คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

สำนักหอสมุดกลาง

โดย
นางจีรภา แสงแก้ว

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2556
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

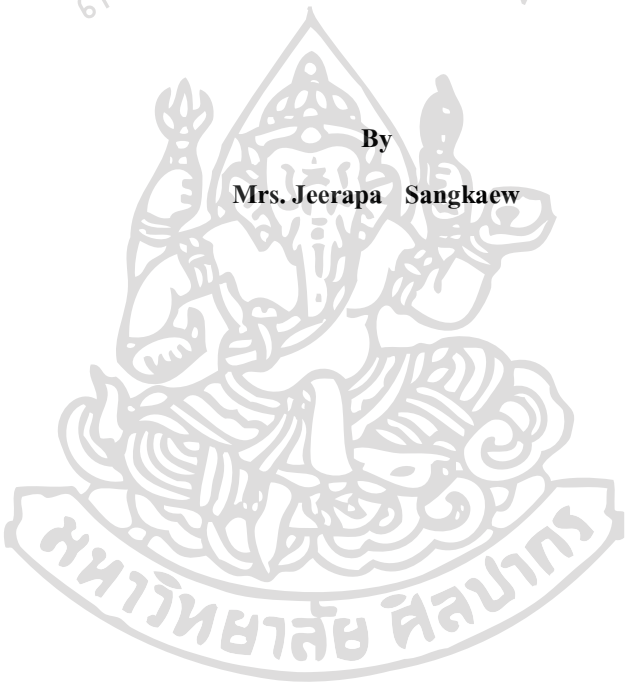
สำนักหอสมุดกลาง

โดย
นางจีรภา แสงแก้ว

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2556
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

THE CHARACTERISTICS OF ADMINISTRATORS AFFECTING THE GUIDANCE PERFORMANCE IN SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 8

สำนักหอสมุดกลาง



By

Mrs. Jeerapa Sangkaew

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

Master of Education Program in Educational Administration

Department of Educational Administration

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2013

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์ เรื่อง“คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8” เสนอโดย นางจีรภา แสงแก้ว เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศนวงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

สำนักหอสมุดกลาง

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร
2. อาจารย์ ดร.นุชนรา รัตนศิระประภา

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.มัทนา วังถนอมศักดิ์)

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

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์)

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

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร)

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

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.นุชนรา รัตนศิระประภา)

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

55252308 : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คำสำคัญ : คุณลักษณะของผู้บริหาร/การดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา

จีรภา แสงแก้ว : คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ผศ. ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร และ อ.ดร.นุชนรา รัตนศิระประภา. 170 หน้า.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบ 1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 2) การดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 และ 3) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำนวน 48 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 6 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการที่รับผิดชอบงานแนะแนว/หัวหน้าวิชาการ หัวหน้ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หัวหน้างานแนะแนว ครูที่รับผิดชอบงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา รวม 288 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารตามแนวคิดของดูบริน และการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาตามแนวปฏิบัติของสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฉิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า:

1. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฉิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ ด้านแรงจูงใจ ด้านบุคลิกภาพ และด้านสติปัญญา

2. การดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน เรียงลำดับค่ามัชฉิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการจัดกิจกรรมแนะแนว ด้านการให้บริการแนะแนว และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารการจัดการแนะแนว

3. คุณลักษณะของผู้บริหารด้านบุคลิกภาพและด้านสติปัญญาส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคุณลักษณะด้านสติปัญญาส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพและด้านสติปัญญาส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาด้านการจัดกิจกรรมแนะแนว คุณลักษณะด้านสติปัญญาส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาด้านการให้บริการแนะแนว คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพและด้านสติปัญญาส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาด้านการบริหารการจัดการแนะแนว

ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ลายมือชื่อนักศึกษา..... ปีการศึกษา 2556

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 1. ..... 2. .....

55252308 : MAJOR : EDUCATIONAL ADMINISTRATION
KEY WORD: THE CHARACTERISTICS OF ADMINISTRATORS / THE GUIDANCE PERFORMANCE IN SCHOOL
JEERAPA SANGKAEW: THE CHARACTERISTICS OF ADMINISTRATORS AFFECTING THE GUIDANCE PERFORMANCE IN SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 8. THESIS ADVISORS : ASST.PROF.MAJ.NOPADOL CHENAKSARA, RTAR. Ph.D. AND NUCHNARA RATTANASIRAPRAPHA, Ph.D. 170 pp.

The purposes of this research were to identify 1) the characteristics of administrators in schools under the Secondary Educational Service Area Office 8, 2) the guidance performance in schools under the Secondary Educational Service Area Office 8 and 3) the characteristics of administrators affecting the guidance performance in school under the Secondary Educational Service Area Office 8. The samples of research were 48 schools under the Secondary Educational Service Area Office 8. The 6 respondents in each school were a school administrator, an academic assistant/a head of school academic department, a head of the student development activity, a head of guidance committee, a teacher who monitored the student care system and an advisor with the total of 288. The instrument was a questionnaire concerning the characteristics of administrators based on Dubrin'concept and the guidance performance in school based on The Bureau of Academic Affairs and Educational Standards. The statistics used for data analysis were frequency, percentage and arithmetic mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis.

The findings of this research were as follow:

1) The characteristics of administrators in schools under the Secondary Educational Service Area Office 8, as a whole and as an individual, were at a high level. In priority with arithmetic mean from maximum to minimum were motivation, personality traits, and cognitive factors.

2) The guidance performance in schools under the Secondary Educational Service Area Office 8, were found at a high level. When concern in each aspect, 2 aspect were at a high level. In priority with arithmetic mean from maximum to minimum were guidance activities, guidance service and 1 aspect was at medium level, guidance management.

3) The characteristics of administrators: personality traits and cognitive factors were affecting the guidance performance in school under the Secondary Educational Service Area office 8 at a .05 level of statistical significance. By the findings found that cognitive factors affecting the guidance performance in overall, personality traits and cognitive factors affecting the guidance performance in the aspect of guidance activities, and personality traits and cognitive factors affecting the guidance performance in the guidance management.

Department of Educational Administration Graduate School, Silpakorn University

Student's signature ..... Academic Year 2013

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

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีโดยผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. นพดล เจนอักษร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก อาจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิระประภา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม อาจารย์ ดร.มัทนา วังถนอมศักดิ์ ประธานคณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสมบูรณ์ และคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุนและให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร. นรินทร์ ชำนาญดู ผู้อำนวยการโรงเรียนกาญจนานุเคราะห์ นายรัชชัยย์ ศรสุวรรณ ผู้อำนวยการโรงเรียนรัตนราษฎร์บำรุง นางสาวลินดา วิชาดากุล ครูภาษาไทย โรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ จังหวัดราชบุรี นายสุรัตน์ อังกุรวิโรจน์ ครูคณิตศาสตร์ โรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ จังหวัดราชบุรี และนางนิชาภา อธิชลินธร ครูโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ จังหวัดราชบุรี ผู้เชี่ยวชาญ ที่กรุณาเสียสละเวลาให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบ แก้ไข และให้คำแนะนำเพื่อความถูกต้องเหมาะสมของเครื่องมือการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้บริหารโรงเรียนและคณะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการทดลองเครื่องมือ และเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณพี่ ๆ เพื่อน ๆ น้องๆ ครูแนะแนวในจังหวัดราชบุรีและกาญจนบุรีทุกท่านที่ให้คำแนะนำและกำลังใจในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่และบุคลากรภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ นอกจากนี้ขอขอบคุณสำหรับกำลังใจ ความช่วยเหลือและคำแนะนำอันมีค่าจากเพื่อนๆ นักศึกษาปริญญาโท รุ่น 32/1 ภาควิชาการบริหารการศึกษา รวมทั้งเจ้าหน้าที่และบุคลากรของบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่อำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงาน ทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คุณค่าของวิทยานิพนธ์เล่มนี้ขอมอบเพื่อทดแทนพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้เลี้ยงดู อบรมสั่งสอน และให้ความเมตตาช่วยเหลือมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันที่มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของงานวิจัยในครั้งนี้

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ
กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ
สารบัญตาราง ..... ฎ
สารบัญภาพ ..... ฐ
บทที่
1 บทนำ 1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 2
ปัญหาของการวิจัย 4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย 7
ข้อคำถามของการวิจัย 8
สมมติฐานของการวิจัย 8
ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย 8
ขอบเขตของการวิจัย 12
นิยามศัพท์เฉพาะ 13
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 14
คุณลักษณะของผู้บริหาร 14
ความหมายของคุณลักษณะ 14
ความหมายของผู้บริหาร 17
หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร 20
ด้านบุคลิกภาพ 33
ด้านแรงจูงใจ 40
ด้านสติปัญญา 46
การดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา 50
ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการแนะแนว 50
การบริหารการจัดการแนะแนว 55
แนวปฏิบัติการบริหารจัดการแนะแนว 72

สำนักหอสมุดกลาง

บทที่ หน้า
ด้านการจัดกิจกรรมแนะแนว 88
ด้านการให้บริการแนะแนว 89
ด้านการบริหารการจัดการแนะแนว 89
สำนักงานเขตพื้นการศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 90
ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 90
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 92
งานวิจัยในประเทศ 92
งานวิจัยต่างประเทศ 96
สรุป 98
3 วิธีดำเนินการวิจัย 99
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 99
ระเบียบวิธีวิจัย 100
แผนแบบของการวิจัย 100
ประชากร 100
กลุ่มตัวอย่าง 101
ผู้ให้ข้อมูล 101
ตัวแปรที่ศึกษา 102
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 104
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ 105
การเก็บรวบรวมข้อมูล 105
การวิเคราะห์ข้อมูล 106
สถิติที่ใช้ในการวิจัย 106
สรุป 107
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 108
ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม 108
ตอนที่ 2 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 8 110

สำนักหอสมุดกลาง
มหาวิทยาลัยศิลปากร

บทที่ หน้า
ตอนที่ 3 การดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 118
ตอนที่ 4 คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศึกษา เขต 8 124
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 131
สรุปผลการวิจัย 132
อภิปรายผล 132
ข้อเสนอแนะ 136
ข้อเสนอแนะทั่วไป 137
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 137
รายการอ้างอิง 138
ภาคผนวก 145
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย 146
ภาคผนวก ข หนังสือขอทดลองเครื่องมือวิจัย รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้ในการทดลองเครื่องมือวิจัย (try out) 149
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ 152
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวมรวมข้อมูล รายชื่อสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูล 157
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 161
ประวัติผู้วิจัย 170

สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศิลปากร

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แผนปฏิบัติการแนะแนว	56
2	ขั้นตอนการดำเนินงานและวิธีการดำเนินงานบริการแนะแนว	58
3	ขั้นตอนการดำเนินงานและวิธีการดำเนินงานการจัดกิจกรรมแนะแนว	61
4	ขั้นตอนการดำเนินงานและวิธีการดำเนินงานประสานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	63
5	แหล่งสารสนเทศด้านเครื่องมือทางจิตวิทยาการแนะแนว	65
6	การใช้หลักการแนะแนวที่สนองตอบต่อการจัดหลักสูตรสถานศึกษาและการบริหารจัดการหลักสูตร	82
7	ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูล	101
8	ร้อยละของผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบันและประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน	109
9	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม	111
10	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านบุคลิกภาพ (X_1)	112
11	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านแรงจูงใจ (X_2)	114
12	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านสติปัญญา (X_3)	116
13	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม	118
14	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการจัดกิจกรรมแนะแนว (Y_1)	119
15	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการให้บริการแนะแนว (Y_2)	121

ตารางที่ หน้า

16 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของการดำเนินงานแนะแนว ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการบริหารการจัดการแนะแนว (Y_3)..... 123

17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คุณลักษณะของผู้บริหารส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนว ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8..... 124

18 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม (Y_{tot})..... 125

19 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการจัดกิจกรรมแนะแนว (Y_1)..... 126

20 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการให้บริการแนะแนว (Y_2)..... 127

21 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการบริหารการจัดการแนะแนว (Y_3)..... 128

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย	11
2	ขอบเขตของการวิจัย	12
3	ขอบข่ายงานแนะแนว	57
4	โครงสร้างการจัดกิจกรรมหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551	69
5	แนวทางการจัดกิจกรรมแนะแนว	70
6	การประเมินผลการจัดกิจกรรมแนะแนว	71
7	แผนภูมิแนวปฏิบัติการบริหารจัดการแนะแนว	74
8	โครงสร้างองค์กรแนะแนว	75
9	การส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้	85
10	สรุปผลการวิเคราะห์การถดถอยของคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8	130

สำนักหอสมุดกลาง
มหาวิทยาลัย ศิลปากร

บทที่ 1
บทนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆให้มีความก้าวหน้าและนำสมัย การพัฒนาดังกล่าวต้องอาศัยกำลังคนเป็นปัจจัยสำคัญ และการศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งที่ทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนให้ดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างสันติสุขสามารถเกื้อหนุนต่อการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสมโดยเฉพาะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่11 (พ.ศ.2555-2559) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาและสร้างความสมดุลในการพัฒนาทุกมิติอย่างบูรณาการและเป็นองค์รวม การเปลี่ยนแปลงกฎกติกาใหม่ของโลกด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมและสังคม เป็นผลมาจากวิกฤติทางเศรษฐกิจ ภัยพิบัติจากความไม่สมดุลของธรรมชาติและการให้ความสำคัญแก่สิทธิมนุษยชนอย่างจริงจังมากขึ้น ประเทศต่างๆจึงมีการปรับตัวเคลื่อนจากสังคมยุคข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ เข้าสู่ยุคสังคมใหม่ที่ใช้ความรู้เป็นฐานความอยู่รอดของผู้คนในยุคปัจจุบันขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ และคุณภาพ แนวนโยบายของรัฐตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 กำหนดให้รัฐต้องคุ้มครองและพัฒนาเด็กและเยาวชนให้เป็นผู้มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา คุณธรรมจริยธรรม แสดงถึงจุดเน้นของรัฐในการเตรียมความพร้อมเด็กและเยาวชนให้เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยีและการสื่อสาร การแข่งขันทางเศรษฐกิจ วัฒนธรรม ประเพณี ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตทุกมิติของมนุษย์[1]

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ มีจุดมุ่งหมายให้ผู้เรียนสามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุขในฐานะพลเมืองไทยและพลเมืองโลก คือ รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ อยู่อย่างพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทยและมีจิตสาธารณะ การพัฒนาผู้เรียนเพื่อให้เกิดคุณลักษณะดังกล่าวนอกจากจะสอดแทรกในแต่ละ

---

[1]สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, **แผนยุทธศาสตร์การแนะแนวระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรไทย, 2554), 3-8.

สาระการเรียนรู้แล้วยังได้กำหนดไว้ในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะคือ กิจกรรมแนะแนว กิจกรรมนักเรียน และกิจกรรมเพื่อสังคมสาธารณะประโยชน์ มุ่งพัฒนาองค์รวมของความเป็นมนุษย์ให้ครบทุกด้านทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคม ตลอดจนปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกของการทำประโยชน์เพื่อสังคมเป็นสำคัญ กิจกรรมแนะแนวนับว่ามีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคนโดยองค์รวมทั้งด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคมและจิตใจ ให้บุคคลเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบูรณาการความคิด ค่านิยม ประเพณี วัฒนธรรมและเทคโนโลยี เข้าสู่วิถีชีวิตไทยได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังช่วยให้ครูรู้จักและเข้าใจนักเรียน ทั้งยังเป็นกิจกรรมที่ช่วยเหลือและให้การปรึกษาแก่ผู้ปกครองในการมีส่วนร่วมพัฒนานักเรียน ครูทุกคนมีความสำคัญในการแนะแนวและประสานความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อจัดกิจกรรมแนะแนวที่มีประสิทธิภาพมาพัฒนาผู้เรียน[2]

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดให้การแนะแนวเป็นภารกิจที่สถานศึกษาต้องดำเนินการเพื่อการส่งเสริม ดูแล ช่วยเหลือผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนได้ตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ กิจกรรมแนะแนวเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้รู้จักตนเอง รู้รักษ์สิ่งแวดล้อม สามารถคิดตัดสินใจแก้ปัญหา กำหนดเป้าหมาย วางแผนชีวิตทั้งด้านการเรียนและอาชีพสามารถปรับตนได้อย่างเหมาะสม กระทรวงศึกษาธิการได้ตระหนักถึงความจำเป็นตามนัยของรัฐธรรมนูญและปัญหาสังคมพฤติกรรมของเด็กและเยาวชนที่มีสถิติในการกระทำพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมเพิ่มขึ้น ดังที่สถาบันรามจิตติศึกษา “10 สถานการณ์ที่ต้องเอาใจใส่เด็กและเยาวชนไทย ปี51” ตามโครงการติดตามสภาวการณ์เด็กและเยาวชนรายจังหวัด พบประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนว คือ นักเรียนมีปัญหาด้านส่วนตัว–สังคม เช่น เครียด นอนไม่หลับ ค่าเฉลี่ยของประเทศ พ.ศ. 2551 ร้อยละ 27จากพ.ศ. 2552 ร้อยละ 30 แม่วัยรุ่นอายุต่ำกว่า 19 ปี ที่มาทำคลอด พ.ศ. 2551 จำนวน 77,092 คน เพิ่มจาก พ.ศ. 2550 จำนวน 68,385 คน และเยาวชนอายุต่ำกว่า 18 ปี พยายามฆ่าตัวตาย เฉลี่ย20.44 คนต่อประชากรแสนคน เด็กและเยาชนเสพยาเสพติดในสถานศึกษามีถึงร้อยละ13 นักเรียนมีปัญหาด้านการศึกษาและอาชีพ เช่น ออกกลางคันร้อยละ 1.5 การวิเคราะห์ผลสอบคะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (O-NET) ในภาพรวมวิชาหลักของนักเรียนชั้น ป.6, ม.3 และ ม.6 ช่วงปีการศึกษา 2551-2553 โดยสถาบัน

---

[2]กระทรวงศึกษาธิการ, **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2551), 18-21.

ทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (สทศ.) พบว่า คะแนนเฉลี่ยของประเทศต่ำกว่าร้อยละ50[3] กระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนดนโยบายและมาตรการให้สถานศึกษาดำเนินงานโดยใช้กระบวนการแนะแนวเป็นแกนกลางในการส่งเสริม สร้างภูมิคุ้มกัน ป้องกันและแก้ไขปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อเด็กและเยาวชน ผนวกกับการผลักดันของเครือข่ายมหาวิทยาลัยทั่วประเทศ 25 แห่ง ทำการอบรมครูแนะแนวระดับสูงในโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบตามแผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและศูนย์เครือข่ายทั่วประเทศ พ.ศ. 2553-2555 มีความเห็นพ้องว่า กระบวนการแนะแนวเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่สามารถป้องกันแก้ไขและพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในด้านการคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น ตลอดจนดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข จากแผนพัฒนาการแนะแนวที่ใช้มาแล้ว 3 ฉบับ เริ่มจาก พ.ศ. 2535 และสิ้นสุดปี พ.ศ. 2548 ขาดหายไปในขณะที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของคนในสังคมอย่างรวดเร็ว ผลการดำเนินงานพบปัญหาด้านการบริหารจัดการแนะแนวในทุกระดับ ขาดครูแนะแนว ขาดระบบสารสนเทศทางการแนะแนว และขาดสื่อเครื่องมือทางการแนะแนวที่หลากหลายและมีคุณภาพทันต่อเหตุการณ์ ตลอดจนหน่วยงานที่รับผิดชอบในการนำแผนพัฒนาการแนะแนวไปสู่การปฏิบัติในทุกระดับยังขาดการสนับสนุนและติดตามผลอย่างจริงจัง สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงยกร่างแผนยุทธศาสตร์การแนะแนวระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) โดยศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลพื้นฐานประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การแนะแนวฉบับสมบูรณ์ ซึ่งเป็นแผนเชิงรุก เน้นการป้องกัน มุ่งส่งเสริม พัฒนา และสร้างภูมิคุ้มกันแก่ผู้เรียนทั้งด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม พัฒนาครูแนะแนว ครู ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการแนะแนว อีกทั้งให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน[4]

ดังนั้น ในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการแนะแนวให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การแนะแนว จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญโดยให้งานแนะแนวเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้วยการกำหนดงานแนะแนวไว้ในโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน ให้มีคณะทำงานหรือผู้รับผิดชอบงานแนะแนวอย่างเหมาะสม ชัดเจน มีแผนงาน โครงการและกิจกรรมการดำเนินงานในแผนพัฒนาหรือแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษารวมถึงจัดบริการแนะแนว 5 บริการ ได้แก่ บริการศึกษารวบรวมข้อมูล บริการสนเทศ บริการให้คำปรึกษา

---

[3]สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, **แผนยุทธศาสตร์การแนะแนวระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)**, ข.

[4]เรื่องเดียวกัน, ค.

บริการจัดวางตัวบุคคล และบริการติดตามผล ที่ครอบคลุมแนะแนวการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม[5] การที่จะดำเนินงานแนะแนวให้ประสบผลสำเร็จนั้นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ นั่นคือ การใช้องค์ความรู้ทางจิตวิทยาเพื่อให้เข้าถึงธรรมชาติของมนุษย์ที่มีความแตกต่างกันการใช้ศิลป์ของการแนะแนว คือ เทคนิคและทักษะต่าง ๆ ที่จะทำเข้าใจและหาทางช่วยเหลือผู้เรียนให้เหมาะสม ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ความว่า “ขณะนี้รู้สึกกันทั่วไปว่ามีปัญหาเยาวชน ในบ้านเมืองมากขึ้นเนื่องจากเหตุหลายกระแส ความจริงเยาวชนมิได้ต้องการที่จะทำตัวให้ยุ่งยากแต่อย่างใด แต่โดยเหตุที่ไม่ได้รับความเอาใจใส่ดูแลเท่าที่ควร ขาดที่พึ่งขาดผู้ที่จะให้ความรู้ ให้คำแนะนำที่ถูกต้องเหมาะสม เขาจึงกลายเป็นบุคคลที่เป็นปัญหาแก่สังคม เป็นหน้าที่ของท่านทั้งหลายผู้เป็นผู้บริหารการศึกษาที่ต้องช่วยเหลือเขาด้วยหลักวิชาและความสามารถทุกคนได้เรียนวิชาการแนะแนวมาแล้วควรจะได้นำหลักการมาปฏิบัติเพื่อให้เยาวชนได้รับประโยชน์อันแท้จริง โดยเฉพาะการแนะแนวทางความประพฤติและจิตใจซึ่งสำคัญมาก ขอให้เพียรพยายามปลูกฝังความรู้ ความคิดที่ปราศจากโทษให้แก่เขาโดยเสมอหน้า แนะนำ อบรมด้วยเหตุผลและความจริงใจประกอบด้วยความเมตตาปราณี สงเคราะห์ อนุเคราะห์และนำพาไปสู่ทางที่ถูกที่เจริญ เยาวชนก็จะเกิดความมั่นใจ มีกำลังใจที่จะทำความดี เพื่อจักได้มีอนาคตที่มั่นคงแจ่มใสในวันข้างหน้า...”[6] จากพระบรมราโชวาทจะเห็นว่า บุคคลสำคัญในการดูแลเยาวชนนั้น คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูอาจารย์ โดยเฉพาะผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจในงานแนะแนวของสถานศึกษา เพราะเป็นผู้ที่มีอำนาจสูงสุดในการวินิจฉัย ตัดสินใจและสั่งการให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจในความรับผิดชอบจึงถือว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในการดำเนินงาน

ปัญหาของการวิจัย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ ได้สรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการแนะแนวในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) โดยศึกษาความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 350 คน ประกอบด้วย กลุ่มแรก คือ ผู้รับผิดชอบงานแนะแนวของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สพท.) จำนวน 175 คน กลุ่มที่สอง คือ ครูผู้รับผิดชอบงานแนะแนวเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 175 คน พบว่า ด้านการดำเนินงาน

---

[5]สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, **แนวการจัดกิจกรรมแนะแนวตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2555), จ.

[6]กระทรวงศึกษาธิการ, **เอกสารประกอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544: คู่มือการบริหารจัดการแนะแนว** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2545), ก.

และผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการแนะแนวสำหรับการพัฒนาสื่อ เครื่องมือ และระบบสารสนเทศทางการแนะแนวและการพัฒนาระบบบริหารจัดการการแนะแนวอยู่ในระดับน้อย ส่วนการส่งเสริมและพัฒนา ผู้บริหาร ครู อาจารย์ พ่อ แม่ ผู้ปกครอง ชุมชน และสื่อมวลชนให้มีบทบาทในการแนะแนว กลุ่มแรกมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก กลุ่มที่สองอยู่ในระดับน้อย จากการวิเคราะห์เงื่อนไขที่เกี่ยวกับการดำเนินงานการแนะแนวที่ผ่านมาพบว่าเงื่อนไขที่เป็นจุดอ่อน คือ 1) สถานศึกษาขาดบุคลากรทางการแนะแนวที่มีความรู้ ความสามารถโดยตรงด้านการแนะแนว 2) ขาดความต่อเนื่องในการจัดทำแผนแม่บทเพื่อดำเนินงานแนะแนวในระดับชาติ 3) ขาดการประเมินแผนการดำเนินงานแนะแนวในแต่ละระยะอย่างรอบด้านและลุ่มลึก 4) ปัญหาที่พบต่อเนื่องมาตลอดจากการประเมินแผนการดำเนินงานแนะแนวทั้ง 3 ฉบับที่ผ่านมา ได้แก่ ด้านสื่อ เครื่องมือ ระบบสารสนเทศทางการแนะแนวและด้านการบริหารจัดการแนะแนวในทุกระดับ 5) หน่วยงานที่รับผิดชอบในการนำแผนการดำเนินงานแนะแนวไปสู่การปฏิบัติในทุกระดับขาดความเอาใจใส่ สนับสนุน ติดตาม และประเมินผลอย่างจริงจัง[7] และยังมีความเห็นว่า ผู้บริหารมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาต้องมีลักษณะของความเป็นผู้สร้างหรือผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีคุณลักษณะของความเป็นผู้บริหารที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานจึงจะสามารถนำพาสถานศึกษา ครู และนักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายการปฏิบัติงาน[8] นอกจากนี้ นิรันดร์ จุลทรัพย์ ยังกล่าวอีกว่า ปัจจุบันงานแนะแนวขาดการส่งเสริมอย่างจริงจังจากผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับ ขาดบุคลากรแนะแนว ขาดการบริหารจัดการขาดงบประมาณและอุปกรณ์ทางการแนะแนว ขาดความร่วมมืออย่างจริงจังจากบุคลากรทั้งในและนอกสถานศึกษา[9]

ดังนั้น ความสำเร็จของงานแนะแนวย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ หากผู้บริหารในฐานะผู้นำมีคุณลักษณะที่เหมาะสมและเป็นไปตามความต้องการของครู ย่อมชักจูงโน้มน้าว กระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยจะต้องเป็นผู้ที่มีทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ควบคู่กันไปกับคุณลักษณะพื้นฐานของแต่ละคน ได้แก่ พื้นฐานทางการศึกษา คุณวุฒิ และวัยวุฒิ รวมทั้งบุคลิกภาพทางกาย อารมณ์และสังคมด้วยจะต้องมีคุณลักษณะของผู้นำที่ดี เช่น คุณลักษณะด้านวิชาการ บุคลิกภาพ ความสามารถในการปฏิบัติงาน การจูงใจให้บุคลากรทำงาน

---

[7]สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, **แผนยุทธศาสตร์การแนะแนวระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)**, 3-7.

[8]สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **การศึกษาขั้นพื้นฐานของไทย** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2549), 15.

[9]นิรันดร์ จุลทรัพย์, **การแนะแนวเบื้องต้น**, พิมพ์ครั้งที่ 3 (สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2551), 28.

เพราะผู้บริหารต้องทำงานร่วมกับครู หากผู้บริหารสามารถทำให้ครูทำงานอย่างมีความสุข ครูมีความผูกพันในงาน ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ งานก็จะประสบความสำเร็จตามหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ไม่พึงประสงค์ย่อมเป็นการทำลายขวัญและกำลังใจของครู อาจทำให้งานนั้นไม่สำเร็จประสบความล้มเหลวได้ ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาได้ จากการสัมภาษณ์หัวหน้างานแนะแนว ผู้บริหารที่เคยปฏิบัติงานในสถานศึกษา รองผู้อำนวยการที่รับผิดชอบงานแนะแนว หัวหน้างานแนะแนว และศึกษานิเทศก์ที่เคยทำงานด้านการแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารบางคนมีคุณลักษณะที่ไม่พึงประสงค์ เช่น มีการใช้วาจาที่ไม่ไพเราะ แข็งกระด้าง โมโหง่าย ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ในขณะที่ผู้บริหารบางคนมีการตัดสินใจช้า ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานใหม่ๆ บางคนขาดความรู้ความสามารถทางการฝึกอบรม ไม่สามารถจัดอบรมให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาได้ต้องพึ่งวิทยากรภายนอก บางคนมีการมอบหมายงานให้ทำโดยไม่พิจารณาจุดเด่นจุดด้อยของบุคคล ทำให้ครูทำงานที่ไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัดที่มีอยู่ ผลของงานขาดประสิทธิภาพ ส่วนด้านการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษานั้น พบว่า สถานศึกษาบางแห่งผู้บริหารไม่กำหนดบทบาทหน้าที่ทางด้านการบริหารงานแนะแนวที่ชัดเจน ขาดการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจ และมีเจตคติที่ดีเกี่ยวกับงานแนะแนว ขาดการประชาสัมพันธ์ให้นักเรียน ครู ผู้ปกครองได้รับรู้และเข้าใจถึงสำคัญและความจำเป็นของงานแนะแนว บางแห่งครูที่ทำหน้าที่ทางแนะแนวไม่ได้จบทางด้านการแนะแนวโดยตรง และยังพบอีกว่าบางแห่งขาดสื่อ เครื่องมือที่ทันสมัยและจำเป็นทางการแนะแนว เช่น แบบทดสอบทางจิตวิทยาฯลฯ ขาดงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงาน เนื่องจากให้ความสำคัญกับ 8 กลุ่มสาระเป็นส่วนใหญ่และประเด็นที่สถานศึกษาทุกแห่งพบเหมือนกัน

คือ ผู้บริหารขาดการนิเทศ ติดตาม การดำเนินงานแนะแนวในทางปฏิบัติอย่างเป็นระบบ[10] [11] [12] [13] [14] [15]

จากสภาพข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นข้อมูล แนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารเพิ่มขีดความสามารถและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

จากความเป็นมาและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. เพื่อทราบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

2. เพื่อทราบการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

3. เพื่อทราบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

---

[10]สัมภาษณ์ วัชรินทร์ เวชสุวรรณ, อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ ปัจจุบันดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนบรมราชินีนาถราชวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ราชบุรี, 15 สิงหาคม 2556.

[11]สัมภาษณ์ เกศสุดา เนรมิตธนไพศาล, รองผู้อำนวยการโรงเรียนนิวิฐราษฎรอุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8, 16 สิงหาคม 2556.

[12]สัมภาษณ์ ปกรณ์ วงศ์สวัสดิ์, ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8, 17 สิงหาคม 2556.

[13]สัมภาษณ์ ฑิฆัมพร วทัญญุตางกูร, หัวหน้างานแนะแนวโรงเรียนโสภณสิริราษฎร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8, 18 สิงหาคม 2556.

[14]สัมภาษณ์ ทิพวรรณ โม่มาลา, หัวหน้างานแนะแนวโรงเรียนโพธาวัฒนาเสนี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8, 18 สิงหาคม 2556.

[15]สัมภาษณ์ นนทวรรณ ทองอร่าม, หัวหน้างานแนะแนวโรงเรียนด่านทับตะโก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต8, 18 สิงหาคม 2556.

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยกำหนดข้อคำถามของการวิจัย ดังนี้

1. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อยู่ในระดับใด

2. การดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อยู่ในระดับใด

3. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 หรือไม่

สำนักหอสมุดกลาง

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อยู่ในระดับปานกลาง

2. การดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อยู่ในระดับปานกลาง

3. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 เป็นองค์กรหนึ่งที่มีลักษณะเป็นองค์กรเปิดในระบบสังคม การบริหารของโรงเรียนจะมีลักษณะการจัดการเชิงระบบ (systems approach) ตามแนวคิดของแคทซ์และคาห์น (Katz and Kahn) ที่ได้กล่าวว่า องค์กรที่เป็นระบบเปิดจะประกอบด้วยระบบย่อย ๆ ภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก ประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า (input) กระบวนการ (process) และผลผลิต (output) องค์ประกอบทั้ง 3 นี้จะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม (context) และข้อมูลย้อนกลับ (feedback)[16] ปัจจัยนำเข้าในระบบการศึกษา (input) คือ การจัดการศึกษา บุคลากร (คุณลักษณะของผู้บริหาร) งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ ปัจจัยเหล่านี้ถูกแปรเปลี่ยนโดยกระบวนการ ได้แก่ การบริหารและการจัดการ (การดำเนินงานแนะแนว) การเรียนการสอน การนิเทศการศึกษา เพื่อให้

---

[16]Daniel Katz and Robert L. Kahn, **The Social Psychology of Organizations**, 2nd ed. (New York: John Wiley & Son, 1978), 20.

เกิดประสิทธิผลของงาน ได้แก่ คุณภาพการดำเนินงานแนะแนว และความพึงพอใจของทุกฝ่าย[17] ส่วนปัจจัยนำเข้า (input) คือ คุณลักษณะของผู้บริหาร เป็นปัจจัยนำไปสู่กระบวนการ (process) คือ การดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา ในส่วนของคุณลักษณะของผู้บริหารนั้นมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวที่แตกต่างกันออกไปแต่มีจุดประสงค์ที่คล้ายกัน คือ ต้องการผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้การดำเนินงานในสถานศึกษาหรือโรงเรียนมีคุณภาพตามไปด้วย ดังเช่น บาร์นาร์ด (Barnard) กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่ดีประกอบด้วย 1) ความมีชีวิตชีวาและทนทาน (vitality and endurance) 2) ความสามารถในการตัดสินใจ (decisiveness) 3) ความสามารถในการจูงใจ (persuasiveness) 4) ความรับผิดชอบ (responsibility) 5) ความฉลาดมีไหวพริบ (intellectual capacity)[18] ส่วน ยุคล์ (Yukl) ได้ศึกษาสรุปผลงานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะที่จำเป็นต่อความมีประสิทธิผลของผู้บริหาร ได้แก่ 1) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ (personality) ประกอบด้วย (1) ความมีพลังสูง (2) ความทนทานต่อความเครียด (3)มีความมั่นใจในตนเอง (4) เชื่ออำนาจภายในตนเอง (5) มีวุฒิภาวะด้านอารมณ์ (6) มีความสัตย์ซื่อถือคุณธรรม ยึดมั่นหลักการ 2) ด้านแรงจูงใจ (motivation) ประกอบด้วย (1) มีแรงจูงใจด้านอำนาจสังคม (2) มีความต้องการมุ่งความสำเร็จอยู่ในระดับสูงปานกลาง (3) มีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพันในระดับต่ำ 3) ด้านความสามารถ (ability) ประกอบด้วย (1) มีทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (2) มีทักษะด้านมโนทัศน์ (3) มีทักษะด้านความคิด (4) มีทักษะในการเกลี้ยกล่อม[19] นอกจากนี้ สต๊อกดิลล์ (Stogdill) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่ดี คือ 1) ลักษณะทางกาย (physical characteristics) 2) ภูมิหลังทางสังคม (social background) 3) สติปัญญาและความสามารถ (intelligence and ability) 4) บุคลิกภาพ (personality) 5) ลักษณะที่เกี่ยวกับงาน (task-related characteristics) 6) ลักษณะทางสังคม (social characteristics) [20] และ แมกนูสัน (Magnuson) ได้ศึกษาวิจัยคุณลักษณะของผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารโรงเรียนประกอบด้วยคุณลักษณะทั้งในด้านส่วนตัวและวิชาชีพ ดังนี้ 1) คุณลักษณะส่วนตัว ได้แก่ มีความยุติธรรม มีความรู้ มีอารมณ์มั่นคง เปิดเผย

---

[17]กระทรวงศึกษาธิการ, **แนวทางการนำมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติ**, (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2550), 3.

[18]Chester I. Barnard**, Organization and Management** (New York: McGraw-Hill book Company, 1996), 39-40.

[19]G. Yukl, **Leadership in Organizations**,4th ed.(Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, 1998), 244.

[20]Ralph M. Stogdill, **Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research** (New York: the Free Press, 1981), 72-76.

เข้าใจง่าย มีความมั่นคง คือ คงเส้นคงวา และมีความเห็นใจผู้อื่น 2) คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ได้แก่ มีความรู้ในการบริหารดี รู้จักที่จะมอบหมายงาน มีการวางแผนและจัดหน่วยงานได้ดีสามารถทำงานกับผู้อื่นได้และรู้จักใช้อำนาจอย่างเหมาะสม[21] อีกทั้งดูบริน (Dubrin)ได้กำหนดคุณลักษณะส่วนบุคคลและทักษะที่นำไปสู่การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยคุณลักษณะ 1) ด้านบุคลิกภาพ (personality traits) 2) ด้านแรงจูงใจ (motivation) 3) ด้านสติปัญญาความรู้ความเข้าใจ (cognitive factors)[22] ส่วนการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษานั้น กระทรวงศึกษาธิการ กล่าวถึงการดำเนินงานแนะแนวเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกคน ทุกฝ่ายอย่างจริงจังและต่อเนื่องมีระบบโดยมีขั้นตอน ดังนี้ 1) การแต่งตั้งคณะกรรมการ 2) การกำหนดนโยบายและการบริหารงานแนะแนว 3) การจัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการประจำปี 4) การปฏิบัติงานตามแผน 5) ประเมินผลการปฏิบัติงานและรายงานผล[23] สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา ยังกล่าวถึงภารกิจหลักของสถานศึกษามุ่งพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพด้านการบริหารด้านองค์กร บุคลากร และการจัดการแนะแนวให้มีความหลากหลายในการปฏิบัติให้สังคมทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมเป็นภาคีเครือข่ายในการดำเนินงานแนะแนว[24] คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กล่าวถึงการบริหารจัดการงานแนะแนวที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีทิศทางดำเนินงานโดยประสานกับระบบและบุคคลต่างๆให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 การจัดกิจกรรมแนะแนวต้องพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้นำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ บูรณาการการจัดกิจกรรมตามลักษณะของการจัดกิจกรรมแนะแนวที่ระบุไว้ในหลักสูตร สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ ความสนใจ ธรรมชาติของผู้เรียนและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ตอบสนองจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ครอบคลุมด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคมเน้นผู้เรียน

---

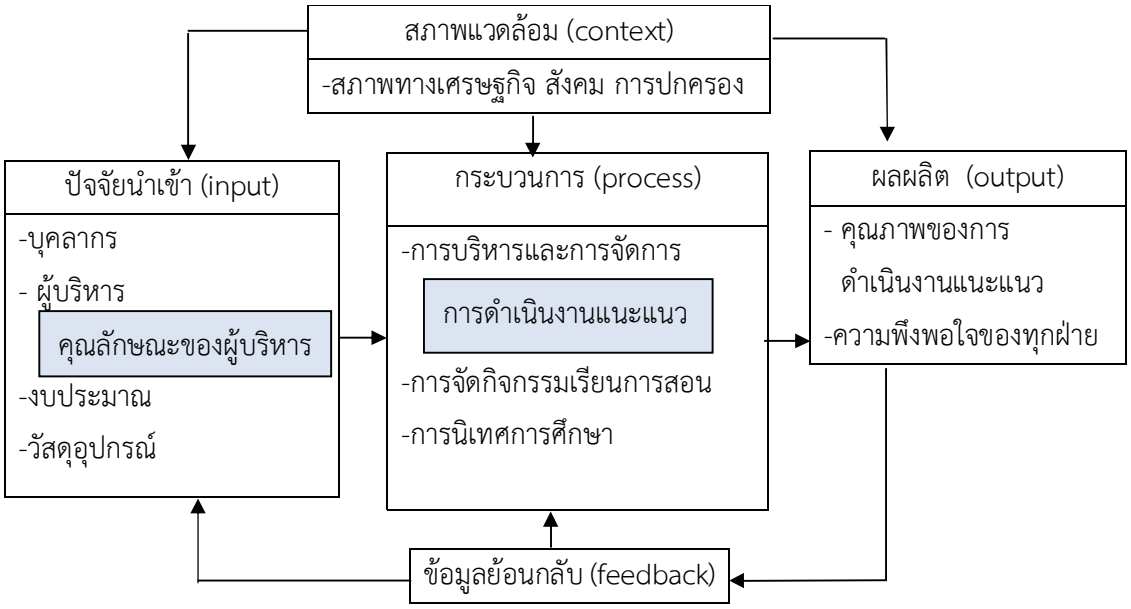
[21]W.G. Magnuson, **The Characteristics of Successful School Business Managers** (Los Angeles: University of Southern California, 1991), 78-91.

[22]Andrew J. Dubrin, **Leadership**, 5th ed. (U.S.A. : Houghton Mifflin Company, 2007), 33-57.

[23]กระทรวงศึกษาธิการ, **เอกสารประกอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544: คู่มือการบริหารจัดการแนะแนว**, 6-22.

[24] สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, **แนวการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2555), 20-21.

เป็นสำคัญ[25] สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษาได้กำหนดแนวปฏิบัติเพื่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3 ด้าน คือ ด้านการจัดกิจกรรมแนะแนว ด้านการให้บริการแนะแนว ด้านการบริหารการจัดการแนะแนว[26] ปรากฏในแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย

ที่มา : Daniel Katz and Robert L. Kahn, **The Social Psychology of Organizations**, 2nd ed. (New York: John Wiley & Son, 1978), 20.

: กระทรวงศึกษาธิการ, **แนวทางการนำมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติ**, (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2550), 3.

: Andrew J. Dubrin, **Leadership**, 5th ed. (U.S.A.: Houghton Mifflin Company, 2007), 33-57.

: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, **แนวการจัดกิจกรรมแนะแนวตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2555), 61-62.

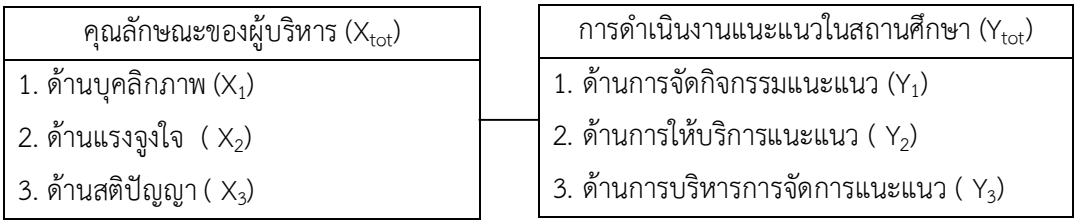
---

[25]คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, **ชุดฝึกอบรมแนะแนว**, 15.

[26]สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, **แนวทางการจัดกิจกรรมแนะแนวตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**, 61-62.

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยโดยมุ่งที่จะศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารตามแนวคิดของดูบริน (Dubrin) ที่ได้กำหนดคุณลักษณะส่วนบุคคลและทักษะที่นำไปสู่การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ 1) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ (personality traits) 2) ด้านแรงจูงใจ (motivation) 3) ด้านสติปัญญา (cognitive factors)[27] ส่วนการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษานั้น สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษากำหนดแนวปฏิบัติเพื่อการดำเนินงานแนะแนวโดยให้สถานศึกษาตามแนวปฏิบัติ 3 ด้าน คือ ด้านการจัดกิจกรรมแนะแนว ด้านการให้บริการแนะแนว ด้านการบริหารการจัดการแนะแนว[28] ดังแสดงในแผนภูมิที่ 2



แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : Andrew J. Dubrin, **Leadership**,5th ed. (U.S.A.: Houghton Mifflin Company, 2007), 33.

: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, **แนวการจัดกิจกรรมแนะแนวตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2555), 61-62.

---

[27]Dubrin J. Andrew, **Leadership**, 5th ed., 33-57.

[28]สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, **แนวการจัดกิจกรรมแนะแนวตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช**, 61-62.

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดนิยาม ขอบเขต หรือความหมายของคำศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

คุณลักษณะของผู้บริหาร หมายถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ที่มีในตัวผู้บริหาร เป็นลักษณะประจำตัวของผู้บริหารที่แสดงออกมาให้ปรากฏและมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธาเชื่อถือ พร้อมที่จะปฏิบัติตามหรือให้ความร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจประกอบด้วย คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านแรงจูงใจ และคุณลักษณะด้านสติปัญญา

การดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ให้การส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานเพื่อพัฒนางานแนะแนวประกอบด้วย การจัดกิจกรรมแนะแนว การให้บริการแนะแนว และการบริหารการจัดการแนะแนว

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนสายสามัญ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 ในจังหวัดราชบุรีและกาญจนบุรี จำนวน 55 แห่ง ประกอบด้วยสถานศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี 29 แห่ง และจังหวัดราชบุรี 26 แห่ง ทั้งนี้ไม่นับรวมโรงเรียนสมเด็จพระปิยมหาราชรมณียเขต โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์พนมทวน และโรงเรียนเอกชน

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

จากที่ได้กล่าวถึงสภาพปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย และตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ในบทนี้ได้นำเสนอสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับวรรณกรรม ทฤษฎี รวมทั้งแนวคิดของนักวิชาการ และนักวิจัยที่เกี่ยวข้อง การเสนอแนวคิดจากขอบข่ายทางทฤษฎีที่ใช้เป็นแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดเรียงหัวข้อตามลำดับ ดังนี้ คุณลักษณะของผู้บริหาร การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

คุณลักษณะของผู้บริหาร

การบริหารหรือการดำเนินงานในองค์กรให้ประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้นั้น ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำในสถานศึกษา มีภาวะผู้นำโดยตำแหน่ง มีภารกิจที่จะต้องมอบหมาย ควบคุม สั่งการให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ของตนให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำของสถานศึกษา จึงถือได้ว่าเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษา เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามความต้องการ จึงควรมีคุณลักษณะที่ดี ทั้งทางด้านคุณวุฒิและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี เป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถ จึงจะนำไปสู่การจัดและการบริหารสถานศึกษาที่ดี มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ[1]

ความหมายของคุณลักษณะ

คุณลักษณะตรงกับภาษาอังกฤษว่า characteristics ปัจจุบันมีหลักฐานที่บ่งชี้ชัดเจนว่าคุณลักษณะเป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้ได้ และสามารถถ่ายทอดได้ทางพันธุกรรม เพื่อใช้ตอบสนองต่อสิ่งเร้าหรือประสบการณ์เฉพาะนั้น ๆ คุณลักษณะบางอย่าง เช่น เรื่องค่านิยมความต้องการต่าง ๆ ทางสังคมเป็นสิ่งที่ได้มาจากการเรียนรู้มากกว่าคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น ภาวะทางอารมณ์และจิตใจ และความต้องการทางร่างกาย ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

---

[1]ธีระ รุญเจริญ, **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ แอล.ที.เพรส, 2550), 7.

พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 อธิบายว่า คุณลักษณะ หมายถึง เครื่องหมายหรือสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความดีหรือลักษณะประจำตัวของบุคคล[2]

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ กล่าวว่า “characteristics” หรือ “คุณลักษณะ”หมายถึง ลักษณะปรุงแต่ง(individual attributes) ต่างๆ เฉพาะรายบุคคลประกอบด้วยสิ่งที่เป็นพื้นฐานของบุคลิกภาพ ภาวะด้านอารมณ์และจิตใจ (temperament) ความต้องการ (needs) แรงขับ (motives) และค่านิยม (values) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพเป็นสิ่งที่ค่อนข้างถาวร ที่บุคคลนั้นแสดงออกมาในรูปแบบเฉพาะในแต่ละสถานการณ์ ตัวอย่างดังกล่าวรวมถึงความมั่นใจตนเอง (self-confidence) วุฒิภาวะด้านอารมณ์ (emotional maturity) ความมั่นคงด้านอารมณ์ (emotional stability) ระดับความมีพลัง (energy level) และความสามารถทนต่อความเครียด (stress tolerance) เป็นต้น[3]

มานิตย์ สิทธิโสภาสกุล ให้ความหมายคำว่า คุณลักษณะหมายถึง สิ่งที่ดีที่มีในตัวบุคคลอันเกิดจากความรู้ความสามารถรวมทั้งสภาพแวดล้อมอื่นๆ ซึ่งอาจจะมีลักษณะการบังคับหรือไม่บังคับว่าจำเป็นต้องมีในตัวบุคคลนั้น ๆ เช่น ภาวะผู้นำ ความสามารถทางภาษา ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความสามารถในการประสานสัมพันธ์[4]

พรพิมล นิยมพันธ์ ได้ให้ความหมายว่า คุณลักษณะ หมายถึง ลักษณะส่วนตัวหรือพฤติกรรมที่แสดงออกมาของบุคคลแต่ละคนที่บ่งบอกถึงลักษณะประจำตัวของบุคคลเหล่านั้นให้ปรากฏแก่ผู้อื่น[5]

---

[2]ราชบัณฑิตยสถาน , **พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542** (กรุงเทพฯ: นานมีบุคส์พับบลิเคชั่น, 2546), 253.

[3]สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, **ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและการปฏิบัติ** (เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 2549), 93-94.

[4]มานิตย์ สิทธิโสภาสกุล, “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2” (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, 2549), 42.

[5]พรพิมล นิยมพันธ์, “คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1” (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, 2550), 11.

บุษราภรณ์ จรดล ให้ความหมาย คุณลักษณะ หมายถึง คุณลักษณะหรือสิ่งที่ชี้ให้เห็นเฉพาะตัวของบุคคลผู้นั้นทั้งที่มีมาแต่กำเนิดหรือเกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นการแสดงออกที่สามารถสังเกตเห็นได้[6]

ส่วนนักวิชาการชาวต่างประเทศที่ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณลักษณะ ไว้ คือ

เพลเลจริโน และวาร์นฮากาน (Pellegrino and Varnhagan) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้บริหาร หมายถึง ศักยภาพทางความรู้หรือทักษะที่ช่วยให้ผู้บริหารปฏิบัติงานได้จนสำเร็จ และคุณลักษณะของผู้บริหาร คือ สิ่งต่าง ๆในตัวผู้บริหาร ทั้งที่มีมาแต่กำเนิดและที่เกิดจากการเรียนรู้ ได้แก่ ความรู้ทั่วไป แรงจูงใจ ลักษณะนิสัย ภาพพจน์ที่มองตนเอง บทบาททางสังคม หรือความชำนาญเฉพาะของผู้บริหารซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ผลดีเยี่ยม[7]

จอร์จและโจนส์ (George and Jones) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะเป็นส่วนประกอบของบุคลิกภาพ เป็นการบ่งบอกนิสัยของบุคคลโดยเฉพาะเกี่ยวกับความรู้สึก (feel) ความคิด (think) และการกระทำ (act) เช่น ความประหม่า (shy) การวิพากษ์วิจารณ์ (critical) และการเป็นคนลักษณะง่าย ๆ (easygoing)[8]

บาร์นาร์ด (Barnard) ได้ให้ความหมายคุณลักษณะไว้ว่า หมายถึง บุคคลที่จะต้องมีพฤติกรรมของการรอบรู้ (behavioral knowledge) เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น[9]

พาร์สัน (Parsons) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะ หมายถึง เครื่องมือ หรือสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความดีหรือลักษณะประจำตัวบุคคล[10]

---

[6]บุษราภรณ์ จรดล, “การศึกษาคุณลักษณะที่เป็นจริงกับคุณลักษณะที่คาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ เป็นภาษาอังกฤษสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550), 13.

