⁰

⁹⁹ John Henry Meyer, "A Study of Elementary Principals Philosophical Beliefs and Platforms Regarding Supervision and Their Recommendations for Changes in Current Practices," *Dissertation Abstracts International* ,59 (9) September , 1999) : 3306– A.

¹⁰⁰ Edmeier , Howard and Janice , Nicklaus. " The Impact of Peer and Principal Collaborative Supervision Teacher' Trust, Commitment, Desire for Collaboration, and Efficacy," *Dissertation Abstracts International* (1999) : 1050– A.

มัวร์ (Moore) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสำนักงานกลางมีจำนวน 7 คนเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศกับการประเมินของผู้บริหารโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสำนักงานกลางรับรู้ว่าการนิเทศเป็นกระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเชื่อว่าจะทำให้ครูใหญ่มีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ โดยผู้บริหารโรงเรียนควรมีการทบทวนเครื่องมือในการประเมินซ้ำอีกครั้งหนึ่งในช่วงระหว่างปีและปลายปีการศึกษา¹⁰¹

ซิลวาและดানা (Silva and Dana) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนิเทศแบบร่วมมือในโรงเรียนที่พัฒนาสู่ระดับมืออาชีพ ผลงานวิจัยนี้นำเสนอรูปแบบของการนิเทศแบบร่วมมือโดยเน้นการตรวจสอบ และการใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนาโรงเรียนที่พัฒนาสู่ระดับมืออาชีพ มี 4 ขั้นตอนที่บุคลากรในโรงเรียนต้องร่วมกันสร้างและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน คือ ขั้นตอนเตรียมความพร้อมการนิเทศโดยตรง ผลของการนิเทศและความต้องการของครู ซึ่งในการนิเทศจะต้องยึดหลักทั้งสี่ผสมผสานกัน ในการนิเทศควรกำหนดหน้าที่ให้ครูได้รับการพัฒนาทัศนคติ การฝึกฝนสู่มืออาชีพ อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมให้ครูและคณะต่างๆ ในมหาวิทยาลัยหันมาใส่ใจในการสอนยิ่งขึ้น¹⁰²

แอนเดอร์สัน (Anderson) ศึกษาเปรียบเทียบความต้องการของการนิเทศของผู้ให้คำปรึกษาในระดับการพัฒนาที่ต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่ได้รับการนิเทศแบบคลินิก การนิเทศมีลักษณะเป็นการผสมผสานทั้งการนิเทศเป็นรายบุคคลและแบบกลุ่ม เพศไม่มีผลต่อการได้รับการนิเทศแบบคลินิก กระบวนการนิเทศและความต้องการด้านเนื้อหา มีความต้องการด้านเนื้อหาการนิเทศเท่านั้น และระดับการศึกษาไม่มีผลต่อกระบวนการนิเทศและความต้องการด้านเนื้อหา¹⁰³

¹⁰¹ George Wyatt Moore, "The Supervision and Evaluation of High School Principals as Described By Central Office Administrators," Dissertation Abstracts International . 61 (5) November , 2000) : 1698–A.

¹⁰² Yendol Diane, Silva and Fichiman Nancy, Dana. "Collaborative Supervision in the Professional Development School." Dissertation Abstracts International . 16 (2001) : 45–A.

¹⁰³ Christopher E. Anderson, " Comparing superviseory needs of substance abuse counselors across developmental levels" Philosophy dissertation of The University of IOWA , 2002. [Online] , accessed 2 February 2004. Available from [http://WWW lib. Umi.com/ dissertation/ fullcit/3050766/](http://WWW.lib.Umi.com/dissertation/fullcit/3050766/)

จอห์นสัน (Johnson) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแผนการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิผลในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า แผนการแนะแนวในปัจจุบันควรได้รับการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เหมาะสมกับเป้าประสงค์ นอกจากนี้การสำรวจประสิทธิผลของแผนงานของโรงเรียน จะสามารถนำมาใช้ได้กับฝ่ายกิจกรรมการป้องกันการศึกศึกษา และผู้มีวิชาชีพเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาที่แสวงหาแผนงาน การให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพที่มุ่งให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าของนักเรียน¹⁰⁴

ฟานากิติ ดลามินิ (Dlamini) ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบความสัมพันธ์ของพฤติกรรมนักเรียนที่ไม่เหมาะสมในโรงเรียนมัธยมศึกษา เก็บข้อมูลจากผู้บริหาร ครูและนักเรียนพบว่า ผู้บริหาร ครูและนักเรียนส่วนใหญ่เห็นพ้องต้องกันว่า องค์ประกอบหลักที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน คือ ความสัมพันธ์ที่มีระหว่างครูกับนักเรียน สัมพันธ์กับการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องในด้านวัย ประสบการณ์ ระดับการศึกษา ถิ่นที่อยู่ ภาษาและการบริหารจัดการของโรงเรียน ทั้งนี้ องค์ประกอบดังกล่าวมีผลต่อพฤติกรรมไม่เหมาะสมของนักเรียน ทั้งพฤติกรรมกลุ่มและรายบุคคล นอกจากนี้ยังพบว่าการบริหารงานที่อ่อนแอ มีอิทธิพลต่อสังคม วัฒนธรรม นำมาซึ่งสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ด้อยคุณภาพ¹⁰⁵

มาเซียล (Maciel) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา โดยทำการสำรวจประสิทธิภาพของโรงเรียน ความสำเร็จของนักเรียนและพฤติกรรมของผู้บริหารว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้บริหาร ได้แก่ การสนับสนุนการเรียนการสอน การนิเทศ วิทยุทัศน์และการทุ่มเทในการทำงานมีความสัมพันธ์

¹⁰⁴ Donita Louise Johnson, " Significant Factors Influencing an Effective School Counseling Program," Philosophy dissertation of Walden University, 2004. [Online] , accessed 2 February 2004. Available from [http://WWW lib. Umi.com/ dissertation/ fullcit/309793/](http://WWW.lib.Umi.com/dissertation/fullcit/309793/)

¹⁰⁵ Dlamini M.S. and M.P. Dlamini, Factors Related to Student Unrest in Swaziland high school as perceived by head – teachers and students [Online] , accessed 9 September 2004. Available from [http://WWW. ciot. Org / tootscits / employment / bresee / banking – system . html](http://WWW.ciot.Org / tootscits / employment / bresee / banking – system . html)

กับการสัมพันธ์กับความสำเร็ของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญและพฤติกรรมผู้บริหารมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่วัดด้วยความสำเร็จของนักเรียน¹⁰⁶

ริซโซ (Rizzo) ได้ศึกษามุมมองของครูและศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับแนวคิดในการนิเทศ การศึกษาและการติดตามผลในปัจจุบัน โดยใช้แบบสอบถาม 43 รายการ ถามครู 345 คน และศึกษานิเทศก์ 58 คน ผลการศึกษาพบว่า ความแตกต่างระหว่างแนวคิดของครูและศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับงานนิเทศในปัจจุบันอย่างมีนัยสำคัญ ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน คือ การเข้าใจ พื้นที่ที่ดูแล การรู้จักสภาพ ปัจจุบันและความแตกต่างของโรงเรียน การเป็นที่ปรึกษาที่ชาญฉลาด ไร้ใจได้ ใช้ความหลากหลายของวิธีการนิเทศ ความสัมพันธ์ของครูและผู้นิเทศ การมีส่วนร่วมของครู ผลที่ออกมาซึ่งบอกความแตกต่างของการพัฒนาการนิเทศ การเข้าถึงความหลากหลายของโรงเรียน การมาเยี่ยมบ่อยมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว ทำให้โรงเรียนมองมาตรฐานการปฏิบัติที่เป็นข้อแตกต่างชัดเจนและดูแลความเป็นอยู่ของครูเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาการนิเทศ¹⁰⁷

¹⁰⁶ Rosemarie Gomez Maciel, "Do principals make a difference? An effective school. 2005" Proquest. Dai – A 66/02 [Online] available : [http:// Proquest.umi.com/ pqdweb?](http://Proquest.umi.com/pqdweb?)

¹⁰⁷ John , F. Rizzo . Teachers 'and Supervisor 's Perceptions of Current and Ideal Supervision and Evaluation Practices . Dissertation 2006 University of Massachusetts Amherst [Online]. Accessed 28 December Available from [http:// www lib. Umi.com/ dissertations/fullcit/3118327](http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/3118327).

สรุป

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานแนะแนวมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาสูงสุด ซึ่งถือได้ว่าเป็นตัวจักรสำคัญในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของการปฏิบัติงานแนะแนวในโรงเรียนว่าจะประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมายหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับการนิเทศติดตามของผู้บริหารโรงเรียนและความร่วมมือของครูอาจารย์ในโรงเรียน พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารจึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญยิ่งในการดำเนินการจัดบริการแนะแนวในโรงเรียน ซึ่งการนิเทศติดตามของผู้บริหารนั้นเปรียบเสมือนหลักของการปฏิบัติงานหรือการดำเนินงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นปัจจัยตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่จะช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลมีประสิทธิภาพได้นั้นขึ้นอยู่กับการนิเทศติดตามที่ดีของผู้บริหารซึ่งประกอบด้วย 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ 2) การวางแผนและกำหนดทางเลือก 3) การสร้างสื่อเครื่องมือและการพัฒนาวิธีการ 4) การปฏิบัติกรนิเทศ 5) การประเมินผลและการรายงานผล การปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลจะประสบผลสำเร็จได้ต้องอาศัยกระบวนการปฏิบัติงานแนะแนวตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการที่จัดขึ้นในสถานศึกษา ดังนี้ 1) งานศึกษารวบรวมข้อมูล 2) งานสารสนเทศ 3) งานให้คำปรึกษา 4) งานจัดวางตัวบุคคล และ 5) งานติดตามผลและประเมินผล เพราะการนิเทศที่ดีเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานแนะแนวประสบผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพในที่สุด

บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาล 2) การปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล และ 3) พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 12 คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ จำนวน 1 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 1 คน หัวหน้างานแนะแนว จำนวน 1 คน คณะกรรมการแนะแนว จำนวน 2 คน ครูประจำชั้น จำนวน 5 คน และครูแนะแนว จำนวน 1 คน รวม 360 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและการปฏิบัติงานแนะแนวของครูตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และระเบียบวิธีวิจัย มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบและระเบียบ ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดขั้นตอนการศึกษาเป็น 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย การเตรียมโครงการวิจัย การดำเนินการวิจัย และสรุปรายงานผลการวิจัย ในขั้นตอนดังกล่าวมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมโครงการวิจัย เป็นขั้นตอนการจัดเตรียมโครงการ โดยศึกษาปัญหา นิยามปัญหา วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนงานวิจัยจากเอกสาร ข้อมูล สถิติ วิทยานิพนธ์ และรายงานขององค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ แล้วนำผลที่ได้จากการศึกษานั้นมาทำโครงการวิจัย และเสนอขอความเห็นชอบโครงการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยจัดสร้างเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล ทดสอบ และปรับปรุงข้อบกพร่องของเครื่องมือ นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่กำหนดไว้ในระเบียบวิธีวิจัย แล้วนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบ

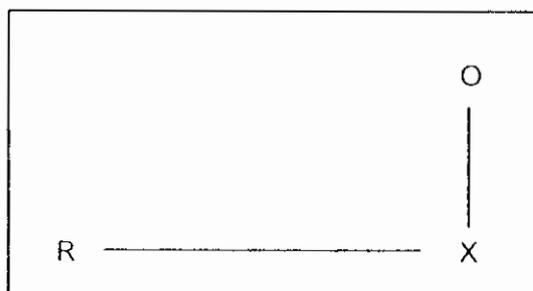
ขั้นตอนที่ 3 การสรุปและรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการจัดทำรายงานการวิจัยนำเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ จัดพิมพ์และส่งรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอจบการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดต่างๆเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วยแผนแบบการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ตัวแปร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือและการพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย การนำเสนอข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

แผนแบบการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแบบแผนการวิจัยลักษณะกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาพการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one shot, non-experimental case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ดังนี้



เมื่อ	R หมายถึง	ตัวอย่างที่ได้จากการสุ่ม
	X หมายถึง	ตัวแปรที่ศึกษา
	O หมายถึง	ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาตัวแปร

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนสังกัดเทศบาล ระดับกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 จำนวน 32 โรงเรียน

ตัวอย่าง

ตัวอย่างในการวิจัยเป็นโรงเรียนในสังกัดเทศบาลระดับกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างจากตารางประมาณขนาดการสุ่มของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)¹¹⁰ โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ตามสัดส่วนของโรงเรียนทั้ง 10 เทศบาล ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 โรงเรียน

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลในแต่ละโรงเรียนกำหนดให้ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 12 คน ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายวิชาการ 1 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ 1 คน หัวหน้างานแนะแนว 1 คน คณะกรรมการแนะแนว 2 คน และฝ่ายครู ได้แก่ ครูแนะแนว 1 คน และ ครูที่ปรึกษา 5 คน รวมผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 12 คน จำนวน 30 โรงเรียน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 360 คน ดังรายละเอียดในตารางที่ 4

¹¹⁰ Robert V. Krejcie and Earyle W. Morgan, อ้างถึงในยุทธพงษ์ กัยวรรณ, พื้นฐานการวิจัย (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2543) , 75.

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล สังกัดเทศบาล
ระดับกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 จำแนกตามเทศบาล

เทศบาล	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	ผู้ให้ข้อมูล							รวม
			ผู้บริหาร	รองฝ่ายวิชาการ	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ	หัวหน้างานแนะแนว	คณะกรรมการแนะแนว	ครูแนะแนว	ครูที่ปรึกษา	
นครนครปฐม	7	5	5	5	5	5	10	5	25	60
นครนนทบุรี	5	5	5	5	5	5	10	5	25	60
นคร สมุทรปราการ	5	5	5	5	5	5	10	5	25	60
นครสมุทรสาคร	6	6	6	6	6	6	12	6	30	72
เมืองกระทุ่ม แบน	2	2	2	2	2	2	4	2	10	24
เมืองอ้อมน้อย	1	1	1	1	1	1	2	1	5	12
เมืองบางบัว ทอง	1	1	1	1	1	1	2	1	5	12
เมืองปทุมธานี	1	1	1	1	1	1	2	1	5	12
เมืองพระ ประแดง	3	3	3	3	3	3	6	3	15	36
ตำบลท่าโขลง	1	1	1	1	1	1	2	1	5	12
รวมทั้งสิ้น	32	30	30	30	30	30	60	30	150	360

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่ศึกษาดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ระดับของเทศบาลและการเข้ารับการอบรมทางด้านแนะแนว

2. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรต้นและตัวแปรตามดังนี้

2.1 ตัวแปรต้น (X_{tot}) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ (X_1) หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้ทราบสภาพที่แท้จริงในขณะนั้นว่าเป็นอย่างไร หรืออยู่ ณ จุดใด มีปัญหาหรือข้อจำกัดอะไร มีความต้องการอย่างไร เพื่อจะได้ดำเนินการวางแผนแก้ไขได้ตรงจุด ซึ่งวิธีการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาสามารถทำได้หลายวิธี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับโรงเรียนหรือผู้นิเทศจะนำมาใช้แบบใด แต่ควรคำนึงถึงความเหมาะสมและสามารถวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างเป็นธรรมชาติและเที่ยงตรง มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ ใช้วิธีระดมสมองค้นหาปัญหา นำปัญหาที่ค้นพบเข้าตารางประเมินสภาพปัญหา พิจารณาปัญหาเข้าแผนภูมิแก๊งปลา และนำปัญหาเข้าตารางวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาเหล่านั้น

ขั้นที่ 2 การวางแผนและกำหนดทางเลือก (X_2) หมายถึง การดำเนินงานที่ต้องอาศัยข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ อันจะเป็นข้อกำหนดให้เกิดการวางแผน การกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา ปรับปรุงส่งเสริมการจัดการศึกษา ให้มีคุณภาพตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยมีขั้นตอนที่ควรปฏิบัติ ได้แก่ การทำความเข้าใจกับข้อบ่งชี้ อำนาจหน้าที่ และบทบาทของผู้นิเทศภายในโรงเรียน ทำแผน และโครงการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน นำผลการศึกษาข้อมูลจากสภาพปัจจุบัน และความต้องการมาจัดลำดับความสำคัญให้ทราบแน่ชัดว่าปัญหาใดที่ต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ก่อนหลังและศึกษานโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และแนวปฏิบัติของหน่วยงานระดับอำเภอ จังหวัด และระดับกรม เพื่อจัดทำแผนให้สอดคล้องกันในการจัดทำโครงการนิเทศภายในโรงเรียน

ขั้นที่ 3 การสร้างสื่อ เครื่องมือในการนิเทศ (X_3) หมายถึง เป็นการค้นหาสิ่งที่จะช่วยในการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษา เพื่อให้ทราบที่มาของปัญหา เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพ โดยมีเครื่องมือการนิเทศซึ่งแบ่งตามลักษณะการใช้งาน เป็น 2 ลักษณะใหญ่ๆ คือ เครื่องมือสำหรับตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสำรวจ/แบบประเมิน แบบทดสอบ และแบบสังเกตการสอน (รวมทั้งแบบสังเกตอื่นๆ) เครื่องมือสำหรับส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ได้แก่ เครื่องมือนิเทศเพื่อป้องกัน เป็นเครื่องมือในลักษณะส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้รับนิเทศ มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น ได้แก่ เอกสารทางวิชาการ หนังสือ คู่มือครู ฯลฯ และเครื่องมือการนิเทศเพื่อแก้ไข เป็นเครื่องมือที่ต้องการบันทึกภาพหรือเสียง ใช้เทคโนโลยีต่างๆ เข้าช่วยมาก เช่น เทปบันทึกภาพ เทปบันทึกเสียง ฯลฯ

ขั้นที่ 4 การปฏิบัติการนิเทศการศึกษา (X_4) หมายถึง การดำเนินงานที่จะต้องนำผลจาก 3 ขั้นตอนแรกที่ผ่านมาไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตามจุดประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด

ซึ่งลักษณะของการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน ดำเนินการได้ 2 ทาง คือ การนิเทศทางตรง เป็นการปฏิบัติการนิเทศด้วยตนเอง ซึ่งเป็นการปฏิบัติตามโครงการ/แผนงาน สื่อการนิเทศต่างๆ และวิธีการนิเทศที่เตรียมไว้ การนิเทศทางอ้อม เป็นการนิเทศโดยใช้สื่อนิเทศแทน ได้แก่ การให้การศึกษา เอกสาร หลักสูตร คู่มือครู นิตยสาร จุลสาร เทป สไลด์ วีดีโอ เป็นต้น หรืออาจเชิญวิทยากรที่เชี่ยวชาญ ตามความรู้ในสาขาต่างๆมาช่วยเหลือแนะนำ โดยมีขั้นตอนของการนิเทศ ดังนี้ ประชุมคณะผู้นิเทศและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อทำความเข้าใจรายละเอียดและขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ตรงกัน ปฏิบัติการนิเทศตามแบบแผนโครงการ ประชุมเพื่อทบทวนการปฏิบัติงานตามขั้นตอน สรุปผลการนิเทศ นำข้อมูลไปใช้ดำเนินการต่อไป

ขั้นที่ 5 การประเมินผลและการรายงานผล (X_5) หมายถึง การดำเนินงานที่ต้องมีการจัดหา และรวบรวมข้อมูลมาพิจารณาวิเคราะห์เพื่อสะท้อนภาพของงานที่ทำไปเพื่อปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการประเมินผลโครงการ เป็นการเตรียมการก่อนการปฏิบัติงานนิเทศ การตรวจสอบแผนงานโครงการความเป็นไปได้ ความสมบูรณ์ของแผน ขั้นเริ่มต้นปฏิบัติงาน ควรมีการตรวจสอบความพร้อมในการที่จะเริ่มโครงการ ได้แก่ บุคลากร ทรัพยากร การฝึกอบรม การทำความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติ ฯลฯ ขั้นระหว่างดำเนินการหรือปฏิบัติ เป็นการตรวจสอบวิธีการปฏิบัติงาน เน้นหนักด้านการบริหารงานวิชาการ ผู้ปฏิบัติมีจุดมุ่งหมายแนวดำเนินการและปรัชญาตรงกันหรือไม่ ขั้นตอนการปฏิบัติงานมีอุปสรรคขัดข้องหรือไม่ สามารถดำเนินการได้ตามกำหนดหรือไม่และขั้นสิ้นสุดโครงการ เป็นการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดโครงการแล้วว่ามีผลตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด มีข้อเสียอย่างไร รูปแบบและเครื่องมือประเมิน มีหลายรูปแบบทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้นิเทศจะพิจารณาว่ารูปแบบใดเหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน สิ่งที่จะต้องประเมินผลโครงการ 2 ประการ ได้แก่ ผู้นิเทศต้องนำข้อมูลจากผลสัมฤทธิ์ของโครงการทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ไปใช้ในการปรับปรุงแผนและโครงการครั้งต่อไป และปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติตามโครงการ ขั้นตอนสุดท้ายเป็นการสรุปและรายงานผลโครงการ เกี่ยวกับการสรุปและรายงานผลโครงการ ผู้นิเทศควรให้ความสำคัญเพราะจะทำให้เรามีข้อมูล และนำไปจัดทำสรุปเป็นรูปเล่มเพื่อเสนอผู้เกี่ยวข้องและเผยแพร่ต่อไป