[7]J.W. Pellegrino and C.V. Varnhagan “Abilities and Aptitudes,” **The International Encyclopedia of Education: Research and Studies V.1. P.1** (Oxford: Pergamon, 1985), 1.

[8]Jennifer M. George and Gareth R. Jones**, Organization Behavior** (New York: McGraw-Hill, 1996), 39-40.

[9]Chester I. Barnard**, Organization and Management** (New York: McGraw-Hill book Company, 1996), 39-40.

[10]Talcott Parsons, อ้างถึงใน เจริญผล สุวรรณโชติ, **ทฤษฎีการบริหาร** (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรไทย, 2546), 224.

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะหมายถึง ลักษณะส่วนตัวหรือพฤติกรรมด้านบุคลิกภาพค่อนข้างถาวรที่บุคคลแสดงออกมาในรูปแบบเฉพาะในแต่ละสถานการณ์ประกอบด้วยภาวะด้านอารมณ์และจิตใจ ความต้องการ แรงขับ และค่านิยม

ความหมายของผู้บริหาร

ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญกับองค์กรต่าง ๆ เพราะเป็นผู้ที่จะนำพาให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามคาดหวัง เป็นผู้ที่จะทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล นักวิชาการบางท่านได้ให้ความหมายโดยระบุเฉพาะในด้านการศึกษา เช่น

กิติ ตยัคคานนท์ กล่าวว่า นักบริหาร ผู้บริหาร ผู้นำหรือหัวหน้า หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการปกครอง บังคับบัญชา ได้รับการแต่งตั้ง ยกย่องหรือมอบหมายให้เป็นหัวหน้า เป็นผู้ตัดสินใจแทนกลุ่มและเป็นผู้ดำเนินการ ดำเนินงานให้กลุ่มคนที่มาอยู่รวมกันร่วมกันทำงานให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์[11]

อาคม วัดไธสงค์ ให้ความหมาย ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลที่ทำงานร่วมกับบุคคลหรือกลุ่มเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ผู้บริหารเป็นผู้บงการพฤติกรรมของคนอื่น การทำงานของผู้บริหารอาจใช้การจูงใจ การสั่งการ หรือการใช้กฎระเบียบในการบังคับบัญชาคนอื่นให้ทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นหลัก[12]

พิสมัย โถชัยคำ กล่าว ว่า ผู้บริหาร คือ ผู้ที่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งใน 5 อย่าง ดังนี้ 1) มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น 2) มีบทบาทเหนือกว่าคนอื่น 3) มีบทบาทสำคัญที่สุดในการทำงานในหน่วยงานดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้ 4)ได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นผู้นำ 5) ดำรงตำแหน่งในหน่วยงานหรือตำแหน่งหัวหน้า[13]

มานิตย์ สิทธิโสภาสกุล ได้ให้ความหมายของผู้บริหารว่า หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแต่ละแห่งทั้งของรัฐและของเอกชน[14]

---

[11]กิติ ตยัคคานนท์, **นักบริหารทันสมัย**, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ: บัตเตอร์ฟลาย, 2536), 18.

[12]อาคม วัดไธสงค์, **หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ 2 (สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2547), 17.

[13]พิสมัย โถชัยคำ, **หลักการบริหารองค์กรทั่วไป** (กรุงเทพฯ: อนงค์ศิลปะการพิมพ์, 2548), 22.

[14]มานิตย์ สิทธิโสภาสกุล,"ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2"(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, 2549), 42.

สุเมธ นิ่มนวล ให้ความหมาย ผู้บริหาร (Administrator) คือ ผู้ที่ทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยผู้อื่นหรืออาศัยความร่วมมือจากผู้อื่น เป็นผู้มีภาวะผู้นำ (Leadership) และภาวะแห่งการเป็นหัวหน้า (Headship) ซึ่งผู้ร่วมงานให้การยอมรับ [15]

คม สุวรรณพิมล ให้ความหมาย ผู้บริหาร คือ ผู้ที่มองไปข้างหน้าด้วยการใช้พลังของทีมงานโดยการกำกับควบคุมให้ทีมงานเดินตามแนวทาง และกลยุทธ์ที่กำหนดให้[16]

เนตร์พัณณา ยาวิราช ได้ให้ความหมายว่า ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในองค์การต่าง ๆ มีหน้าที่ในการอำนวยการหรือสั่งการ บังคับบัญชา ประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่เพื่อให้กิจกรรมงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการสำเร็จ ลุล่วงตามวัตถุประสงค์โดยอาศัยผู้อื่น[17]

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการชาวต่างประเทศที่ได้ให้ความหมายของ ผู้บริหาร ได้แก่

เฮ็มฟิลล์ (Hemphill) ได้ให้ความหมาย ของคำว่า ผู้บริหาร คือ 1) บุคคลที่สามารถสร้างความสำเร็จในองค์การ 2) บุคคลที่สร้างความสัมพันธ์ภายในและภายนอก 3) บุคคลที่ยอมเสียสละทั้งทางกายและจิตใจให้กับองค์การ[18]

สต๊อกดิลล์ (Stogdill) ได้ให้ความหมายของคำว่า ผู้บริหาร คือ 1) ผู้บริหาร เป็นผู้ที่อยู่ในฐานะกระบวนการอิทธิพลเพื่อโน้มน้าวพฤติกรรมของบุคคลในองค์การให้ไปในทิศทางที่ต้องการ 2) ผู้บริหาร คือ ผู้ที่นำกระบวนการอิทธิพลมาสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคคลในองค์การ 3) ผู้บริหาร คือ ผู้ที่นำกระบวนการอิทธิพลมาใช้ในองค์การเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย[19]

เบนนิส และนานัส (Bennis and Nanus) ได้ให้ความหมายผู้บริหาร หมายถึง บุคคลที่มีลักษณะในตนเอง 5 ประการ ได้แก่ 1) มีบทบาทและมีอิทธิพลต่อคนในองค์การมากกว่าผู้อื่น

---

[15]สุเมธ นิ่มนวล, **ภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** (กรุงเทพฯ: ส เจริญ การพิมพ์, 2552), 7.

[16]คม สุวรรณพิมล, “ ผู้บริหารคืออะไร ? ” **ประชาชาติธุรกิจ** (เมษายน 2553): 26.

[17]เนตร์พัณณา ยาวิราช, **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์**, พิมพ์ครั้งที่ 7 (กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป, 2552), 32.

[18]John K. Hemphill, **Theory of Leadership** (Columbia: Bureau of Education Research Ohio State University, 1952), n.p.

[19]Ralph M. Stogdill, **Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research,** 72-76.

2) มีบทบาทเหนือคนอื่นๆ 3) มีบทบาทสำคัญที่สุดที่ทำให้คนในหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย 4) ได้รับการยอมรับจากผู้อื่นในองค์การ 5) มีความเป็นผู้นำในตนเอง[20]

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นหัวหน้าหรือผู้นำที่มีอำนาจและเป็นผู้มีความรู้ความสามารถผู้ร่วมงานให้การยอมรับสามารถทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และจากคำว่า “คุณลักษณะ” และ “ผู้บริหาร” มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายคุณลักษณะผู้บริหาร ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ให้ความหมาย คุณลักษณะผู้บริหาร หมายถึง คุณสมบัติดีเด่นของผู้บริหารซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จ[21]

มานิตย์ สิทธิโสภาสกุล ให้ความหมาย คุณลักษณะผู้บริหาร หมายถึง สิ่งที่ดีที่มีในตัวผู้บริหาร อันเกิดจากความรู้ความสามารถที่สามารถปลูกฝังได้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ความสามารถทางภาษา ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความสามารถในการประสานสัมพันธ์ วิสัยทัศน์ การมีคุณธรรมจริยธรรม[22]

บังอร จงสมจิตต์ ให้ความหมาย คุณลักษณะผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะประจำตัวของผู้บริหารที่แสดงออกมาให้ปรากฏและมีอิทธิพลทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธา เชื่อถือพร้อมที่จะปฏิบัติตามหรือให้ความร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ[23]

ส่วนนักวิชาการต่างประเทศ ที่ให้ความหมายคุณลักษณะผู้บริหาร มีหลายท่าน เช่น

เพลเลจริโน และวาร์นฮากาน (Pellegrino and Varnhagan) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร หมายถึง ศักยภาพทางความรู้หรือทักษะที่ช่วยให้ผู้บริหารปฏิบัติงานให้สำเร็จ คือ สิ่งต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารทั้งที่มีมาตั้งแต่กำเนิดและเกิดจากการเรียนรู้ ได้แก่ ความรู้ทั่วไป แรงจูงใจ

---

[20]W. Bennis and B. Nanus, **Leader: The Strategies for Taking Charge** (New York: Harper and Row Brown, 1997), 226.

[21]สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, **มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2548), 16.

[22]มานิตย์ สิทธิโสภาสกุล,“ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2”, 42.

[23]บังอร จงสมจิตต์,“คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2” (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2551), 17.

ลักษณะนิสัย ภาพพจน์ที่มองตนเอง บทบาททางสังคมหรือความชำนาญเฉพาะของผู้บริหาร ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ผลดีเยี่ยม[24]

ลิเคิร์ท (Likert) ให้ความหมาย คุณลักษณะผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถทั้งกระทำตนให้เป็นผู้บังคับบัญชาและเพื่อนที่ดีของเพื่อนร่วมงาน มีความเข้าใจในระบบงานทุกอย่างพอสมควร และจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในงานทุกอย่างแต่อาจจะไม่ดีทั้งหมด เป็นผู้นิเทศ ติดตามงานได้ดี [25]

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปความหมายของคำว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร หมายถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่มีในตัวผู้บริหาร เป็นลักษณะประจำตัวของผู้บริหารที่แสดงออกมาให้ปรากฏและมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธา เชื่อถือ พร้อมที่จะปฏิบัติตามหรือให้ความร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร

ผู้บริหารมีหน้าที่หลักในการบริหารงานต่างๆ ของหน่วยงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารที่จะบริหารงานให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จำเป็นต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสมสำหรับการเป็นผู้บริหารอย่างครบถ้วน ทั้งนี้มีผู้เสนอแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่เอื้อต่อการดำเนินงานไว้หลากหลาย ดังนี้

เมตต์ เมตต์การุณ์จิต ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารการศึกษาวิชาชีพจะต้องมีคุณลักษณะตามเกณฑ์มาตรฐานของคุรุสภา พอสรุปได้ ดังนี้ 1) เป็นผู้นำของการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจะต้องมีคุณลักษณะทั้งการเป็นผู้บริหารและเป็นผู้นำด้วยการทำงานจึงจะประสบผลสำเร็จ กล้าคิด กล้าทำการเปลี่ยนแปลง ต้องมีวุฒิภาวะในการคิดนอกกรอบ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มากด้วยประสบการณ์และมีคุณธรรม 2) เป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารต้องมีความรอบรู้ การพัฒนาหลักสูตร เทคนิคการเรียนการสอน การประเมินผล ฯลฯ สามารถนิเทศ พัฒนาการเรียนการสอนและส่งเสริมให้ผู้สอนทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 3) เป็นผู้มีความสามารถในการบริหารสามารถวางแผนและนำแผนไปสู่การปฏิบัติได้เป็นอย่างดี บริหารแบบมีส่วนร่วม สร้างทีมงานในองค์การได้ด้วยดี 4) เป็นผู้นำทางเทคโนโลยี ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีสมัยใหม่ ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษามีอย่างเพียงพอเพื่อใช้ในการจัดการศึกษา 5) ส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม

---

[24] J.W. Pellegrino and C.V. Varnhagan, “Abilities and Aptitudes,” **The International Encyclopedia of Education: Research and Studies V.1. P.1**, 1.

[25] Rensis Likert, **The Human Organization** (New York: McGraw-Hill book Company, 1956), 98.

ไม่ว่าจะเป็นลักษณะขององค์กร คณะบุคคลในรูปของกรรมการหรือในลักษณะใดก็ตามจะทำให้เกิดประสิทธิภาพ เพราะเป็นการระดมความคิด ทรัพยากร ตลอดจนมีการตัดสินใจร่วมกันโอกาสที่จะผิดพลาดจึงมีน้อย นอกจากนี้ยังเกิดผลในด้านความภูมิใจร่วมกัน มีความผูกพันกับกิจกรรมที่ทำร่วมกันซึ่งจะเป็นผลให้การพัฒนามีความเข้มแข็งและยั่งยืน 6) การพัฒนาองค์การและบุคลากรองค์การและบุคลากรจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้ทันต่อวิทยาการใหม่ ๆ ที่มีมาอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารต้องส่งเสริมและสนับสนุนด้วยการจัดให้มีการฝึกอบรมหรือสัมมนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง[26]

อุทัย บุญประเสริฐ กล่าวว่า ผู้บริหารควรมีลักษณะ ดังนี้ 1) ความสามารถในเชิงวิชาการเป็นที่ยอมรับของคนในวงการบริหาร 2) เป็นคนซื่อสัตย์ สุจริตและยุติธรรม 3) การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์เห็นการณ์ไกล มองอนาคตขององค์การและวางแผนสำหรับวันข้างหน้าเป็นหลัก 4) ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิรูปการศึกษา 5) ความสามารถในการบริหารจัดการ 6) ความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรศาสตร์การสอน รูปแบบการเรียนการสอน ความก้าวหน้าทางวิทยาการที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ 7)ความรู้ความสามารถทางเทคโนโลยีในระดับที่เพียงพอ 8) ความสามารถในการแสวงหาทุน แหล่งทุน งบประมาณการบริหารงบประมาณของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ 9) การเป็นผู้มีจิตสำนึกที่ดีต่อการอนุรักษ์ศิลปะและวัฒนธรรมไทย[27]

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี ได้สรุปคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ 10 ประการ ดังนี้ 1) บุคลิกภาพ ปัจจุบันผู้บริหารเป็นจำนวนมากเข้ารับการอบรมพัฒนาบุคลิกภาพ เพราะการเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์กรจำเป็นที่จะต้องมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ การแต่งกายดูดีเหมาะกับกาลเทศะ ท่าทางกริยาที่แสดงออกเปี่ยมไปด้วยความน่าเชื่อถือและสะท้อนถึงพลังความสามารถของผู้บริหาร 2) การสื่อสาร การสื่อสารของผู้บริหารต้องมีประสิทธิภาพสามารถสื่อสารได้หลายภาษา นอกจากนี้ยังต้องมีความสามารถในการใช้ภาษาทางเทคโนโลยี (technology literacy) เช่น การใช้คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่ประกอบด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ถือเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งในปัจจุบัน สิ่งสำคัญที่สุดของการเป็นผู้บริหาร คือ การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น พยายามคิดก่อนพูดเสมอเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาที่ต้องตามมาแก้ไขภายหลัง 3) พลัง แรงขับและความกระตือรือร้น สิ่งที่ขาดไม่ได้เลยสำหรับบุคคลที่ก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารก็คือ ความกระตือรือร้น มีแรงขับ แรงกระตุ้นภายในที่พร้อมจะมุ่งทำงานอยู่เสมอ มีความท้าทายกล้าเผชิญต่องานที่จะทำ ความกระตือรือร้นในการทำงานของผู้บริหารช่วยให้บรรยากาศในการทำงานมีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เกิดความเกียจคร้านและ

---

[26]เมตต์ เมตต์การุณ์จิต, **การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม** (กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์, 2547), 174-175.

[27]อุทัย บุญประเสริฐ, **เอกสารการประกอบสัมมนาวิชาการบริหารการศึกษา: โรงเรียนนิติบุคคล** (นครปฐม: สถาบันราชภัฏนครปฐม, 2547), 46.

รู้สึกเบื่อหน่ายเพราะมีหัวหน้าเป็นแบบอย่างที่ดี 4) ทัศนคติเชิงบวก การคิดในมุมบวกโดยตั้งอยู่บนความเป็นจริงนั้นทำให้ผู้บริหารไม่จมปลักอยู่กับปัญหาหรืออุปสรรคซึ่งทำให้เกิดความท้อแท้ท้อถอย หมดแรงและสิ้นหวัง การมีทัศนคติในเชิงบวกทำให้เกิดขวัญ กำลังใจในการทำงาน มองวิกฤตเป็นโอกาสที่ทำให้ตนเองเกิดความเข็มแข็งที่จะได้ฝึกปรือขึ้นอีกระดับหนึ่ง 5) เห็นอกเห็นใจเข้าใจผู้อื่น ผู้บริหารที่ปราศจากความรู้สึกเห็นอกเห็นใจหรือเข้าอกเข้าใจผู้อื่นไม่สามารถบริหารองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถึงทำได้แต่ก็ต้องตอบแทนค่าใช้จ่ายอย่างมาก ในทางกลับกันถ้าผู้บริหารสามารถแสดงความรู้สึกเข้าอกเข้าใจต่อบุคคลในองค์การได้ก็จะเกิดความไว้เนื้อเชื่อใจนำไปสู่การทุ่มเทกำลังความสามารถอย่างเต็มที่ 6) ภาวะผู้นำ มีคำถามมากมายเกี่ยวกับเรื่องภาวะผู้นำและประเภทของภาวะผู้นำที่ดีที่สุดซึ่งคงจะไม่สามารถที่จะสรุปได้อย่างชัดเจน ประเภทของภาวะผู้นำแบบใดดีที่สุดทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาวการณ์ที่เกิดขึ้นว่า ภาวะผู้นำลักษณะใดที่ควรนำมาใช้ อย่างไรก็ตามผู้บริหารหลาย ๆท่านมักจะมีลักษณะผู้นำที่เป็นนิสัยทำให้เกิดความเคยชินในการใช้ลักษณะผู้นำแบบนั้นในทุกสถานการณ์ 7) อารมณ์ขัน การมีอารมณ์ขันช่วยลดความตึงเครียดของงานช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล ตั้งอยู่บนความพอเหมาะพอดี ไม่หยาบโลน เสียดสีประชดประชันอันนำไปสู่ความเจ็บช้ำน้ำใจของอีกฝ่ายซึ่งอาจทำให้เกิดความขัดแย้งตามมาในภายหลัง 8) ความรู้หลากหลาย / เข้าใจวัฒนธรรม ผู้บริหารสมัยใหม่ต้องพยายามเปิดโลกทัศน์ตนเองให้มากขึ้น พยายามรับชม รับฟัง หรืออ่านสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นเรื่องที่นอกเหนือจากที่ตนเองสนใจบ้าง การเริ่มต้นเข้าใจวัฒนธรรมของฝ่ายตรงข้ามทำให้รู้สึกเป็นพวกเดียวกันและนำไปสู่การสร้างสัมพันธภาพที่รวดเร็วและแน่นแฟ้นมากขึ้น 9) มีความคิดสร้างสรรค์ องค์การจะไม่สามารถแข่งขันได้เลยถ้าผู้บริหารไม่มีความคิดสร้างสรรค์ซึ่งรวมถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับของพนักงานในองค์การและพร้อมที่จะนำไปปฏิบัติให้เป็นจริงขึ้นมา ความคิดสร้างสรรค์ทำให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงในองค์การ แต่ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง เหมาะสมและศีลธรรม 10) ศีลธรรม สังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงทุกวันนี้จะไม่สามารถอยู่รอดต่อไปได้ถ้าไร้ซึ่งศีลธรรมจรรยา ผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์การและบุคคลหนึ่งในสังคมจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับศีลธรรมและจริยธรรมให้มาก[28]

สุธี สุทธิสมบูรณ์ และ สมาน รังสิโยกฤษณ์ สรุปคุณลักษณะของผู้บริหารที่ดี ดังนี้ 1) มีความเชื่อมั่นและเคารพในความคิดเห็นของตนเองและผู้อื่น 2) มีความรอบรู้ ความสามารถในงานที่ตนรับผิดชอบ 3) มีความคิดริเริ่มและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความคิดริเริ่มด้วย 4) มีความเสียสละ 5) มีความกระตือรือร้นและเข้าสังคมได้ดี 6) มีความซื่อสัตย์ สุจริต 7) มีความกล้า

---

[28]ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, **การบริหารจัดการแบบมืออาชีพ** (กรุงเทพฯ: บุ๊คแบงค์, 2548), 38-42.

ในการตัดสินใจ 8) มีความสมานไมตรีและสร้างสามัคคีธรรมกับผู้ร่วมงาน 9) มีดุลยพินิจมั่นคงและรอบคอบ10) มีความจงรักภักดีต่องานและผู้ร่วมงาน 11) มีความกล้ารับผิดชอบและยอมรับว่ามีพันธะต่อหน้าที่ 12) มีประสบการณ์ในการปกครองบังคับบัญชาจากหัวหน้าแบบต่างๆมาแล้ว 13) มีบุคลิกภาพบุคลิกภาพเข้มแข็งเด็ดเดี่ยว 14) มีเหตุ มีผล ยอมรับความจริง 15) มีความตื่นตัวค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ 16) มีความยุติธรรม[29]

เนตรพัณณา ยาวิราช อธิบายคุณลักษณะของผู้นำในปัจจุบันที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย 1) มีแรงขับสูง (drive) หมายถึง คุณลักษณะที่ผู้นำเป็นผู้มีความพยายามสูงในการทำงานให้บรรลุความสำเร็จสูงสุด มีความกระตือรือร้น พยายามทำงานให้สำเร็จแม้ว่าจะมีอุปสรรค มีความคิดริเริ่มในหลาย ๆ ประเทศความต้องการประสบความสำเร็จของผู้บริหาร หมายถึง การเจริญเติบโตขององค์การ ผู้นำสมัยก่อนเน้นที่ความสำเร็จในการทำงาน โดยที่ผู้นำมีแรงขับในการทำงานสูง 2) มีแรงจูงใจสูง (leadership motivation) ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ไม่ใช่มีแต่แรงขับเท่านั้นแต่มีความต้องการอำนาจสูง ชอบที่จะนำมากกว่าตาม ความต้องการอำนาจ คือ ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและมีอำนาจในการทำให้ผู้อื่นยอมรับ ไว้วางใจ และทำงานให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ 3) มีความซื่อสัตย์ (integrity) หมายถึง ผู้นำที่มีคุณลักษณะทำตามที่พูดไว้ รักษาคำมั่นสัญญาเพื่อทำให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจ (trust) ความซื่อสัตย์ (honesty) ทำให้บุคคลอื่นเชื่อถือ (credibility) 4) เชื่อมั่นในตนเอง (self-confident) ผู้นำมีความมั่นใจในตนเองชอบทำงานที่ท้าทายความสามารถ เช่น เชื่อมั่นว่าทำงานได้สำเร็จแม้ว่าจะมีอุปสรรค ตัดสินใจได้ในสภาพความไม่แน่นอนของสถานการณ์ด้วยความมั่นใจในตนเอง 5) มีความรู้ด้านธุรกิจ (knowledge of the business) หมายถึง ผู้นำมีความรู้มากในเชิงธุรกิจ เช่น อุตสาหกรรม การแข่งขัน เทคโนโลยีต่างๆผู้นำที่แสวงหาการเรียนรู้ชอบการเรียนรู้ มีความเฉลียวฉลาด มีความก้าวหน้าในอาชีพมีความชำนาญในเรื่องที่เกี่ยวข้องในการทำงานในองค์การ

ส่วนคุณสมบัติทั่วไปของผู้นำที่ทำให้ประสบผลสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ 1) มีความเฉลียวฉลาด สติปัญญาดี มีการตัดสินใจที่ดี และมีความสามารถในการพูด 2) ได้รับความสำเร็จในการศึกษา มีการศึกษาดี มีสุขภาพดี 3) มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และมีความมั่นคงทางอารมณ์ 4) มีความมานะพยายามและผลักดันให้ประสบผลสำเร็จ 5) มีทักษะทางสังคม มีส่วนร่วมในสังคม

---

[29]สุธี สุทธิสมบูรณ์ และ สมาน รังสิโยกฤษณ์, **หลักการบริหารเบื้องต้น**, พิมพ์ครั้งที่ 16 (กรุงเทพฯ: ประชาชน, 2549), 60-61.