2.2 ตัวแปรตาม (Y_{tot}) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานแนะแนวของโรงเรียน 5 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่

2.2.1 งานศึกษารวบรวมข้อมูล (Y_1) หมายถึง การจัดหาข้อมูลต่างๆ ของนักเรียน เพื่อทราบถึงความสนใจ ความถนัด เจตคติ ลักษณะนิสัย บุคลิกภาพ และสิ่งแวดล้อมของนักเรียน

2.2.2 งานสารสนเทศ (Y_2) หมายถึง การให้ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ในด้านการศึกษา อาชีพ บุคลิกภาพและสังคมแก่นักเรียน เพื่อช่วยให้นักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจ ในด้านการศึกษา อาชีพและสังคมอย่างกว้างขวาง

2.2.3 งานให้คำปรึกษา (Y_3) หมายถึง กระบวนการช่วยเหลือนักเรียน โดยมีการพบกันเป็นการส่วนตัวระหว่างผู้ให้คำปรึกษากับผู้รับคำปรึกษา เพื่อช่วยให้นักเรียนได้ เข้าใจสภาพชีวิตตนเองและสิ่งแวดล้อม นำไปสู่การตัดสินใจในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม

2.2.4 งานจัดวางตัวบุคคล (Y_4) หมายถึง การบริการที่ให้ความช่วยเหลือนักเรียนให้ได้ทำงานหรือทำกิจกรรมต่างๆตามความถนัด และความสนใจของแต่ละคน การช่วยเหลือให้นักเรียนได้ทำงาน หรือทำกิจกรรมตามความถนัดและความสนใจนั้น อาจจัดได้หลายอย่าง เช่น ช่วยให้นักเรียนได้เลือกเรียนวิชาที่เหมาะสม ตรงกับความถนัดและความสนใจของตน จัดสอนซ่อมเสริมให้แก่แก่นักเรียนที่เรียนช้า จัดหางานให้นักเรียนทำระหว่างปิดภาคเรียน จัดให้นักเรียนได้อยู่ค่ายพักแรม เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักปรับตัวเข้ากับเพื่อนและครู ส่งเสริมและช่วยเหลือให้ตั้งชุมนุมต่างๆ ตามความสนใจของนักเรียน จัดหาทุนการศึกษาให้แก่แก่นักเรียนที่เรียนดีแต่ยากจน ให้ได้มีโอกาสเรียนต่อไปตามความสามารถของเขา เป็นต้น

2.2.5 งานติดตามผลและประเมินผล (Y_5) หมายถึง การดำเนินงานแนะแนวต่างๆที่จัดให้แก่ผู้เรียน เพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน และผลการดำเนินโครงการแนะแนว เพื่อช่วยเหลือผู้เรียนให้สามารถแก้ปัญหา และปรับปรุงตนเองได้อย่างเหมาะสม และเพื่อปรับปรุงพัฒนางานแนะแนวต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ระดับของเทศบาล และการเข้ารับการอบรมทางด้านแนะแนว มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหาร ที่ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามมาจากแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารทั้ง 5 ประการ มีคำถามทั้งสิ้น 40 ข้อ ดังนี้

การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการพัฒนา	ข้อที่ 1-8 รวม 8 ข้อ
การวางแผนและกำหนดทางเลือก	ข้อที่ 9 -15 รวม 7 ข้อ
การสร้างสื่อ เครื่องมือในการนิเทศ	ข้อที่ 16– 23 รวม 8 ข้อ
การปฏิบัติการณ์เทศการศึกษา	ข้อที่ 24-31 รวม 8 ข้อ
การประเมินผลและการรายงานผล	ข้อที่ 32-40 รวม 9 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแนะแนว ที่ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามมาจาก แนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งประกอบด้วยการปฏิบัติงานแนะแนวของครู 5 ประการ มีคำถามทั้งสิ้น 42 ข้อ ดังนี้

1. งานศึกษารวบรวมข้อมูล	ข้อที่ 1-10 รวม 10 ข้อ
2. งานสารสนเทศ	ข้อที่ 11 -20รวม 10 ข้อ
3. งานให้คำปรึกษา	ข้อที่ 21-28 รวม 8 ข้อ
4. งานจัดวางตัวบุคคล	ข้อที่ 29-35 รวม 7 ข้อ
5. งานติดตามและประเมินผล	ข้อที่ 36-42 รวม 7 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของไลเคิร์ต (Likert ' s rating Scale)¹¹¹ และได้กำหนดค่าน้ำหนักพฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารและการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล โดยผู้วิจัยกำหนดค่าของคะแนนเป็น 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

ระดับ 1	หมายถึง พฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารหรือการปฏิบัติงานแนะแนวของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน
ระดับ 2	หมายถึง พฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารหรือการปฏิบัติงานแนะแนวของครู อยู่ในระดับน้อยให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

¹¹¹ Rensis Likert, อ้างถึงในพวงรัตน์ ทวีรัตน์, วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2540) , 114 – 115 .

- ระดับ 3 หมายถึง พฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้บริหารหรือการปฏิบัติงานแนะแนวของครู อยู่ในระดับปานกลาง ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน
- ระดับ 4 หมายถึง พฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้บริหารหรือการปฏิบัติงานแนะแนวของครู อยู่ในระดับมาก ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน
- ระดับ 5 หมายถึง พฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้บริหารหรือการปฏิบัติงานแนะแนวของครู อยู่ในระดับมากที่สุด ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและรายงานการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ พร้อมทั้งศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเรียบเรียง แล้วนำผลการศึกษามาสร้างแบบสอบถาม และเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือ

ขั้นตอนที่ 2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (content validity) โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence)

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหาร รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หัวหน้างานแนะแนว คณะกรรมการแนะแนว ครูแนะแนวและครูที่ปรึกษาของโรงเรียนซึ่งไม่ได้อยู่ในกลุ่มประชากร จำนวน 3 โรงเรียน (รายละเอียดตามภาคผนวก ค) รวม 36 คน

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่นำไปทดลองใช้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient)¹¹² ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ .9845

¹¹² Lee J. Cronbach, *Essentials of Psychological Testing*, 3rd ed. (New York : Harper & Row Publishers , 1974) , 161 .

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสำนักการศึกษาและผู้อำนวยการกองการศึกษาสังกัดเทศบาลระดับกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 แจงให้หัวหน้าสถานศึกษาและโรงเรียนสังกัดเทศบาลระดับกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามการวิจัย

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามแจกและเดินทางไปเก็บแบบสอบถามที่โรงเรียนด้วยตนเองตามเทศบาลต่างๆ

การวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำมาวิเคราะห์
2. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมโปรแกรมสำเร็จรูป
3. เสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบการบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารและการปฏิบัติงานแนะแนวในโรงเรียนสังกัดเทศบาลระดับกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำค่าเฉลี่ยไปวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best)¹¹³ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง	พฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารหรือการปฏิบัติงานแนะแนวของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด
-------------------------------	--

¹¹³ John W. Best, *Research in Education* (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall Inc., 1970),190.

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง	พฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้บริหารหรือ การปฏิบัติงานแนะแนวของครูอยู่ใน ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง	พฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้บริหารหรือ การปฏิบัติงานแนะแนวของครูอยู่ใน ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง	พฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้บริหารหรือ การปฏิบัติงานแนะแนวอยู่ในระดับ มาก
ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง	พฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้บริหารหรือ การปฏิบัติงานแนะแนวอยู่ในระดับ มากที่สุด

3. การวิเคราะห์พฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนว
ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลระดับกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ
แบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

สรุป

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีวัตถุประสงค์
เพื่อทราบ 1) พฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาล 2) การปฏิบัติงานแนะแนว
ของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล และ 3) พฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน
แนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดเทศบาลกลุ่ม
การศึกษาระดับท้องถิ่นที่ 1 จำนวน 30 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 12 คน ประกอบด้วย
ผู้บริหาร รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หัวหน้างานแนะแนว คณะกรรมการ
แนะแนว ครูแนะแนว และครูที่ปรึกษา รวมทั้งสิ้น 360 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม
เกี่ยวกับพฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้บริหาร ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน และการปฏิบัติงานแนะแนว ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage)
ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน
(stepwise multiple regression analysis)

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย เรื่อง "พฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล" ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 โรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายวิชาการ 1 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ 1 คน หัวหน้างานแนะแนว 1 คน คณะกรรมการแนะแนว 2 คน และฝ่ายครู ได้แก่ ครูแนะแนว 1 คน และครูที่ปรึกษา 5 คน รวมผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 12 คน จำนวน 30 โรงเรียน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 360 คน ได้รับการตอบกลับคืนมาครบทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อได้ข้อมูลจากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใส่ตารางประกอบการบรรยายจำแนกออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 พฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาล

ตอนที่ 3 การปฏิบัติงานแนะแนวของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาล

ตอนที่ 4 พฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครู
โรงเรียนสังกัดเทศบาล

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถาม เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ (frequency) และ ร้อยละ (%) ดังรายละเอียดใน ตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	76	21.11
หญิง	284	78.89
รวม	360	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	66	18.33
31 - 40 ปี	91	25.28
41 - 50 ปี	112	31.11
51 ปีขึ้นไป	91	25.28
รวม	360	100.00
3. อายุราชการ		
ต่ำกว่า 5 ปี	41	11.39
5-10 ปี	102	28.33
11-15 ปี	52	14.44
16-20 ปี	38	10.56
21 ปีขึ้นไป	127	35.28
รวม	360	100.00
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	0.83
ปริญญาตรี	267	74.17
สูงกว่าปริญญาตรี	90	25.00
รวม	360	100.00

ตารางที่ 5 (ต่อ)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง		
น้อยกว่า 5 ปี	120	33.33
5 - 10 ปี	68	18.89
11 - 15 ปี	42	11.67
16 - 20 ปี	26	7.22
มากกว่า 20 ปี	104	28.89
รวม	360	100.00
6. ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน		
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	30	8.33
รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ	30	8.33
หัวหน้าฝ่ายวิชาการ	30	8.33
หัวหน้างานแนะแนว	30	8.33
คณะกรรมการแนะแนว	60	16.67
ครูแนะแนว	30	8.33
ครูที่ปรึกษา	150	41.68
รวม	360	100.00
7. ระดับของเทศบาล		
เทศบาลตำบล	12	3.33
เทศบาลเมือง	96	26.67
เทศบาลนคร	252	70.00
รวม	360	100.00
8. การเข้ารับการอบรมทางด้านแนะแนวตั้งแต่ ได้รับตำแหน่งใน 2 ปีที่ผ่านมา		
น้อยกว่า 5 ครั้ง	272	75.56
5-10 ครั้ง	60	16.67
11-15 ครั้ง	13	3.61
16-20 ครั้ง	15	4.16
รวม	360	100.00

ตารางที่ 5 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 284 คน คิดเป็นร้อยละ 78.89 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 21.11 ตามลำดับ และพบว่าอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มากที่สุด จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 31.11 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 31 – 41 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 91 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 25.28 และอายุต่ำกว่า 30 ปี น้อยที่สุด จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 18.33 อายุราชการ อายุ 21 ปี ขึ้นไป มากสุด จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 35.28 รองลงมา 5 – 10 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 28.33 และ 16 – 20 ปี น้อยที่สุด จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 10.56 ระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 267 คิดเป็นร้อยละ 74.17 รองลงมาสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และต่ำกว่าปริญญาตรีน้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.83 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง น้อยกว่า 5 ปี มากที่สุด จำนวน 120 คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมาคือ มากกว่า 20 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 28.89 และ 16 – 20 ปี น้อยที่สุด จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.22 ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 หัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 หัวหน้างานแนะแนว จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 คณะกรรมการแนะแนว จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ครูแนะแนว จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 และครูที่ปรึกษา จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 41.68 ระดับของเทศบาลที่ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดมากที่สุด เทศบาลนคร จำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 รองลงมาคือ เทศบาลเมือง จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 และเทศบาลตำบล น้อยที่สุดจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 ตามลำดับ และการเข้ารับการอบรมทางด้านแนะแนวตั้งแต่ได้รับตำแหน่งใน 2 ปีที่ผ่านมา จำนวนมากที่สุด น้อยกว่า 5 ครั้ง จำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 75.56 รองลงมาคือ 5 – 10 ครั้ง จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 และ 11 – 15 ครั้ง น้อยที่สุด จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.61

ตอนที่ 2 พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาล

การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาล ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D$) จากตัวอย่าง 30 โรงเรียน แล้วนำไปเปรียบเทียบตามเกณฑ์ ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมกรณิเทศของผู้บริหาร
โรงเรียนสังกัดเทศบาล โดยภาพรวม

(n = 30)

พฤติกรรมกรณิเทศของผู้บริหาร	(\bar{X})	(S.D)	ระดับ
1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการพัฒนา (X_1)	3.70	0.33	มาก
2. การวางแผนและกำหนดทางเลือก (X_2)	3.81	0.34	มาก
3. การสร้างสื่อ เครื่องมือในการนิเทศ (X_3)	3.46	0.28	ปานกลาง
4. การปฏิบัติการนิเทศการศึกษา (X_4)	3.67	0.30	มาก
5. การประเมินผลและการรายงานผล (X_5)	3.73	0.34	มาก
รวม (X_{tot})	3.67	0.39	มาก

จากตารางที่ 6 พฤติกรรมกรณิเทศของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาล พบว่าโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.67$, $S.D=0.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การวางแผนและกำหนดทางเลือก ($\bar{X}=3.81$, $S.D=0.34$) การประเมินผลและการรายงานผล (X_5) ($\bar{X}=3.73$, $S.D=0.34$) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการพัฒนา ($\bar{X}=3.70$, $S.D=0.33$) การปฏิบัติการนิเทศการศึกษา ($\bar{X}=3.67$, $S.D=0.30$) และการสร้างสื่อเครื่องมือในการนิเทศ (X_3) อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.46$, $S.D=0.28$)

เมื่อวิเคราะห์พฤติกรรมกรณิเทศของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาล ในแต่ละด้าน เป็นรายข้อมูลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 7 - ตารางที่ 11

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้บริหาร
โรงเรียนสังกัดเทศบาล ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ
พัฒนา

(n = 30)

พฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้บริหาร	(\bar{X})	(S.D)	ระดับ
การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการพัฒนา (X_1)			
1. มีการศึกษาสภาพปัญหาและข้อจำกัดที่แท้จริงของสถานศึกษาและความต้องการให้มีการพัฒนาสถานศึกษาในด้านต่างๆอย่างต่อเนื่อง	3.74	0.39	มาก
2. มีการวางแผนแก้ไขปัญหาของสถานศึกษาได้ตรงประเด็น	3.67	0.38	มาก
3. คำนึงถึงความเหมาะสมในการแก้ปัญหาต่างๆในสถานศึกษา	3.79	0.34	มาก
4. มีการวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างเป็นธรรมและเที่ยงตรง	3.67	0.37	มาก
5. มีการระดมความคิดของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อค้นหาปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา	3.79	0.41	มาก
6. มีการนำปัญหาที่ค้นพบมาประเมินสภาพปัญหาเหล่านั้น	3.69	0.33	มาก
7. มีการนำข้อมูลมาแจกแจงรายละเอียดมาวิเคราะห์ให้เห็นสภาพปัจจุบัน ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา	3.64	0.35	มาก
8. มีการนำผลการศึกษามาวิเคราะห์ข้อมูล จัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไข	3.58	0.33	มาก
รวม	3.70	0.33	มาก

จากตารางที่ 7 พฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาล ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการพัฒนา โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, $S.D = 0.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมในการแก้ปัญหาต่างๆในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.79$, $S.D = 0.34$) รองลงมาได้แก่ มีการศึกษาสภาพปัญหาและข้อจำกัดที่แท้จริงของสถานศึกษาและความต้องการให้มีการพัฒนาสถานศึกษาในด้านต่างๆอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.74$, $S.D = 0.39$) และ มีการนำผลการศึกษามาวิเคราะห์ข้อมูล จัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไข มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.58$, $S.D = 0.33$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมนิเทศของผู้บริหาร
โรงเรียนสังกัดเทศบาล ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก

(n = 30)

พฤติกรรมนิเทศของผู้บริหาร	(\bar{X})	(S.D)	ระดับ
การวางแผนและกำหนดทางเลือก (X_2)			
1. มีการศึกษานโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และแนวปฏิบัติของหน่วยงานระดับอำเภอ จังหวัด และระดับกรม เพื่อจัดทำแผนให้สอดคล้องกันในการจัดทำโครงการนิเทศภายในสถานศึกษา	3.75	0.40	มาก
2. มีการกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน	3.81	0.33	มาก
3. มีการปรับปรุงส่งเสริมการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	3.89	0.29	มาก
4. ทำความเข้าใจกับขอข่าย อำนาจหน้าที่และบทบาทของผู้นิเทศภายในสถานศึกษา	3.75	0.37	มาก
5. มีการจัดทำแผนงาน โครงการนิเทศภายในสถานศึกษาตามลำดับความสำคัญของงานไว้เป็นลายลักษณ์อักษรไว้อย่างชัดเจน	3.92	0.37	มาก
6. มีการนิเทศโดยการประชุมชี้แจงให้บุคลากรในสถานศึกษาทราบบทบาท ขอข่าย อำนาจหน้าที่ของผู้ทำกรนิเทศภายใน และกำหนดตัวบุคคลให้มีหน้าที่รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน	3.91	0.44	มาก
7. มีการประชุมและจัดลำดับข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและ ความ ต้องการของครูในสถานศึกษาว่าปัญหาใดที่ต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขก่อนหลัง	3.66	0.37	มาก
รวม	3.81	0.34	มาก

จากตารางที่ 8 พฤติกรรมนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาล ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก พบว่าโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, $S.D = 0.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการจัดทำแผนงาน โครงการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามลำดับ

ความสำคัญของงานไว้เป็นลายลักษณ์อักษรไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.92$, $S.D = 0.37$) รองลงมาได้แก่ มีการนิเทศโดยการประชุมชี้แจงให้บุคลากรในสถานศึกษาทราบ บทบาท ขอบข่าย อำนาจหน้าที่ของผู้ทำการนิเทศภายใน และกำหนดตัวบุคคลให้มีหน้าที่รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.91$, $S.D = 0.44$) และ มีการประชุมและจัดลำดับข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของครูในสถานศึกษาว่าปัญหาใดที่ต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขก่อนหลัง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.66$, $S.D = 0.37$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหาร

โรงเรียนสังกัดเทศบาล ด้านการสร้างสื่อ เครื่องมือในการนิเทศ

(n = 30)

พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหาร	(\bar{X})	($S.D$)	ระดับ
การสร้างสื่อ เครื่องมือในการนิเทศ (X_3)			
1. มีการประชุมคณะทำงานเพื่อออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศให้มีความหลากหลาย	3.52	0.36	มาก
2. กำหนดให้มีการออกแบบเครื่องมือในการนิเทศสำหรับตรวจสอบคุณภาพการศึกษาอย่างหลากหลาย	3.52	0.38	มาก
3. มีการดำเนินการสร้างเครื่องมือและทดลองใช้เครื่องมือในการนิเทศภายใน	3.39	0.27	ปานกลาง
4. มีการศึกษารายละเอียดของเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศอยู่เสมอ	3.41	0.31	ปานกลาง
5. สถานศึกษามีเครื่องมือนิเทศที่ต้องมีการบันทึกภาพหรือเสียง โดยใช้เทคนิคต่างๆ เช่น กล้องบันทึกภาพ เทปบันทึกเสียง เป็นต้น	3.40	0.42	ปานกลาง
6. มีการคิดค้นหาวิธีการนิเทศใหม่ๆมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	3.34	0.29	ปานกลาง

ตารางที่ 9 (ต่อ)

(n = 30)

พฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้บริหาร	(\bar{X})	(S.D)	ระดับ
การสร้างสื่อ เครื่องมือในการนิเทศ (X_3)			
7. สถานศึกษามีเอกสารเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ นิเทศมีความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้น เช่น เอกสารทาง วิชาการ หนังสือ คู่มือครู เป็นต้น	3.56	0.36	มาก
8. กำหนดให้มีเครื่องมือนิเทศสำหรับ ส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	3.51	0.25	มาก
รวม	3.46	0.28	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาล ด้านการ
สร้างสื่อ เครื่องมือในการนิเทศ พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$, $S.D =$
0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ปานกลาง 4 ข้อ โดยข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่มระดับมาก ได้แก่ สถานศึกษามีเอกสารเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้
นิเทศมีความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้น เช่น เอกสารทางวิชาการ หนังสือ คู่มือครู เป็นต้น ($\bar{X} = 3.56$,
 $S.D = 0.36$) รองลงมาในกลุ่มระดับมาก ได้แก่ มีการประชุมคณะทำงานเพื่อออกแบบเครื่องมือ
ที่ใช้ในการนิเทศให้มีความหลากหลาย ($\bar{X} = 3.52$, $S.D = 0.36$) และกำหนดให้มีการออกแบบ
เครื่องมือในการนิเทศสำหรับตรวจสอบคุณภาพการศึกษาอย่างหลากหลาย ($\bar{X} = 3.52$, $S.D =$
0.38) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่มระดับมาก ได้แก่ กำหนดให้มีเครื่องมือนิเทศสำหรับ
ส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 3.51$, $S.D = 0.25$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่มระดับ
ปานกลาง คือ มีการศึกษารายละเอียดของเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.41$, $S.D$
 $= 0.31$) รองลงมาในกลุ่มระดับปานกลางคือ สถานศึกษามีเครื่องมือนิเทศที่ต้องมีการบันทึกภาพ
หรือเสียง โดยใช้เทคนิคต่างๆ เช่น กล้องบันทึกภาพ เทปบันทึกเสียง เป็นต้น ($\bar{X} = 3.40$, $S.D =$
0.42) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการคิดค้นหาวิธีการนิเทศใหม่ๆมาใช้ในการแก้ปัญหาและ
พัฒนาการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.34$, $S.D = 0.29$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมกรณิเทศของผู้บริหาร
โรงเรียนสังกัดเทศบาล ด้านการปฏิบัติกรณิเทศการศึกษา

(n = 30)

พฤติกรรมกรณิเทศของผู้บริหาร	(\bar{X})	(S.D)	ระดับ
การปฏิบัติกรณิเทศการศึกษา (X_4)			
1. มีการประชุมคณะผู้นิเทศและผู้เกี่ยวข้องเพื่อทำความเข้าใจรายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแผนงานและโครงการ	3.66	0.30	มาก
2. มีการจัดประชุมครูเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ วิธีการ ดำเนินกรณิเทศภายในให้ทุกคนทราบเพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน	3.77	0.33	มาก
3. ทำกรณิเทศภายในด้วยตนเองโดยปฏิบัติกรณิเทศตาม กำหนดระยะเวลาในแผนกรณิเทศตามแผนงานและโครงการ	3.69	0.42	มาก
4. ทำกรณิเทศโดยใช้สื่อนิเทศแทนกรณิเทศด้วยตนเอง	3.31	0.35	ปานกลาง
5. จัดให้มีการประสานการดำเนินงานระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติกรณิเทศภายใน	3.67	0.27	มาก
6. เปิดโอกาสให้คณะครูได้ประชุมปรึกษาหารือ เพื่อแก้ปัญหการปฏิบัติงานกรณิเทศภายในร่วมกัน	3.72	0.36	มาก
7. มีการประชุมเพื่อทบทวนการปฏิบัติงานตามขั้นตอนและแก้ปัญหอุปสรรคในการปฏิบัติงานร่วมกัน	3.74	0.44	มาก
8. มีการจัดให้มีการรายงานความก้าวหน้า ของการปฏิบัติงานตามแผนงานและโครงการให้ผู้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้องทราบ	3.76	0.34	มาก
รวม	3.67	0.30	มาก

จากตารางที่ 10 พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาล ด้านการปฏิบัติกรนิเทศการศึกษา โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.67$, $S.D=0.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อทำการนิเทศโดยใช้สื่อนิเทศแทนการนิเทศด้วยตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.31$, $S.D=0.35$) โดยในกลุ่มระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการจัดประชุมครูเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินการนิเทศภายในให้ทุกคนทราบเพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน ($\bar{X}=3.78$, $S.D=0.33$) รองลงมาได้แก่ มีการจัดให้มีการรายงานความก้าวหน้า ของการปฏิบัติงานตามแผนงานและโครงการให้ผู้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้องทราบ ($\bar{X}=3.76$, $S.D=0.34$) และมีการประชุมคณะผู้นิเทศและผู้เกี่ยวข้องเพื่อทำความเข้าใจรายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแผนงานและโครงการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.66$, $S.D=0.30$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาล ด้านการประเมินผลและการรายงานผล

(n = 30)

พฤติกรรมนิเทศของผู้บริหาร	(\bar{X})	($S.D$)	ระดับ
การประเมินผลและการรายงานผล (X_5)			
1. มีการจัดหาและรวบรวมข้อมูลการนิเทศภายในมาพิจารณา วิเคราะห์ สะท้อนภาพของงานที่ทำไป เพื่อปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป	3.71	0.44	มาก
2. มีการกำหนดวิธีการและเกณฑ์การประเมินผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการนิเทศภายใน	3.72	0.28	มาก
3. มีการสร้างและใช้เครื่องมือประเมินผลในรูปแบบต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสมเป็นระยะๆ ตามที่กำหนดไว้ในแผนงานและโครงการ	3.65	0.35	มาก
4. มีการประเมินผลการนิเทศครอบคลุมทั้งปัจจัยการปฏิบัติงาน กระบวนการและผลผลิต	3.66	0.29	มาก
5. มีการนำผลการประเมินมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อสรุปผลการประเมิน	3.70	0.40	มาก

ตารางที่ 11 (ต่อ)

(n = 30)

พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหาร	(\bar{X})	(S.D)	ระดับ
การประเมินผลและการรายงานผล (X_5)			
6. จัดให้มีการประชุม อภิปราย เพื่อประมวลปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงาน	3.72	0.36	มาก
7. เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการ ประเมินผลการนิเทศภายใน	3.80	0.37	มาก
8. มีการรายงานผลการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาและ ผู้เกี่ยวข้องทราบเป็นระยะๆ	3.82	0.38	มาก
9. นำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลไปใช้ ในการพัฒนา และปรับปรุงการนิเทศ ภายในอย่างจริงจัง	3.79	0.45	มาก
รวม	3.73	0.34	มาก

จากตารางที่ 11 พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาล ด้านการ ประเมินผลและการรายงานผล พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, $S.D = 0.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีการรายงานผลการประเมินให้ ผู้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้องทราบเป็นระยะๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด($\bar{X} = 3.82$, $S.D = 0.38$) รองลงมาได้แก่ เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศภายใน ($\bar{X} = 3.80$, $S.D = 0.37$) และมีการสร้างและใช้เครื่องมือประเมินผลในรูปแบบต่างๆอย่าง ถูกต้องเหมาะสมเป็นระยะๆ ตามที่กำหนดไว้ในแผนงานและโครงการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด($\bar{X} = 3.65$, $S.D = 0.35$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การปฏิบัติงานแนะแนวของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาล

การวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานแนะแนวของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาล ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D$) จากตัวอย่าง 30 โรงเรียน แล้วนำไปเปรียบเทียบตามเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานแนะแนวของครู
โรงเรียนสังกัดเทศบาล โดยภาพรวม

(n = 30)

การปฏิบัติงานแนะแนวของครู	(\bar{X})	($S.D$)	ระดับ
1. งานศึกษารวบรวมข้อมูล (Y_1)	3.86	0.26	มาก
2. งานสารสนเทศ (Y_2)	3.61	0.28	มาก
3. งานให้คำปรึกษา (Y_3)	3.89	0.27	มาก
4. งานจัดวางตัวบุคคล (Y_4)	3.71	0.33	มาก
5. งานติดตามและประเมินผล (Y_5)	3.84	0.28	มาก
รวม (Y_{tot})	3.78	0.26	มาก

จากตารางที่ 12 การปฏิบัติงานแนะแนวของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาล พบว่าโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.78$, $S.D=0.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ งานให้คำปรึกษา ($\bar{X}=3.89$, $S.D=0.27$) งานศึกษารวบรวมข้อมูล ($\bar{X}=3.86$, $S.D=0.26$) งานติดตามและประเมินผล ($\bar{x}=3.84$, $S.D=0.28$) งานจัดวางตัวบุคคล ($\bar{X}=3.71$, $S.D=0.33$) และงานสารสนเทศ ($\bar{X}=3.61$, $S.D=0.28$)

เมื่อวิเคราะห์การปฏิบัติงานแนะแนวของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาล ในแต่ละด้าน เป็นรายข้อย่อยปรากฏผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 13 - ตารางที่ 18

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานแนะแนวของครู
โรงเรียนสังกัดเทศบาล ด้านงานศึกษารวบรวมข้อมูล

(n = 30)

การปฏิบัติงานแนะแนวของครู	(\bar{X})	(S.D)	ระดับ
งานศึกษารวบรวมข้อมูล (Y_1)			
1. มีการจัดหาข้อมูลของผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อทราบถึง ความสนใจ ความถนัด เจตคติ ลักษณะนิสัย บุคลิกภาพ ปัจจัยเสี่ยงและความต้องการพิเศษทาง การศึกษา	3.74	0.37	มาก
2. มีการสำรวจข้อมูลผู้เรียนด้วยวิธีการสังเกต	3.97	0.30	มาก
3. มีการสำรวจข้อมูลผู้เรียนด้วยวิธีการสัมภาษณ์	3.88	0.35	มาก
4. มีการสำรวจข้อมูลผู้เรียนด้วยวิธีการใช้แบบสอบถาม	3.63	0.37	มาก
5. มีการสำรวจข้อมูลผู้เรียนด้วยวิธีการเขียนอัตชีวประวัติ	3.56	0.34	มาก
6. มีการสำรวจข้อมูลผู้เรียนด้วยวิธีการสังเกต	3.40	0.28	ปานกลาง
7. มีการสำรวจข้อมูลผู้เรียนด้วยวิธีการเยี่ยมบ้านนักเรียน	3.81	0.41	มาก
8. มีการบันทึกข้อมูลในระเบียบเหตุการณ์ สมุดรายงาน ประจำตัวผู้เรียน แบบ ปพ.6 และแบบ ปพ.8 โดยใช้ ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย	4.17	0.32	มาก
9. มีการจัดทำระเบียบสะสมของนักเรียนทุกคนให้เป็น ปัจจุบัน	4.29	0.32	มาก
10. มีการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของ ผู้เรียนทุกคนใน สถานศึกษา เพื่อประโยชน์ในการให้ความช่วยเหลือ	4.10	0.31	มาก
รวม	3.86	0.26	มาก

จากตารางที่ 13 การปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ด้านงานศึกษารวบรวมข้อมูล พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.86$, $S.D=0.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อ มีการสำรวจข้อมูลผู้เรียนด้วยวิธีการสังเกต อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.40$, $S.D=0.28$) โดยข้อในกลุ่มระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการจัดทำระเบียบสะสมของนักเรียนทุกคนให้เป็นปัจจุบัน ($\bar{X}=4.29$, $S.D=0.32$) รองลงมา

ได้แก่ มีการบันทึกข้อมูลในระเบียบพฤติกรรม สรุปรายงานประจำตัวผู้เรียน แบบ ปพ.6 และแบบ ปพ.8 โดยใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย ($\bar{X} = 4.17$, $S.D = 0.32$) และ มีการสำรวจข้อมูลผู้เรียนด้วยวิธีการเขียนอัตชีวประวัติ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.56$, $S.D = 0.34$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานแนะแนวของครู
โรงเรียนสังกัดเทศบาล ด้านงานสารสนเทศ

(n = 30)

การปฏิบัติงานแนะแนวของครู	(\bar{X})	($S.D$)	ระดับ
งานสารสนเทศ (Y_2)			
1. มีเอกสารข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ในด้านการศึกษา อาชีพ บุคลิกภาพและสังคมที่ถูกต้อง ทันสมัยและหลากหลาย เพียงพอต่อความต้องการของผู้เรียน	3.81	0.28	มาก
2. จัดหาและรายงานข้อมูล ข้อเสนอแนะให้เป็นระบบสะดวกต่อการนำไปใช้ประโยชน์และการใช้บริการของผู้เรียนตรงตามวิชาทางด้านการศึกษา	3.78	0.28	มาก
3. มีข้อมูลข่าวสารด้านวัฒนธรรม ศิลธรรม จริยธรรม สุขภาพและการพัฒนาบุคลิกภาพ ซึ่งสามารถทำให้ผู้เรียนวางแผนการใช้ชีวิต มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	3.79	0.28	มาก
4. มีการนำเสนอข้อมูลข่าวสารด้วยวิธีการบรรยาย	3.66	0.28	มาก
5. มีการนำเสนอข้อมูลข่าวสารด้วยวิธีการอภิปราย	3.47	0.29	ปานกลาง
6. มีการนำเสนอข้อมูลข่าวสารด้วยวิธีการจัดป้ายนิเทศ	3.83	0.40	มาก
7. มีการนำเสนอข้อมูลข่าวสารด้วยวิธีการจัดเอกสารคู่มือให้อ่าน	3.48	0.32	ปานกลาง
8. มีการนำเสนอข้อมูลข่าวสารด้วยวิธีการทัศนศึกษา	3.57	0.38	มาก
9. มีการนำเสนอข้อมูลข่าวสารด้วยวิธีการฉายวีดีทัศน์	3.46	0.41	ปานกลาง
10. มีการนำเสนอข้อมูลข่าวสารด้วยวิธีการใช้เว็บไซต์ของสถานศึกษา	3.26	0.48	ปานกลาง
รวม	3.61	0.28	มาก

จากตารางที่ 14 การปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ด้านงานสารสนเทศ พบว่า โดยภาพรวมการปฏิบัติงานแนะแนวของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาล ในด้านงานสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} 3.61, $S.D$ = 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ และระดับปานกลาง 4 ข้อ โดยกลุ่มระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีการนำเสนอข้อมูลข่าวสารด้วยวิธีการจัดป้ายนิเทศมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (\bar{X} =3.83, $S.D$ =0.40) รองลงมาคือ มีเอกสารข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ในด้านการศึกษา อาชีพ บุคลิกภาพและสังคมที่ถูกต้อง ทันสมัยและหลากหลายเพียงพอต่อความต้องการของผู้เรียน (\bar{X} =3.81, $S.D$ =0.28) มีการนำเสนอข้อมูลข่าวสารด้วยวิธีการทัศนศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (\bar{X} =3.57, $S.D$ =0.38) กลุ่มระดับปานกลาง ข้อที่มีการนำเสนอข้อมูลข่าวสารด้วยวิธีการจัดเอกสารคู่มือให้อ่าน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด(\bar{X} =3.48, $S.D$ =0.32) รองลงมา คือ มีการนำเสนอข้อมูลข่าวสารด้วยวิธีการอภิปราย (\bar{X} =3.47, $S.D$ =0.29) และมีการนำเสนอข้อมูลข่าวสารด้วยวิธีการใช้เว็บไซต์ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในกลุ่มระดับปานกลาง(\bar{X} =3.26, $S.D$ = 0.48)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานแนะแนวของครู
โรงเรียนสังกัดเทศบาล ด้านงานให้คำปรึกษา

(n = 30)

การปฏิบัติงานแนะแนวของครู	(\bar{X})	($S.D$)	ระดับ
งานให้คำปรึกษา (Y_3)			
1. มีการให้คำปรึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม พร้อมทั้งมีการบันทึกข้อมูลอย่างเป็นระบบและเก็บไว้เป็นหลักฐานสามารถตรวจสอบได้	3.66	0.33	มาก
2. มีข้อมูลพื้นฐานในด้านต่างๆสำหรับบริการให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจสภาพชีวิตตนเองและสิ่งแวดล้อม นำไปสู่การตัดสินใจในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม	3.75	0.45	มาก
3. มีการติดตามผลการให้คำปรึกษาทุกครั้ง เพื่อประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนหลังให้คำปรึกษา	3.71	0.29	มาก

ตารางที่ 15 (ต่อ)

(n = 30)

การปฏิบัติงานแนะแนวของครู	(\bar{X})	(S.D)	ระดับ
งานให้คำปรึกษา(Y_3)			
4. มีการส่งต่อผู้เรียนที่มีปัญหาหนักเกินความสามารถในการ แก้ปัญหาของครูแนะแนวหรือสถานศึกษา ไปยังบุคคล หรือหน่วยงานอื่นที่เหมาะสม	3.42	0.29	ปานกลาง
5. จัดให้มีชั่วโมงโฮมรูมที่ชัดเจนครบทุกช่วงชั้น	4.36	0.36	มาก
6. มีทักษะความรู้ และใช้เทคนิคในการให้คำปรึกษา	3.93	0.29	มาก
7. มีเจตคติที่ดีต่อการให้คำปรึกษานักเรียน	4.23	0.32	มาก
8. มีความมั่นใจว่าการให้คำปรึกษาสามารถพัฒนา ศักยภาพของนักเรียนได้	4.09	0.28	มาก
รวม	3.89	0.27	มาก

จากตารางที่ 15 การปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ด้านงานให้คำปรึกษา พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$, $S.D=0.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อ มีการส่งต่อผู้เรียนที่มีปัญหาหนักเกินความสามารถในการแก้ปัญหาของครูแนะแนวหรือสถานศึกษา ไปยังบุคคลหรือหน่วยงานอื่นที่เหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.42$, $S.D=0.29$) โดยกลุ่มในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ จัดให้มีชั่วโมงโฮมรูมที่ชัดเจนครบทุกช่วงชั้น($\bar{X}=4.36$, $S.D=0.36$) รองลงมาได้แก่ มีเจตคติที่ดีต่อการให้คำปรึกษานักเรียน($\bar{X}=4.23$, $S.D=0.32$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการให้คำปรึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม พร้อมทั้งมีการบันทึกข้อมูลอย่างเป็นระบบและเก็บไว้เป็นหลักฐานสามารถตรวจสอบได้ ($\bar{X}=3.66$, $S.D=0.33$)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานแนะแนวของครู
โรงเรียนสังกัดเทศบาล ด้านงานจัดวางตัวบุคคล

(n = 30)

การปฏิบัติงานแนะแนวของครู	(\bar{X})	($S.D$)	ระดับ
งานจัดวางตัวบุคคล (Y_1)			
1. จัดกิจกรรมให้ความช่วยเหลือผู้เรียนได้ทำงานหรือทำกิจกรรมต่างๆตามความถนัดและความสนใจของแต่ละบุคคล	3.86	0.28	มาก
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนวางแผนเลือกเรียนวิชาที่เหมาะสม ตรงกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียน	3.95	0.31	มาก
3. จัดสอนซ่อมเสริมให้แก่ผู้เรียนที่เรียนช้าและเรียนอ่อน	4.04	0.40	มาก
4. จัดหางานให้ผู้เรียนทำระหว่างปิดและเปิดภาคเรียน	3.11	0.45	ปานกลาง
5. จัดให้ผู้เรียนได้อยู่ค่ายพักแรม เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักปรับตัวเข้ากับเพื่อนและครู	3.67	0.32	มาก
6. ส่งเสริมและช่วยเหลือให้ตั้งชุมนุมต่างๆตามความสนใจของผู้เรียน	4.16	0.26	มาก
7. มีการจัดหาทุนการศึกษาให้แก่ผู้เรียนที่ด้อยโอกาสให้ได้มีโอกาสเรียนต่อไปตามความสามารถ	4.21	0.31	มาก
รวม	3.71	0.33	มาก

จากตารางที่ 16 การปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ด้านงานจัดวางตัวบุคคล พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{X} 3.71, $S.D$ = 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อ จัดหางานให้ผู้เรียนทำระหว่างปิดและเปิดภาคเรียนอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.11, $S.D$ = 0.45) โดยข้อในกลุ่มระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ มีการจัดหาทุนการศึกษาให้แก่ผู้เรียนที่ด้อยโอกาสให้ได้มีโอกาสเรียนต่อไป ตามความสามารถ (\bar{X} = 4.21, $S.D$ = 0.31) รองลงมาได้แก่ ส่งเสริมและช่วยเหลือให้ตั้งชุมนุมต่างๆตามความสนใจของผู้เรียน (\bar{X} = 4.16, $S.D$ = 0.26) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ จัดให้ผู้เรียนได้อยู่ค่ายพักแรม เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักปรับตัวเข้ากับเพื่อนและครู (\bar{X} = 3.67, $S.D$ = 0.32)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานแนะแนวของครู
โรงเรียนสังกัดเทศบาล ด้านงานติดตามและประเมินผล

(n = 30)

การปฏิบัติงานแนะแนวของครู	(\bar{X})	(S.D)	ระดับ
งานติดตามและประเมินผล (Y_5)			
1. สร้างเครื่องมือในการติดตามผลและประเมินผลการจัดบริการแนะแนวในทุกกิจกรรม	3.67	0.28	มาก
2. มีการบันทึกผลการติดตามและประเมินผลการจัดบริการแนะแนวไว้เป็นหลักฐานและเป็นระบบ	3.75	0.28	มาก
3. ดำเนินการติดตามผลผู้เรียนที่จบการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.83	0.33	มาก
4. ดำเนินการติดตามผลผู้เรียนที่ขาดเรียนบ่อย ออกกลางคัน และติต ร	4.05	0.36	มาก
5. มีการจัดเก็บสถิติการให้บริการแก่ผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอเป็นปัจจุบัน	3.85	0.31	มาก
6. มีการสรุปและประเมินผลการดำเนินการจัดบริการแนะแนวอย่างชัดเจนและเป็นระบบ	3.82	0.38	มาก
7. มีการนำเสนอข้อมูลให้ผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบในการประชุมแต่ละครั้ง	3.88	0.41	มาก
รวม	3.84	0.28	มาก

จากตารางที่ 17 การปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ด้านงานติดตามและประเมินผล พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84$, $S.D=0.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ดำเนินการติดตามผลผู้เรียนที่ขาดเรียนบ่อย ออกกลางคัน และติต ร ($\bar{X}=4.05$, $S.D=0.36$) รองลงมาได้แก่ มีการนำเสนอข้อมูลให้ผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบในการประชุมแต่ละครั้ง ($\bar{X}=3.88$, $S.D=0.41$) และ ได้แก่ สร้างเครื่องมือในการติดตามผลและประเมินผลการจัดบริการแนะแนวในทุกกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.67$, $S.D=0.28$)

**ตอนที่ 4 พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครู
โรงเรียนสังกัดเทศบาล**

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาล ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product correlation coefficient) ดังรายละเอียดในตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารกับการ
ปฏิบัติงานแนะแนวของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาล

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_{tot}	Y_{tot}
X_1	1						
X_2	.784**	1					
X_3	.696**	.757**	1				
X_4	.667**	.792**	.854**	1			
X_5	.740**	.821**	.792**	.868**	1		
X_{tot}	.855**	.915**	.904**	.924**	.933**	1	
Y_{tot}	.649**	.716**	.732**	.804**	.807**	.819**	1

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 18 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารทุกด้าน $[(X_1), (X_2), (X_3), (X_4), (X_5)]$ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายตามกันทุกคู่

พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหาร (X_{tot}) กับการปฏิบัติงานแนะแนวของครู (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายตามกันที่ ($r_{xy} = .819$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารทุกด้าน $[(X_1), (X_2), (X_3), (X_4), (X_5)]$ มีความสัมพันธ์กันทางบวกสูงทุกคู่กับการปฏิบัติงานแนะแนวของครู (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

การวิเคราะห์พฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาล ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) พิจารณาตามตัวแปรที่เข้าสมการตามลำดับความสำคัญ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 19 – 24

1. การวิเคราะห์พฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาล โดยภาพรวม (Y_{tot}) มีรายละเอียดตามตารางที่ 19

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์พฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล โดยภาพรวม (Y_{tot})

แหล่งความแปรปรวน	df	Sum of Squares	Mean Squares	F	Sig
Regression	3	83.786	27.929	275.115	.000**
Residual	356	36.140	.102		
Total	359	119.926			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (multiple R)	.836
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Squares)	.699
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Squares)	.696
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error)	.319

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	t	Sig
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่(Constant)	1.127	.100		11.289	.000**
การประเมินผลและรายงานผล (X_5)	.305	.051	.385	5.924	.000**
การปฏิบัติการนิเทศศึกษา (X_4)	.335	.048	.408	6.960	.001**
การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการพัฒนา (X_1)	.079	.037	.092	2.120	.003**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 19 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหาร ด้านการประเมินผลและรายงานผล (X_5) ด้านการปฏิบัติการนิเทศศึกษา (X_4) และด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการพัฒนา (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .836 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ .690 นั่นคือ พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหาร ด้านการประเมินผลและรายงานผล (X_5) ด้านการปฏิบัติการนิเทศศึกษา (X_4) และด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการพัฒนา (X_1) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล โดยภาพรวม (Y_{tot}) คิดเป็นร้อยละ 69.90 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ .696 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error) เท่ากับ .319 ในลักษณะนี้แสดงว่า พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหาร ด้านการประเมินผลและรายงานผล (X_5) ด้านการปฏิบัติการนิเทศศึกษา (X_4) และด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการพัฒนา (X_1) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาล โดยภาพรวม (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{tot} = 1.127 + .305(X_5) + .335(X_4) + .079(X_1)$$

2. การวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมกรนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาล ด้านงานศึกษารวบรวมข้อมูล (Y_1) มีรายละเอียดตามตารางที่ 20

ตารางที่ 20 การวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมกรนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ด้านงานศึกษารวบรวมข้อมูล (Y_1)

แหล่งความแปรปรวน	df	Sum of Squares	Mean Squares	F	Sig
Regression	2	52.918	26.459	123.229	.000**
Residual	357	76.653	.215		
Total	359	129.571			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (multiple R)	.639
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Squares)	.408
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Squares)	.405
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error)	.463

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		standardize d Coefficients	t	Sig
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	1.813	.133		13.658	.000**
การประเมินผลและการรายงานผล (X_5)	.322	.067	.391	4.776	.000**
การปฏิบัติกรรมกรนิเทศการศึกษา (X_4)	.230	.070	.270	3.292	.001**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 20 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหาร ด้านการประเมินผลและรายงานผล (X_5) และด้านการปฏิบัติการนิเทศศึกษา (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .639 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ .408 นั่นคือ พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหาร ด้านการประเมินผลและรายงานผล (X_5) และด้านการปฏิบัติการนิเทศศึกษา (X_4) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ด้านงานศึกษารวบรวมข้อมูล (Y_1) คิดเป็นร้อยละ 40.80 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ .405 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error) เท่ากับ .463 ในลักษณะนี้แสดงว่า พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหาร ด้านการประเมินผลและรายงานผล (X_5) และด้านการปฏิบัติการนิเทศศึกษา (X_4) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ด้านงานศึกษารวบรวมข้อมูล (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_1 = 1.813 + .322(X_5) + .230(X_4)$$

3. การวิเคราะห์พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาล ด้านงานสารสนเทศ (Y_2) มีรายละเอียดตามตารางที่ 21

ตารางที่ 21 การวิเคราะห์พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ด้านงานสารสนเทศ (Y_2)

แหล่งความแปรปรวน	df	Sum of Squares	Mean Squares	F	Sig
Regression	3	61.408	20.469	81.490	0.00**
Residual	356	89.424	0.251		
Total	359	150.832			

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (multiple R)	.638
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Squares)	.407
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Squares)	.402
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error)	.501

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	t	Sig
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	1.267	.157		8.062	.000**
การสร้างสื่อ เครื่องมือในการนิเทศ (X_3)	.269	.078	.285	3.431	.001**
การปฏิบัติการนิเทศ การศึกษา (X_4)	.222	.073	.241	3.016	.003**
การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการพัฒนา (X_1)	.163	.056	.170	2.929	.004**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 21 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหาร ด้านการสร้างสื่อ เครื่องมือในการนิเทศ (X_3) ด้านการปฏิบัติการนิเทศ การศึกษา (X_4) และด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการพัฒนา (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .638 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ .407 นั่นคือ พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหาร ด้านการสร้างสื่อ เครื่องมือในการนิเทศ (X_3) ด้านการปฏิบัติการนิเทศการศึกษา (X_4) และด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการพัฒนา (X_1) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ด้านงานสารสนเทศ (Y_2) คิดเป็นร้อยละ 40.70 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ .402 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error) เท่ากับ .501 ในลักษณะนี้แสดงว่า พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหาร ด้านการสร้างสื่อ เครื่องมือในการ

นิเทศ (X_3) ด้านการปฏิบัติการนิเทศศึกษา (X_4) และด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการพัฒนา (X_1) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ด้านงานสารสนเทศ (Y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_2 = 1.267 + .269(X_3) + .222(X_4) + .163(X_1)$$

4. การวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมกรนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาล ด้านงานให้คำปรึกษา (Y_3) มีรายละเอียดตามตารางที่ 22

ตารางที่ 22 การวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมกรนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ด้านงานให้คำปรึกษา (Y_3)

แหล่งความแปรปรวน	df	Sum of Squares	Mean Squares	F	Sig
Regression	2	67.684	33.842	160.414	.000**
Residual	357	75.315	.211		
Total	359	142.998			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (multiple R)	.688
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Squares)	.473
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Squares)	.470
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error)	.459

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	t	Sig
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่(Constant)	1.581	.132		12.017	.000**
การประเมินผลและรายงานผล (X_5)	.342	.067	.395	5.118	.000**
การปฏิบัติการนิเทศศึกษา (X_4)	.283	.069	.316	4.095	.000**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 22 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหาร ด้านการประเมินผลและรายงานผล (X_5) และด้านการปฏิบัติการนิเทศศึกษา (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .688 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ .473 นั่นคือ พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหาร ด้านการประเมินผลและรายงานผล (X_5) และด้านการปฏิบัติการนิเทศศึกษา (X_4) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ด้านงานให้คำปรึกษา (Y_3) คิดเป็นร้อยละ 47.30 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ .470 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error) เท่ากับ .459 ในลักษณะนี้แสดงว่า พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหาร ด้านการประเมินผลและรายงานผล (X_5) และด้านการปฏิบัติการนิเทศศึกษา (X_4) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ด้านงานให้คำปรึกษา (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_3 = 1.581 + .342(X_5) + .283(X_4)$$

5. การวิเคราะห์พฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาล ด้านงานจัดวางตัวบุคคล (Y_4) มีรายละเอียดตามตารางที่ 23

ตารางที่ 23 การวิเคราะห์พฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ด้านงานจัดวางตัวบุคคล (Y_4)

แหล่งความแปรปรวน	df	Sum of Squares	Mean Squares	F	Sig
Regression	2	182.485	91.243	3.759	.000
Residual	357	8.665	.024		
Total	359	191.151			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (multiple R)	.977
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Squares)	.955
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Squares)	.954
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error)	.155

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	t	Sig
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่(Constant)	-.081	.045		-1.812	.000**
การประเมินผลและการรายงานผล (X_5)	.611	.023	.611	26.954	.000**
การปฏิบัติการณ์เทศศึกษา (X_4)	.412	.023	.399	17.591	.000**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 23 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหาร ด้านการประเมินผลและรายงานผล (X_5) และด้านการปฏิบัติการนิเทศศึกษา (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .977 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ .955 นั่นคือ พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหาร ด้านการประเมินผลและรายงานผล (X_5) และด้านการปฏิบัติการนิเทศศึกษา (X_4) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ด้านงานจัดวางตัวบุคคล (Y_4) คิดเป็นร้อยละ 95.50 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ .954 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error) เท่ากับ .156 ในลักษณะนี้แสดงว่า พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหาร ด้านการประเมินผลและรายงานผล (X_5) และด้านการปฏิบัติการนิเทศศึกษา (X_4) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ด้านงานจัดวางตัวบุคคล (Y_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_4 = -.081 + .611(X_5) + .412(X_4)$$

6. การวิเคราะห์พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาล ด้านงานติดตามและประเมินผล (Y_5) มีรายละเอียดตามตารางที่ 24

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ด้านงานติดตามและประเมินผล (Y_5)

แหล่งความแปรปรวน	df	Sum of Squares	Mean Squares	F	Sig
Regression	2	87.755	43.877	167.783	.000**
Residual	357	93.360	.262		
Total	359	181.114			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (multiple R)	.696
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Squares)	.485
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Squares)	.482
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error)	.511

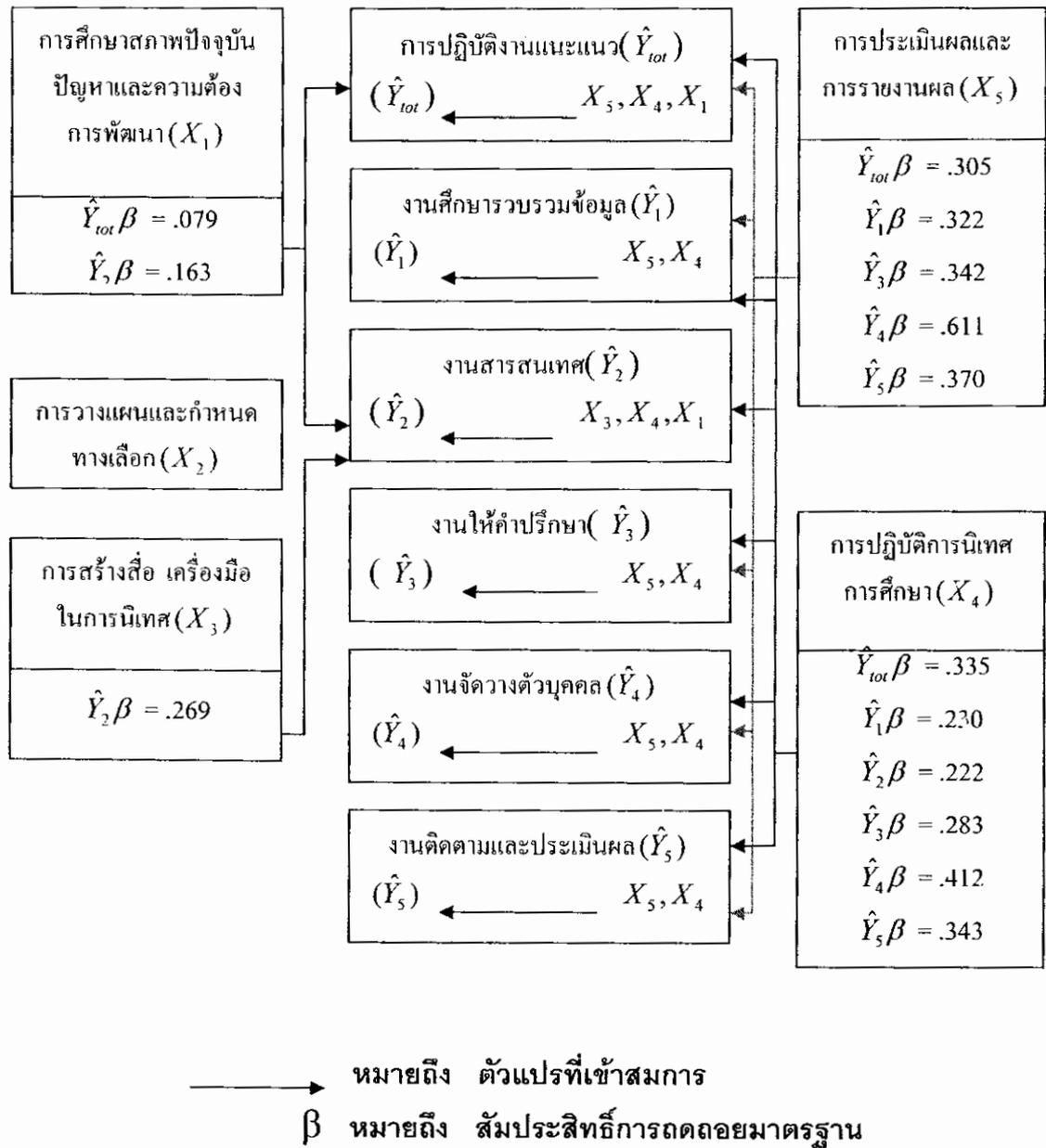
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		standardize d Coefficients	t	Sig
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่(Constant)	1.200	.147		8.192	.000**
การประเมินผลและการ รายงานผล (X_5)	.370	.074	.380	4.973	.000**
การปฏิบัติการนิเทศศึกษา (X_4)	.343	.077	.340	4.452	.000**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 24 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ คือ พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหาร ด้านการประเมินผลและรายงานผล (X_5) และด้านการปฏิบัติการนิเทศศึกษา (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .696 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ .485 นั่นคือ พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหาร ด้านการประเมินผลและรายงานผล (X_5) และด้านการปฏิบัติการนิเทศศึกษา (X_4) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ด้านงานติดตามและประเมินผล (Y_5) คิดเป็นร้อยละ 48.50 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ .482 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error) เท่ากับ .511 ในลักษณะนี้แสดงว่า พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหาร ด้านการประเมินผลและรายงานผล (X_5) และด้านการปฏิบัติการนิเทศศึกษา (X_4) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ด้านงานติดตามและประเมินผล (Y_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$\hat{Y}_5 = 1.200 + .370(X_5) + .343(X_4)$$



แผนภูมิที่ 17 สรุปผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของพฤติกรรมกรนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาล 2) การปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล และ 3) พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ โรงเรียนสังกัดเทศบาลจำนวน 30 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 12 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายวิชาการ 1 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ 1 คน หัวหน้างานแนะแนว 1 คน คณะกรรมการแนะแนว 2 คน ครูแนะแนว 1 คน และ ครูที่ปรึกษา 5 คน รวมทั้งสิ้น 360 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ซึ่งสร้างตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ และการปฏิบัติงานแนะแนวของโรงเรียนสังกัดเทศบาล ซึ่งสร้างตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regressions analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและการทดสอบทางสถิติเกี่ยวกับพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล สรุปข้อค้นพบการวิจัยได้ดังนี้

1. พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก ด้านการประเมินผลและการรายงานผล ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการพัฒนา และด้านการปฏิบัติกรนิเทศการศึกษา ส่วนด้านการสร้างสื่อ เครื่องมือในการนิเทศ อยู่ในระดับปานกลาง

2. การปฏิบัติงานแนะแนวของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาล โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติงานแนะแนวของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาล อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านงานให้คำปรึกษา ด้านงานศึกษารวบรวมข้อมูล ด้านงานติดตามและประเมินผล ด้านงานจัดวางตัวบุคคล และด้านงานสารสนเทศ ตามลำดับ

3. พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหาร ด้านการประเมินผลและรายงานผล ด้านการปฏิบัติการนิเทศศึกษา และด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการพัฒนา ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาล โดยภาพรวม

การอภิปรายผล

จากวิจัยครั้งนี้มีผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้นเพื่อสนับสนุนการวิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารในสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษาระบบการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาทุกตำแหน่งมีการสอบคัดเลือก โดยทดสอบความรู้ความสามารถทั่วไปและความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง อีกทั้งมีการประเมินประสิทธิภาพการทำงานและการฝึกอบรมข้าราชการครูสายงานบริหารตามหลักสูตรของคณะกรรมการข้าราชการครูที่ดำเนินการโดยสถาบันพัฒนาผู้บริหาร ส่งผลให้ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและมีศักยภาพในการบริหารงานสูง มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีความรับผิดชอบในภารกิจการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้า มีความตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของครู จึงทำให้มีพฤติกรรมการนิเทศโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเมธ ปัตตานี ที่ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการนิเทศภายในตามทฤษฎีของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการศึกษาปรากฏว่าบุคลากรมีทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการนิเทศภายในอยู่ในระดับมาก ยกเว้นครูผู้สอนมีทฤษฎีในการสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้การนิเทศยังเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างให้งานวิชาการมีประสิทธิภาพโดยอาศัยเทคนิควิธีการที่จะชี้แนะ ให้คำปรึกษาแก่ครูอาจารย์และจะต้องสามารถทำให้ผู้รับการนิเทศยอมรับ ศรัทธาและเต็มใจที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ ประกอบกับในปัจจุบัน สถานศึกษาทุกแห่งต้องมีการเตรียมตัวเพื่อ

รับการประเมิน ซึ่งมีทั้งการประเมินภายในและประเมินภายนอก ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องให้ความสนใจในเรื่องผลสำเร็จของงานในโรงเรียนทุกระดับ โดยการนิเทศบุคลากรของหน่วยงานให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและเป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้พฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของบัณฑิตเสาวคนธ์ ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภารกิจการณ์เทศกับการปฏิบัติเชิงประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม พบว่า ภารกิจการณ์เทศของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครปฐมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

พฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก จากการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนการปฏิบัติงาน เพราะการวางแผนและการกำหนดทางเลือกเป็นกระบวนการให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำแผนงาน จัดทำโครงการนิเทศภายใน จัดให้มีการประชุมชี้แจงให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับทราบเกี่ยวกับบทบาท ขอบข่าย อำนาจหน้าที่ของผู้ทำการณ์เทศภายใน และมีการนำผลการประชุมมากำหนดตัวบุคลากรให้มีหน้าที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสมและเป็นลายลักษณ์อักษรไว้อย่างชัดเจน เพื่อง่ายต่อการตรวจสอบ และที่สำคัญที่สุดการวางแผนที่ดีนั้นผู้บริหารสามารถจัดลำดับข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของครูในสถานศึกษาว่าปัญหาใดที่ต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขอย่างเร่งด่วนตามลำดับก่อนหลัง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชูลิต แก้วบุคดี ที่ทำการศึกษาระบบการนิเทศงานวิชาการระดับก่อนประถมศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูโดยส่วนรวมเห็นว่าการดำเนินการอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านการวางแผนการนิเทศและด้านการสร้างขวัญกำลังใจ ที่เป็นปัญหาในการดำเนินงาน คือ แผนการนิเทศไม่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของโรงเรียนและผู้สอน ดังนั้นผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีทักษะประสบการณ์ในการวางแผนและดำเนินการประชุม เพื่อความสำเร็จและประสิทธิภาพในการประสานงานและสั่งการ อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

ในด้านการประเมินผลและการรายงานผล ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรองลงมาเป็นอันดับที่ 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการรายงานผลการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้องทราบผลการนิเทศเป็นระยะๆ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศภายใน มีการนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการนิเทศภายในอย่างจริงจังและจัดให้มีการประชุม อภิปราย

เพื่อประมวลปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงาน มีการกำหนดวิธีการและเกณฑ์การประเมินผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการนิเทศภายใน มีการจัดหาและรวบรวมข้อมูลการนิเทศภายในมาพิจารณา วิเคราะห์ สะท้อนภาพของงานที่ทำไปเพื่อปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป นอกจากนี้ยังมีการนำผลการประเมินมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อสรุปผลการประเมิน มีการประเมินผลการนิเทศครอบคลุมทั้งปัจจัยการปฏิบัติงาน กระบวนการและผลผลิต ตลอดจนมีการสร้างและใช้เครื่องมือประเมินผลในรูปแบบต่างๆอย่างถูกต้องเหมาะสมเป็นระยะๆตามที่กำหนดไว้ในแผนงานและโครงการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุเมร ปัตตานี ที่ศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการนิเทศภายในตามทรรศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาปรากฏว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนได้เสนอปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการนิเทศภายใน โดยมีการเรียงข้อที่มีความถี่สูงสุดในแต่ละด้าน ดังนี้ บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในขั้นตอน วิธการกระบวนการในการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ การวางแผนและการกำหนดทางเลือก การสร้างสื่อและเครื่องมือพิเศษ และไม่มีความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลและการรายงานผล ขาดงบประมาณ ผู้บริหารไม่มีเวลาในการปฏิบัติกรนิเทศ และครูไม่ยอมรับการนิเทศซึ่งกันและกัน

ส่วนด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการพัฒนานั้น ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรองลงมาเป็นอันดับที่ 3 เนื่องจากผู้บริหารเห็นความสำคัญในการระดมความคิดของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อค้นหาปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา คำนี้ถึงความเหมาะสมในการแก้ปัญหาดังกล่าวในสถานศึกษา มีการศึกษาสภาพปัจจุบันและข้อจำกัดที่แท้จริงของสถานศึกษาและความต้องการให้มีการพัฒนาสถานศึกษาด้านต่างๆอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังมีการนำปัญหาที่ค้นพบมาประเมินสภาพปัญหา มีการวางแผนแก้ไขปัญหามาได้ตรงประเด็น วิเคราะห์ปัญหาได้อย่างเป็นธรรมและเที่ยงตรง มีการนำข้อมูลมาแจกแจงรายละเอียดให้เห็นสภาพปัจจุบัน ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา เพื่อมีการนำผลการศึกษามาวิเคราะห์ข้อมูลจัดลำดับความสำคัญของปัญหา เพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขในลำดับต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชิต ถนัดคำ ที่ศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในส่วนรวมและจำแนกตามสถานภาพ และขนาดของโรงเรียน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายชั้นตอน 5 ชั้น อยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นรายชื่ออยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ดังนี้ ประชุมสำรวจสภาพความสำคัญของการนิเทศ กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานและกิจกรรมอย่างเป็นระบบ สนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานมีโอกาสพัฒนาตนเอง และตั้งคณะกรรมการกำหนดเกณฑ์การประเมิน ดังนั้นผู้บริหารต้องมีความตระหนกอยู่เสมอว่า ทำอย่างไรจึงจะทำให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับทราบเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการพัฒนาว่า ปัญหาใดควรได้รับการแก้ไขพัฒนาอย่างเร่งด่วน เพื่อประสิทธิภาพในการนิเทศของผู้บริหาร

ด้านการปฏิบัติการนิเทศการศึกษา จากการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับที่ 4 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีการจัดประชุมครูเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินการนิเทศภายใน ให้ทุกคนทราบเพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน มีการจัดให้มีการรายงานความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานตามแผนงานและโครงการให้ผู้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้องทราบ มีการประชุมเพื่อทบทวนการปฏิบัติงานตามขั้นตอนและแก้ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้บริหารทำการนิเทศภายในด้วยตนเองตามกำหนดระยะเวลาในแผนการนิเทศ มีการประสานการดำเนินงานระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการนิเทศภายใน และที่สำคัญที่สุดผู้บริหารมีการนิเทศโดยใช้สื่อนิเทศแทนการนิเทศด้วยตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของจินตนา เสงจันทร์ที่ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมปฏิบัติการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนเบิกไพร – คุ้มพะยอม สปอ.บ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมในการปฏิบัติงานนิเทศทั้ง 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การปฏิบัติงานนิเทศทุกด้านอยู่ในระดับมาก ความต้องการรับการนิเทศของครูผู้สอน พบว่าครูมีความต้องการรับการนิเทศจากผู้บริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยดังกล่าวผู้บริหารควรปฏิบัติการนิเทศให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ควรให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้ครูได้ทราบจุดที่ต้องพัฒนา ควรส่งเสริมความสัมพันธ์ในกลุ่ม สร้างบรรยากาศในการทำงานและการมีส่วนร่วม ตลอดจนมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

ส่วนด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ จากการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารไม่มีการคิดค้นหาวิธีการนิเทศใหม่ๆมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ขาดการดำเนินการสร้างเครื่องมือและทดลองใช้เครื่องมือในการนิเทศภายใน อีกทั้งสถานศึกษาขาดแคลนเครื่องมือนิเทศที่ต้องมีการบันทึกภาพหรือเสียง โดยใช้เทคนิคต่างๆ เช่น กล้องบันทึกภาพที่ทันสมัย เครื่องบันทึกเสียง ผู้บริหารมีการศึกษารายละเอียดของเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศไม่ต่อเนื่อง ยังไม่มีการกำหนดให้มีเครื่องมือนิเทศสำหรับส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ขาดการประชุมคณะทำงานเพื่อออกแบบเครื่องมือ ที่ใช้ในการนิเทศให้มีความหลากหลาย นอกจากนี้ สถานศึกษามีเอกสารเพื่อส่งเสริม

และสนับสนุนให้ผู้มีเทคนิคมีความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้น เช่น เอกสารทางวิชาการ หนังสือ คู่มือ ครู ไม่เพียงพอสอดคล้องความต้องการของผู้มีเทคนิค จึงทำให้พฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารด้านการสร้างสื่อ เครื่องมือในการนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง ดังผลการวิจัยของเข็มชาติ มหิปปโกชน์ ที่ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม พบว่า ข้าราชการครูจำแนกตามขนาดของโรงเรียนและสถานภาพ มีสภาพการดำเนินงานนิเทศภายใน โดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้านอยู่ในระดับมาก มีปัญหาในการนิเทศภายในโรงเรียนด้านการสร้างสื่อเครื่องมือและพัฒนาวิธีการนิเทศมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมเดช พินิจสกุล ที่ศึกษาเรื่อง การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ข้าราชการโดยส่วนรวมและจำแนกตามสถานภาพเห็นว่า การปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้าน 5 ขั้นตอน อยู่ในระดับปานกลาง โดยขั้นตอนที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ขั้นตอนปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนและขั้นตอนที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและพัฒนาวิธีการนิเทศ

2. การปฏิบัติงานแนะแนวของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาล โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากการปฏิบัติงานแนะแนวในโรงเรียนนับว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งของโรงเรียน งานแนะแนวไม่ใช่สิ่งที่จะเกิดขึ้นได้เอง แต่จะต้องมีการเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่ายภายในโรงเรียน ซึ่งบุคคลดังกล่าวต้องให้ความร่วมมือ งานแนะแนวจึงจะดำเนินไปได้ด้วยดี ดังที่พนมไพร ไชยรงค์ ได้ให้แนวคิดที่ว่า องค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การส่งเสริมประชาสัมพันธ์งานแนะแนว ให้องค์กรทุกกลุ่มเป้าหมายเห็นความสำคัญของการแนะแนว และร่วมมือในการพัฒนางานแนะแนว และร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียน และรวิวรรณ ชินะตระกูล เสนอไว้ว่า การจัดบริการแนะแนวมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ไม่ว่าจะเป็นการแนะแนวการศึกษา แนะแนวอาชีพ แนะแนวด้านส่วนตัวและสังคม ก็เนื่องจากสภาพแวดล้อมเป็นสำคัญที่ทำให้บิดามารดา ผู้ปกครองได้ตระหนักถึงปัญหาที่บุตรหลานของตนกำลังประสบอยู่ในสังคม ด้วยเหตุผลนี้การแนะแนวจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่สถานศึกษาจะต้องจัดบริการแนะแนวอย่างต่อเนื่องและชัดเจน จากการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานแนะแนวในโรงเรียนของอดีต รัฐมนตรี สุขวิช รังสิตพล พบว่า การจัดบริการแนะแนวในโรงเรียนจะประสบความสำเร็จได้ต้องมีการดำเนินงานแนะแนวอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ การปฏิบัติงานแนะแนวที่จัดขึ้นต้องครอบคลุมทั้ง 5 องค์ประกอบ คือ งานศึกษารวบรวมข้อมูล งานสารสนเทศ งานให้คำปรึกษา งานจัดวางตัวบุคคล และงานติดตามและประเมินผล ซึ่งจากการวิจัยพบว่าทั้ง 5 องค์ประกอบมี

ระดับการปฏิบัติงานแนะแนวอยู่ในระดับมาก ย่อมแสดงให้เห็นว่า ทั้ง 5 องค์ประกอบมีความสำคัญเกี่ยวเนื่องกัน จะขาดงานใดงานหนึ่งไม่ได้ โดยเฉพาะงานสารสนเทศ นับว่าเป็นข้อมูลสำคัญที่จะช่วยในการตัดสินใจและวางแผน สอดคล้องกับงานวิจัยของกรมวิชาการ เรื่อง การกำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การแนะแนวมิติใหม่ ที่เน้นแหล่งเรียนรู้และข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการแนะแนวมีบทบาทต่อความสำเร็จของผู้เรียน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลดำเนินงานให้คำปรึกษา จากการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากครูมีความใส่ใจในตัวนักเรียน ซึ่งสังเกตได้จากการที่ครูมีการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้เรียนทุกคนในสถานศึกษาที่ตนเองรับผิดชอบ อีกทั้งมีการให้คำปรึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคล และรายกลุ่ม พร้อมทั้งมีการบันทึกข้อมูลนักเรียนอย่างเป็นระบบและเก็บไว้เป็นหลักฐานสามารถตรวจสอบได้ เพื่อให้เป็นข้อมูลพื้นฐานในด้านต่างๆสำหรับบริการให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจสภาพชีวิตตนเองและสิ่งแวดล้อม อันจะนำไปสู่การตัดสินใจในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ครูยังมีการติดตามผลการให้คำปรึกษาทุกครั้ง เพื่อประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนหลังให้คำปรึกษา ถ้านักเรียนมีปัญหาหนักเกินความสามารถในการแก้ปัญหาของครูแนะแนวหรือสถานศึกษา จะดำเนินการส่งต่อผู้เรียนไปยังบุคคลหรือหน่วยงานอื่นที่เหมาะสม เพื่อดำเนินการแก้ปัญหาต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวุฒิพงษ์ บทมาตย์ ที่ทำการวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย พบว่า ครูแนะแนวในส่วนรวมมีสภาพการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมและเป็นรายด้าน 5 บริการ อยู่ในระดับปานกลาง ครูแนะแนวเพศชาย มีระดับการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนประถมศึกษาด้านบริการจัดวางตัวบุคคล และบริการติดตามและประเมินผล มากกว่าครูแนะแนวเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูแนะแนวที่มีคุณวุฒิพื้นฐานด้านแนะแนวต่างกัน มีการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนประถมศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูแนะแนวที่มีคุณวุฒิพื้นฐานอื่นๆมีการดำเนินงานด้านบริการจัดวางตัวบุคคล มากกว่าครูแนะแนวที่มีคุณวุฒิพื้นฐานปริญญาตรี ครูแนะแนวที่ผ่านการอบรมด้านแนะแนว มีการดำเนินงานด้านบริการติดตามและประเมินผลมากกว่าครูแนะแนววุฒิปริญญาตรี ครูแนะแนวที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการแนะแนวต่างกัน มีการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนประถมศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูแนะแนวที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีการดำเนินงานด้านบริการให้คำปรึกษามากกว่าครูแนะแนวที่มีประสบการณ์ 1 – 3 ปี และ

สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศักดิ์ อุ้นไทยแท้ ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวของกลุ่มสถานศึกษาโพธิ์แก้ว สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม พบว่า ด้านบริการให้คำปรึกษาอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อเปรียบเทียบการบริการแนะแนว พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านบริการงานให้คำปรึกษาและบริการงานติดตามและประเมินผล จะเห็นได้ว่าครูเป็นผู้มีบทบาทในการปฏิบัติงานแนะแนว จะต้องดูแลเอาใจใส่นักเรียนในทุกๆด้านอย่างใกล้ชิด โดยเฉพาะการจัดโครงการเยี่ยมบ้านนักเรียน เพื่อสอบถามและพูดคุยกับผู้ปกครอง ตลอดจนเพื่อรับทราบปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นกับนักเรียน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการแก้ปัญหาได้ถูกต้องเหมาะสม และสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริรัตน์ นิ้มมา ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินโครงการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนไพศาลวิทยุ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยพื้นฐานด้านสภาวะแวดล้อมของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน อยู่ในระดับมาก ด้านกระบวนการปฏิบัติระหว่างดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด ได้แก่ ครูที่ปรึกษาออกเยี่ยมบ้านนักเรียนทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคลิก (Click) ที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้าของอาจารย์ใหญ่ จำนวน 475 คน และครูผู้ให้คำปรึกษาจำนวน 148 คน ในโรงเรียนประถมศึกษา รัฐเท็กซัส ระหว่างปี 1969 - 1970 พบว่าทั้งอาจารย์ใหญ่ และครูที่ปรึกษา มีทัศนคติตรงกันดังนี้ การให้คำปรึกษานักเรียนเป็นรายบุคคล เป็นหน้าที่ของครูที่ปรึกษาในการวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล การวางตัวนักเรียนเป็นรายบุคคล และการให้ความช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาร้ายแรง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจอห์นสัน (Johnson) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแผนการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิผลในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า แผนการแนะแนวในปัจจุบันควรได้รับการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เหมาะสมกับเป้าประสงค์ นอกจากนั้นการสำรวจประสิทธิผลของแผนงานของโรงเรียน จะสามารถนำมาใช้ได้กับฝ่ายกิจกรรมการป้องกันการศึกษา และผู้มีวิชาชีพเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาที่แสวงหาแผนงาน การให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพที่มุ่งให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าของนักเรียน

ในด้านงานศึกษารวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรองลงมาเป็นอันดับที่ 2 เนื่องจากครูมีการจัดทำระเบียบสะสมของนักเรียนทุกคนให้เป็นปัจจุบัน มีการบันทึกข้อมูลในสมุดรายงานประจำตัวผู้เรียน โดยใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย ผู้ปกครองสามารถตรวจสอบข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์ของสถานศึกษา ครูมีการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้เรียนทุกคนในสถานศึกษา เพื่อประโยชน์ในการให้ความช่วยเหลือ โดยวิธีการสังเกต สัมภาษณ์

การเยี่ยมบ้านนักเรียน การจัดหาข้อมูลของผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อทราบถึงความสนใจ ความถนัด เจตคติ ลักษณะนิสัย บุคลิกภาพ บัณฑิตเชิงและความต้องการพิเศษของการศึกษา ที่สอดคล้องกับผลการวิจัยของประหยัด ดีเพื่อย ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาบุคลากรด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้กระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนสนธิราษฎร์วิทยา อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ครูยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ครูต้องได้รับการพัฒนาตนเองตามขีดความสามารถ พร้อมทั้งจะดำเนินการจัดกิจกรรมด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น กิจกรรมการเรียนนักเรียนเป็นรายบุคคล การศึกษานักเรียนเพื่อแก้ปัญหาให้นักเรียนให้ใช้ชีวิตในสถานศึกษาและสังคมได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศักดิ์ อุ้นไทยแท้ ที่ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวของกลุ่มสถานศึกษาโพธิ์แก้ว สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม พบว่า การบริการงานแนะแนวของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านบริการงานศึกษาและรวบรวมข้อมูล อยู่ในระดับปฏิบัติปานกลาง ซึ่งธีระชัยยุทธยรรยงและวารภรณ์ หงส์ดีลกกุล กล่าวถึงการปฏิบัติงานแนะแนวที่ครูต้องรับผิดชอบที่สำคัญ คือ จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์และตามสภาพปัญหาของผู้เรียน

ส่วนด้านงานติดตามและประเมินผล ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับที่ 3 ทั้งนี้เนื่องจากครูดำเนินการติดตามผลผู้เรียนที่ขาดเรียนบ่อย ออกกลางคัน และติดร มีการนำเสนอข้อมูลให้ผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบในการประชุมแต่ละครั้ง พร้อมทั้งมีการจัดเก็บสถิติการให้บริการผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอเป็นปัจจุบัน โดยสรุปและประเมินผลการดำเนินการจัดบริการแนะแนวอย่างชัดเจนและเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของวุฒิพงษ์ บทมาตย์ ที่ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า ครูแนะแนวที่ผ่านการอบรมด้านแนะแนว มีการดำเนินงานด้านบริการติดตามและประเมินผลมากกว่าครูแนะแนววุฒิปริญญาตรี และสอดคล้องกับงานวิจัยของทองใบ สุขมาก ที่วิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการจัดบริการแนะแนวโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ในการจัดบริการแนะแนวในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพได้นั้น ควรจัดให้มีการฝึกอบรมผู้บริหาร คณะครูและผู้รับผิดชอบงานแนะแนว แสดงให้เห็นว่าถ้าครูได้รับการอบรมทักษะกระบวนการในงานบริการทั้ง 5 องค์ประกอบของการปฏิบัติงานแนะแนวอย่างถูกต้องจากผู้มีประสบการณ์โดยตรงเกี่ยวกับงานแนะแนว ผลที่ตามมาคือ ครูเหล่านั้นก็จะมีประสิทธิภาพในงานติดตามและประเมินผลดีกว่างาน

บริการด้านอื่นๆ ดังนั้น ถ้าผู้บริหารต้องการที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานแนะแนวภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สิ่งที่ต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วนคือ การจัดอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการด้านการปฏิบัติงานแนะแนวให้แก่บุคลากรที่รับผิดชอบงานแนะแนวโดยตรง เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาของนักเรียนอย่างเหมาะสมนั่นเอง