และปรับตัวให้เข้ากันได้ดีกับกลุ่ม รวมทั้งบุคคลต่าง ๆ 6) มีความปรารถนาที่จะมีสถานะตำแหน่งทางสังคมที่ดี คุณลักษณะดังกล่าวสามารถทำให้เกิดขึ้นได้ มิได้มีมาแต่กำเนิดสามารถฝึกได้[30]

สมถวิล ชูทรัพย์ ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 17 คุณลักษณะ ดังนี้

คุณลักษณะที่ 1 คุณลักษณะทางกาย ประกอบด้วย ลักษณะสง่างาม รูปร่างหน้าตาดี น้ำเสียงน่าฟัง พูดสื่อความหมายชัดเจน เข้าใจง่าย สุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง

คุณลักษณะที่ 2 คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ ประกอบด้วย วางตนเหมาะสมกับกาลเทศะ เป็นกันเองไม่ถือตัว สุขุม เยือกเย็น อ่อนน้อมถ่อมตน กระตือรือร้น อารมณ์ดี ร่าเริง แจ่มใส รู้จักควบคุมอารมณ์ตนเอง วาจาสุภาพเรียบร้อย

คุณลักษณะที่ 3 คุณลักษณะทางสังคม ประกอบด้วย เห็นอกเห็นใจผู้อื่น เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือของผู้ร่วมงาน นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ฐานะทางเศรษฐกิจดี ใจกว้าง

คุณลักษณะที่ 4 คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย สติปัญญาเฉียบแหลม มีไหวพริบรอบรู้ มีความสามารถในการพูด จริงใจ เป็นมิตร อารมณ์ขัน

คุณลักษณะที่ 5 คุณลักษณะด้านความรู้ ประกอบด้วย เป็นผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ทางวิชาชีพและความรู้ทั่วๆไปเป็นอย่างดี แสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

คุณลักษณะที่ 6 คุณลักษณะด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย มีความกล้าหาญ กล้าพูด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ มีความรับผิดชอบ มีความสามารถในการตัดสินใจ มีความสามารถในการจูงใจคน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความยืดหยุ่นขึ้นอยู่กับสถานการณ์

คุณลักษณะที่ 7 คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ประกอบด้วย มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพอย่างดีมีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

คุณลักษณะที่ 8 คุณลักษณะทางแรงจูงใจ ประกอบด้วย มีแรงขับในการปฏิบัติงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ มีความต้องการในอำนาจด้วยวิธีการที่ถูกต้องและใช้เหตุผล สนับสนุนให้บุคลากรประสบผลสำเร็จในงาน พัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มขีดความสามารถของแต่ละคน มีการเสริมแรงทางบวกแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานดี

คุณลักษณะที่ 9 คุณลักษณะทางทักษะ ประกอบด้วย มีทักษะทางเทคนิคในการปฏิบัติงาน ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางความคิดรวบยอด ทักษะทางการบริหารงาน ทักษะในการประสานงานและการจูงใจ ทักษะในการแก้ปัญหา และขจัดความขัดแย้ง ทักษะในเชิงการคิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์สังเคราะห์ พัฒนา ปรับปรุงองค์การ มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

---

[30]เนตรพัณณา ยาวิราช, **การจัดการสมัยใหม่: Modern Management**, พิมพ์ครั้งที่ 5 (กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส, 2549), 93.

คุณลักษณะที่ 10 คุณลักษณะด้านการบริหาร ประกอบด้วยมีความรอบรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในองค์กร มีความสามารถในการคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความสามารถที่จะมอบหมายงานให้ผู้อื่นทำตามความถนัดและความสามารถ สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา สามารถจัดองค์กร โครงสร้างการบริหารและกำหนดภารกิจของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสม

คุณลักษณะที่ 11 คุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม ประกอบด้วยการเป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม มีความเสียสละ อุทิศตนและเวลาให้กับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ซื่อสัตย์ มีความโปร่งใส มีความเมตตากรุณาเอื้ออาทรผู้อื่น มีใจเป็นธรรม ยุติธรรม หนักแน่น มีวินัยในตนเอง นำหลักธรรมคำสอนทางศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหาร ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงในการทำงาน

คุณลักษณะที่ 12 คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ ประกอบด้วย เป็นผู้มีบารมี เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล มีความสามารถในการแก้ปัญหาในแต่ละสถานการณ์ได้เหมาะสม มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา มีความสามารถในการแสดงบทบาทผู้นำตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม

คุณลักษณะที่ 13 คุณลักษณะด้านความสามารถที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น ประกอบด้วย มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย แสวงหาข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานให้ดีขึ้น

คุณลักษณะที่ 14 คุณลักษณะด้านการวางแผนการทำงาน ประกอบด้วย มีการวางแผนการทำงาน มีความรู้เกี่ยวกับการวางแผนกลยุทธ์และการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ มีการวางแผนการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาสามารถติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงาน

คุณลักษณะที่ 15 คุณลักษณะด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับชุมชน ประกอบด้วย มีการติดต่อสื่อสาร สร้างพันธมิตรกับองค์กรภายนอก สามารถระดมทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษา ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์

คุณลักษณะที่ 16 คุณลักษณะด้านความสามารถในฐานะผู้นำทางศาสนา วัฒนธรรมและจริยธรรม ประกอบด้วย สร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการพัฒนาองค์การด้านศาสนา วัฒนธรรมและจริยธรรม ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา นำนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมทางด้านศาสนา วัฒนธรรมและจริยธรรม

คุณลักษณะที่ 17 คุณลักษณะด้านทัศนคติ มีทัศนคติว่ามนุษย์ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ตามศักยภาพ มีทัศนคติว่า เด็กเก่ง ดี มีสุข โดยการบูรณาการทั้งโรงเรียน มีทัศนคติว่า

นักเรียนต้องมีความรู้ ทักษะ และค่านิยมที่จำเป็นเพื่อที่จะนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน มีทัศนคติว่าโรงเรียนต้องมีสิ่งแวดล้อมทางการเรียนที่หลากหลาย มีทัศนคติที่ดีต่อโลก[31]

ธีระ รุญเจริญ เสนอคุณลักษณะนักบริหารมืออาชีพที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารและการจัดการศึกษาตามแนวทางที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ประกอบด้วย 1) ลักษณะพื้นฐานเป็นทุน 2) การศึกษา 3) บุคลิกภาพ 4) คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 5) ความสามารถ/ทักษะในการบริหาร 6) ความรู้สึกและการรู้รอบ 7) การมีใบประกอบวิชาชีพบริหารการศึกษา[32]

กมล ฉายาวัฒนะ ได้สรุปไว้ว่า ผู้บริหารควรมีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) ด้านพื้นฐานและประสบการณ์ การวางแผน การวินิจฉัยสั่งการ และการตัดสินใจทำได้ดีและมีความเหมาะสม 2) ด้านสติปัญญาและคุณภาพสมอง มีความสามารถด้านภาษา ด้านเหตุผล ความจำ การเรียนรู้ การวินิจฉัยและมีความสามารถในการยืดหยุ่นในกรณีที่จำเป็น 3) คุณลักษณะทางร่างกาย สุขภาพสมบูรณ์ แข็งแรงซึ่งจะสื่อไปถึงการเป็นผู้เข็มแข็งและมีสุขภาพจิตดี 4) ด้านบุคลิกภาพและความสนใจ บุคลิกภาพน่านับถือ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบและมีวุฒิภาวะทางอารมณ์[33]

ภารดี อนันต์นาวี กล่าวว่า ผู้นำทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การในยุคการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ การมีวิสัยทัศน์ และมีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์เป็นอันดับหนึ่ง วิสัยทัศน์และกลยุทธ์จึงเป็นตัวแปรของผู้นำที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้ภาวะผู้นำในการบริหารองค์การสู่ความสำเร็จได้ และยังได้กล่าวอีกว่า ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การ เนื่องจากการติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมากในการบริหารสำหรับผู้บริหารทุกระดับ[34]

สุเมธ แสงนิ่มนวล กล่าวว่า คุณลักษณะที่ดีที่ผู้นำต้องมี 8 ประการ ได้แก่ 1) ไว้วางใจไม่หวงอำนาจ ผู้นำต้องไว้วางใจผู้ตามหรือลูกน้อง ไม่หวงอำนาจยิ่งมอบอำนาจออกไปมาก

---

[31]สมถวิล ชูทรัพย์, “การพัฒนาเครื่องมือและตัวบ่งชี้คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ” (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550), 218-223.

[32]ธีระ รุญเจริญ, **การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา** (กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท, 2550), 34-36.

[33]กมล ฉายาวัฒนะ, **การบริหารคนและงานตามหลักการของพระพุทธเจ้า**, พิมพ์ครั้งที่2 (นนทบุรี: ชบา, 2550), 168-171.

[34]ภารดี อนันต์นาวี, **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา** (ชลบุรี: มนตรี, 2551), 83.

ยิ่งเป็นผลดีต่อการบริหาร เพราะจะช่วยแบ่งเบาในรายละเอียด ทำให้ผู้นำมีเวลาที่จะสร้างสรรค์ ควบคุมและติดตามงาน ความสำคัญของการมอบอำนาจจึงอยู่ที่วิธีการและการเลือกบุคคลที่จะรับมอบอำนาจได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม 2) หยั่งรู้แล้วเตรียมพร้อม ผู้นำต้องสามารถหยั่งรู้ว่าจะเกิดสถานการณ์ เหตุการณ์อะไรขึ้นข้างหน้าเพื่อจะได้เตรียมรับสถานการณ์ได้อย่างทันท่วงที การหยั่งรู้ ในที่นี้หมายถึง การหยั่งรู้ในเชิงวิทยาศาสตร์ คือ หยั่งรู้จากการติดตามข่าวสาร จากการเก็บข้อมูลมาศึกษาในเชิงสถิติ ตัวอย่างเช่น ท้องที่ที่เคยประสบภัยธรรมชาติ ย่อมต้องมีข้อมูลเก่าที่สามารถนำมาใช้เตรียมการเพื่อรับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นอีกได้ ผู้นำที่ดีจึงต้องพยายามหาวิธีที่จะไม่ให้เกิดเหตุการณ์ที่เรียกว่า ซ้ำซาก 3) ผู้นำต้องรู้จักตัวเอง รู้ว่าตัวเองเป็นคนอย่างไร มีจุดเด่น จุดด้อยหรือข้อดี ข้อเสียประการใดจะได้ใช้เป็นปัจจัยในการนำผู้คนให้ได้ดียิ่งขึ้น 4) มีจินตนาการและการจูงใจ ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีจินตนาการอย่างเช่น ไอน์สไตน์ กล่าวไว้ว่า“จินตนาการสำคัญกว่าความรู้” เพราะจินตนาการคือวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการจำลองผลสำเร็จขั้นตอนการดำเนินการที่มีความเป็นไปได้ไว้ในสมอง คือ เมื่อคิดสร้างสรรค์สิ่งใดแล้วต้องคิดภาพในรายละเอียดให้ออกว่าต้องมีขั้นตอนการดำเนินการอย่างไรจึงจะสำเร็จ 5) ประพฤติสิ่งที่น่านับถือ ผู้นำจะต้องทำตัวเป็นแบบอย่าง เพราะการประพฤติปฏิบัติของผู้นำนอกจากจะมีอิทธิพลต่อผู้ตามและองค์กรดังคำพูดที่ว่า “หัวไม่ส่ายหางไม่กระดิก”แล้ว การปฏิบัติตนของผู้นำยังอยู่ในสายตาของผู้คน หากประพฤติดีผู้คนก็ชื่นชม สรรเสริญ หากประพฤติไม่ดีผู้คนก็ชิงชังไม่นับถือ การถูกชิงชังและขาดความนับถือจะทำให้บารมีของผู้นำตลอดจนแรงจูงใจที่จะปฏิบัติตามลดน้อยลงหรือหมดไป นั่นย่อมเป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานเป็นอย่างยิ่ง 6) เชื่อมั่นและรับฟัง ผู้นำจะต้องมีความเชื่อมั่นในตนเองในขณะเดียวกันก็พร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นโดยเฉพาะกับผู้ตามหรือลูกน้อง โลกในยุคประชาธิปไตยคนรุ่นใหม่ถูกฝึกให้มีความคิดเป็นของตนเอง และรับฟังเสียงของคนส่วนใหญ่ ดังนั้นผู้นำที่ดีต้องมีคุณสมบัติทันโลกจึงจะสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 7) รู้จักปรับตัวและยืดหยุ่น ผู้นำต้องรู้จักปรับตัวตามสถานการณ์ เข้าใจการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัฒน์ พร้อมที่จะนำผู้อื่นให้ปรับตัวตาม อย่างที่เรียกว่า “เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง”ต้องมีความยืดหยุ่น รู้จักผ่อนปรน รับฟังความคิดเห็นของลูกน้องและเพื่อนร่วมงานบ้าง นั่นคือ ทำงานโดยยึดหลักนิติศาสตร์ขณะเดียวกันก็ต้องให้ความสำคัญแก่หลักรัฐศาสตร์ด้วย 8) ยอมรับทั้งความผิดพลาดและความถูกต้อง หากผิดพลาดต้องยอมรับผิด รู้จักการกล่าวคำขอโทษ เพราะคนเรา ไม่มีใครทำอะไรได้ถูกต้องเสมอไปแต่ความผิดพลาดในเรื่องเดียวกันนั้นไม่ควรจะกระทำผิดซ้ำและไม่ควรละเลยการเก็บสถิติเพื่อประเมินหาข้อดีข้อเสียเมื่องานเสร็จสิ้นลงใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น[35]

---

[35]สุเมธ แสงนิ่มนวล, **ภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**, 16-18.

สัมมา รธนิธย์ กล่าวว่า ผู้บริหารย่อมมีผลต่อการสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงานบางครั้ง การจัดองค์การแม้จะไม่เรียบร้อยถูกต้องอยู่บ้างก็อาจได้รับผลงานสูงได้ หากผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ดี แต่ถ้าคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำของผู้บริหารไม่ดีแม้การจัดองค์การถูกต้องหรือดีเพียงใดก็ตามผลงานที่เกิดขึ้นของหน่วยงานนั้นๆย่อมสมบูรณ์ได้ยาก ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีคุณสมบัติเหมาะสม มีพฤติกรรมในการนำที่ถูกต้องเหมาะสมเพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์การขึ้นอยู่กับผู้บริหาร ซึ่งจะวินิจฉัยสั่งการหรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์หรือผู้นำนั้นควรที่จะประกอบด้วยเรื่องที่สำคัญ ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน และคุณลักษณะทางสังคม[36]

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการชาวต่างประเทศ กล่าวถึง คุณลักษณะผู้บริหารหลายแง่หลายมุม ดังเช่น

อริสโตเติล (Aristotle) นักปราชญ์ชาวกรีก เชื่อว่าความเป็นภาวะผู้นำของบุคคลเริ่มต้นตั้งแต่กำเนิด จึงเกิดทฤษฎี The Great Man Theory of Leadership โดยมุ่งเน้นการศึกษาคุณลักษณะทางกาย ทางจิตของผู้นำเพื่ออธิบายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึงความเป็นภาวะผู้นำ โดยจำแนกออกเป็น 3 ลักษณะ คือ 1) ลักษณะทางกาย (Physical) หมายถึง รูปร่าง ความสง่า น้ำหนัก แววตา ซึ่งจะพบว่า ลักษณะดังกล่าวมักจะปรากฏให้เห็นในผู้นำที่ประสบความสำเร็จ 2) ลักษณะด้านสติปัญญา (Intellectual) หมายถึง ความฉลาด ความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ซึ่งพบว่า สติปัญญามีความสัมพันธ์กับความเป็นภาวะผู้นำ จึงให้การยกย่องและยอมรับผู้มีลักษณะทางด้านสติปัญญาสูงกว่าบุคคลอื่นในกลุ่มให้เป็นผู้นำ 3) ลักษณะด้านบุคลิกภาพ (Personality) หมายถึง ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสามารถในการปรับตัว ความมีมนุษยสัมพันธ์ การเข้าสังคม การเข้าใจและยอมรับผู้อื่น นิสัยและความประพฤติดีรวมทั้งความมีบุคลิกภาพที่โดดเด่น พบว่า คุณลักษณะดังกล่าวจะเกิดขึ้นในตัวผู้นำมากกว่าบุคคลอื่น ๆ โดยทั่วไป[37] ส่วน ดูบริน (Dubrin) ได้กำหนดคุณลักษณะส่วนบุคคลและทักษะที่นำไปสู่การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย 1) ด้านบุคลิกภาพ (personality traits) 2) ภาวะผู้นำด้านการจูงใจ (leadership motives) 3) ภาวะผู้นำด้านสติปัญญา (cognitive factors and leadership)[38]

---

[36]สัมมา รธนิธย์**, ภาวะผู้นำของผู้บริหาร,** พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง, 2553), 68.

[37]Aristotle, อ้างถึงใน วรวิทย์ จินดาพล, **ภาวะผู้นำ** (กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2542), ไม่ปรากฏเลขหน้า.

[38]Andrew J. Dubrin, **Leadership**, 5th ed. (U.S.A.: Houghton Mifflin Company, 2007), 33

บาร์นาร์ด (Barnard) ให้ความเห็นว่า ผู้นำ (leader) และผู้บริหาร (administrator)ที่ดีควรมีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) ความมีชีวิตชีวาและทนทาน (vitality and endurance) ความมีชีวิตชีวาหมายถึง ความคล่องแคล่วว่องไว ตื่นตัวอยู่เสมอที่จะรับสถานการณ์ทุกชนิด ปรับตัวได้ ร่าเริงแจ่มใสอยู่เสมอ ความทนทาน คือ ความสามารถในการทำงานต่อเนื่องกันได้โดยไม่ต้องหยุดพักเป็นเวลานาน ๆ ทนต่อความยากลำบากได้ หรือไม่แสดงอาการท้อแท้ให้ผู้ใดพบเห็น ส่วนความมีชีวิตชีวา ความคล่องตัวว่องไว ร่าเริงแจ่มใส ทำให้ผู้นำมีเสน่ห์ถูกใจคน ความทนทานผู้นำมีโอกาสหาประประสบการณ์ได้มาก เรียนรู้ได้ตลอดเวลาไม่หยุดยั้งทำให้เป็นคนทันโลกทันเหตุการณ์และทำให้ได้รับความสำเร็จง่าย เพราะงานบางอย่างไม่อาจหยุดชะงักหรือทิ้งระยะเวลาพักผ่อนได้ความร่วมมือของบุคลากรอื่นขึ้นอยู่กับการทำงานของผู้นำเหมือนกัน 2) ความสามารถในการตัดสินใจ (decisiveness) ผู้นำที่ดีต้องตัดสินใจได้เร็วและเต็มใจเสมอที่จะเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตนเองเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น การรู้จักตัดสินใจเป็นลักษณะหนึ่งของความเชื่อมั่นในตนเองถ้าผู้นำมีความเชื่อมั่นในตนเองก็จะตัดสินใจได้ดี ตัดสินใจได้ถูกต้อง รวดเร็ว ทำให้การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ กระทำได้ทันท่วงทีความล่าช้าไม่ว่าในเชิงตอบรับเห็นด้วยหรือปฏิเสธไม่เห็นด้วย อาจทำให้เกิดความเสียหายแก่งานและอาจทำให้ผู้บังคับบัญชายุ่งยากใจ 3) ความสามารถในการจูงใจ (persuasiveness) ความสามารถในการจูงใจนี้ถ้าผู้นำขาดเสียแล้วแม้จะเก่งมากเพียงใดก็ตามยากที่จะนำคนจำนวนมากๆได้ยากที่จะทำงานได้สำเร็จ เพราะการดำเนินงานนั้นต้องได้รับความร่วมมือจากคนหมู่มากผู้บริหารที่สามารถชักจูงใจคนนี้ หมายถึง ความสามารถในการสนทนา ความเป็นนักพูด สามารถแสดงปาฐกถาในที่สาธารณะ ความสามารถในการเขียนบทความ การวางตัวให้ผู้อื่นเลื่อมใส ความสามารถในการจับจุดสนใจคนอื่นได้ รู้จักเอาใจคนถูกจังหวะโดยไม่เสียงานและรู้จักขัดในสิ่งที่ควร นอกจากนี้ยังต้องมีความสามารถในการใช้ภาษาได้ดี ผู้อื่นเข้าใจง่าย ตรงไปตรงมา แสดงความสุจริตใจของตนออกมาให้คนอื่นเห็นได้ชัด 4)ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง สภาพของอารมณ์ของบุคคลที่มีความรู้สึกเสียใจ ไม่พอใจเมื่อไม่ได้ทำในสิ่งอันควรทำหรือไม่ได้ละเว้นในสิ่งควรละเว้น เป็นความรู้สึกด้วยตนเองว่า สิ่งใดถูกสิ่งใดควรในเชิงศีลธรรมและคุณธรรมตามสภาพสังคมที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่ ผู้นำที่ดีย่อมยินดีรับผิดและเต็มใจยอมรับ ขณะเดียวกันเมื่อรับหน้าที่มาแล้วจะบากบั่นทำหน้าที่อย่างดีที่สุดโดยไม่ทอดทิ้งแม้จะมีอุปสรรคบางประการมาเกี่ยวข้องความรับผิดชอบเป็นลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกคน 5) ความฉลาดและไหวพริบ (intellectual capacity)สมองเฉียบแหลมเต็มไปด้วยความรอบรู้ ทันโลกทันเหตุการณ์ เป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับผู้บริหารทุกประเภท ความฉลาดมีไหวพริบจะมีได้ก็ต่อเมื่อผู้นำเป็นคนมีความรู้ดี รู้งาน รู้นโยบายและวัตถุประสงค์ของงานแจ่มชัด รู้กระบวนการ วิธีการบริหารงาน มีความสามารถในการวินิจฉัย สั่งการ เป็นคนพหูสูต คือ รอบรู้และสนใจเรื่องต่าง ๆ รอบด้าน มีความคิดริเริ่มและที่สำคัญที่สุดคือ ร่างกาย จิตใจและอารมณ์สมบูรณ์ เพราะถ้าร่างกายจิตใจอ่อนแอ อารมณ์

ไม่มั่นคง ไม่ว่าจะมีระดับสมองหรือเชาว์ปัญญาสูงเพียงใด การใช้สมองและเชาว์ปัญญาย่อมบกพร่องผิดพลาดได้เสมอ[39]

สต๊อกดิลล์ (Stogdill) ได้สรุปผลงานวิจัยต่างๆเกี่ยวกับการเป็นผู้นำในปี ค.ศ.1948-1970 และจัดกลุ่มคุณลักษณะบุคคลของผู้บริหารออกเป็น 6 ประการ ดังนี้ 1) ลักษณะทางกาย (physical characteristics) เป็นผู้ที่แข็งแรง มีร่างกายเป็นสง่า แข็งแรง ทรงพลัง (energy) มีวัยอันเหมาะสม (age) มีลักษณะท่าทางที่ดี (appearance) ส่วนสูง (height) และน้ำหนัก (weight) สัมพันธ์กัน 2) ภูมิหลังทางสังคม(social Background) เป็นผู้ที่มีการศึกษาและมีสถานะทางสังคมดี 3) สติปัญญา (intelligence and ability) เป็นผู้ที่มีสติปัญญาสูง มีการตัดสินใจ มีทักษะในการสื่อความหมายและการพูด 4) บุคลิกภาพ (personality) เป็นผู้ที่มีความตื่นตัวอยู่เสมอควบคุมอารมณ์ได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจริยธรรม มีความเชื่อมั่นในตนเอง 5) ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (task-related) ผู้นำเป็นผู้ที่มีความปรารถนาจะทำดีที่สุด ปรารถนาที่จะรับผิดชอบ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค 6) ลักษณะทางสังคม (social characteristics) เป็นผู้ที่มีความปรารถนาจะทำดีที่สุด ปรารถนาที่จะรับผิดชอบ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มุ่งที่งาน[40]

บาส (Bass) ได้สำรวจคุณลักษณะของผู้บริหารโดยพัฒนาจากแนวคิดของสต๊อกดิลล์ (Stogdill) สรุปได้ ดังนี้ 1) คุณลักษณะทางกาย ได้แก่ การมีสุขภาพแข็งแรง สง่า 2) คุณลักษณะภูมิหลังทางสังคม ได้แก่ การเป็นผู้มีการศึกษาดี มีฐานะทางสังคมดี เป็นที่ยอมรับยกย่องจากบุคคลอื่น 3) คุณลักษณะทางสติปัญญา ได้แก่ การเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีปฏิภาณไหวพริบดี 4) คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ ได้แก่ การเป็นผู้มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลง มีความเชื่อมั่นในตนเอง 5) คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ การเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ 6) คุณลักษณะทางสังคม ได้แก่ การเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี วางตัวในการเข้าสังคมได้อย่างเหมาะสม[41]

การ์ดเนอร์ (Gardner) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำควรประกอบไปด้วยการมีสุขภาพทางร่างกายที่สมบูรณ์ มีความเฉลียวฉลาด มีความสามารถในการตัดสินใจในบทบาทของตน มีความเชื่อมั่นในตนเอง ปรับตัวได้ มีความยืดหยุ่นตามสมควร มีความพร้อมที่จะรับผิดชอบงาน

---

[39]Chester I. Barnard, **Organization and Management**, 93-100.

[40]Ralph M. Stogdill, **Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research**, 72-76.

[41]Bernard M. Bass, **Stogdill's Handbook of Leadership** (New York: The Free Press, 1981), 73-78.

มีสมรรถภาพในการทำงาน เข้าใจผู้ร่วมงาน และความต้องการของผู้ร่วมงานมีทักษะในการสื่อสาร มนุษยสัมพันธ์ การจูงใจ และมีความต้องการความสำเร็จในงาน[42]

แมกนูสัน (Magnuson) ได้วิจัยคุณลักษณะของผู้บริหาร พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จนั้นประกอบด้วยคุณลักษณะทั้งในด้านส่วนตัวและลักษณะทางด้านวิชาชีพ 6 ประการ ดังนี้ 1) ด้านบุคลิกภาพ คือ คุณลักษณะส่วนรวมที่เปลี่ยนแปลงได้ในแต่ละบุคคล ได้แก่ คุณลักษณะทางกาย ทางสติปัญญา ทางใจ ทางอารมณ์และสังคม ลักษณะประจำตัวนี้จะแสดงออกได้ทางระบบจิต อันได้แก่ ความคิด ความรู้สึกและพลังจูงใจ และการแสดงออกทางกาย อันได้แก่ รูปร่างหน้าตา เป็นต้น องค์ประกอบสำคัญของบุคลิกภาพ ได้แก่ สติปัญญา อุปนิสัย อารมณ์และร่างกาย 2) ด้านภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นอิทธิพลที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือทำงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ความเป็นผู้นำจึงเป็นกระบวนการในการจูงใจบุคคลในองค์การให้ตั้งใจทำงานให้ประสบผลสำเร็จ 3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 4) ด้านคุณธรรมจริยธรรม 5) ด้านวิชาการ 6) ด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงาน[43]

ยุคล์ (Yukl) ได้ศึกษาผลงานวิจัยที่สำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะที่จำเป็นต่อความมีประสิทธิผลของผู้บริหารและได้สรุปคุณลักษณะสำคัญ ได้แก่ 1) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ (personality) ประกอบด้วยความมีพลังสูง ความทนทานต่อความเครียด มีความมั่นใจในตนเอง เชื่ออำนาจภายในตนเอง มีวุฒิภาวะด้านอารมณ์ มีความสัตย์ซื่อถือคุณธรรม ยึดมั่นหลักการ 2) ด้านแรงจูงใจ (motivation) ประกอบด้วย มีแรงจูงใจด้านอำนาจสังคม มีความต้องการมุ่งความสำเร็จอยู่ในระดับสูงปานกลาง มีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพันในระดับต่ำ 3) ด้านความสามารถ (ability) ประกอบด้วย มีทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีทักษะด้านมโนทัศน์ ด้านเทคนิค การเกลี้ยกล่อม ชักชวน[44]

เบนนิส (Bennis) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำว่า ผู้ที่จะเป็นผู้นำนั้นต้องมีคุณลักษณะและบุคลิกภาพพิเศษกว่าคนทั่วๆไป ได้แก่ มีความเฉลียวฉลาด มีความกล้าหาญ มีความกระตือรือร้น มีลักษณะท่าทางดี สง่า น่าเลื่อมใส มีความยุติธรรม ฯลฯ ทั้งนี้ผู้นำจะต้องมี

---

[42] J.W. Gardner, **On Leadership** (New York: A Division of Macmillan, 1990), 46.

[43] W.G. Magnuson, **The Characteristics of Successful School Business Managers**, 78-91.

[44] G. Yukl, **Leadership in Organizations**, 4th ed., 244.

ลักษณะพื้นฐานทั่วไปเช่นเดียวกับผู้อื่น ได้แก่ มีความซื่อสัตย์ การอุทิศตน ความไม่พยาบาทมาดร้าย มีความถ่อมตน ใจกว้าง และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์[45]

ส่วน ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) ได้แบ่งคุณลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิผลออกเป็น 3 ลักษณะ คือ1) ลักษณะทางบุคลิกภาพ ได้แก่ ความอดทนต่อภาวะกดดัน ความมั่นใจในตนเอง ความมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และการยึดมั่นในหลักคุณธรรม 2) ลักษณะทางแรงจูงใจ ได้แก่ มีแรงขับในการทำงานและมีแรงกระตุ้นในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จ และมีความต้องการในอำนาจ 3) ลักษณะทางทักษะ ประกอบด้วยทักษะทางเทคนิค ทักษะระหว่างบุคคล ทักษะทางความคิดรวบยอด และทักษะทางการบริหาร[46]

กรีนเบิร์กและบารอน (Greenberg and Baron) สรุปคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ ดังนี้ 1) แรงขับ (drive) คือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ความทะเยอทะยาน มีพลังความคิดริเริ่มและการกระทำที่ทุ่มเทแบบกัดไม่ปล่อย 2) ความซื่อสัตย์และมั่นคง (honesty and integrity) เป็นความเชื่อถือได้ เปิดกว้างและมีความไว้วางใจน่าเชื่อถือ 3) แรงจูงใจในการเป็นผู้นำ (leadership motivation) ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและใช้อิทธิพลในการบรรลุวัตถุประสงค์ 4) ความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence) คือ ความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่ 5) ความสามารถทางสติปัญญา (cognitive ability) มีความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบปฏิภาณ มีความสามารถในการอธิบายและตีความข้อมูลจำนวนมาก สามารถมองภาพรวมจากข้อมูลจำนวนมากเข้าด้วยกัน 6) มีความรู้งาน (knowledge of the business) ควรมีความรู้ในธุรกิจหรือกิจกรรมที่ปฏิบัติ ความรู้เกี่ยวกับกิจการของหน่วยงานโดยเฉพาะความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีในการทำงาน 7) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (creativity) ผู้นำจะต้องเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นผู้ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆให้เกิดขึ้นในการทำงาน 8) ความยืดหยุ่น (flexibility) ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตาม และสอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ[47]

สตาร์แรทท์ (Starratt) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารว่า นอกจากผู้บริหารจะมีทักษะในการบริหารแล้วยังเป็นผู้ที่นำวิสัยทัศน์ (vision) ความเข้มแข็ง (intensity) และความคิด

---

[45]Warren G. Bennis, **Managing the dream: reflections on leadership and change** (Cambridge, Ma: Perseus, 2000), 23.

[46]Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, **Educational Administration**, 6th ed. (Singapore: McGraw-Hill, 2001), 396-397.

[47]J. Greenberg and R.A. Baron, **Behavior in Organizations**, 8thed. (New Jersey: Prentice-Hall, 2003), 473.

สร้างสรรค์ (creativity) มาสู่งานที่รับผิดชอบ ผู้บริหารที่จะเป็นผู้นำสนใจในสิ่งที่เป็นไปได้และเป็นสิ่งที่ตนเองและผู้อื่นต้องการให้บรรลุ และมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับความสำคัญของสิ่งที่กำลังทำอยู่ขณะนี้ ผู้นำเข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรมองค์การด้วยกำลังกายและกำลังใจอย่างมาก นำความเข็มแข็งในความต้องการปณิธานและความกระตือรือร้นไปสู่งานนั้นด้วย คุณลักษณะเหล่านี้ทำให้ผู้บริหารที่เป็นผู้นำแตกต่างจากผู้อื่นที่ไม่เป็นผู้นำ นอกจากนี้ผู้นำยังนำความคิดใหม่ ๆ และความเชื่อในการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์มาให้องค์การ[48]

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่เหมือนกัน เช่น มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมทั้งภายนอกและภายใน มีภาวะผู้นำ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรู้ความสามารถทางสติปัญญา มีความมุ่งมั่นต่องานในหน้าที่ ในที่นี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดคุณลักษณะของผู้บริหารตามแนวคิดดูบริน (Dubrin) ซึ่งได้กำหนดคุณลักษณะส่วนบุคคลและทักษะที่นำไปสู่การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย 1) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ (personality traits) 2) ภาวะผู้นำด้านการจูงใจ (leadership motives) 3) ภาวะผู้นำด้านสติปัญญา (cognitive factors and leadership) รายละเอียด ดังนี้[49]

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ (personality traits)

ความหมายบุคลิกภาพ นักวิชาการและนักจิตวิทยาได้อธิบายความหมายและให้ทัศนะเกี่ยวกับคำว่า“บุคลิกภาพ” ไว้อย่างกว้างขวางและเป็นที่เข้าใจกันได้หลายทาง ตัวอย่างเช่น นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์ กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง สภาวะทุกอย่างที่ประกอบกันขึ้นเป็นตัวบุคคล โดยหมายถึงคุณสมบัติหรือคุณลักษณะทางจิตใจซึ่งมีอิทธิพลต่อการกระทำของบุคคลในสถานการณ์ต่างๆ[50] รัตนากร ยิ้มประเสริฐ กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่เป็นที่รับรู้กันโดยทั่วไปว่า เป็นลักษณะของบุคคลนั้น อันประกอบด้วยพฤติกรรมที่แสดงออกและลักษณะเฉพาะภายในบุคคลทำให้บุคคลนั้นมีความแตกต่างจากคนอื่น [51] สุจิตรา พรมนุชาธิป กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง การจัดระบบของลักษณะทุกสิ่งทุกอย่างที่รวมกันในตัวบุคคล ได้แก่ ลักษณะทางกาย สติปัญญา อารมณ์ เจตคติ ความสนใจ ความเชื่อ ค่านิยม ความต้องการ ความวิตกกังวล การยอมรับตนเองและผู้อื่น การเก็บตัว การแสดงออก เป็นต้น เป็นไปตามแบบฉบับและวิธีการ

---

[48]Robert Starratt, อ้างถึงใน สุนทร โคตรบรรเทา, **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา** (กรุงเทพฯ: ปัญญาชน, 2551), 15-19.

[49]Andrew J. Dubrin, **Leadership**, 33.

[50]นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์, **คิดอย่างผู้นำ** (นนทบุรี: สนุกการอ่าน, 2546), 118.

[51]รัตนากร ยิ้มประเสริฐ, **เส้นทางสู่บุคลิกภาพ** (นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 2548), 1-2.

คิดของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นตัวกำหนดการปรับตัวของบุคคลนั้นกับสิ่งแวดล้อมของบุคคล[52] ส่วนกลุ่มนักวิชาการและนักจิตวิทยาต่างประเทศได้นิยามไว้ เช่น อัลพอร์ต (Allport) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นการเคลื่อนไหวของอินทรีย์ที่มีอยู่ภายในจิตใจของบุคคลซึ่งจะเป็นตัวกำหนดลักษณะนิสัยประจำตัวของบุคคลนั้นทั้งหมด[53] Morris กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง รูปแบบของลักษณะต่างๆ (traits) ประจำตัวของบุคคลที่เกี่ยวกับพฤติกรรม อารมณ์ แรงจูงใจ ความคิดและทัศนคติ[54] และ Jerry กล่าวว่า บุคลิกภาพของบุคคลจะเป็นรูปแบบเฉพาะด้านความคิด ความรู้สึก พฤติกรรม ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะจำแนกแต่ละบุคคลออกจากบุคคลอื่นและบุคลิกภาพจะเป็นสิ่งที่คงทนถาวร[55]

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลใดบุคคลหนึ่งทั้งในสิ่งที่มองเห็นได้และสิ่งที่มองไม่เห็น เช่น ความคิด ความสนใจ ค่านิยม ทำให้ผู้อื่นสามารถเข้าใจและแยกแยะได้ว่าบุคคลนั้นแตกต่างจากบุคคลทั่วไป

ความสำคัญของบุคลิกภาพ บุคลิกภาพมีความสำคัญต่อพฤติกรรมหลายประการ โดยเฉพาะทำให้สามารถคาดหมายพฤติกรรมได้ คือถ้ารู้ว่าบุคคลนั้นมีบุคลิกภาพอย่างไรจะทำนายได้ว่าในสถานการณ์ใดจะแสดงพฤติกรรมอย่างไรรวมถึงสามารถเผชิญปัญหาต่างๆและมีส่วนสำคัญ รัตนากร ยิ้มประเสริฐ กล่าวว่า บุคคลที่มีบุคลิกภาพดี มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตเป็นอย่างมาก ดังจะเห็นได้จากการรับสมัครงานตำแหน่งต่างๆ มักจะมีการบ่งบอกถึงลักษณะสำคัญประการหนึ่ง คือ มีบุคลิกภาพดี มีมนุษยสัมพันธ์ สามารถร่วมทำงานกับผู้อื่นได้ดี ซึ่งในปัจจุบันนี้บุคลิกภาพมีความสำคัญถึงขั้นมีการเปิดหลักสูตรการเรียนการสอนและการอบรม แต่ละหลักสูตรมีราคาแพง เพราะให้ความรู้ตั้งแต่การแต่งกาย การแสดงออก การพูด ท่าทางต่างๆ ที่จะฝึกให้เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดีเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไปในสังคม นอกจากการที่มีบุคลิกภาพดีจะช่วยให้เรามีโอกาสประสบความสำเร็จแล้ว ยังช่วยให้ประสบความสำเร็จด้านอื่น ๆ เช่น ความสำเร็จทางด้านครอบครัว ชีวิตการทำงาน การศึกษา ซึ่งจะเห็นได้จากการสอบสัมภาษณ์ที่มีวัตถุประสงค์ในการวัดบุคลิกลักษณะ ดูรูปร่างหน้าตา กิริยาท่าทาง การสนทนา ปฏิภาณไหวพริบ และความสามารถเฉพาะตัวของบุคคลนั้น ดังนั้นบุคลิกภาพจึงเป็นตัวกำหนดความสำเร็จในชีวิตของมนุษย์ได้ ดังนี้

---

[52]สุจิตรา พรมนุชาธิป, **มนุษยสัมพันธ์** (กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์, 2549), 108.

[53]Gordon W. Allport, **Pattern and Growth in Personality** (New York: Holt, Rinchart and Winston, 1961), 21.

[54]C G. Morris, **Psychology** 3rd (New Jersey: Prentice-Hall, 1979), 618.

[55]Phares E. Jerry, **Introduction To Personality** (Glenview: Scott; Foesman and Company, 1988), 4.

1. การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล บุคลิกภาพช่วยให้เราจดจำและเข้าใจบุคคลแต่ละคนได้เป็นอย่างดี ตลอดจนรู้วิธีที่จะปรับตัวให้เข้ากับคนเหล่านั้นได้ ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.การตระหนักในเอกลักษณ์ของบุคคล เพราะบุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะที่จะทำให้แต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันและเป็นต้นแบบบุคลิกภาพที่คนรุ่นหลังได้ศึกษาและเลียนแบบเอกลักษณ์ดังกล่าว เช่น บุคลิกภาพของความขยัน ซื่อสัตย์ ประหยัด อดทน เป็นต้น

3.การคาดหมายพฤติกรรม บุคลิกภาพจะช่วยให้เรามีความคิดรวบยอดเกี่ยวกับพฤติกรรมนั้นๆทำให้เราสามารถทำนายได้ว่า หากมีสถานการณ์บางอย่างเกิดขึ้นเขาน่าจะมีการตอบสนองในลักษณะใดมากที่สุดเราจึงสามารถคาดหมายพฤติกรรมได้

4.ความมั่นใจ ผู้ที่มีบุคลิกภาพดีจะเกิดความสนใจในการแสดงออกได้มาก กล้าที่จะพูดและทำ รู้แนวทางในการปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ คนที่แต่งกายสะอาดเรียบร้อย เดินตัวตรงสง่างามย่อมจะได้รับความสนใจและความเชื่อมั่นจากคนที่พบเห็น

5.การยอมรับของกลุ่ม คนที่มีบุคลิกภาพที่ดีจะเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป โอกาสในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นมีมากขึ้น ทำให้ได้รับความสะดวกในการกระทำกิจกรรมใดๆได้สำเร็จ

6. ความสำเร็จ คนที่มีบุคลิกภาพดีจะได้เปรียบคนอื่น ๆเสมอ การมีบุคลิกภาพดีจะทำให้ได้รับความเชื่อมั่นจากผู้พบเห็นและคนที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย ดังนั้น การทำงานหรือการประกอบกิจกรรมต่างๆย่อมได้รับความร่วมมือจากคนส่วนใหญ่มากกว่าจึงปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข[56]

สรุปได้ว่า บุคลิกภาพ มีความสำคัญต่อมนุษย์ในสังคมทำให้มีความเชื่อถือ มีความเชื่อมั่นในตนเองเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปทำให้ชีวิตประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

องค์ประกอบของบุคลิกภาพ นักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงองค์ประกอบของบุคลิกภาพ เช่น รัตนากร ยิ้มประเสริฐ กล่าวถึงองค์ประกอบของบุคลิกภาพ ดังนี้ 1) ลักษณะใบหน้า รวมถึงส่วนประกอบของใบหน้า คือ หู ตา จมูก ปาก 2) สัดส่วนของร่างกาย เช่น ความสูง 3) ลักษณะของสีที่ปรากฏตามส่วนต่าง ๆของร่างกาย คือ เส้นผม ผิวหนัง ดวงตา สีเหล่านี้จะเป็นไปลักษณะใดขึ้นอยู่กับพ่อ แม่และบรรพบุรุษ 4) ลักษณะประจำเพศ เช่น เพศชายต้องมีหนวด เสียงห้าว กล้ามเนื้อแข็งแรง เพศหญิงจะมีทรวงอก สะโพก เป็นต้น 5) การทำงานของร่างกาย บางคนทำงานด้วยความเครียดบางคนทำงานอย่างมีความสุข บางคนโตช้า บางคนโตเร็ว 6) ลักษณะทางอารมณ์ เช่น มีความมั่นคงหรืออ่อนไหว 7) เชาว์ปัญญาและความสามารถด้านอื่นๆ ได้แก่ ความสามารถทางสติปัญญา ทางดนตรี ศิลปะ เป็นต้น 8) ค่านิยมและความสนใจบุคลิกภาพจะสะท้อนให้เห็นถึง

---

[56]รัตนากร ยิ้มประเสริฐ, **เส้นทางสู่บุคลิกภาพ**, 2-3.

ความสนใจและค่านิยมของบุคคล ซึ่งหมายถึงสิ่งที่บุคคลยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ดีและน่ายึดถือปฏิบัติตาม 9) เจตคติทางสังคม หมายถึง ท่าทีการปฏิบัติต่อสังคม เช่น เชื่อในเรื่องความเสมอภาค ความทัดเทียมกัน 10) แรงจูงใจของบุคคลในการแสดงออกของพฤติกรรม 11) ลักษณะการแสดงออกเช่น เป็นคนสุภาพเรียบร้อย ร่าเริง แจ่มใส เป็นต้น[57] วันชัย มีชาติ กล่าวว่า บุคลิกภาพคนเรามีที่มาหลายปัจจัยประกอบกัน เช่น 1) กรรมพันธุ์หรือพันธุกรรม พันธุกรรมเป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพของมนุษย์ประการหนึ่ง ได้แก่ การถ่ายทอดยีนของพ่อแม่สู่ลูก เช่น รูปร่างหน้าตา สีผิว ลักษณะทางร่างกาย เป็นต้น 2) สภาพแวดล้อม มีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของคนต่างกันออกไป สภาพแวดล้อมรวมถึง วัฒนธรรม ประสบการณ์ เพื่อน สิ่งเหล่านี้มีผลต่อการแสดงออกของบุคคลและมีส่วนในการสร้างบุคลิกภาพของคน 3) สถานการณ์ จะมีผลต่อพฤติกรรมและบุคลิกภาพของคน ทั้งนี้เพราะปกติคนเราจะมีพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมค่อนข้างคงที่ กล่าวคือ สิ่งแวดล้อมและสถานการณ์เดียวกันหรือคล้ายกันจะตอบสนองแบบเดียวกันแต่ในความเป็นจริงสถานการณ์ที่เราพบมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาคนจึงต้องปรับตัวและแสดงออกให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น 4) ชนชั้นทางสังคมและการบังคับจากการเป็นสมาชิกกลุ่มต่าง ๆ ซึ่งจะมีผลต่อบุคลิกภาพมาก ชนชั้นทางสังคมจะกำหนดความเชื่อ ค่านิยม ความเห็นต่างๆเช่น พนักงานที่มีฐานะดีและมาจากชนชั้นสูง จะให้ความสนใจต่อผลตอบแทนน้อยกว่าพนักงานที่มาจากชนชั้นระดับล่าง เป็นต้น 5) ความสัมพันธ์ในครอบครัว สัมพันธภาพของสมาชิกในครอบครัวจะกำหนดบุคลิกภาพของสมาชิก ทั้งนี้เนื่องจากครอบครัวเป็นแหล่งถ่ายทอดความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และเป็นตัวอย่างของบุคคลในการแสดงออก[58]

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของบุคลิกภาพ ประกอบด้วย 2 ส่วน คือองค์ประกอบภายนอก ได้แก่ เพศ ขนาดสัดส่วน รูปร่าง สีผิว เส้นผม เป็นต้น องค์ประกอบภายใน ได้แก่ อารมณ์ นิสัย ความถนัดและเชาว์ปัญญา เป็นต้น

ทฤษฎีบุคลิกภาพ ทฤษฎีบุคลิกภาพมีหลายทฤษฎีที่แตกต่างกันไป เช่น

ทฤษฎีองค์ประกอบของแคทเทล (Facter Theory) แคทเทล(Cattle) กล่าวว่าบุคลิกภาพช่วยให้สามารถทำนายได้ว่าบุคคลจะทำอย่างไรในสถานการณ์ที่กำหนด คือ การสร้างกฎว่าบุคคลที่มีความแตกต่างกันจะทำอย่างไรในสถานการณ์ทางสังคมและสิ่งแวดล้อมปกติ บุคลิกภาพจะเกี่ยวข้องทั้งพฤติกรรมที่เปิดเผยและซ่อนเร้นอยู่ภายใน แคทเทล ได้ให้ความสำคัญในการศึกษาจนเกิดทฤษฎีบุคลิกภาพ คือ อุปนิสัย (traits) ซึ่งหมายถึงสิ่งที่มีอยู่ถาวรในตัวบุคคลซึ่งแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) อุปนิสัยพื้นผิว (sureface traits) เป็นลักษณะพฤติกรรมต่าง ๆที่แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนและมี

---

[57]รัตนากร ยิ้มประเสริฐ, **เส้นทางสู่บุคลิกภาพ**, 3-4.

[58]วันชัย มีชาติ, **พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ** (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์, 2548), 32-33.

ลักษณะร่วมกัน 2) อุปนิสัยต้นตอ (source traits) เป็นลักษณะที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในอุปนิสัยต้นตอเป็นผลมาจากแรงใจ ความต้องการ ความกลัว ความกระวนกระวาย เป็นต้น และเป็นตัวกำหนดอุปนิสัยพื้นผิว

แคทเทล เชื่อว่า อุปนิสัยต้นตอ มีอิทธิพลอย่างแท้จริงต่อบุคลิกภาพและช่วยในการวินิจฉัยปัญหาทางบุคลิกภาพ อุปนิสัยพื้นผิวและอุปนิสัยต้นตอเป็นผลมาจากสิ่งแวดล้อมและพันธุกรรม[59]

ดูบริน (Dubrin) จำแนกคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่มีประสิทธิผล (Personality Traits of Effective Leaders) เป็น 2 กลุ่ม คือ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไปและคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับงาน รายละเอียด ดังนี้

1. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป (general personality traits) เป็นคุณลักษณะซึ่งสามารถสังเกตสามารถสังเกตได้ทั้งภายในและภายนอกงาน คุณลักษณะทั่วไปจะสัมพันธ์กับความสำเร็จและความพอใจทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีดังนี้

1.1 ความมั่นใจในตนเอง (self-confidence) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ ในลักษณะที่มีความสงบและเป็นผู้นำที่ดีได้แม้อยู่ภายใต้ภาวะแรงกดดันและภาวะวิกฤติ จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นำที่จะต้องมีความเชื่อมั่นในตนเองอย่างแท้จริง สังเกตได้จากการใช้คำพูดที่จริงจัง การรักษาอากัปกิริยาที่ดี และการแสดงท่าทีที่เหมาะสมซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งที่แสดงถึงความเชื่อมั่นในตนเองด้วย

1.2 ความนอบน้อมถ่อมตน (humility) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของผู้นำที่พร้อมจะรับความรู้จากผู้อื่นตลอดเวลา เป็นผู้มีสัมมาคารวะ ถ่อมตน ไม่วางอำนาจและไม่ภูมิใจในสิ่งที่ไร้เหตุผล รู้จักกาลเทศะ การแสดงความเคารพนับถือให้เกียรติผู้อื่นเป็นการรับรู้ว่าเราไม่ได้เหนือกว่าผู้อื่นและทำให้เห็นว่าบุคคลนั้นก็ไม่ได้ด้อยกว่าเรา รู้จักทุกคนในฐานะที่เท่าเทียมกัน ทำให้ลูกน้องมีความเคารพนับถือและให้ความร่วมมือเสมอ

1.3 ความไว้วางใจ (trustworthiness) หมายถึง ความสม่ำเสมอ ความซื่อสัตย์ซื่อตรง โปร่งใส มอบหมายให้ทำหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่อกัน แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย อธิบายการตัดสินใจอย่างตรงไปตรงมาให้ผู้อื่นรับรู้ มีความรับผิดชอบต่อความผิดพลาดและการเรียนรู้จากสิ่งที่เกิดขึ้น ให้ความสำคัญกับผู้อื่นก่อให้เกิดความไว้วางใจ แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องได้

---

[59]Raymon B. Cattle, อ้างถึงใน อรทัย สีหาบุญมี, “การศึกษาลักษณะของครูชีววิทยา ครูเคมี และครูฟิสิกส์ สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9” (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2546), 27.