ในด้านงานจัดวางตัวบุคคล ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับที่ 4 มีสาเหตุมาจากครูซึ่งมีหน้าที่ในการดูแลนักเรียนในแต่ละชั้นเรียนนั้นต้องมีข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ การอยู่ร่วมกับครอบครัว สภาพทางเศรษฐกิจ สภาพอารมณ์ ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการแก้ปัญหาของนักเรียน โดยเฉพาะครูที่ดูแลเอาใจใส่นักเรียนจะต้องนำปัญหาด้านการจัดหาทุนการศึกษา ให้แก่ผู้เรียนที่ด้อยโอกาสให้ได้มีโอกาสเรียนต่อไปตามความสามารถ สถานศึกษามีการส่งเสริมและช่วยเหลือให้ตั้งชุมชนต่างๆตามความสนใจของผู้เรียน จัดสอนซ่อมเสริมให้แก่ผู้เรียนที่เรียนช้าและเรียนอ่อน ส่งเสริมให้ผู้เรียนวางแผนเลือกเรียนวิชาที่เหมาะสม ตรงกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียน สอดคล้องกับแนวคิดของโจนส์ (Jones) กล่าวว่างานแนะแนวเป็นงานให้การช่วยเหลือในการตัดสินใจ รู้จักปรับตัวและมีความสามารถในการแก้ปัญหา ฝ่ายแนะแนวมีการจัดกิจกรรมให้ความช่วยเหลือผู้เรียนได้ทำงานหรือทำกิจกรรมต่างๆตามความถนัดและความสนใจของแต่ละบุคคล มีการจัดค่ายพักแรมเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักปรับตัวเข้ากับเพื่อนและครู โดยครูจะเป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำ ช่วยแก้ปัญหาร่วมกับนักเรียนอย่างเหมาะสม สัมพันธ์กับแนวคิดของคาร์เตอร์ วี กู๊ด (Carter V. Good) กล่าวว่า งานแนะแนวเป็นกระบวนการช่วยเหลือนักเรียนให้เข้าใจตนเอง สามารถแสวงหาความรู้เพื่อนำสู่ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา พัฒนาอาชีพ และการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม และสอดคล้องกับงานวิจัยของทองใบ สุขมาก ที่วิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการจัดบริการแนะแนวโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ควรมีการประชุมนิเทศนักเรียนและผู้ปกครอง ควรมีการสำรวจสภาพทั่วไปของโรงเรียน นักเรียนและชุมชนในเขตบริการของโรงเรียน ต้องมีรูปแบบคณะกรรมการ ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความรู้ ความเข้าใจในด้านการจัดบริการแนะแนว ตลอดจนส่งเสริมให้นักเรียนประถมศึกษาค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับการศึกษาตัวเองและสังคม เพื่อสร้างเสริมประสบการณ์ของนักเรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศักดิ์ อุ้นไทยแท้ ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวของกลุ่มสถานศึกษาโพธิ์แก้ว สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า การบริการงานแนะแนวของสถานศึกษาด้านการจัดวางตัวบุคคล อยู่ในระดับปฏิบัติมาก เช่นกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของกรมสุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุข กำหนดกระบวนการดำเนินงานตามระบบการ

ดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยให้ครูรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลด้านความสามารถ ด้านสุขภาพ ด้านครอบครัวและด้านต่างๆ

สำหรับด้านงานสารสนเทศ ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานสารสนเทศเป็นงานที่สำคัญ การปฏิบัติงานแนะแนวให้ประสบความสำเร็จได้นั้นจำเป็นจะต้องมีข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย เพื่อช่วยในการตัดสินใจและวางแผน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรมวิชาการเรื่องการกำหนดวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของการแนะแนวมิติใหม่ ที่เน้นแหล่งเรียนรู้และข้อมูลสารสนเทศเพื่อการแนะแนวมีบทบาทต่อความสำเร็จของผู้เรียน มีความเห็นว่าจะเหมาะสมมาก

ในการทำงานแนะแนวจะต้องกำหนดจุดมุ่งหมายชัดเจน ทั้งการป้องกันปัญหา การแก้ปัญหา การส่งเสริมและพัฒนา นักเรียน มิเช่นนั้นงานแนะแนวจะไม่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของกระทรวงศึกษาธิการ ที่จะต้องป้องกันปัญหา แก้ปัญหา พร้อมทั้งส่งเสริมและพัฒนางานศึกษารวบรวมข้อมูล เพื่อเป็นการรู้จักนักเรียนในทุกแง่มุมตามสภาพความเป็นจริง และจัดให้กับนักเรียนทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมาเซียล (Maciel) ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา โดยทำการสำรวจประสิทธิภาพของโรงเรียน ความสำเร็จของนักเรียนและพฤติกรรมของผู้บริหารว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้บริหาร ได้แก่ การสนับสนุนการเรียนการสอน การนิเทศ วิสัยทัศน์และการทุ่มเทในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการสัมพันธ์กับความสำเร็จของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญและพฤติกรรมผู้บริหารมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่วัดด้วยความสำเร็จของนักเรียน อีกทั้งมีการให้คำปรึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม พร้อมทั้งมีการบันทึกข้อมูลอย่างเป็นระบบและเก็บไว้เป็นหลักฐานสามารถตรวจสอบได้ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในด้านต่างๆสำหรับบริการให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจสภาพชีวิตตนเองและสิ่งแวดล้อม อันนำไปสู่การตัดสินใจในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ตลอดจน มีการบันทึกผลการติดตามและประเมินผลการจัดบริการแนะแนวไว้เป็นหลักฐานและเป็นระบบ เพื่อการนำเสนอข้อมูลให้ผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบในการประชุมทราบในแต่ละครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประหยัด ติเพื่อย ได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาบุคลากรด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้กระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนสนธิราษฎร์วิทยา อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าปรากฏดังนี้ ปัญหาที่ค้นพบในการพัฒนาบุคลากรด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน คือครูยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ครูยังไม่สามารถวางแผนจัดการด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และครูยังไม่

สามารถปฏิบัติตามแผนการจัดการด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จึงส่งผลให้ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสนธิราชบุรีวิทยาไม่เต้าที่ควร นักเรียนยังมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ หลังจากที่ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามขั้นตอนของหลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง 3 ด้านคือ ด้านพฤติกรรมการพัฒนาตัวเองของตัวบุคลากร บุคลากรที่ร่วมศึกษาค้นคว้าสามารถพัฒนาตนเองในด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้เป็นอย่างดี มีความรู้ความเข้าใจและดำเนินการปฏิบัติจัดกิจกรรมด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนได้พัฒนาตนเองตามขีดความสามารถลดปัญหาพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียน จัดกิจกรรมช่วยเหลือนักเรียนได้หลายวิธี เช่น กิจกรรมการศึกษานักเรียนเป็นรายบุคคล กิจกรรมการคัดกรองนักเรียน กิจกรรมการส่งเสริมนักเรียนกลุ่มปกติ กิจกรรมป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียนกลุ่มเสี่ยงและมีปัญหา กิจกรรมการส่งต่อ เป็นต้น ด้านพฤติกรรม การพัฒนาของตัวนักเรียน นักเรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในระหว่างการศึกษาเล่าเรียน มีจิตใจร่าเริงเบิกบาน มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ นักเรียนกล้าที่แสดงความคิดเห็น อภิปราย ชักถามวิจารณ์ และรู้จักการทำงานเป็นกลุ่มและหมู่คณะ มีความรักความสามัคคีต่อสถาบัน ด้านกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน โรงเรียนได้นำการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมมาใช้ในกระบวนการบริหารงานด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยเน้นให้ผู้มีส่วนในการคิดร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมตรวจสอบและร่วมปรับปรุงแก้ไข บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ส่งผลให้โรงเรียนมีระบบการนิเทศภายในอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศ บุคลากรร่วมกันทำงานอย่างมีความสุขเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน และเกิดการพัฒนาตนเองในวัฒนธรรมการทำงานได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน การพัฒนาบุคลากรด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้ขั้นตอนของหลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ช่วยให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง ด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังส่งผลต่อการพัฒนาต่อผู้เรียนทั้งในด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตต่อการศึกษาเล่าเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิณรัตน์ แสงธรรมวรคุณ ได้ศึกษาการบริหารงานแนะแนวที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานแนะแนวและการปฏิบัติงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและแต่ละองค์ประกอบ การบริหารงานแนะแนวภาพรวมไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 แต่เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานและรายงานผลเสนอต่อฝ่ายบริหาร และการ

ปฏิบัติตามแผนส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของก้องภพ ยี่ห่วย ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา เขตตรวจราชการที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา เขตตรวจราชการที่ 6 คือ การจูงใจ การควบคุมการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม

3. พฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล

พฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้บริหารด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการพัฒนา ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในภาพรวม และด้านงานสารสนเทศ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีส่วนช่วยในการบริหารงานให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ โดยการประชุมระดมความคิดของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อค้นหาปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น พร้อมจัดลำดับปัญหาเพื่อแก้ไขอย่างเหมาะสม มีการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารมีการนำข้อมูลมาแจกแจงรายละเอียดนำมาวิเคราะห์ให้เห็นสภาพปัจจุบัน ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา เนื่องจากพฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้บริหารเกิดจากการแสดงออกโดยตรงทั้งภายในและภายนอกด้านกายภาพและอารมณ์ เช่น การวางแผนและกำหนดทางเลือก การสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศการศึกษาและการประเมินผลและการรายงานผล ล้วนแล้วแต่เป็นตัวแปรสำคัญในการผลักดันการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลด้านงานสารสนเทศ ให้บรรลุเป้าหมายในระดับที่น่าพึงพอใจ ทั้งนี้เพราะครูสามารถสืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนได้จากข้อมูลที่สถานศึกษาจัดทำในระบบสารสนเทศอย่างเป็นปัจจุบันและง่ายต่อการตรวจสอบ บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและสามารถนำแนวทางในการแก้ไขปัญหา มาปรับใช้กับปัญหาของนักเรียนแต่ละคนได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมเดช พินิจสกุล ได้ศึกษาการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการโดยส่วนรวม และจำแนกตามสถานภาพเห็นว่า การปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้าน 5 ขั้นตอนอยู่ในระดับปานกลาง โดยขั้นตอนที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ขั้นตอนปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน และขั้นตอนที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุดคือขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและพัฒนาวิธีการ และรายชื่อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดของแต่ละขั้นตอนคือ นำข้อมูลสภาพปัจจุบันปัญหา

และความต้องการในการนิเทศภายในมาวิเคราะห์เป็นระบบ จัดให้มีคู่มือเอกสารและตำราที่ให้ความรู้เรื่องนิเทศภายใน มีสื่อและเครื่องมือการนิเทศภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ปฏิบัติการนิเทศตามแผนที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และได้สรุปและจัดทำรายงานผลการนิเทศเป็นรูปเล่ม เพื่อการเผยแพร่ผลการนิเทศภายในเป็นประจำทุกปี

พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารด้านการสร้างสื่อ เครื่องมือในการนิเทศส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวด้านงานสารสนเทศ ทั้งนี้เป็นเพราะ การนิเทศที่ดีและมีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารต้องมีการสร้างสื่อ เครื่องมือที่ทันสมัยสามารถใช้นิเทศบุคลากรในสถานศึกษาได้มาตรฐาน มีความหลากหลายสนองต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของประสิทธิ์ ไชยโคตร ได้ศึกษาการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนบ้านพะยอม อำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า สภาพการปฏิบัติงานที่สำคัญที่สุดในการนิเทศการศึกษา คือ ผู้บริหารต้องมีการสร้างสื่อ และเครื่องมือการนิเทศ เพื่อประสิทธิภาพในการนิเทศภายในและตรงกับแนวคิดของไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ได้กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศต้องกระตุ้นนำทางแนวความคิดใหม่ให้เกิดขึ้นกับครู โดยนำเทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ๆ และผลการวิจัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารด้านการปฏิบัติการนิเทศการศึกษาส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลในภาพรวม ได้แก่ ด้านงานรวบรวมข้อมูล ด้านงานสารสนเทศ ด้านงานให้คำปรึกษา ด้านงานจัดวางตัวบุคคล และด้านงานติดตามและประเมินผล ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารจำเป็นต้องดำเนินการและเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรโดยตรง บุคลากรทุกคนจะต้องได้รับการนิเทศ ซึ่งจะมีการนำผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและสถานศึกษาโดยภาพรวมไปประเมินและรายงานผลต่อหน่วยงานต้นสังกัด นอกจากนั้นในขั้นตอนศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการพัฒนา บุคลากรก็ต้องเข้าร่วมพิจารณาด้วย จะเห็นได้ว่างานทุกด้านจะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร งานเหล่านี้จะกระตุ้นให้บุคลากรมีการรับรู้ กระตือรือร้น มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ ดังนั้นจึงย่อมส่งผลให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานแนะแนวที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของจินตนา เสงจันทร์ ที่วิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมกรปฏิบัติงานนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนเบิกไพร – คิ่งพะยอม ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความต้องการรับการนิเทศจากผู้บริหาร โดยผู้บริหารควรนิเทศอย่างสม่ำเสมอ ให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้ครูได้ทราบจุดที่ควรพัฒนา ผู้บริหารควรส่งเสริมความสัมพันธ์ในกลุ่ม บรรยากาศการทำงาน และการมีส่วนร่วม มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ และสอดคล้องกับงานวิจัยของมัวร์ (Moore) ได้ศึกษาความคิดเห็นของ

ผู้บริหารสำนักงานกลาง จำนวน 7 คน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารควรมีกระบวนการปรับปรุงการนิเทศอย่างต่อเนื่อง โดยมีการทบทวนเครื่องมือในการประเมินซ้ำตลอดปีการศึกษา

พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารด้านการประเมินผลและการรายงานผลส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล ในภาพรวมและด้านงานศึกษารวบรวมข้อมูล ด้านงานให้คำปรึกษา ด้านงานจัดวางตัวบุคคล และด้านงานติดตามและประเมินผล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความตระหนักว่าการปฏิบัติงานทุกอย่างต้องมีการประเมินผลของการปฏิบัติงาน โดยกำหนดผู้รับผิดชอบดำเนินงานตามความเหมาะสม มีการติดตามกำกับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานแนะแนวจะต้องเป็นผู้วางระบบงาน และคอยอำนวยความสะดวกร่วมกัน และสนับสนุน ส่งเสริมให้งานดำเนินไปอย่างเต็มศักยภาพ การบริหารงานที่ดีของผู้บริหารจะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและสามารถตรวจสอบได้ นอกจากนี้การประเมินผลและการรายงานผลยังเป็นขั้นตอนในการจัดหา และรวบรวมข้อมูลมาพิจารณาวิเคราะห์ เพื่อสะท้อนภาพของงานที่ทำไปเพื่อปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป และนำข้อมูลที่ได้นำไปจัดทำสรุปเป็นรูปเล่ม เพื่อเสนอผู้เกี่ยวข้องและเผยแพร่ต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของสมพร หอมทวนลม ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษาอำเภอห้วยกระเจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษา อำเภอห้วยกระเจา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีแนวทางการนิเทศภายในขั้นการประเมินผล ควรมีการกำกับติดตามดูแลการปฏิบัติการนิเทศภายใน รายงานสรุปผลการนิเทศให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทราบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกวิน (Gwynn) กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาว่าต้องมีการประชาสัมพันธ์การทำงานและความก้าวหน้าของโรงเรียนแก่ชุมชน และสอดคล้องกับแนวคิดของมาร์ค , สตูปส์ และคิง – สตูปส์ (Mark , Stoops and King – Stoops) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายการนิเทศการศึกษาคือ ผู้บริหารต้องมีการประเมินผลการทำงานของครูโดยดูความเจริญงอกงามของเด็กกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ และนำผลประเมินไปพัฒนาปรับปรุงการนิเทศภายในของสถานศึกษาต่อไป

ส่วนพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือก ถึงแม้จะไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล แต่นับว่าเป็นขั้นตอนของการนิเทศที่ต้องอาศัยข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการพัฒนา อันเป็นข้อกำหนดให้เกิดการวางแผน โดยผู้บริหารต้องทำความเข้าใจกับขอบข่ายอำนาจหน้าที่ และบทบาทของผู้นิเทศภายใน นำผลการศึกษาข้อมูลมาจัดลำดับความสำคัญให้

ทราบแน่ชัดว่าปัญหาใดที่ต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขก่อนหลัง ตลอดจนศึกษานโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์และแนวปฏิบัติของหน่วยงานระดับอำเภอ จังหวัด และระดับกรม เพื่อจัดทำแผนให้สอดคล้องกันในการจัดทำโครงการนิเทศภายในโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของกลิคแมน (Glickman) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นิเทศจะต้องมีทักษะหรือมีความชำนาญในวิธีการในการสังเกตการณ์ การวางแผน การวิเคราะห์และการประเมินผลการปรับปรุงการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและผลการศึกษาพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการศึกษาพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ดังนี้

1. ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำในการนิเทศครูให้มากขึ้น มีการสร้างสื่อ เครื่องมือในการนิเทศให้มีความหลากหลายและทันสมัย ง่ายต่อการนำไปใช้ประโยชน์ สร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานต่อกันด้วยความจริงใจ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เอาใจใส่และอำนวยความสะดวกสนับสนุนในการปฏิบัติงานทุกด้านแก่ครู

2. ผู้บริหารโรงเรียนควรเพิ่มประสิทธิภาพในการนิเทศ โดยสร้างความตระหนักให้ครูผู้สอนเห็นความสำคัญและความจำเป็นของการนิเทศภายใน โดยให้ครูมีการวางแผนการปฏิบัติงานแนะแนวที่มีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนานักเรียนให้เรียนรู้เต็มตามวัยและเต็มศักยภาพตามที่หลักสูตรกำหนด ทั้งนี้เพื่อนักเรียนได้รับการพัฒนาแล้วจะส่งผลให้การปฏิบัติงานนิเทศของโรงเรียนประสบความสำเร็จด้วย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลของนักเรียนถือเป็นเรื่องสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเรียนหรือประวัติส่วนตัว ครูควรมีข้อมูลเพื่อการแก้ปัญหาและการสนับสนุนเป็นไปอย่างถูกต้อง เพื่อการปฏิบัติงานแนะแนวที่มีประสิทธิภาพ

4. ครูผู้ปฏิบัติงานแนะแนว ควรใช้วิธีการที่หลากหลาย เพื่อรู้จักนักเรียนในทุกด้าน โดยเฉพาะในเรื่องความถนัด ความสนใจด้านการศึกษา อาชีพและบุคลิกภาพของนักเรียน เพื่อช่วยให้นักเรียนรู้จักตนเอง มีแนวทางในการดำเนินชีวิตต่ออย่างเป็นสุข ครูที่ปฏิบัติงานแนะแนวจะต้องสร้างเครื่องมือในการติดตามผลการปฏิบัติงานแนะแนวทั้ง 5 ด้าน แล้วนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานแนะแนวต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหาร
2. ควรมีการวิจัยถึงรูปแบบการนิเทศภายในที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในโรงเรียน
3. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแนะแนวที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กรมการปกครอง. สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น. ผู้รวบรวม. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อาสาธาธิราชดิเนน, 2545.
- กระทรวงศึกษาธิการ. กรมวิชาการ. คู่มือการปฏิบัติงานแนะแนวในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา, 2545.
- _____ . คู่มือการบริหารจัดการแนะแนว. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2545.
- _____ . แผนพัฒนาการแนะแนวในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ.(2545 – 2549). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2545.
- _____ . แผนพัฒนาการแนะแนว. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา, 2545.
- _____ . รายงานการวิจัยฉบับสรุป เรื่อง การกำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของการแนะแนวมิติใหม่. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2545.
- _____ . ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับการแนะแนว ชุดการศึกษาด้วยตนเอง: การแนะแนวกับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับที่ 1. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าพัสดุภัณฑ์, 2546.
- _____ . แนวทางการนิเทศช่วยเหลือโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2546.
- กรมสุขภาพจิต. กระทรวงสาธารณสุข. คู่มือครูที่ปรึกษาาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2547.
- ก้องภพ ยี่หว่า. "พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา เขตตรวจราชการที่ 6". วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.
- เข้มชาติ มหิปปาชน์. "การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย". รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2545.

- คณิต ธรรมบุรี . ศึกษาการปฏิบัติการณ์เทศ 100 % ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร . การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม.
มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2545.
- จันทร์ธานี สงวนนาม . ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา . กรุงเทพฯ: บริษัทบุ๊ค
พอยท์ จำกัด , 2545 .
- จินตนา เฮงจันทร์ . “พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษากลุ่ม
โรงเรียนเบิกไพร – คิ่งพะยอม สปอ.บ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” . สารนิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2547.
- จิรัฐยา โรจนครินทร์ . “การบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี” .
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต
วิทยาลัย สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2545.
- เจริญ ทองเมือง . “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางการนิเทศของผู้บริหารกับพฤติกรรมการ
สอนของครูในสถานศึกษาอำเภอบางแพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ราชบุรี เขต 2” . วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2547.
- ชูลิต แก้วบุตดี . “การศึกษากระบวนการนิเทศงานวิชาการระดับก่อนประถมศึกษาในโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม” . รายงาน
การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,
2545 .
- ทองใบ สุขมาก . “รูปแบบการจัดบริการแนะแนวในโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 7” .
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2545.
- ธีระ ชัยยุทธยรรยงและวารภรณ์ หงส์ดีลกุล . กิจกรรมแนะแนว ม.ช่วงชั้นที่ 3 . พิมพ์ครั้งที่
2 . กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์, 2548.