1.4 กล้าแสดงออก (extraversion) หมายถึง บุคลิกลักษณะที่มีการแสดงออกที่เด่นชัดในสังคมและมีบุคลิกลักษณะโดดเด่น โดยจะทำให้คนที่ทำงานด้วยเกิดความสบายใจกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น นอกจากนี้ยังช่วยให้เกิดการรวมกลุ่มและช่วยให้การทำงานกับสมาชิกของกลุ่มง่ายขึ้น ตลอดจนสามารถสร้างพลังกลุ่มและสร้างทีมงานได้ดี

1.5 ความเฉียบขาด (assertiveness) หมายถึง ความเฉียบขาดในการแสดงความต้องการ ความคิดเห็น ความรู้สึกและทัศนคติ ผู้นำทำงานได้บรรลุเป้าหมาย สามารถเผชิญกับปัญหาภายในสมาชิกกลุ่ม

1.6 ความมั่นคงทางอารมณ์ (emotional stability) หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ โต้ตอบได้อย่างเหมาะสมแม้ในภาวะวิกฤติ สามารถควบคุมสถานการณ์ที่มีความกดดันได้ เป็นผู้ที่มีอารมณ์สงบเยือกเย็น มีความมั่นคง อารมณ์ไม่แปรปรวนง่ายพูดคุยด้วยแล้วสบายใจ มีใจยุติธรรม และสามารถเป็นความหวังของทุกคนได้เมื่อเผชิญกับภาวะวิกฤติ

1.7 ความกระตือรือร้น (enthusiasm) หมายถึง การแสดงออกด้วยความสนใจและตั้งใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างกระตือรือร้น ทั้งการใช้คำพูดและการแสดงออก เช่น การใช้ท่าทาง เป็นต้น ในสถานการณ์การบริหารจะต้องการผู้นำที่ความมุ่งมั่นกระตือรือร้น เพื่อจูงใจให้เกิดพฤติกรรมการสร้างสรรค์การทำงาน ตลอดจนช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกในทีมงาน

1.8 อารมณ์ขัน (sense of humor) หมายถึง การแสดงออกของคนมีอารมณ์ดีมองเหตุการณ์หรือสิ่งต่างๆโดยไม่รู้สึกเครียด อารมณ์ขันถือเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้นำที่จะช่วยลดความตึงเครียด ความน่าเบื่อหน่าย และความไม่ถูกกัน ตลอดจนช่วยให้มีอำนาจเหนือกลุ่มได้

1.9 ความอบอุ่นหรือมีความเอื้ออารี (warmth) หมายถึง การแสดงความเห็นอกเห็นใจมีอารมณ์มั่นคง เข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และพร้อมจะช่วยเหลือแก้ปัญหาโดยช่วยให้ภาวะผู้นำมีประสิทธิผล ดังนี้ 1) ช่วยให้เกิดความสะดวกในการสมานจิตใจกันหรือความมีไมตรีให้กับสมาชิกของกลุ่ม 2) เป็นคุณลักษณะพิเศษของภาวะผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ 3) เป็นคุณลักษณะที่ทำให้สมาชิกกลุ่มเกิดอารมณ์ดีและช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน

2. บุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับงาน (task-related personality traits) เป็นคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่แน่นอนของผู้นำที่มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน มีดังนี้

2.1 ความทุ่มเทให้กับงานและผู้ร่วมงาน (passion for the work and the people) หมายถึง ความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการทำงาน มีความศรัทธา เต็มใจทุ่มเทกายใจให้กับงานจนผู้ร่วมงานเห็นและเกิดการทุ่มเทให้กับงานด้วย

2.2 ความฉลาดทางอารมณ์ (emotional intelligence) หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการกับความรู้สึกและอารมณ์ของตนเอง รับรู้ได้ไว มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ทักษะและ

ความเข้าใจทางอารมณ์เป็นตัวขับเคลื่อนความคิดและการตัดสินใจตลอดจนสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นของผู้นำ ความสำคัญและความฉลาดทางอารมณ์ที่มีต่อความมีประสิทธิผลของผู้นำประกอบด้วย 1) ความสามารถตระหนักรู้ตนเอง (self- awareness) เป็นการรับรู้และเข้าใจความรู้สึกนึกคิดและอารมณ์ของตนเองตามความเป็นจริง สามารถควบคุมอารมณ์และความรู้สึกของตนเองช่วยให้เข้าใจอารมณ์ที่เกิดขึ้นและสามารถตัดสินใจเรื่องต่างๆได้ 2) ความสามารถบริหารจัดการตนเอง (self-management) เป็นความสามารถในการควบคุมอารมณ์ตนเอง มีความคงเส้นคงวาในการคิด การพูดและการกระทำที่สอดคล้องกัน นำไปสู่ความเป็นผู้มีความสัตย์ซื่อ ถือคุณธรรม ยึดมั่นหลักการ กล้ายอมรับความผิดพลาดเมื่อทำผิด 3) ตระหนักรู้ทางสังคม (social- awareness) มีความเข้าใจผู้อื่น สามารถรับรู้อารมณ์ผู้อื่น เข้าใจถึงมุมมองของบุคคลเหล่านั้นเป็นความรู้สึกแบบ “เอาใจเขามาใส่ใจเรา” และให้ความสนใจต่อความกังวลใจของคนอื่น เข้าใจสภาพปัญหาปัจจุบันของหน่วยงาน มีความเข้าใจ รู้เท่าทันเกมทางการเมือง รู้วิธีปฏิสัมพันธ์กับเครือข่ายทางสังคมที่สำคัญ สามารถการรับรู้และตอบสนองต่อความต้องการของผู้ร่วมงานให้ความสำคัญในการติดตามดูแลตรวจสอบถึงความต้องการมากที่สุด คอยเอาใจใส่ ดูแลและเปิดประตูกว้างให้พบปะได้เสมอเมื่อต้องการ 4)บริหารจัดการความสัมพันธ์ (relationship management) ผู้นำสามารถมองการณ์ไกล ใช้การพูดหว่านล้อมจนผู้ฟังคล้อยตามและยอมปฏิบัติตาม ใส่ใจให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองระหว่างทำงานด้วยการให้คำแนะนำและให้ข้อมูลป้อนกลับตลอดเวลา แสดงความเป็นกลางอยู่เหนือความขัดแย้งโดยให้การยอมรับต่อความรู้สึกและทัศนะของทุกฝ่าย สร้างบรรยากาศของความเป็นกัลยาณมิตรที่พร้อมให้การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

2.3 ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว (flexibility and adaptability) หมายถึง การเปิดใจกว้างรับความคิดใหม่ๆ เช่น รองรับเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ และมีความยืดหยุ่น เป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

2.4 สภาพการควบคุมภายในตนเองตนเอง (internal locus of control) หมายถึงลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารซึ่งมีความเชื่อมั่นว่า เป็นผู้ควบคุมและเป็นผู้กำหนดดวงชะตาชีวิตของตนเอง คุณสมบัตินี้ผู้บริหารต้องมีความเชื่อมั่นในตนเองมีจิตใจที่เข็มแข็ง มีความอดทนจะจะสามารถควบคุมตนเองได้

2.5 ความกล้าหาญ (courage) หมายถึง ความกล้าหาญในการเผชิญกับความเสี่ยงความท้าทายต่อสิ่งแปลกใหม่ ซึ่งจะต้องมีความรอบคอบ ระมัดระวัง มีความคิดริเริ่มมีความรับผิดชอบ

มีความกล้าหาญในการตัดสินใจ เพื่อที่จะฉวยโอกาส ขจัดอุปสรรค แก้ไขปัญหาและการใช้กลยุทธ์ใหม่ ๆ ในแต่ละสถานการณ์ให้ได้ [60]

สรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ เป็นคุณลักษณะที่ปรากฏในตัวผู้บริหาร จำแนกออกเป็นคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป และคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับงาน

ด้านแรงจูงใจ (motives)

การบริหารงานในโรงเรียนให้ประผลสำเร็จนั้น ผู้บริหารสามารถนำปัจจัยต่างๆ ที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสบความสำเร็จตามที่กำหนดไว้

ความหมายของแรงจูงใจ (Motivation) มีผู้ให้ความหมายไว้อย่างกว้างขวาง ได้แก่ ธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ กล่าวว่าการจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันจากความต้องการและความคาดหวังต่างๆของมนุษย์เพื่อแสดงออกตามต้องการ กล่าวได้ว่าผู้บริหารจะใช้การจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในสิ่งต่าง ๆด้วยความพึงพอใจ ในทางกลับกันผู้บังคับบัญชาก็อาจใช้วิธีเดียวกันกับผู้บริหาร[61] พะยอม วงศ์สารศรี กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งสามารถอาศัยปัจจัยต่างๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว (arousal) การคาดหวัง (expectancy) การใช้เครื่องล่อ (incentives) และการลงโทษ (punishment) มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ[62] รังสรรค์ ประเสริฐศรี กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้อินทรีย์กระทำกิจกรรมหนึ่งอย่างมีจุดหมายปลายทาง ซึ่งอาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกก็ได้ คือ แรงกดดันที่ทำให้บุคคลกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จหรือพูดว่า แรงชักนำจากสิ่งที่มาทำให้เราเกิดความต้องการ (needs) เกิดแรงขับ (drive) ความปรารถนา (desire) ขึ้นมาให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปแนวทางใดทางหนึ่ง แรงจูงใจเป็นกำลังก่อให้เกิดพฤติกรรมโดยการเร้าภายในตัวบุคคลเพื่อให้เกิดเป้าหมาย[63] ส่วนนักวิชาการต่างประเทศที่อธิบายความหมายของ แรงจูงใจ เช่น ลูทันส์ (Luthan) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นแรงผลักดันให้คน

---

[60]Andrew J. Dubrin, **Leadership**, 33-47.

[61]ธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, **การจัดการสมัยใหม่** (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2547), 291.

[62]พะยอม วงศ์สารศรี, อ้างถึงใน กมลทิพย์ เพ็งจันทร์, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา” (ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2548), 9.

[63]รังสรรค์ ประเสริฐศรี, อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวี, **หลักการ แนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา** (ชลบุรี: มนตรี จำกัด, 2551), 112.

ใช้ความสามารถมากขึ้น และกระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจจะเกิดความต้องการ (needs) ทำให้เกิดแรงขับ (drive) เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย(goals)[64] ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) ให้คำจำกัดความว่า แรงจูงใจเป็นแรง (forces) แรงขับ (drive) ความต้องการ (needs) ความเครียด (tension states) หรือ กลวิธีอื่นใด (mechanisms) ที่ทำให้เกิดการกระทำด้วยความเต็มใจหรือกระทำกิจกรรมนั้นต่อไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของบุคคล[65]

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันจากความต้องการและความคาดหวังต่างๆของมนุษย์เพื่อให้แสดงออกตามที่ต้องการ กระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจจะเกิดความต้องการ (needs) ทำให้เกิดแรงขับ (drive) เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย (goals)

ความสำคัญของแรงจูงใจ นักจิตวิทยาที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจจะให้ความสำคัญกับสิ่งเร้าภายนอกและสิ่งเร้าภายใน ที่เป็นพลังผลักดันให้มนุษย์มีการเคลื่อนไหวเพื่อไปสู่เป้าหมายที่แต่ละคนต้องการ ถ้าขาดแรงจูงใจมนุษย์อาจเปรียบได้กับหุ่นยนต์ตัวหนึ่งที่เคลื่อนไหวตามคำสั่งหรือความต้องการของผู้อื่น และพฤติกรรมหลายๆอย่างของมนุษย์จะไม่เกิดขึ้นถ้าขาดแรงจูงใจ[66] มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ทัศนะและความสำคัญของแรงจูงใจ ได้แก่ สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวว่า แรงจูงใจหรือการจูงใจ (motivation) เป็นภาระหน้าที่อันสำคัญของผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงานจะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีมากขึ้นในองค์การหรือหน่วยงานเพื่อเป็นปัจจัยในการบริหารงานในองค์การเพราะแรงจูงใจหรือการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็น หรือความเดือดร้อนของบุคคลในองค์การได้ จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน เจ้าหน้าที่ดีขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงานและเกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน คือ 1) เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แต่ละบุคคลในองค์กร 2) สร้างขวัญและท่าทีที่ดีในการปฏิบัติงานแก่คนงานและพนักงานเจ้าหน้าที่องค์กร 3) ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร 4) ช่วยให้การควบคุมงานดำเนินไปด้วยความราบรื่นอยู่ในกรอบของระเบียบวินัย 5) ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กร มีความสุขการสบายใจในการทำงาน 6) การจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน[67] พวงเพชร วัชรอยู่ให้ความสำคัญของแรงจูงใจว่า หน่วยงานทุกแห่งนั้นแทบจะกล่าวได้ว่า งานแรกที่ผู้บริหารต้องทำ

---

[64]เรื่องเดียวกัน, 113.

[65]เรื่องเดียวกัน.

[66]ธร สุนทรายุทธ, **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติการทางการศึกษา** (กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์ จำกัด, 2551), 112.

[67]สมพงษ์ เกษมสิน, **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่** (กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2536), 119-120.

คือ กระตุ้นให้ทุกคนทำงานอย่างดีที่สุด ส่วนคนทำงานก็ทำเพื่อสนองความต้องการของตนด้วยเหตุผลต่าง ๆ เป็นต้นว่า เพื่อผลตอบแทนเป็นเงินซึ่งจะสามารถนำไปซื้อสิ่งต่างๆได้ หรือเพื่อสิ่งอื่นที่ไม่อาจสัมผัสได้ เช่น ความพอใจ หรือ การยอมรับนับถือจากผู้อื่น ฉะนั้นในเรื่องของแรงจูงใจกับการทำงานก็คือ “การพยายามให้ผลตอบแทนการทำงานของคนตามความต้องการของเขาและต้องประสานความต้องการของคนทำงานให้เข้ากับความต้องการของหน่วยงานด้วย”[68]

จากความสำคัญของแรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้น พอสรุปได้ว่า การจูงใจเป็นเครื่องมือสำคัญของหน่วยงานหรือองค์กรในการที่จะหล่อหลอมจิตใจของบุคคลให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเกิดพลังร่วมกันทั้งทางกายและจิตใจในอันที่จะสร้างสรรค์ให้เป็นไปตามแนวทางที่ต้องการและยังมีผลต่อความพึงพอใจในงานและกำลังใจของคนอีกด้วย

รูปแบบของแรงจูงใจ บุคคลแต่ละคนมีรูปแบบแรงจูงใจที่แตกต่างกัน นักจิตวิทยาได้แบ่งรูปแบบแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็นหลายรูปแบบที่สำคัญ มีดังนี้ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ 3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ 4) แรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าว 5) แรงจูงใจใฝ่พึ่งพา แรงจูงใจทั้ง 5 แบบ มีลักษณะที่สำคัญที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้ 1) มุ่งหาความสำเร็จและกลัวความล้มเหลว 2) มีความทะเยอทะยานสูง 3) ตั้งเป้าหมายสูง 4) มีความรับผิดชอบในการทำงานดี 5) มีความอดทนในการทำงาน 6) รู้ความสามารถที่แท้จริงของตนเอง 7) เป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีการวางแผน 8) เป็นผู้ที่ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้ 1) เมื่อทำสิ่งใดเป้าหมายก็คือการได้รับการยอมรับจากกลุ่ม 2) ไม่มีความทะเยอทะยาน มีความเกรงใจสูง ไม่กล้าแสดงออก 3) ตั้งเป้าหมายไว้ต่ำ 4) หลีกเลี่ยงการโต้แย้ง มักจะคล้อยตามกับผู้อื่น จากการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์มักจะเป็นผู้ที่โอบอุ้มอารี เป็นที่รักของเพื่อน มีลักษณะเห็นใจผู้อื่น

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้ 1) ชอบมีอำนาจเหนือผู้อื่น 2) มักจะต่อต้านสังคม 3) แสวงหาชื่อเสียง 4) ชอบเสี่ยงทั้งในด้านของการทำงาน ร่างกายและอุปสรรค 5) ชอบเป็นผู้นำ

4. แรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าว ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าวจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้ 1) ถือความคิดเห็นหรือความสำคัญของตนเป็นใหญ่ 2) ชอบทำร้ายผู้อื่น ทั้งการทำร้ายด้วยกายและวาจา

---

[68]พวงเพชร วัชรอยู่, อ้างถึงใน สุระสิทธิ์ คะลีล้วน, “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3” (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2551), 18.

5) แรงจูงใจใฝ่พึ่งพา ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่พึ่งพา จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้ 1) ไม่มั่นใจในตนเอง 2) ไม่กล้าตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ด้วยตนเองมักจะลังเล 3) ไม่กล้าเสี่ยง 4) ต้องการความช่วยเหลือและกำลังใจจากผู้อื่น[69]

สงวน สุทธิเลิศอรุณ ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) แรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากภายในตัวบุคคลซึ่งมีผลการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งตามความต้องการหรือจุดหมายที่ได้กำหนดไว้ แรงจูงใจภายในมีความสำคัญกว่าแรงจูงใจภายนอกเพราะว่าแรงจูงใจภายในเกิดจากความรู้สึกของคน เมื่อบุคคลรู้สึกเช่นใดก็จะแสดงพฤติกรรมตอบสนองความรู้สึกของตนเสมอ ตัวอย่าง แรงจูงใจภายใน เช่น ความอยากรู้อยากเห็นทำให้บุคคลค้นคว้าเพิ่มเติมหรือเกิดไหยมุง ความสนใจทำให้ไถ่ถาม ความอบอุ่นทำให้สบายใจ ความสำเร็จทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ความพอใจทำให้เกิดการยอมรับและทำอะไรก็ได้ เป็นต้น 2) แรงจูงใจภายนอก (extrinsic motivation) หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากภายนอกตัวบุคคลซึ่งมีผลต่อการกระตุ้นให้บุคคลได้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งตามความต้องการหรือตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ แรงจูงใจภายนอกที่สำคัญ ได้แก่ การแข่งขัน การร่วมมือ บุคลิกภาพ การให้รางวัล การลงโทษ เป็นต้น นอกจากนี้ สงวน สุทธิเลิศอรุณ ยังได้แบ่งแรงจูงใจตามพื้นฐานทางสังคม เป็น 3 ประเภท คือ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (affiliative motive) เกิดขึ้นเนื่องจากสัญชาตญาณในการรวมกลุ่มของมนุษย์ 2) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (power motive) เกิดขึ้นเนื่องมาจากสัญชาตญาณในการเป็นผู้นำของบุคคลเพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งอำนาจและอำนาจจะบันดาลให้เกิดผลที่ต้องการอีกหลายอย่างอันอาจเป็นที่ยอมรับหรือยกย่องของสังคม 3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement motive) เป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีได้ผลเป็นเยี่ยมหรือได้ผลดีกว่าบุคคลอื่น ๆโดยทุ่มเทความพยายามทั้งหมดที่มีอยู่จนประสบความสำเร็จได้รับคำยกย่องชมเชยหรือได้รับรางวัล[70]

สรุปได้ว่า แรงจูงใจสามารถแบ่งเป็นประเภทใหญ่ ๆ ออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก

ทฤษฎีการจูงใจ แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการจูงใจ มีหลายแนว ได้แก่

ทฤษฎีการจูงใจของเทย์เลอร์ (Taylor) แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจของเทย์เลอร์ (Taylor) เกิดขึ้นในยุคของสมัยของการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ ในผลงานของเทย์เลอร์ ได้ให้ข้อสังเกตว่า

---

[69]เรื่องเดียวกัน.

[70]สงวน สุทธิเลิศอรุณ, อ้างถึงใน สมคิด กลับดี “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1” (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, 2549), 18.

“สิ่งที่คนงานต้องการจากนายจ้างของเขาเหนือสิ่งอื่นใด คือ ค่าจ้างที่สูง และสิ่งที่นายจ้างต้องการจากคนงานมากที่สุด คือ ค่าแรงที่ต่ำ ซึ่งการมีหรือไม่มีองค์ประกอบสองสิ่งนี้ก่อให้เกิดดรรชนีที่ดีที่สุดของการบริหารที่ดีหรือเลว เทย์เลอร์เชื่อว่า การให้ผลตอบแทนเป็นการจูงใจในการทำงานอย่างหนึ่ง ในการให้ผลตอบแทนจะต้องไม่ใช้ผลการตอบแทนที่ให้เฉพาะกับคนที่มีผลผลิตสูง หรือกับคนที่มีผลผลิตต่ำเท่านั้น เทย์เลอร์ได้กำหนดมาตรฐาน เครื่องวัดซึ่งเป็นระบบการจ่ายผลตอบแทนไว้ 3 ระดับ ได้แก่ 1) ต่ำกว่ามาตรฐาน 2) เท่ากับมาตรฐาน และ 3) สูงกว่ามาตรฐาน โดยผลตอบแทนนั้นเป็นเงินซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ถ้าตอบแทนด้วยจำนวนเงินที่สูง ซึ่งเหมาะสมกับระดับของผลผลิตแล้วผลงานจะเพิ่มผลผลิตมากขึ้น ในทางกลับกันถ้าคนงานที่มีผลผลิตสูงแต่ผลตอบแทนได้รับเท่ากับคนงานที่มีผลผลิตปานกลางหรือต่ำ ผลผลิตที่สูงเขาจะลดผลผลิตของตนเองลงทันที”[71] ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzsberg) จากการวิจัยโดยสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกร พบว่า มีปัจจัยหลายประการที่เกี่ยวข้องกับความพอใจและไม่พอใจในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ (motivation factors) ได้แก่ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่ความรับผิดชอบ และงานที่ท้าทายกับปัจจัยอนามัย (hygiene factors) เกี่ยวกับเงินเดือน สภาพความมั่นคง สัมพันธภาพระหว่างบุคคล นโยบายและการบังคับบัญชา โดยมีความเชื่อว่าปัจจัยจูงใจมีส่วนต่อการเพิ่มผลผลิตแต่ปัจจัยอนามัยไม่ใช่สิ่งจูงใจที่ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น หากแต่ทั้งสองปัจจัยถือเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำ[72] ทฤษฎีความต้องการของเมอเรย์ (Murray) เมอเรย์ ได้สร้างทฤษฎีความต้องการ โดยถือว่าความต้องการเป็นพื้นฐานที่จะทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจซึ่งเป็นผลให้มนุษย์เราแสดงพฤติกรรมไปในทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย ความต้องการจำเป็นของคนเรานั้นมี 4 ประการ คือ 1) ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement) หมายถึงความต้องการที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี 2) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (need for affiliation) หมายถึงความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นคำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน 3) ความต้องการอิสระ (need for autonomy) หมายถึงความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง 4) ความต้องการมีอำนาจ (need for power) หมายถึงความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน เมอร์เรย์ได้สรุปว่า คนที่มีแรงจูงใจสูงนั้น จะมีความต้องการที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จเพื่อให้เป็นที่

---

[71] Frederick W.Taylor, **The Principles of Scientific Management** (New York: Harcourt Brace & Word, 1942), 111-113.

[72] Frederick Herzsberg, Mausner, Bernard and Synderman, Babara, **The Motivation To Work** (New York: John Wiley & Sons, 1959), IX.

ยอมรับของบุคคลอื่น มีลักษณะเป็นตัวของตัวเองตลอดจนความต้องการที่จะมีอำนาจควบคุมบุคคลอื่นด้วย[73]

จากทฤษฎีการจูงใจสามารถสรุปได้ว่า ความต้องการเป็นพื้นฐานที่จะทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจซึ่งเป็นผลให้มนุษย์เราแสดงพฤติกรรมไปในทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย

ดูบริน (Dubrin) กล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมักจะแสดงลักษณะเด่นด้านแรงจูงใจเป็นพลังกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่จะตอบสนองความต้องการการยอมรับ การยกย่อง และความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุด นำปัจจัยต่างๆที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ พยายามชักจูงโน้มน้าวใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเต็มใจและร่วมมือร่วมใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ มีส่วนร่วมในการคิด ทำงานต้องตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัดและความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน งานต่างๆจึงประสบผลสำเร็จประกอบด้วย

1. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (power motive) เป็นแ รงจูงใจที่ต้องการควบคุมและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น เป็นความต้องการที่จะได้มาซึ่งอำนาจเหนือบุคคลอื่น เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลแสวงหาอำนาจทำทุกอย่างเพื่ออำนาจ บุคคลประเภทนี้จะเกิดแรงจูงใจในการนำศักยภาพของตนที่มีมาปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ผู้นำที่มีแรงจูงใจอำนาจสูงมีลักษณะเด่น 3 ประการ คือ 1) มีการแสดงออกด้วยความเข้มแข็ง และใช้ความพยามยามเพื่อแสวงหาอำนาจ 2) มีการใช้เวลาส่วนใหญ่ในการคิดหาวิธีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขพฤติกรรมของบุคคลอื่น 3) มีความเอาใจใส่เกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่หรือความอยู่รอดของสมาชิกกลุ่ม แรงจูงใจด้านอำนาจเป็นสิ่งสำคัญเพราะถ้าปราศจากอำนาจจะกลายเป็นยากที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ผู้ถืออำนาจจะใช้อำนาจเพื่อแสวงหาอำนาจ 2 ทาง คือ

1.1 แรงจูงใจอำนาจส่วนบุคคล (personalized power motive) เป็นการแสวงหาอำนาจที่ตนเองสนใจ อยากจะเด่นจึงพยายามที่จะให้เป็นคนเด่นที่สุดโดยการเสริมสร้างสัญลักษณ์สถานภาพ ความหรูหราและการเงิน ผู้นำบางคนแข่งขันด้านอำนาจหรือบางคนพอใจที่จะมีอำนาจเหนือผู้อื่น

1.2 แรงจูงใจอำนาจทางสังคม (socialized power motive) เป็นความต้องการอำนาจด้านการยอมรับและการยกย่องภายในจากองค์กรและจากบุคคลอื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร ตลอดจนเป็นการใช้อำนาจเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น แรงจูงใจอำนาจสังคมจะตรงกันข้ามกับแรงจูงใจด้านอำนาจส่วนบุคคล เพราะแรงจูงใจอำนาจสังคมผู้นำมีแนวโน้มที่จะมีวุฒิภาวะทางอารมณ์

---

[73]Henry A. Murray, อ้างถึงใน พินิจ ทางทอง, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5” (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2549),25.

มากกว่าผู้นำจะใช้อำนาจมากขึ้นเพื่อผลประโยชน์โดยรวมขององค์กร ผู้บริหารสามารถเลือกวิธีการจัดการบุคลากรด้วยการให้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงาน ให้สิทธิ์ใช้ทรัพยากรต่างๆ ให้ผลย้อนกลับเกี่ยวกับงานที่ทำ ส่งเสริมให้กำลังใจเพื่อความก้าวหน้าทางอาชีพ

2. แรงขับและแรงกระตุ้นให้ประสบความสำเร็จ (drive and achievement motive) หมายถึง การที่ผู้นำเป็นมีความพยามยามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ แรงขับเป็นการกระทำทุกวิถีทางเพื่อกระตุ้นหรือเร้าที่จะทำให้การกระทำต่างๆ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เป็นการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานอย่างขยันขันแข็ง มีความกระตือรือร้นที่จะอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจและสติปัญญาในการปฏิบัติงานโดยมีความสำนึกความรับผิดชอบควบคู่กันไป ประกอบด้วย 1) มีความสำเร็จในการทำงานเป็นความพยายามเพื่อแสวงหาความสำเร็จและรับผิดชอบต่อความล้มเหลวที่เกิดขึ้นโดยงานนั้นต้องมีความท้าทาย 2) กล้าที่จะเผชิญความเสี่ยงโดยใช้ความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่ โดยงานนั้นจะต้องมีความเป็นไปได้ที่จะสำเร็จ 3) ยอมรับการป้อนกลับในผลของการปฏิบัติงานและการนำไปใช้ในการแก้ไขปรับปรุง 4) นำเสนอความแปลกใหม่ของนวัตกรรมหรือการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ 5) การวางแผนและการกำหนดเป้าหมาย

3. ยึดมั่นในจริยธรรมการทำงาน (strong work ethic) จริยธรรมเป็นความเชื่อถือหรือวินัยของบุคคล เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ดีและเลว หรือสิ่งที่ถูกหรือผิด ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะมีจริยธรรมในการทำงานโดยการกำหนดมาตรฐานของความผิดชอบในการที่จะทำถูกหรือผิด การทำความดีหรือความชั่วโดยไม่ยึดถือประเพณีวัฒนธรรมของคนใดคนหนึ่ง

4. มุ่งมั่น สุขุมและรอบคอบ (tenacity and resilience) เป็นความตั้งใจจริงที่จะฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ ผู้นำจะต้องเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ให้ได้ ความมุ่งมั่นจึงเป็นสมบัติที่สำคัญสำหรับผู้นำขององค์การ เพราะว่า องค์การจะต้องใช้ความพยายามและความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ให้ประสบผลสำเร็จ[74]

สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นพลังกระตุ้นของผู้บริหารที่นำปัจจัยต่าง ๆ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ โดยการชักจูง โน้มน้าวใจให้ร่วมมือร่วมใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมคิดร่วมทำงาน งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด และความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

ด้านสติปัญญา (cognitive factors)

ความหมายของสติปัญญา สติปัญญาตรงกับภาษาอังกฤษว่า **Intelligence** นักจิตวิทยาหลายท่านได้ศึกษาและให้ความหมายของคำว่า สติปัญญา ไว้ดังนี้ พริ้มเพรา ดิษยวณิช ให้ความหมายสติปัญญา หมายถึง ความสามารถทางการรู้ การเรียนรู้ ความสามารถในการเปลี่ยนความคิด

---

[74]Andrew J. Dubrin, **Leadership**, 47-49.

เชิงนามธรรม เป็นภาษาเขียนหรือคำพูดและการใช้ภาษากลับไปเป็นความคิดเชิงนามธรรม รวมทั้งความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์รูปทรงและการจัดการกับปัญหาต่างๆอย่างมีความหมายและแม่นยำตามลำดับก่อนหลัง[75] โรเจอร์ (Rogers) ให้ความหมาย สติปัญญา หมายถึง ความสามารถที่มิใช่สิ่งเดียวแต่มีหลายอย่างผสมกลมกลืนกันไปไม่หยุดนิ่ง มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การใช้สติปัญญาตัวหนึ่งสามารถนำไปสู่การใช้สติปัญญาอีกตัวหนึ่งได้ และสติปัญญาแท้ๆพบได้ยาก[76] สต๊อดดาร์ด (Stoddard) ให้ความหมายว่า สติปัญญา หมายถึง ความสามารถสูงสุดที่จะทำงานได้ครอบคลุมในสาขาวิชาที่ถนัด[77] เวคสเลอร์ (Wechsler) ให้ความหมายว่า สติปัญญา หมายถึง สิ่งที่รวมตัวกัน หรือการใช้ความสามารถทั้งหมดที่จะแสดงอย่างมีเป้าหมาย คิดอย่างมีเหตุมีผลและจัดการกับสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ [78]

สรุปได้ว่า สติปัญญา หมายถึง ความสามารถทางการรู้ การเรียนรู้ ในการเปลี่ยนความคิดเชิงนามธรรม สามารถที่จะทำงานได้ครอบคลุมในสาขาวิชา คิดอย่างมีเหตุมีผลและสามารถจัดการกับสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีสติปัญญา มีนักจิตวิทยาได้เสนอทฤษฎีจิตวิทยา หลายท่าน ได้แก่ แคทเทล (Cattle) เสนอว่า สติปัญญาประกอบด้วยความสามารถทั่วๆไป 2 ตัวคือ 1) สติปัญญาไม่มั่นคง (fluid intelligence) ได้รับการถ่ายทอดทางพันธุกรรม ไม่ทราบแน่ชัดว่าควบคุมโดยสมองส่วนใดมีบทบาทในกิจกรรมทางสมองทุกอย่าง 2) สติปัญญาแบบตกผลึก (crystallized intellized intelligence) เป็นความสามารถที่เป็นผลมาจากการเรียนรู้และประสบการณ์ มีตำแหน่งการควบคุมจากสมองชัดเจน ถ้าสมองถูกทำลายความสามารถด้านนี้ถูกทำลายด้วย[79] เอเวอรี (Avery) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับสติปัญญาว่า สติปัญญาไม่ใช่ความสามารถเดี่ยวๆ แต่สติปัญญาเป็นความสามารถโดยรวมของบุคคลที่

---

[75]พริ้มเพรา ดิษยวณิช, อ้างถึงใน ไชยพัฒน์ กลั่นสุภา, “ลักษณะทางบุคลิกภาพและความสามารถทางสติปัญญาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงภายในองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของธนาคารออมสิน (สำนักงานใหญ่)” (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2551), 15.

[76]เรื่องเดียวกัน.

[77]เรื่องเดียวกัน.

[78]เรื่องเดียวกัน.

[79]Raymon B. Cattle, อ้างถึงใน ไชยพัฒน์ กลั่นสุภา, “ลักษณะทางบุคลิกภาพและความสามารถทางสติปัญญาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงภายในองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของธนาคารออมสิน (สำนักงานใหญ่),” 17.

จะแสดงออกถึงจุดประสงค์ การคิดเชิงเหตุผลและการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพกับสิ่งแวดล้อม ความจำ (memory) เป็นตัวกำหนดและเพิ่มสติปัญญาของบุคคล ดังนั้นเราสามารถสังเกตพบได้ว่า สติปัญญาประกอบด้วยจำนวนของความสามารถของบุคคล สติปัญญาไม่ใช่สิ่งที่จะเพิ่มขึ้นได้โดยง่าย นักจิตวิทยา ได้กำหนดรูปแบบของสติปัญญาออกเป็น 3 ชนิด คือ 1) สติปัญญาทางสังคม เกี่ยวข้องกับความสามารถที่จะเข้าใจวิธีที่จะจัดการกับบุคคล 2) สติปัญญาเชิงรูปธรรมเกี่ยวข้องกับความสามารถที่จะเข้าใจวิธีที่จะจัดการกับบุคคล 3) สติปัญญาเชิงนามธรรม เกี่ยวข้องกับความสามารถที่จะเข้าใจและจัดการกับสัญลักษณ์ทางภาษาและคณิตศาสตร์ ดังนั้นการที่มีสติปัญญาต่ำในด้านใดด้านหนึ่งมิได้หมายถึงสติปัญญาโดยรวมต่ำไปด้วย สรุปได้ว่าสติปัญญานั้นประกอบด้วยความสามารถหลายอย่างมารวมกันมิใช่ความสามารถอย่างเดียว[80]

สรุปได้ว่า ทฤษฎีสติปัญญา เน้นถึงความสามารถของบุคคลที่สามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง สติปัญญามิใช่ความสามารถเดี่ยวๆแต่เป็นความสามารถโดยรวมในการคิดเชิงเหตุผลและจัดการอย่างมีประสิทธิภาพกับสิ่งแวดล้อม สติปัญญามี 3 ชนิด คือ สติปัญญาทางสังคม สติปัญญา เชิงรูปธรรม และสติปัญญาเชิงนามธรรม

ดูบริน (Dubrin) กล่าวว่า ความรู้ความเข้าใจ (cognitive) เป็นกระบวนการด้านสติปัญญาในการรวบรวมความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถทางด้านสติปัญญาเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จของภาวะผู้นำ ผู้นำจำเป็นจะต้องมีระดับสติปัญญาที่เฉลียวฉลาดเพราะจะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และมีความสามารถที่จะแสวงหาข้อมูลที่จำเป็น การแก้ปัญหาและทักษะด้านการใช้สติปัญญา ความรู้ความเข้าใจจะเกี่ยวข้องกับหัวข้อดังนี้

1. ความรู้ความเข้าใจทั่วไป (general mental ability) หมายถึง ความสามารถด้านสติปัญญา ความรู้ความเข้าใจทั่วไป มีสมมติฐานที่เป็นพื้นฐานสำคัญ 2 ประการ คือ 1) ผู้นำที่มีระดับสติปัญญาและความสามารถสูงจะมีการแผนงาน มีการตัดสินใจและมีกลยุทธ์ที่ดีกว่าผู้นำที่มีระดับสติปัญญาและความสามารถต่ำ 2) ผู้นำกลุ่มจะสื่อสารแผนการการตัดสินใจ และมีกลยุทธ์การปฏิบัติงานในรูปของพฤติกรรมแบบบงการ ความรู้ความเข้าใจจะขึ้นอยู่กับสมมติฐานมุ่งที่ความสามารถด้านสติปัญญา

---

[80]K. Avery and A. Avery, “Emotional Intelligence,” **Emotional Intelligence in the Work Place** (Research Paper, 2013), accessed May 9, 2013, available from http://www.noctrl.edu.

2. ความรู้ด้านธุรกิจ (knowledge of the business) หมายถึง มีความรู้มากในเชิงธุรกิจ เป็นความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับความสามารถด้านสติปัญญา เช่น การแข่งขัน เทคโนโลยีต่างๆ เป็นผู้แสวงหาความรู้ มีความเฉลียวฉลาด มีความก้าวหน้าในอาชีพสูง มีความเชี่ยวชาญในเรื่องที่เกี่ยวข้องในการทำงานขององค์กร

3. ความคิดสร้างสรรค์ (creativity) หมายถึง กระบวนการทางสมองที่คิดในลักษณะอเนกนัยอันนำไปสู่การคิดค้นพบสิ่งแปลกใหม่ หรือความคิดแบบกระจาย คิดหลากหลายทิศทาง หลายแง่มุม คิดกว้างไกล ผู้นำบางคนอาจมีความคิดสร้างสรรค์มากกว่าอีกคนหนึ่ง ผู้นำจะต้องค้นหาจินตนาการ หาแนวทางแก้ปัญหาขององค์การอย่างมีมาตรฐานและสร้างสรรค์ ประกอบด้วยการมีความคิดริเริ่ม มีความคิดคล่องตัว มีความยืดหยุ่นในการคิดและมีความคิดละเอียดลออ ความคิดสร้างสรรค์ในตัวบุคคลถ้าได้รับการพัฒนาส่งเสริมให้สูงขึ้นจะเป็นสิ่งที่จะนำไปสู่การวางแผนเพื่อการปรับปรุง พัฒนา หรือการเปลี่ยนแปลงที่ดีได้

4.ความสามารถหยั่งลึกถึงบุคคลและสถานการณ์ (insight into people and situation) เป็นความสามารถในการหยั่งลึกถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคคล ความสามารถในการหยั่งลึกจะสัมพันธ์กับลักษณะดังต่อไปนี้ 1) ความคิด จะเป็นลักษณะสำคัญของผู้นำ ผู้บริหารที่มีความสามารถหยั่งลึก สามารถเลือกบุคคลที่จะมอบหมายงานที่สำคัญได้อย่างฉลาด ตลอดจนสามารถฝึกอบรมและพัฒนาสมาชิกทีมได้ดีด้วย ผู้บริหารจะสามารถสั่งงานโดยพิจารณาถึงจุดแข็งจุดอ่อนของสมาชิกในทีม 2) ผู้นำสามารถเผชิญปัญหาในแต่ละสถานการณ์ได้ เช่น มีการตัดสินใจที่รวดเร็วในการปฏิบัติงาน 3) ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจสภาพแวดล้อม เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างสร้างสรรค์

5. การมองการณ์ไกลและมีทักษะทางความคิด (farsightedness and conceptual thinking) เป็นความสามารถเข้าใจในวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์การ โดยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติและกำหนดนโยบายได้ในระยะยาว ขณะเดียวกันผู้นำควรมีการพัฒนาแบบหมุนเวียนด้วยแผนระยะปานกลางและในระยะสั้นด้วยเพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ดังนั้นผู้นำจำเป็นต้องเป็นผู้มองการณ์ไกลและมีทักษะทางความคิด

6. การเปิดรับต่อประสบการณ์ (openness to experience) เป็นการมุ่งสู่การเรียนรู้ในสิ่งที่มีประโยชน์ เป็นการเพิ่มประสบการณ์และพัฒนาระดับสติปัญญาที่ดี การพัฒนาระดับสติปัญญานี้จะรวมถึงการมีจินตนาการ มีวัฒนธรรมที่ดี มีความคิดริเริ่ม ความอยากรู้อยากเห็น

การเปิดใจกว้างและการเอาใจใส่ต่อความคิดเห็นใหม่ๆ[81]

สรุปได้ว่า ความสามารถด้านสติปัญญา ความรู้ ความเข้าใจเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำต้องมีระดับสติปัญญาที่เฉลียวฉลาดจะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และมีความสามารถที่จะแสวงหาข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการแก้ปัญหา

จากการนำเสนอคุณลักษณะของผู้บริหารตามแนวคิดของดูบริน (Dubrin) จะเห็นได้ว่าคุณลักษณะทั้ง 3 ด้าน ที่ได้กล่าวมาแล้วเป็นสิ่งจำเป็นและจะต้องมีประจำตัวผู้บริหารหรือผู้นำเพราะการเป็นผู้นำที่ดีนั้นเป็นการสร้างศรัทธา ความเลื่อมใสให้แก่ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาและยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สำคัญยิ่งที่จะนำองค์การและหน่วยงานนั้น ๆ ไปสู่จุดหมายและเจริญก้าวหน้าทั้งในปัจจุบันและอนาคต

การดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา

งานแนะแนวเป็นงานหนึ่งในโรงเรียนที่มีกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและจำเป็นต้องสัมพันธ์เชื่อมโยงกับบุคคลและหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอก มีเป้าหมายสำคัญในการป้องกัน ส่งเสริม และช่วยเหลือนักเรียนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพปัจจุบัน ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงมากมาย ส่งผลต่อการดำรงชีวิต กระบวนการคิดและพฤติกรรมของนักเรียนเป็นอย่างมาก ดังนั้นผู้ดำเนินงานแนะแนวจึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการแนะแนวและมีศิลปะในการดำเนินงาน ประสานสัมพันธ์ทั้งงานและบุคคลหรือกล่าวได้ว่าต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินงาน

ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการแนะแนว

เพื่อให้เข้าใจ ความหมาย “การแนะแนว” ได้ชัดเจน จึงนำเสนอแนวคิดของนักวิชาการหรือผู้มีประสบการณ์ทางด้านแนะแนวที่ได้ให้ความหมายของ การแนะแนว ไว้ดังนี้

สมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย ให้ความหมายของการแนะแนวว่า เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้นักเรียนสามารถที่จะช่วยตนเองได้ ช่วยให้เขารู้จักและเข้าใจตนเอง เข้าใจคนอื่นในสังคมสามารถปรับตัวเพื่อที่จะอยู่ร่วมกันได้ด้วยดี ช่วยให้เขาสามารถพัฒนาตนเองทุกด้าน ช่วยให้นักเรียนแต่สามารถแก้ปัญหา สามารถเลือกและตัดสินใจได้ด้วยตนเองอย่างดีที่สุดอย่างฉลาดที่สุด

---

[81]Andrew J. Dubrin, **Leadership**, 53-56.

สามารถดำเนินชีวิตและปรับตนเองให้เข้ากับสถานการณ์ ให้เข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมได้อย่างดี จนมีความสุข ความเจริญและก้าวหน้าในชีวิต[82]

นงลักษณ์ ประเสริฐ และ จรินทร วินทะไชย์ กล่าวว่า การแนะแนวเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อช่วยเหลือบุคคลให้รู้จักเข้าใจตนเองและสิ่งแวดล้อม สามารถตัดสินใจเลือกสิ่งต่างๆ ได้ด้วยตนเองอย่างฉลาด มีเหตุผล รู้จักป้องกันปัญหา วางแผนและพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข[83]

สำหรับนักวิชาการชาวต่างประเทศ ให้ความหมายการแนะแนวไว้หลายท่าน เช่น

กู๊ด (Good) ให้ความหมายของการแนะแนว ดังนี้ 1) การแนะแนว คือ กระบวนการช่วยเหลือให้บุคคลสามารถเข้าใจตนเองและโลกเกี่ยวกับตัวเองได้ดี เสาะแสวงหาความรู้เพื่อจะนำไปสู่ความเข้าใจเกี่ยวกับความก้าวหน้าทางการศึกษา การพัฒนาอาชีพและการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม 2) การแนะแนว คือ วิธีการช่วยเหลืออย่างมีแบบแผนต่อเนื่องกัน ซึ่งนอกเหนือไปจากการสอนปกติเป็นการช่วยเหลือให้นักเรียนนักศึกษาหรือบุคคลอื่นๆ สามารถประเมินความสามารถและข้อบกพร่องของตนเองเพื่อจะนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้ 3) การแนะแนวเป็นวิธีการที่กระทำโดยตรงต่อเด็กในการที่จะนำเด็กไปสู่จุดหมายปลายทางโดยการจัดสภาพแวดล้อมให้แก่เด็กเพื่อจะเป็นสาเหตุให้เด็กทราบถึงความปรารถนาและความต้องการเบื้องต้นของตนเองและเกิดความสนใจต่อความต้องการเหล่านั้นอันจะนำไปสู่ลำดับขั้นของความสำเร็จตามที่ตนเองปรารถนาไว้ 4) การแนะแนวเป็นวิธีที่ครูจะนำเด็กให้รู้จักวิธีการศึกษาค้นคว้าและได้รับการตอบสนองตามความต้องการของตนเอง[84]

โจนส์ (Jones) กล่าวว่า งานแนะแนวเป็นงานให้การให้ความช่วยเหลือซึ่งบุคคลหนึ่งช่วยให้อีกบุคคลหนึ่ง รู้จักตัดสินใจ รู้จักปรับตัวและมีความสามารถในการแก้ปัญหา[85]

กิบสันและมิตเชลล์ (Gibson and Mitchell) กล่าวว่า กิจกรรมแนะแนวเป็นกระบวนการวางแผนเกี่ยวกับข้อมูล ทักษะและประสบการณ์ต่าง ๆ ที่มีประโยชน์และเป็นที่ต้องการของบุคลากรในโรงเรียน เป็นโปรแกรมที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับหลักสูตร โดยมีลักษณะ 3 ประการ คือ

---

[82]สมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย, **หลักสูตรการแนะแนวสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษา** (กรุงเทพฯ: ศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพ, 2546), 5.

[83]นงลักษณ์ ประเสริฐ และ จรินทร วินทะไชย์, **หลักการแนะแนว** (กรุงเทพฯ: ศูนย์ตำราและเอกสารทางวิชาการคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548), 2.

[84]Carter V. Good, **Dictionary of Education** (New York: McGraw-Hill Book Co., 1973), 270.

[85]Arther J. Jones, **Principles of guidance,** 6th ed. (New Dehi: Tata McGrew-Hill, 1979), 7.

1) มีการปรับปรุงพัฒนาตลอดเวลา 2) มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง 3) มีครูแนะแนวเป็นผู้รับผิดชอบหรือแล้วแต่นโยบายของสถาบัน ส่วนเป้าหมายและเนื้อหาขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคลากรในโรงเรียนโดยมีครูแนะแนวเป็นผู้รับผิดชอบในการพัฒนาและชี้แจงให้ทุกฝ่ายทราบถึงบทบาทและหน้าที่ของตน [86]

สรุปได้ว่า การแนะแนวเป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคลหรือกลุ่มบุคคลให้สามารถเรียนรู้และปรับตัวทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตใจ เข้าใจตนเอง รู้ความสามารถ ความสนใจ ความถนัด และบุคลิกภาพ รวมทั้งสภาพแวดล้อมที่ตนอยู่ สามารถตัดสินใจเลือกสิ่งที่เหมาะสมกับตนเอง แก้ปัญหา ปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสถานการณ์ต่าง ๆ พัฒนาตนสู่โลกอาชีพและการมีงานทำรวมทั้งดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

ความจำเป็นและความสำคัญของการแนะแนว การแนะแนวเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้เรียนได้รู้จัก เข้าใจ รักและเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น คิดเป็นใช้ชีวิตเป็น สามารถตัดสินใจและวางแผนการศึกษาและอาชีพ ปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดให้สถานศึกษาต้องจัดบริการและจัดกิจกรรมแนะแนวให้แก่ผู้เรียนทุกคน

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา ยกร่างแผนยุทธศาสตร์การแนะแนวระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) เน้นการสร้างองค์ความรู้และกระบวนการเรียนรู้ด้านการแนะแนวเชื่อมโยงกับบริบทสังคมไทย มีโครงสร้างและการบริหารงานแนะแนวอย่างชัดเจนทุกระดับ การดำเนินงานแนะแนวอย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐาน มีบุคลากรทางการแนะแนวในสถานศึกษาทุกแห่ง ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถใช้กระบวนการแนะแนวได้อย่างมีประสิทธิภาพ และดำเนินการให้เครือข่ายมีส่วนร่วมในกระบวนการแนะแนวอย่างเข้มแข็ง [87]

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า งานแนะแนวเป็นงานสำคัญงานหนึ่งที่สถานศึกษาจะต้องดำเนินการให้มีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยเหลือผู้เรียนในทุกด้านให้สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ สามารถเผชิญปัญหาทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างผู้มีปัญญา รู้เท่าทันโลก คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น สามารถบูรณาการความคิด ค่านิยม ประเพณี วัฒนธรรม เทคโนโลยีให้เข้าสู่วิถีชีวิตได้อย่างเหมาะสม เติบโตเป็นบุคคลที่มีคุณภาพของประเทศชาติ

---

[86] R. L. Gibson and M. H. Mitchell, **Introduction to Counseling and Guidance** (Englewood Cliffs, NJ: Prentice, 1995), 8.

[87] สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา**, แผนยุทธศาสตร์การแนะแนว** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรไทย, 2554), 3-4.

จุดมุ่งหมายของการแนะแนว คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการแนะแนวว่า การแนะแนวมีเป้าหมายสำคัญเพื่อให้บุคคลรู้จักตนเอง รู้จักสิ่งแวดล้อม สามารถคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ ตัดสินใจแก้ปัญหา รู้จักเลือกและวางแผนชีวิต การเรียน อาชีพ และสามารถปรับตนเองได้อย่างเหมาะสม สามารถพัฒนาตนเต็มศักยภาพอันนำไปสู่การมีชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสำเร็จและเป็นประโยชน์ต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติต่อไป จุดมุ่งหมายหลักมี 3 ประการ คือ 1) การป้องกัน 2) การแก้ไข 3) การส่งเสริมพัฒนาการทุกด้าน[88]

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการแนะแนวเพื่อการป้องกัน แก้ไข และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนทุกด้าน

ประเภทของการแนะแนว การดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาควรจัดตามประเภทของการแนะแนวโดยจัดตามลักษณะปัญหาของนักเรียนที่ต้องการความช่วยเหลือ

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา กล่าวถึง องค์ประกอบของการจัดกิจกรรมแนะแนวมี 3 ด้าน คือ 1) ด้านการศึกษา ให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองด้านการเรียนเต็มตามศักยภาพ รู้จักแสวงหาและใช้ข้อมูลประกอบการวางแผนการเรียน หรือการศึกษาต่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียน สามารถวางแผนการเรียนหรือการศึกษาต่อได้อย่างเหมาะสม 2) ด้านอาชีพ ให้ผู้เรียนรู้จักตนเองในทุกด้าน รู้และเข้าใจโลกของงานอาชีพอย่างหลากหลาย มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต มีการเตรียมตัวสู่อาเซียนสามารถวางแผนเพื่อประกอบอาชีพตามที่ตนเองมีความถนัดและสนใจ 3) ด้านส่วนตัวและสังคม ให้ผู้เรียนรู้จัก เข้าใจ รักและเห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีเจตคติที่ดี มีทักษะชีวิต ปรับตัวและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข[89]

สรุปได้ว่า การแนะแนวมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม

ปรัชญาการแนะแนว คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กล่าวถึง ปรัชญาการแนะแนว ดังนี้ 1) คนทุกคนมีคุณค่าและศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์และต้องการการยอมรับซึ่งกันและกัน 2) คนทุกคนมีสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกัน 3) บุคคลเป็นทรัพยากรที่มีค่าคนแต่ละคนมีศักยภาพที่สามารถพัฒนาและเรียนรู้ได้ 4) แต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา ความสนใจ ความสามารถ ความถนัดและเจตคติ 5) พฤติกรรมของบุคคลย่อมมีสาเหตุการที่บุคคลแสดงออกอย่างใดหรือเป็นเช่นไรย่อมเกิดจากตนเองและสิ่งแวดล้อมเป็นเหตุและบุคคล

---

[88]คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, **ชุดฝึกอบรมแนะแนว**, 51.

[89]สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา**, แนวการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2555), 2.