- บัณฑิต เสาวคนธ์. "ความสัมพันธ์ระหว่างภารกิจการนิเทศของผู้บริหารกับการปฏิบัติเชิงประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครปฐม". วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550 .
- ประติพันธ์ อุปรมัย . "การแนะแนวกับการปฏิรูปการเรียนรู้." วารสารวิชาการ 56 (มิถุนายน 2545) : 38.
- ประสิทธิ์ ไชยโคตร. "การพัฒนาการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียนบ้านพะยอม อำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด" . รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2547 .
- ประหยัด ดีเพื่อย . "การพัฒนาบุคลากรด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้กระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียนสนธิราษฎร์วิทยา อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม". รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2546 .
- พิชิต ถนัดคำ . "ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา". รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2545 .
- พิณรัตน์ แสงธรรมวรคุณ. "การบริหารงานแนะแนวที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5" . วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร , 2547.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2540 .
- พระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ 12) พ.ศ.2545 . "ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา" เล่มที่ 120, ตอนที่ 124 ก (22 ธันวาคม 2546) : 56 .
- เพิ่มศักดิ์ อุ๋นไทยแท้ . "การบริหารงานแนะแนวของกลุ่มโรงเรียนโพธิ์แก้ว สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม" . วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2545.

- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ . การนิเทศการศึกษา ทฤษฎีและการปฏิบัติ . กรุงเทพฯ: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2540.
- ราชบัณฑิตยสถาน . พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2546 . กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น, 2546 .
- ลักขณา สิริวัฒน์ . การแนะแนวเบื้องต้น . พิมพ์ครั้งที่ 1 . กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2543 .
- วุฒิพงษ์ บทมมาตย์ . “สภาพและปัญหาการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนประถมศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย” . รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2545 .
- ศิริรัตน์ นิ้มมา . “การประเมินโครงการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนไพศาลพิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3” . วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 2548 .
- สมเดช พินิจสกุล . “การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด” . รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2545 .
- สมพร หอมทวนลม . “กระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษาอำเภอห้วยกระเจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2” . สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549 .
- สมมาตร ทองพิลา . “บรรยากาศโรงเรียนกับการนิเทศภายในของการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์เครือข่ายสระยายโสม” . รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550 .
- สมศักดิ์ วงศ์จำปา . คู่มือนิเทศ . นครปฐม : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551 .

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน . คู่มือนิเทศ . สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครปฐม เขต 1 , 2551 .
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ . การนิเทศการศึกษา . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว , 2541 .
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ . แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550 – 2554) , 2549 .
- สำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล . "หนังสือด่วนที่สุด ทม.0809.1/ว.145" 13 พฤศจิกายน 2545 .
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา . พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว , 2544 .
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ . รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา , 2541 .
- สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น . สถิติข้อมูลการศึกษาเทศบาลและเมืองพัทยา ปีการศึกษา 2545 . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อสาารักชาติดินแดน , 2545 .
- สมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย . เปิดโลกจิตวิทยาการแนะแนวกับการศึกษาเพื่อปวงชน . กรุงเทพฯ : Sunprinting Tel , 2545 .
- สมเดช พินิจสกุล . "การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด" . การศึกษาค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม , 2545 .
- สุเมร บัดตานี . "บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการนิเทศภายในตามพรคนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา" . รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม , 2545 .
- สุวิวัฒน์ ไพโรจน์กัลยา . "สมรรถภาพทางการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม" .วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครปฐม , 2545 .

เอกสารฝ่ายพัฒนาการนิเทศการศึกษา หน่วยศึกษานิเทศก์ ลำดับที่ 2 / 2550 . รายงาน
การประเมินคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา รายงานประเมินตนเอง
โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครปฐม ปีการศึกษา 2549. นครปฐม :
สำนักงานเทศบาลนครนครปฐม, 2550 .

ภาษาต่างประเทศ

- Adams, George L. and Bowie Lucille . WHow We Learn : Implication for
 Supervision.” Education 78 . (December 1979) : 211 – 212.
- Adams, Harris P., and Dicky Frank G. Basic Principles of Supervision . New
 York : American Book Company, 1953 .
- Alfonso, Robert J., Firth Gerald R. and Neville, Richard F. Instructional
Supervision . Boston : Allyn and Bacon. Inc., 1981.
- Anderson, Christopher E. Comparing superviseory needs of substance abuse
 Counselors across developmental levels, Philosophy dissertation of
 The University 2004. Available from [http://WWW. Lib. Umi. Com/
 Dissertation/ fullcit / 3050766 /](http://WWW.Lib.Umi.Com/Dissertation/fullcit/3050766/)
- Best, John W. Research in Education (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice
 Hall Inc., 1970) .
- Burton, William H. and Brueckner Leo J. Supervision : A Social Process , 3rd
 ed . New York : Macmillan Co., 1974 .
- Cronbach, Lee J. Essentials of Psychological Testing, 3rd ed. New York : Harper&
 Row Publishers, 1974 .
- Dlamini,M.S.& Dlamini,M.P. Factons Related to Student Unrest in Swaziland high
 School as perceived by head – teachers and students. [Online],
 Accessed 9 September 2004. Available from [http:// WWW. Ciot.
 Org / tootsaits / employment / bresee / banking – system . html](http://WWW.Ciot.Org/tootsaits/employment/bresee/banking-system.html)

- Dull, Lloyd W. Supervision : School Leadership Handbook . Ohio : Charles E. Merrill Publishing Co., 1981 .
- Glickman , Carl D. Supervision of Instruction : A Develepmental Approach. Boston : Allyn and Bacon , 1995.
- Good , Carter V. Dictionary of Education . 3rd ed. New York : Mc Graw – Hill Book Company, 1973, 121.
- Gwynn, Minor J. Theory and Praticce of Supervision. New York : Dodd & Mead Company, 1974 .
- Harris, Ben M. Supervisory Behavior in Education . 3rd ed. Englewood Cliffs. N.J. : Prantice Hall, Inc., 1985.
- Howard , Edmeier and Nicklaus, Janice. The Impact of Peer and Principal Collaborative Supervision Teacher' Trust, Commitment, Desire For Collaboration, and Efficacy. Dissertation Abstracts International. (1999) : 1050 – A.
- Johnson, Donita Louise . Significant Factors Influencing an Effective School Counseling Program, Philosophy dissertation of Walden University, 2004. [Online], accessed 2 February 2004. Available from [http://WWW. lib. Umi. com / dissertation / fullcit / 309793 /](http://WWW.lib.Umi.com/dissertation/fullcit/309793/)
- Jones, Arthur J. Principles of Guidance . 6th ed. New Delhi : Tata Mc Grew – Hill, 1996 .
- Katz Danial and Robert L. Kahn . The Social Psychology of organizations. 2nd ed . New York : John Wiley & Son, 1978. .
- Krejie , Robert V. and Morgan, Earyle W. อ้างถึงในยุทธพงษ์ กัยวรรณ. พื้นฐานการวิจัย . กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2543 .
- Likert , Rensis . อ้างถึงในพวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ . กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540 .
- Maciel, Rosemarie Gomez. Doprincipals make a difference? An effective school. 2005 . Proquest. Umi. Com / pqdweb?

- Mark, James R. and Stoop Joyce . Handbook of Educational Supervision : A Guide for the Practitioner . Boston : Allyn and Bacon : Inc., 1973.
- Meyer, John Henry. " A Study of Elementary Principals Philosophical Beliefs and Platforms Regarding Supervision and Their Recommendations for Changes in Current Practices." Dissertation Abstracts International . 59 , 9 (September 1999) : 3306 – A .
- Moore, George Wyatt . " The Supervision and Evaluation of High School Principals as Described By Central Office Administrators. " Dissertation Abstracts International . 61, 5 (November, 2000) : 1698–A .
- Rizzo , John F., Teachers' and Supervisor's Perceptions of Current and Ideal Supervision and Evaluation Practices . Dissertation 2006 University Of Massachusetts Amherst [Online] . Accessed 28 December Available . from [http:// www lib. Umi.com / dissertations / fullcit / 3118327](http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/3118327) .
- Sergiovanni , Thomas J. Handbook for Effective Department Leadership . Massachusetts : Allyn and Bacon. Inc., 1984.
- Sergiovanni , Thomas J. The Principalship : A Reflective Practice Perspective . 2nd ed. Needham Heights : Massachusetts, 1991.
- Silva, Yendol Diane and Dana, Fichiman Nancy. Collaborative Supervision in the Professional Development School. Dissertation Abstracts International . 16 (2001) : 45 – A.
- William , Click C. " The Elementary School Counseling 's Role and Principles." Dissertation Abstracts International . 52, 5 (November 1991) : 1642– A.
- Williams, Francine Foster . Clinical Supervision Implementation Strategies and Behavioral Change : An Ethnography of Elementary School Personal. Dissertation Abstracts International . 54 (January 1994) : 2554 – A.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือและรายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ



ที่ ศธ 0520.203.2 / ว 56

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

28 กรกฎาคม 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลนครปฐม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย

ด้วย นางนิรมล วิบูลมงคล รหัสนักศึกษา 48252307 นักศึกษาระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "พฤติกรรมการณ์ทศของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานและแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล"

ในกรณีที่ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใดขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมกับหนังสือนี้ ทั้งนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษารอขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

๑๗ - ๗
(อาจารย์ ดร. ศรีอา สุขพาณิชย์)

หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษา

งานธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 0-3421-9136

ภาคผนวก ข
หนังสือขอทดลองเครื่องมือ



ที่ ศธ 0520.203.2/ 55%

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

๒๘ กรกฎาคม 2551

เรื่อง ขอททดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางนิรมล วิบูลมงคล รหัสนักศึกษา 48252307 นักศึกษาระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาล"

ในการนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใ้ขอความอนุเคราะห์ให้นางนิรมล วิบูลมงคลทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสถานศึกษาของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง ภาควิชาการบริหารการศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ศรียา สุขทานิช)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

งานธุรการ

โทรศัพท์/ โทรสาร 0-3421-9136

ภาคผนวก ค
รายชื่อกลุ่มทดลองเครื่องมือ

รายชื่อสถานศึกษาขอทดลองเครื่องมือ

อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี จำนวน 3 โรงเรียน

1. โรงเรียนเทศบาล 1 ทรงพลวิทยา
2. โรงเรียนเทศบาล 2 วัดบ้านโป่ง
3. โรงเรียนเทศบาล 3 ประชาชนดี

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/ว. 3566



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

18 สิงหาคม 2551

เรื่อง ขอลาอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วย นางนิรมล วิบูลมงคล นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "พฤติกรรม การนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครู โรงเรียนสังกัดเทศบาล" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หัวหน้างานแนะแนว คณะกรรมการแนะแนว ครูแนะแนว และครูปรึกษา/ครูประจำชั้นในโรงเรียนของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดแจ้งรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หัวหน้างานแนะแนว คณะกรรมการแนะแนว ครูแนะแนว และครูปรึกษา/ครูประจำชั้นทราบ เพื่อขอความร่วมมือในกรตอบแบบสอบถามให้แก่ นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณถึง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะดังกู)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร.0-3421-8788 , 0-3424-3435

ปณิธานของบัณฑิตวิทยาลัย "มุ่งมั่นให้บริการ หัดนางงานให้มีคุณภาพ"

ภาคผนวก จ
รายชื่อกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

รายชื่อโรงเรียนสังกัดเทศบาลระดับกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1

1. โรงเรียนเทศบาล ๑ วัดพระงาม (สามัคคีพิทยา)
2. โรงเรียนเทศบาล ๒ วัดเสนาหา (สมัครพลผดุง)
3. โรงเรียนเทศบาล ๓ (ตระกระเทียม)
4. โรงเรียนเทศบาล ๔ (เขาวนปรีชาอุทิศ)
5. โรงเรียนเทศบาล ๕ วัดพระปฐมเจดีย์
6. โรงเรียนนครนนท์วิทยา ๑ วัดท้ายเมือง
7. โรงเรียนนครนนท์วิทยา ๒ วัดทินกรนิมิต
8. โรงเรียนนครนนท์วิทยา ๓ วัดนครอินทร์
9. โรงเรียนนครนนท์วิทยา ๔ วัดบางแพรงเหนือ
10. โรงเรียนนครนนท์วิทยา ๕ ทานสัมฤทธิ์
11. โรงเรียนเทศบาล ๑ (เยี่ยมเกษสุวรรณ)
12. โรงเรียนเทศบาล ๒ (วัดไผ่)
13. โรงเรียนเทศบาล ๓ (คลองตาเค็ด)
14. โรงเรียนเทศบาล ๔ (สิทธิไชยอุปถัมภ์)
15. โรงเรียนเทศบาล ๕ (วัดกลางวรวิหาร)
16. โรงเรียนเทศบาลวัดตึกมหาชยาราม
17. โรงเรียนเทศบาลบ้านมหาชัย
18. โรงเรียนเทศบาลวัดเจษฎาราม (เขยวิทยาทาน)
19. โรงเรียนเทศบาลวัดโกรกกราก (กรับวิทยาคม)
20. โรงเรียนเทศบาลวัดช่องลม (เปี่ยมวิทยาคม)
21. โรงเรียนเทศบาลวัดแหลมสุวรรณาราม (วัดนรรมวิทยา)
22. โรงเรียนเทศบาลศรีบุญยานุสรณ์
23. โรงเรียนเทศบาลวัดดอนไก่ดี
24. โรงเรียนเทศบาลวัดอ้อมน้อย
25. โรงเรียนเทศบาลวัดละหาร
26. โรงเรียนเทศบาลเมืองปทุมธานี

27. โรงเรียนเทศบาลเมืองป้อมแดงไฟฟ้า
28. โรงเรียนเทศบาลวัดทรงธรรม
29. โรงเรียนเทศบาลวัดแค
30. โรงเรียนเทศบาลท่าโขลง

ภาคผนวก จ
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

RELIABILITY

```

/VARIABLES=b_1b_2b_3b_4b_5b_6b_7b_8b_9b_10b_11b_12b_13b_14
b_15b_16b_17b_18b_19b_20b_21b_22b_23b_24b_25b_26b_27b_28b_29
b_30b_31b_32b_33b_34b_35b_36b_37b_38b_39b_40c_1c_2c_3c_4c_5
c_6c_7c_8c_9c_10c_11c_12c_13c_14c_15c_16c_17c_18c_19c_20
c_21c_22c_23c_24c_25c_26c_27c_28c_29c_30c_31c_32c_33c_34c_35
c_36c_37c_38c_39c_40c_41c_42
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL .

```

Reliability

[DataSet2] C:\Documents and Settings\Wisoot\Desktop\งานวิจัยพิมพ์\Try out พิมพ์.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.9845	82

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b_1	314.3056	2039.4754	.5998	.9844
b_2	314.3611	2033.8944	.6946	.9843
b_3	314.4167	2033.2786	.6698	.9843
b_4	314.4444	2027.9111	.7007	.9843
b_5	314.2500	2029.9643	.5694	.9844
b_6	314.4167	2009.4500	.7536	.9842
b_7	314.4722	2036.5421	.5638	.9844
b_8	314.4444	2025.5683	.5985	.9844
b_9	314.2778	2041.8635	.5798	.9844
b_10	314.5000	2023.8000	.7745	.9842
b_11	314.2778	2021.3492	.7175	.9842
b_12	314.3333	2044.9714	.6843	.9843
b_13	314.1667	2045.9143	.5228	.9844
b_14	314.0833	2043.3929	.5005	.9844
b_15	314.2778	2033.8063	.6357	.9843
b_16	314.4722	2026.2563	.6803	.9843
b_17	314.5556	2027.7397	.6634	.9843
b_18	314.6667	2035.7714	.5850	.9844
b_19	314.5556	2034.1397	.6023	.9844
b_20	314.7778	2021.7778	.6595	.9843
b_21	314.5833	2017.6786	.7071	.9842

b_22	314.3333	2036.8000	.6249	.9843
b_23	314.4444	2020.4254	.7401	.9842
b_24	314.2222	2044.2349	.5856	.9844
b_25	314.1667	2035.7429	.7004	.9843
b_26	314.2778	2033.1778	.7283	.9843
b_27	314.7222	2036.4349	.5425	.9844
b_28	314.2222	2035.3778	.6959	.9843
b_29	314.2222	2028.5206	.7632	.9842
b_30	314.3611	2021.7230	.7289	.9842
b_31	314.3611	2029.3230	.7707	.9842
b_32	314.5000	2019.4571	.7328	.9842
b_33	314.3333	2027.2571	.7355	.9842
b_34	314.5000	2023.2286	.7122	.9842
b_35	314.5556	2031.2254	.6791	.9843
b_36	314.6667	2032.5143	.6675	.9843
b_37	314.5833	2036.2500	.5945	.9844
b_38	314.3056	2021.7040	.6982	.9843
b_39	314.3611	2021.1516	.7367	.9842
b_40	314.4444	2023.9683	.7589	.9842
c_1	314.3889	2046.7587	.5390	.9844
c_2	314.1667	2055.2857	.3165	.9846
c_3	314.1389	2048.5802	.5005	.9844
c_4	314.3611	2048.6944	.4817	.9845
c_5	314.7778	2039.6635	.4953	.9845
c_6	314.8056	2040.7325	.5034	.9845
c_7	314.5556	2026.1397	.6309	.9843
c_8	314.0278	2031.5706	.5561	.9844
c_9	313.8056	2026.6754	.5986	.9844

c_10	314.1389	2012.3516	.7500	.9842
c_11	314.4722	2023.3421	.6638	.9843
c_12	314.5000	2024.5429	.6942	.9843
c_13	314.3333	2022.8000	.7287	.9842
c_14	314.4167	2026.5929	.6400	.9843
c_15	314.6667	2017.6571	.6943	.9843
c_16	314.6111	2015.7302	.6801	.9843
c_17	314.8056	2018.9611	.6706	.9843
c_18	314.7500	2000.8214	.7185	.9843
c_19	314.8611	2011.8373	.7115	.9842
c_20	314.9167	2022.8214	.6762	.9843
c_21	314.5000	2001.5143	.8715	.9841
c_22	314.4444	2012.3683	.8493	.9841
c_23	314.3611	2027.5516	.6794	.9843
c_24	314.7222	2038.3778	.4935	.9845
c_25	313.9722	2010.9992	.6551	.9843
c_26	314.3056	2008.8468	.7554	.9842
c_27	314.0833	2013.1643	.7256	.9842
c_28	314.2222	2008.3492	.8015	.9841
c_29	314.3611	2042.4087	.4929	.9845
c_30	314.3611	2035.4944	.5667	.9844
c_31	314.1111	2005.5873	.7525	.9842
c_32	315.2500	2027.2786	.5292	.9845
c_33	314.4444	2021.6254	.5573	.9845
c_34	314.1944	2005.9897	.7109	.9843
c_35	314.0833	2012.8786	.7534	.9842
c_36	314.6667	2002.0571	.8061	.9841

c_37	314.6111	2002.1302	.8374	.9841
c_38	314.4167	2018.7643	.6668	.9843
c_39	314.3611	2019.9516	.7227	.9842
c_40	314.4722	2045.0563	.4921	.9845
c_41	314.6389	2034.6373	.6401	.9843
c_42	314.4444	2012.3683	.7585	.9842

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของ
ครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้ สำหรับผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายวิชาการ หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หัวหน้างานแนะแนว คณะกรรมการแนะแนว ครูแนะแนว และครูที่ปรึกษา ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลระดับกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาล เพื่อทราบการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเพื่อทราบพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล การตอบแบบสอบถามนี้ จะไม่มีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานของผู้ตอบแต่ประการใด และข้อมูลจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวม จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามสภาพความเป็นจริง

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณมาในโอกาสนี้

นางนิรมล วิบูลมงคล
นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนว
ของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล

.....