เปลี่ยนแปลงได้ตามเหตุ 6) คนทุกคนย่อมมีปัญหา คนต้องอยู่ร่วมกันในสังคมที่ต้องพึ่งพาอาศัยกัน และพฤติกรรมของแต่ละบุคคลย่อมส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่น 7) ธรรมชาติของคนอยู่รวมกันเป็นสังคม จำเป็นต้องมีความสัมพันธ์และพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน[90]

จากปรัชญาของการแนะแนวสรุปได้ว่า บุคคลย่อมมีคุณค่า ศักดิ์ศรี สิทธิและเสรีภาพเท่าเทียมกัน มีความแตกต่างกันทั้งในด้านความรู้สึกนึกคิด ความต้องการ ความถนัด ความสามารถ ความสนใจ และเจตคติ พฤติกรรมของบุคคลย่อมมีสาเหตุและส่งผลกระทบกับบุคคลอื่น เพราะการอยู่รวมกันในสังคม

หลักการของการแนะแนว คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กล่าวถึง หลักการของการแนะแนว ดังนี้ 1) จัดบริการให้กับทุกคน (ไม่เลือกปฏิบัติ) และให้บริการด้วยความเคารพในเกียรติแห่งความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกันโดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้รับบริการเป็นสำคัญ 2) การจัดบริการต้องคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่มีการบังคับ 3) การให้บริการต้องเปิดโอกาสให้บุคคลได้มีบทบาทสำคัญในการใช้ปัญญาเรียนรู้หาวิธีแก้ปัญหาด้วยตนเอง และได้พัฒนาตนตามศักยภาพ ทุกคนย่อมมีความแตกต่างกันบริการแนะแนวต้องจัดให้นักเรียนทุกคนเพื่อให้ได้มีโอกาสเลือกและตัดสินใจด้วยตนเองตามความถนัด ความสนใจ ความสามารถ สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและสังคมโลก 4) การให้บริการต้องตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล คนมีความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จัดบริการแนะแนวอย่างต่อเนื่องให้นักเรียนรู้จักตนเอง สามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไปจนสามารถตัดสินใจได้ 5) การให้บริการ คือ การอำนวยเหตุปัจจัยที่เหมาะสมในการสร้างเสริมพัฒนา พฤติกรรมทุกอย่างย่อมมีสาเหตุการจัดการแนะแนวจึงต้องศึกษาพฤติกรรมของนักเรียนให้ชัดเจน ต้องมีข้อมูลของนักเรียนในด้านต่างๆ ตรงตามข้อเท็จจริงและเป็นปัจจุบันเพื่อให้ครูและนักเรียนเกิดความเข้าใจ ยอมรับความจริง ตลอดจนสามารถแก้ไขและพัฒนาพัฒนาตนได้ 6) การให้บริการช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์เป็นภารกิจที่พึงกระทำด้วยความเมตตา ทุกคนควรมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคมและสิ่งแวดล้อม 7) การจัดบริการแนะแนว มีการประสานงานและร่วมมือระหว่างบุคลากรทั้งในและนอกโรงเรียนและควรจัดบริการต่างๆให้ครอบคลุมทั้งด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม[91]

สรุปหลักการของการแนะแนว เป็นการจัดบริการให้กับทุกคนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล นักเรียนได้มีโอกาสเลือกและตัดสินใจด้วยตนเองตามความสนใจ ความสามารถ ความถนัด ครอบคลุมด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม

---

[90]คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, **ชุดฝึกอบรมแนะแนว**, 49-51.

[91]เรื่องเดียวกัน.

การบริหารการจัดการแนะแนว

กระทรวงศึกษาธิการ กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการแนะแนว โครงสร้างบริหารจัดการ และแนวปฏิบัติการบริหารจัดการแนะแนว ที่ชัดเจนจะช่วยให้สถานศึกษามีทิศทางในการบริหารจัดการแนะแนวอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดีและนำไปปฏิบัติได้ ดังนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นการจัดวางทิศทางของสถานศึกษาหรือการปฏิบัติงาน ในด้านต่างๆ โดยบุคลากรทุกฝ่ายตั้งความมุ่งหวังหรือปรารถนาที่จะต้องพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ ความสำเร็จ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อมูล ความต้องการของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การได้มา ซึ่งวิสัยทัศน์งานแนะแนวจะต้องศึกษารวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่สำคัญ ได้แก่ 1) ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพ ปัญหา ความต้องการของผู้เรียน ข้อมูลสภาพความพร้อมสถานศึกษาของท้องถิ่น 2) ตั้งคำถามให้ครู ร่วมกันคิดและเขียนออกมา เช่น สถานศึกษาปรารถนาจะให้การแนะแนวพัฒนาผู้เรียนให้มี คุณลักษณะอะไรบ้างหรือแก้ปัญหาระดับนโยบาย (เช่น ปัญหายาเสพติด) ใครบ้างเป็นกลุ่มเป้าหมาย และดำเนินการอย่างไร 3) ตรวจสอบข้อมูล ผลการประเมินตัวผู้เรียน สภาพแวดล้อม และสถานภาพ ของโรงเรียนประกอบการพิจารณาความเป็นไปได้ แล้วนำข้อมูลมากลั่นกรอง

2. กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์งานแนะแนว ของสถานศึกษาและครอบคลุมจุดมุ่งหมายของงานแนะแนว

3. จัดทำแผนปฏิบัติการแนะแนว โดยคำนึงถึงการจัดบริการแนะแนว 5 บริการ อย่าง ครบถ้วน กล่าวคือ ผู้บริหารต้องระดมบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อร่วมจัดทำ แผนปฏิบัติงานที่ครอบคลุมงานแนะแนวและสามารถตอบสนองวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย ที่กำหนดไว้

4. วางระบบการปฏิบัติงานแนะแนว ระดมความคิดจากทุกกลุ่มทุกฝ่าย แสดงในตารางที่ 1[92]

---

[92]กระทรวงศึกษาธิการ, **แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544**, 103.

ตารางที่ 1 แผนปฏิบัติการแนะแนว

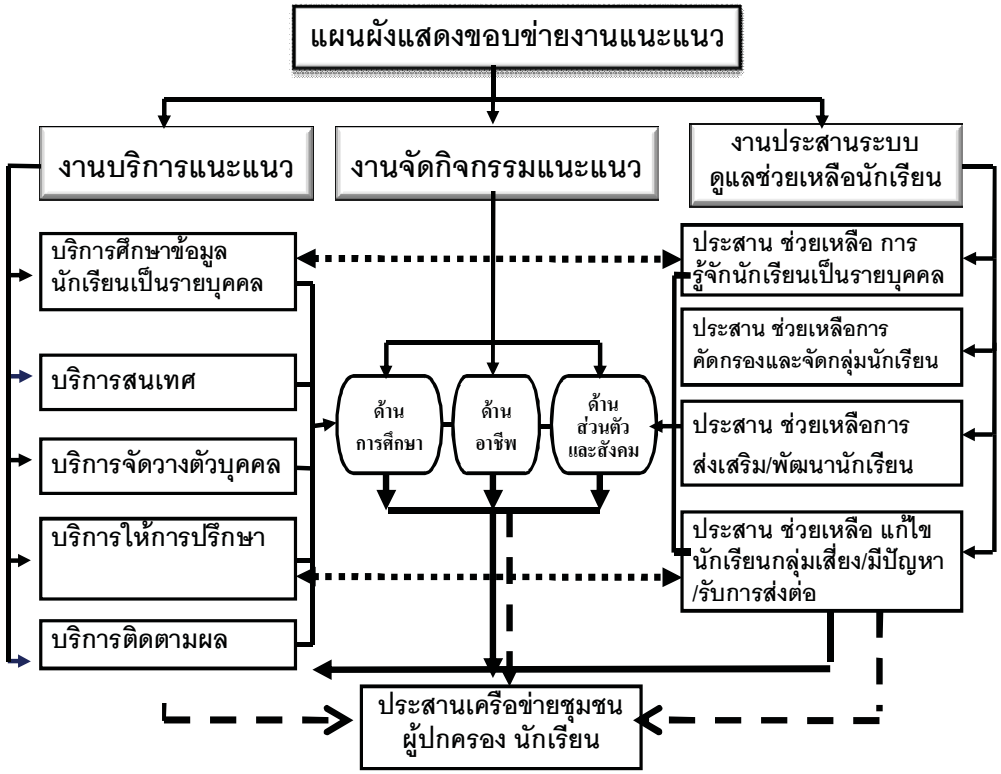
บริการแนะแนว	ทำอะไร	ระยะเวลาดำเนินการ	ใครทำ	เครื่องมือ/งบประมาณ
1. บริการรวบรวมข้อมูล				
2. บริการสนเทศ				
3. บริการให้คำปรึกษา				
4. บริการจัดวางตัวบุคคล				
5. บริการติดตามและประเมินผล				

ที่มา : กระทรวงศึกษาธิการ, **แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2546), 103.

การนำแผนปฏิบัติการแนะแนวสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการจัดระบบงานให้มีความชัดเจน เป็นที่เข้าใจตรงกัน ทุกกลุ่มทุกฝ่ายมีส่วนร่วมโดยผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในการริเริ่ม ส่งเสริม สนับสนุน และแก้ไขปัญหา อุปสรรค เพื่อให้การปฏิบัติงานแนะแนวดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบข่ายงานแนะแนว การกำหนดขอบข่ายงานแนะแนวที่ชัดเจนจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการงานแนะแนว ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีทิศทางการดำเนินงาน และการประสานกับระบบและบุคคลต่าง ๆ ขอบข่ายงานแนะแนวที่แท้ต้องเป็นไปตามศาสตร์ของการแนะแนว สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และบูรณาการกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน ดังนั้น เนื้อแท้ของงานแนะแนวในปัจจุบันมี 3 ด้าน คือ การจัดบริการแนะแนว การจัดกิจกรรมแนะแนว และการประสานกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน งานแต่ละด้านมีภารกิจตามลักษณะงานล้วนเชื่อมโยงเกี่ยวพันกันอย่างกลมกลืน[93] ดังแสดงในแผนภูมิที่ 3

[93]คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, **ชุดฝึกอบรมแนะแนว**, 14.



แผนภูมิที่ 3 ขอบข่ายงานแนะแนว

ที่มา : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, **ชุดฝึกอบรมแนะแนว** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555), 15.

จากแผนภูมิที่ 3 แสดงให้เห็นความเชื่อมโยงเกี่ยวพันกันระหว่างงานบริการแนะแนว งานจัดกิจกรรมแนะแนว และงานประสานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนล้วนเป็นภาระงานสำคัญในการพัฒนาและช่วยเหลือนักเรียน โดยมีรายละเอียด 3 ดังนี้

1. งานบริการแนะแนว เป็นการจัดบริการตามศาสตร์ของงานแนะแนว ประกอบด้วยงานบริการ 5 บริการ แสดงในตารางที่ 2 [94]

[94] เรื่องเดียวกัน, 15.

ตารางที่ 2 ขั้นตอนการดำเนินงานและวิธีการดำเนินงานบริการแนะแนว

ขั้นตอนการดำเนินงาน	วิธีการดำเนินงาน
1.1 จัดบริการ **ศึกษารวบรวมข้อมูล**	-วางแผนการเก็บข้อมูลนักเรียนในแต่ละปี -จัดหา จัดสร้างเครื่องมือในการเก็บข้อมูลนักเรียน -พัฒนาเทคโนโลยีในการศึกษารวบรวมข้อมูล -จัดเก็บข้อมูลนักเรียนอย่างเป็นระบบ -ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล และนำข้อมูลไปใช้
1.2 จัดบริการสนเทศ	1.2.1 จัดบริการสนเทศการศึกษา - ติดตามและรวบรวมข้อมูลข่าวสารด้านการศึกษาที่เป็นปัจจุบัน - นำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการต่าง ๆ แก่นักเรียน ผู้ปกครองและผู้ที่สนใจ เช่น จัดทำเอกสารแนะแนว จัดป้ายนิเทศ จัดนิทรรศการเชิญวิทยากร จัดศูนย์บริการค้นคว้า เผยแพร่ในเว็บไซต์ของโรงเรียน ฯลฯ -จัดทำโครงการต่าง ๆเพื่อเสริมบริการสนเทศด้านการศึกษา -ประสานบุคคล องค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง -ประเมินผลการจัดบริการและนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนา 1.2.2 จัดบริการสนเทศด้านอาชีพ -แนวโน้มของตลาดแรงงานและอาชีพใหม่ๆที่น่าสนใจ -นำเสนอข้อมูลแก่นักเรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น จัดศูนย์บริการค้นคว้า จัดเชิญวิทยากรบรรยาย จัดศึกษาดูงานอาชีพ จัดฉายสื่อโสต -จัดทำโครงการต่าง ๆ เพื่อเสริมบริการสนเทศด้านอาชีพ -ประสานบุคคล องค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง -ประเมินผลและนำผลไปปรับปรุงพัฒนางาน 1.2.3 จัดบริการสนเทศด้านส่วนตัวด้านอาชีพ -ศึกษาและวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาเยาวชนในปัจจุบัน -แสวงหาวิธีการหรือสิ่งที่จะช่วยให้นักเรียนได้ข้อคิดในการดำรงชีวิต -นำเสนอข้อมูล ด้วยวิธีการต่าง ๆ แก่นักเรียน เช่น เชิญวิทยากรบรรยาย กิจกรรมกลุ่มพัฒนาตน จัดศูนย์บริการค้นคว้า -จัดทำโครงการต่าง ๆ เพื่อเสริมบริการสนเทศด้านส่วนตัวและสังคม -ประสานบุคคลองค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง -ประเมินผลการจัดบริการและนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนา

ตารางที่ 2 ขั้นตอนการดำเนินงานและวิธีการดำเนินงานบริการแนะแนว (ต่อ)

ขั้นตอนการดำเนินงาน	วิธีการดำเนินงาน
1.3 จัดบริการ **จัดวางตัวบุคคล**	1.3.1 จัดวางตัวด้านการศึกษา -การเลือกวิชาเรียน กิจกรรมชุมนุม ชมรม -วางแผนการศึกษาต่อ -การเข้าศึกษาต่อสถาบันต่าง ๆ เป็นกรณีพิเศษ (โควตา) -ประสานบุคคล องค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 1.3.2 จัดวางตัวด้านอาชีพ -จัดฝึกงานอาชีพ -จัดหารายได้พิเศษระหว่างเรียน -ประสานบุคคล องค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 1.3.3 จัดวางตัวด้านส่วนตัวและสังคม -ทุนการศึกษา สวัสดิการอื่น ๆ ประสานบุคคล องค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
1.4 จัดบริการ **การปรึกษาเชิงจิตวิทยา**	-ประชาสัมพันธ์การให้บริการและวิธีขอใช้บริการ -ดำเนินการให้การปรึกษาทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม -สร้างเครือข่ายเพื่อนผู้ให้การปรึกษา (YC: Youth Counselor) -ประสานเครือข่ายผู้ปกครองและองค์กรที่เกี่ยวข้อง -บันทึกการให้การปรึกษา -ประเมินผลและติดตามผลนักเรียน
1.5 จัดบริการ **ติดตามประเมินผล**	1.5.1 ติดตามและประเมินผลการจัดบริการแนะแนว -ประเมินผลความพึงพอใจของผู้ที่ได้รับบริการแนะแนวต่าง ๆ -ประเมินผลการจัดกิจกรรมแนะแนว -ประเมินผลงาน/กิจกรรม/โครงการแนะแนว -ติดตามผลการศึกษาต่อและอาชีพของผู้ที่สำเร็จการศึกษา 1.5.2 ติดตามผลการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพนักเรียน -จัดทำเครื่องมือติดตามผล -เก็บรวบรวมข้อมูลข้อมูลจากครูที่ปรึกษา -วิเคราะห์ผลและรายงานผล

ตารางที่ 2 ขั้นตอนการดำเนินงานและวิธีการดำเนินงานบริการแนะแนว (ต่อ)

ขั้นตอนการดำเนินงาน	วิธีการดำเนินงาน
1.5 จัดบริการติดตามประเมินผล	1.5.3 ติดตามผลการช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหา -จัดทำเครื่องมือติดตามผล -เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูที่ปรึกษา -วิเคราะห์ผลและรายงานผล 1.5.4 จัดทำสารสนเทศและรายงานผล -รวบรวมงานต่าง ๆ ที่ทำในแต่ละขั้นตอนของการดำเนินงานแนะแนว -สรุปสถิติและจัดทำสารสนเทศของงานทุกขั้นตอนในแต่ละปีการศึกษา -รายงานผล -นำสารสนเทศที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางานขั้นตอนต่าง ๆ

ที่มา : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, **ชุดฝึกอบรมการแนะแนว** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555), 15-18.

สรุปได้ว่า งานบริการแนะแนว ประกอบด้วย 5 บริการ คือ บริการศึกษารวบรวมข้อมูล บริการสนเทศ บริการจัดวางตัวบุคคล บริการการปรึกษาเชิงจิตวิทยา บริการติดตามและประเมินผล

2. งานจัดกิจกรรมแนะแนว เป็นการจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนานักเรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยมีขอบข่ายการจัดกิจกรรมแนะแนว 3 ด้าน คือ แนะแนวการศึกษา แนะแนวอาชีพ และแนะแนวส่วนตัวและสังคม แสดงในตารางที่ 3 ดังนี้[95]

[95]คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, **ชุดฝึกอบรมแนะแนว**, 19.

ตารางที่ 3 ขั้นตอนการดำเนินงานและวิธีการดำเนินงานการจัดกิจกรรมแนะแนว

ขั้นตอนการดำเนินงาน	วิธีการดำเนินงาน
2.1 ขั้นกำหนดเป้าหมาย	-ศึกษา วิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการ ความสนใจ ธรรมชาติของนักเรียน -วิเคราะห์สมรรถนะสำคัญของนักเรียน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหลักสูตรและโรงเรียน -ศึกษาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลของนักเรียนเป็นรายบุคคล -ศึกษาวัตถุประสงค์ของกิจกรรมแนะแนวตามหลักสูตร -สอบถามความต้องการของผู้ปกครองเกี่ยวกับเรื่องที่ควรจัดการแนะแนว
2.2 ขั้นจัดทำแผน	-กำหนดสัดส่วนของกกิจกรรมแนะแนวให้ครอบคลุมด้านการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านส่วนตัวและสังคม โดยยึดสภาพปัญหา ความต้องการ ความสนใจ ตลอดจนธรรมชาติของนักเรียนและเป้าหมายของสถานศึกษา โดยครู ผู้ปกครองและนักเรียนมีส่วนร่วม -กำหนดวัตถุประสงค์การจัดกิจกรรมแนะแนวของสถานศึกษาเป็นระดับการศึกษาและชั้นปี -ออกแบบการจัดกิจกรรมแนะแนว ประกอบด้วย ชื่อกิจกรรม วัตถุประสงค์ พฤติกรรมนักเรียน หลักฐานการทำกิจกรรม(ภาระงาน/ชิ้นงาน) วิธีการจัดกิจกรรม วิธีการประเมินผลภาคเรียนและจำนวนเวลาที่จัดกิจกรรมแนะแนว -จัดทำแผนการจัดกิจกรรมแนะแนวรายชั่วโมง ประกอบด้วย ชื่อกิจกรรม เวลา จุดประสงค์การเรียนรู้ สาระสำคัญ ชิ้นงาน/ภาระงาน วิธีการจัดกิจกรรม สื่อ/อุปกรณ์ และการประเมินผล
2.3 ขั้นจัดกิจกรรมแนะแนว	2.3.1 ดำเนินการใช้แผนการจัดการเรียนรู้ -เตรียมการจัดกิจกรรมและเตรียมสื่อการสอน -จัดกิจกรรมตามแผนการเรียนรู้ที่วางไว้ -บันทึกหลังสอน ในหัวข้อต่อไปนี้ บรรยากาศการเรียนรู้ (ความสนใจการมีส่วนร่วม) ผลการเรียนรู้ของนักเรียน ปัญหา/อุปสรรค ข้อควรปรับปรุงแก้ไข

ตารางที่ 3 ขั้นตอนการดำเนินงานและวิธีการดำเนินงานการจัดกิจกรรมแนะแนว (ต่อ)

ขั้นตอนการดำเนินงาน	วิธีการดำเนินงาน
2.4 ขั้นประเมินผล	2.4.1 ประเมินผลการผ่าน/ไม่ผ่านจุดประสงค์เป็นรายบุคคลในแต่ละแผนการจัดการเรียนรู้ -ในกรณีนักเรียนไม่ผ่านจุดประสงค์ จดกระบวนการ แก้ไข/พัฒนาตามสภาพปัญหา -นักเรียนที่ผ่านจุดประสงค์ ส่งเสริมให้มีพัฒนาการเพิ่มขึ้นด้วยวิธีการต่างๆ เช่น ให้ศึกษาเพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้อื่นๆ ให้จัดทำผลงาน และนำเสนอผลงาน 2.4.2 ประเมินผลและตัดสินผลการเข้าร่วมกิจกรรม -ประเมินผลการเข้าร่วมกิจกรรมแนะแนวของนักเรียนเป็นรายบุคคลตามเกณฑ์การวัดประเมินผล -ดำเนินการให้นักเรียนซ่อมกิจกรรม กรณีไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผล

ที่มา : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, **ชุดฝึกอบรมแนะแนว** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555), 19-20.

สรุปได้ว่า งานจัดกิจกรรมแนะแนว มีขอบข่ายการจัดกิจกรรม 3 ด้าน คือ แนะแนวการศึกษา แนะแนวอาชีพ และแนะแนวส่วนตัวและสังคม โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน คือ การกำหนดเป้าหมาย การจัดทำแผน การจัดกิจกรรมแนะแนว และประเมินผล

3. งานประสานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นการทำงานประสาน เอื้ออำนวย และช่วยเหลือครูที่ปรึกษาในการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน แสดงในตารางที่ 4 ดังนี้ [96]

[96]คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, **ชุดฝึกอบรมแนะแนว**, 20.

ตารางที่ 4 ขั้นตอนการดำเนินงานและวิธีการดำเนินงานประสานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ขั้นตอนการดำเนินงาน	วิธีการดำเนินงาน
3.1 ประสานช่วยเหลือครูที่ปรึกษาในการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	3.1.1 จัดเตรียมระเบียนสะสมให้ครูที่ปรึกษานำไปสำรวจ/สอบถามข้อมูลนักเรียนด้านต่างๆ 3.1.2 จัดบริการแนะนำการใช้เครื่องมืออื่นๆเพื่อการรู้จักนักเรียนเพิ่มเติม เช่น แบบบันทึกการเยี่ยมบ้าน แบบประเมินจุดแข็งจุดอ่อน(SDQ) 3.1.3 จัดเตรียมและใช้เครื่องมือทางจิตวิทยาและการแนะแนว เช่น แบบวัด/แบบทดสอบต่างๆและประสานงานแจ้งผลให้ครูที่ปรึกษารับทราบ 3.1.4 ประสานบุคคล องค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3.2 ประสานช่วยเหลือครูที่ปรึกษาในการคัดกรองนักเรียน	3.2.1 ประสานงานการส่งต่อข้อมูลเดิมของนักเรียนให้กับครู ที่ปรึกษาใหม่ในแต่ละปี 3.2.2 ประสานครูที่ปรึกษาในการคัดกรองและจัดกลุ่มนักเรียนโดยใช้ข้อมูลประกอบการคัดกรองตามเกณฑ์ 3.2.3 สรุปและรายงานผลการคัดกรองและจัดกลุ่มนักเรียน 3.2.4 ประสานบุคคล องค์กร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3.3 ประสานช่วยเหลือครูที่ปรึกษาในการส่งเสริม/พัฒนานักเรียน	3.3.1ประสานงานการจัดกิจกรรมโฮมรูม - เสนอแนะแนวทางและจัดหาตัวอย่างการจัดกิจกรรมโฮมรูม - ให้การสนับสนุน สื่อและเครื่องมือในการจัดกิจกรรม 3.3.2 ประสานงานการจัดกิจกรรมประชุมผู้ปกครองในชั้นเรียน (classroom meeting) - นำเสนอแผนการจัดประชุม - จัดเตรียมเอกสารรายงานการจัดประชุมและการประเมินผล -สรุปการประเมินผลความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการจัดการประชุมครูที่ปรึกษาและข้อเสนอแนะ -รายงานผลแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง 3.3.3 ประสานงานการส่งเสริมศักยภาพนักเรียน -สนับสนุนและช่วยเหลือครูที่ปรึกษาในการสำรวจและค้นหาศักยภาพนักเรียนด้วยวิธีการต่างๆ -ร่วมมือในการจัดทำแผนส่งเสริมศักยภาพนักเรียน -ร่วมมือในการประสานงาน กับหน่วยงานหรือฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ตารางที่ 4 ขั้นตอนการดำเนินงานและวิธีการดำเนินงานประสานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน (ต่อ)

ขั้นตอนการดำเนินงาน	วิธีการดำเนินงาน
3.4 ประสานช่วยเหลือครูที่ปรึกษาในการช่วยเหลือ/แก้ไขนักเรียนกลุ่มเสี่ยง/ มีปัญหา/ รับการส่งต่อ	3.4.1 ประสานความช่วยเหลือแก่ครูที่ปรึกษา -ร่วมวิเคราะห์ปัญหาและหาแนวทางแก้ไข/ช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มเสี่ยง/ -ส่งเสริมความรู้เชิงจิตวิทยาในรูปแบบต่างๆ เช่น การอบรม เอกสารความรู้ ฯลฯ -ร่วมประชุมปรึกษารายกรณี (case conference) -ร่วมจัดกิจกรรมเพื่อแก้ไขและช่วยเหลือนักเรียน 3.4.2 รับการส่งต่อนักเรียนจากครูที่ปรึกษา -ประชาสัมพันธ์วิธีการส่งต่อนักเรียนแก่ครูที่ปรึกษา -รับและรวบรวมข้อมูลนักเรียน 3.4.3 ดำเนินการให้การปรึกษา -วิเคราะห์และวินิจฉัยสภาพปัญหาของนักเรียน -บริการให้การปรึกษาเชิงจิตวิทยาและช่วยเหลือตามสภาพปัญหา -ประสานงานขอความร่