- คำชี้แจง** แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน
- ตอนที่ 1** สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2** พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดเทศบาล
- ตอนที่ 3** การปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

พฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนว

ของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ผู้ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายบริหารและครูแนะแนว)	ช่องนี้สำหรับ ผู้วิจัย
1. เพศ <input type="checkbox"/> 1.1 ชาย <input type="checkbox"/> 1.2 หญิง	[] 1
2. อายุ <input type="checkbox"/> 2.1 ต่ำกว่า 30 ปี <input type="checkbox"/> 2.2 31 – 40 ปี <input type="checkbox"/> 2.3 41 – 50 ปี <input type="checkbox"/> 2.4 51 ปีขึ้นไป	[] 2
3. อายุราชการ <input type="checkbox"/> 3.1 5 - 10 ปี <input type="checkbox"/> 3.2 11 – 15 ปี <input type="checkbox"/> 3.3 16 – 20 ปี <input type="checkbox"/> 3.4 21 ปีขึ้นไป	[] 3
4. ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> 4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี วิชาเอก (โปรดระบุ)..... <input type="checkbox"/> 4.2 ปริญญาตรี วิชาเอก (โปรดระบุ)..... <input type="checkbox"/> 4.3 สูงกว่าปริญญาตรี วิชาเอก (โปรดระบุ).....	[] 4
5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง <input type="checkbox"/> 5.1 น้อยกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 5.2 5 – 10 ปี <input type="checkbox"/> 5.3 11 – 15 ปี <input type="checkbox"/> 5.4 16 – 20 ปี <input type="checkbox"/> 5.5 มากกว่า 20 ปี	[] 5

สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ผู้ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายบริหารและครูแนะแนว)	ช่องนี้สำหรับ ผู้วิจัย
<p>6. ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน</p> <p><input type="checkbox"/> 6.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา <input type="checkbox"/> 6.2 รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ</p> <p><input type="checkbox"/> 6.3 หัวหน้าฝ่ายวิชาการ <input type="checkbox"/> 6.4 หัวหน้างานแนะแนว</p> <p><input type="checkbox"/> 6.5 คณะกรรมการแนะแนว <input type="checkbox"/> 6.6 ครูแนะแนว</p> <p><input type="checkbox"/> 6.7 ครูที่ปรึกษา</p>	[] 6
<p>7. ระดับของเทศบาล</p> <p><input type="checkbox"/> 7.1 เทศบาลตำบล</p> <p><input type="checkbox"/> 7.2 เทศบาลเมือง</p> <p><input type="checkbox"/> 7.3 เทศบาลนคร</p>	[] 7
<p>8. การเข้ารับการอบรมทางด้านแนะแนวตั้งแต่ได้รับตำแหน่งใน 2 ปีที่ผ่านมา</p> <p><input type="checkbox"/> 8.1 น้อยกว่า 5 ครั้ง <input type="checkbox"/> 8.2 5 – 10 ครั้ง</p> <p><input type="checkbox"/> 8.3 11 – 15 ครั้ง <input type="checkbox"/> 8.4 16 – 20 ครั้ง</p>	[] 8

ตอนที่ 2 พฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหาร

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนนี้เป็นคำถามความคิดเห็นพฤติกรรมในการนิเทศของผู้บริหาร 5 ขั้นตอน 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการพัฒนา 2) การวางแผนและกำหนดทางเลือก 3) การสร้างสื่อ เครื่องมือและพัฒนาวิธีการ 4) การปฏิบัติการนิเทศ 5) การประเมินผล และรายงานผล

ท่านเห็นว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมการนิเทศมากน้อยเพียงใด โปรดพิจารณาแบบสอบถามแล้วประเมินรายการต่างๆ โดยขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน

คำชี้แจงในการทำแบบสอบถาม

ตัวเลขในช่องระดับพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารด้านขวามือของแบบสอบถาม หมายถึง ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความหมายดังต่อไปนี้

ระดับ 1 หมายถึงพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึงพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 3 หมายถึงพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึงพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

ระดับ 5 หมายถึงพฤติกรรมการนิเทศของผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ ที่	พฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้บริหาร	ระดับการดำเนินงาน					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมกรณีพิเศษ ในโรงเรียนด้านต่างๆ ดังนี้ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและ ความต้องการพัฒนา						
1	มีการศึกษาสภาพปัญหาและข้อจำกัดที่ แท้จริงของสถานศึกษาและความ ต้องการให้มีการพัฒนาสถานศึกษาด้าน ต่างๆอย่างต่อเนื่อง						[] 9
2	มีการวางแผนแก้ไขปัญหาของ สถานศึกษาได้ตรงประเด็น						[] 10
3	คำนึงถึงความเหมาะสมในการแก้ปัญหา ต่างๆในสถานศึกษา						[] 11
4	มีการวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างเป็นธรรม และเที่ยงตรง						[] 12
5	มีการระดมความคิดของบุคลากรใน สถานศึกษาเพื่อค้นหาปัญหาที่เกิดขึ้นใน สถานศึกษา						[] 13
6	มีการนำปัญหาที่ค้นพบมาประเมินสภาพ ปัญหาเหล่านั้น						[] 14
7	มีการนำข้อมูลมาแจกแจงรายละเอียดมา วิเคราะห์ให้เห็นสภาพปัจจุบัน ปัญหาที่ เกิดขึ้นในสถานศึกษา						[] 15
8	มีการนำผลการศึกษามาวิเคราะห์ข้อมูล จัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อ ดำเนินการปรับปรุงแก้ไข						[] 16

ข้อ ที่	พฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้บริหาร	ระดับการดำเนินงาน					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	การวางแผนและกำหนดทางเลือก						
9	มีการศึกษานโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และแนวปฏิบัติของหน่วยงานระดับอำเภอ จังหวัด และระดับกรม เพื่อจัดทำแผนให้สอดคล้องกันในการจัดทำโครงการพิเศษภายในสถานศึกษา						[] 17
10	มีการกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา โดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน						[] 18
11	มีการปรับปรุงส่งเสริมการจัดการศึกษา ให้มีคุณภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา						[] 19
12	ทำความเข้าใจกับขอบข่าย อำนาจหน้าที่ และบทบาทของผู้พิเศษภายในสถานศึกษา						[] 20
13	มีการจัดทำแผนงาน โครงการพิเศษภายในสถานศึกษา ตามลำดับความสำคัญของงานไว้เป็นลายลักษณ์อักษรไว้อย่างชัดเจน						[] 21
14	มีการนิเทศโดยการประชุมชี้แจงให้บุคลากรในสถานศึกษาทราบบทบาท ขอบข่าย อำนาจหน้าที่ของผู้ทำกรนิเทศภายใน และกำหนดตัวบุคคลให้มีหน้าที่รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน						[] 22
15	มีการประชุมและจัดลำดับข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของครูในสถานศึกษาว่าปัญหาใดที่ต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขก่อนหลัง						[] 23

ข้อ ที่	พฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้บริหาร	ระดับการดำเนินงาน					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	การสร้างสื่อ เครื่องมือในการนิเทศ						
16	มีการประชุมคณะทำงานเพื่อออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศให้มีความหลากหลาย						[] 24
17	กำหนดให้มีการออกแบบเครื่องมือในการนิเทศสำหรับตรวจสอบคุณภาพการศึกษาอย่างหลากหลาย						[] 25
18	มีการดำเนินการสร้างเครื่องมือและทดลองใช้เครื่องมือในการนิเทศภายใน						[] 26
19	มีการศึกษารายละเอียดของเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศอยู่เสมอ						[] 27
20	สถานศึกษามีเครื่องมือนิเทศที่ต้องมีการบันทึกภาพหรือเสียง โดยใช้เทคนิคต่างๆ เช่น กล้องบันทึกภาพ เทปบันทึกเสียง เป็นต้น						[] 28
21	มีการคิดค้นหาวิธีการนิเทศใหม่ๆมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ						[] 29
22	สถานศึกษามีเอกสารเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้นิเทศมีความรู้และความเข้าใจเพิ่มขึ้น เช่น เอกสารทางวิชาการ หนังสือ คู่มือครู เป็นต้น						[] 30
23	กำหนดให้มีเครื่องมือนิเทศสำหรับส่งเสริมคุณภาพการศึกษา						[] 31
	การปฏิบัติกรณีพิเศษการศึกษา						
24	มีการประชุมคณะผู้นิเทศและผู้เกี่ยวข้องเพื่อทำความเข้าใจรายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแผนงานและโครงการ						[] 32

ข้อ ที่	พฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้บริหาร	ระดับการดำเนินงาน					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
25	มีการจัดประชุมครูเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินการพิเศษภายในให้ทุกคนทราบเพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน						[] 33
26	ทำกรณีพิเศษภายในด้วยตนเองโดยปฏิบัติตามกรณีพิเศษตามกำหนดระยะเวลาในแผนการพิเศษตามแผนงานและโครงการ						[] 34
27	ทำกรณีพิเศษโดยใช้สื่อพิเศษแทนกรณีพิเศษด้วยตนเอง						[] 35
28	จัดให้มีการประสานการดำเนินงานระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกรณีพิเศษภายใน						[] 36
29	เปิดโอกาสให้คณะครูได้ประชุมปรึกษาหารือ เพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานกรณีพิเศษภายในร่วมกัน						[] 37
30	มีการประชุมเพื่อทบทวนการปฏิบัติงานตามขั้นตอนและแก้ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานร่วมกัน						[] 38
31	มีการจัดให้มีการรายงานความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานตามแผนงานและโครงการให้ผู้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้องทราบ						[] 39
	การประเมินผลและการรายงานผล						
32	มีการจัดหาและรวบรวมข้อมูลกรณีพิเศษภายในมาพิจารณา วิเคราะห์ สะท้อนภาพของงานที่ทำไป เพื่อปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป						[] 40

ข้อ ที่	พฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้บริหาร	ระดับการดำเนินงาน					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
33	มีการกำหนดวิธีการและเกณฑ์การประเมินผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการนิเทศภายใน						[] 41
34	มีการสร้างและใช้เครื่องมือประเมินผลในรูปแบบต่างๆอย่างถูกต้องเหมาะสมเป็นระยะๆ ตามที่กำหนดไว้ในแผนงานและโครงการ						[] 42
35	มีการประเมินผลการนิเทศครอบคลุมทั้งปัจจัยการปฏิบัติงาน กระบวนการและผลผลิต						[] 43
36	มีการนำผลการประเมินมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อสรุปผลการประเมิน						[] 44
37	จัดให้มีการประชุม อภิปราย เพื่อประมวลปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงาน						[] 45
38	เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการประเมินผลการนิเทศภายใน						[] 46
39	มีการรายงานผลการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้องทราบเป็นระยะๆ						[] 47
40	นำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลไปใช้ในการพัฒนา และปรับปรุงการนิเทศภายในอย่างจริงจัง						[] 48

ตอนที่ 3 การปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนนี้เป็นคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล 5 งาน ดังนี้ 1) งานศึกษารวบรวมข้อมูล 2) งานสารสนเทศ 3) งานให้คำปรึกษา 4) งานจัดวางตัวบุคคล 5) งานติดตามและประเมินผล

ท่านเห็นว่าครูปฏิบัติงานแนะแนวมากน้อยเพียงใด โปรดพิจารณาแบบสอบถามแล้วประเมินรายการต่างๆ โดยขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน

คำชี้แจงในการทำแบบสอบถาม

ตัวเลขในช่องระดับการปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลด้านขวามือของแบบสอบถาม หมายถึง ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความหมายดังต่อไปนี้

- ระดับ 1 หมายถึง การปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล อยู่ในระดับน้อยที่สุด
- ระดับ 2 หมายถึง การปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล อยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 3 หมายถึง การปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล อยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 4 หมายถึง การปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล อยู่ในระดับมาก
- ระดับ 5 หมายถึง การปฏิบัติงานแนะแนวของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ ที่	การปฏิบัติงานแนะแนวของครู	ระดับการดำเนินงาน					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	ครูแนะแนวได้ปฏิบัติงานแนะแนวใน โรงเรียนด้านต่างๆ ดังนี้ งานศึกษารวบรวมข้อมูล						
1	มีการจัดหาข้อมูลของผู้เรียนเป็น รายบุคคล เพื่อทราบถึงความสนใจ ความถนัด เจตคติ ลักษณะนิสัย บุคลิกภาพ ปัจจัยเสี่ยงและความต้องการ พิเศษทางการศึกษา						[] 49
2	มีการสำรวจข้อมูลผู้เรียนด้วยวิธีการ สังเกต						[] 50
3	มีการสำรวจข้อมูลผู้เรียนด้วยวิธีการ สัมภาษณ์						[] 51
4	มีการสำรวจข้อมูลผู้เรียนด้วยวิธีการใช้ แบบสอบถาม						[] 52
5	มีการสำรวจข้อมูลผู้เรียนด้วยวิธีการ เขียนอัตชีวประวัติ						[] 53
6	มีการสำรวจข้อมูลผู้เรียนด้วยวิธีการ สังเกต						[] 54
7	มีการสำรวจข้อมูลผู้เรียนด้วยวิธีการเยี่ยม บ้านนักเรียน						[] 55
8	มีการบันทึกข้อมูลในระเบียบพฤติกรรม สมุดรายงานประจำตัวผู้เรียน แบบ ปพ. 6 และแบบ ปพ.8 โดยใช้ระบบ สารสนเทศที่ทันสมัย						[] 56
9	มีการจัดทำระเบียบสะสมของนักเรียน ทุกคนให้เป็นปัจจุบัน						[] 57
10	มีการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้เรียน ทุกคนในสถานศึกษา เพื่อประโยชน์ใน การให้ความช่วยเหลือ						[] 58

ข้อ ที่	การปฏิบัติงานแนะแนวของครู	ระดับการดำเนินงาน					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	งานสารสนเทศ						
11	มีเอกสารข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ในด้าน การศึกษา อาชีพ บุคลิกภาพและสังคม ที่ถูกต้อง ทันสมัยและหลากหลาย เพียงพอต่อความต้องการของผู้เรียน						[] 59
12	จัดหาและรายงานข้อมูล ข้อเสนอแนะให้ เป็นระบบสะดวกต่อการนำไปใช้ ประโยชน์และการใช้บริการของผู้เรียน						[] 60
13	มีข้อมูลข่าวสารด้าน วัฒนธรรม ศีลธรรม จริยธรรม สุขภาพและการ พัฒนาบุคลิกภาพ ซึ่งสามารถทำให้ ผู้เรียนวางแผนการใช้ชีวิต มีทัศนคติที่ดี ต่ออาชีพ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมี ความสุข						[] 61
14	มีการนำเสนอข้อมูลข่าวสารด้วยวิธีการ บรรยาย						[] 62
15	มีการนำเสนอข้อมูลข่าวสารด้วยวิธีการ อภิปราย						[] 63
16	มีการนำเสนอข้อมูลข่าวสารด้วยวิธีการ จัดป้ายนิเทศ						[] 64
17	มีการนำเสนอข้อมูลข่าวสารด้วยวิธีการ จัดเอกสารคู่มือให้อ่าน						[] 65
18	มีการนำเสนอข้อมูลข่าวสารด้วยวิธีการ ทัศนศึกษา						[] 66
19	มีการนำเสนอข้อมูลข่าวสารด้วยวิธีการ ฉายวีดิทัศน์						[] 67
20	มีการนำเสนอข้อมูลข่าวสารด้วย วิธีการใช้เว็บไซต์ของสถานศึกษา						[] 68

ข้อ ที่	การปฏิบัติงานแนะแนวของครู	ระดับการดำเนินงาน					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	งานให้คำปรึกษา						
21	มีการให้คำปรึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม พร้อมทั้งมีการบันทึกข้อมูลอย่างเป็นระบบและเก็บไว้เป็นหลักฐานสามารถตรวจสอบได้						[] 69
22	มีข้อมูลพื้นฐานในด้านต่างๆสำหรับบริการให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจสภาพชีวิตตนเองและสิ่งแวดล้อม นำไปสู่การตัดสินใจในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม						[] 70
23	มีการติดตามผลการให้คำปรึกษาทุกครั้งเพื่อประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนหลังให้คำปรึกษา						[] 71
24	มีการส่งต่อผู้เรียนที่มีปัญหาหนักเกินความสามารถในการแก้ปัญหของครูแนะแนวหรือสถานศึกษา ไปยังบุคคลหรือหน่วยงานอื่นที่เหมาะสม						[] 72
25	จัดให้มีชั่วโมงโฮมรูมที่ชัดเจนครบทุกช่วงชั้น						[] 73
26	มีทักษะความรู้ และใช้เทคนิคในการให้คำปรึกษา						[] 74
27	มีเจตคติที่ดีต่อการให้คำปรึกษานักเรียน						[] 75
28	มีความมั่นใจว่าการให้คำปรึกษาสามารถพัฒนาศักยภาพของนักเรียนได้						[] 76
	งานจัดวางตัวบุคคล						
29	จัดกิจกรรมให้ความช่วยเหลือผู้เรียนได้ทำงานหรือทำกิจกรรมต่างๆตามความถนัดและความสนใจของแต่ละบุคคล						[] 77

ข้อ ที่	การปฏิบัติงานแนะแนวของครู	ระดับการดำเนินงาน					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
30	ส่งเสริมให้ผู้เรียนวางแผนเลือกเรียนวิชา ที่เหมาะสม ตรงกับความถนัดและความ สนใจของผู้เรียน						[] 78
31	จัดสอนซ่อมเสริมให้แก่ผู้เรียนที่เรียนช้า และเรียนอ่อน						[] 79
32	จัดหางานให้ผู้เรียนทำระหว่างปิดและ เปิดภาคเรียน						[] 80
33	จัดให้ผู้เรียนได้อยู่ค่ายพักแรม เพื่อ ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักปรับตัวเข้ากับ เพื่อนและครู						[] 81
34	ส่งเสริมและช่วยเหลือให้ตั้งชุมนุมต่างๆ ตามความสนใจของผู้เรียน						[] 82
35	มีการจัดหาทุนการศึกษาให้แก่ผู้เรียนที่ ด้อยโอกาสให้ได้มีโอกาสเรียนต่อไป ตามความสามารถ						[] 83
	งานติดตามและประเมินผล						
36	สร้างเครื่องมือในการติดตามผลและ ประเมินผลการจัดบริการแนะแนวในทุก กิจกรรม						[] 84
37	มีการบันทึกผลการติดตามและ ประเมินผลการจัดบริการแนะแนวไว้ เป็นหลักฐานและเป็นระบบ						[] 85
38	ดำเนินการติดตามผลผู้เรียนที่จบ การศึกษาอย่างต่อเนื่อง						[] 86
39	ดำเนินการติดตามผลผู้เรียนที่ขาดเรียน บ่อย ออกกลางคัน และติดย						[] 87
40	มีการจัดเก็บสถิติการให้บริการแก่ผู้เรียน อย่างสม่ำเสมอเป็นปัจจุบัน						[] 88

ข้อ ที่	การปฏิบัติงานแนะแนวของครู	ระดับการดำเนินงาน					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
41	มีการสรุปและประเมินผลการดำเนินการ จัดบริการ แนะแนวอย่างชัดเจนและเป็นระบบ						[] 89
42	มีการนำเสนอข้อมูลให้ผู้ปกครองและผู้ ที่เกี่ยวข้องทราบในการประชุมแต่ละ ครั้ง						[] 90

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล	นางนิรมล วิบูลมงคล
ที่อยู่	29 ซอยทรงพล ถนนทรงพล ตำบลสนามจันทร์ อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000
ที่ทำงาน	โรงเรียนเทศบาล ๓ (สระกระเทียม) 137/1 ซอยพันธุ์ทิพย์ ถนนราชวิถี ตำบลพระปฐมเจดีย์ อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2530	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีศึกษาศาสตร์บัณฑิต เกียรตินิยมอันดับ 2 สาขาวิชาเอกภาษาไทย วิชาโทบริหารการศึกษา จากมหาวิทยาลัย ศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม
พ.ศ.2548	ศึกษาต่อระดับปริญญาโทศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวัง สนามจันทร์ นครปฐม
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ.2540	อาจารย์ 1 ระดับ 3 และปฏิบัติหน้าที่ครูแนะแนว โรงเรียนเทศบาล๓ (สระกระเทียม) ตำบลพระปฐมเจดีย์ อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม
พ.ศ.2546	อาจารย์ 2 ระดับ 6 และปฏิบัติหน้าที่ครูแนะแนว หัวหน้าฝ่ายบริการ โรงเรียนเทศบาล๓(สระกระเทียม) ตำบลพระปฐมเจดีย์ อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม
พ.ศ.2547 – ปัจจุบัน	ครู ค.ศ.2 และปฏิบัติหน้าที่ครูแนะแนว หัวหน้าฝ่ายบริการ หัวหน้าฝ่าย วิชาการและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย โรงเรียนเทศบาล๓ (สระกระเทียม) ตำบลพระปฐมเจดีย์ อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม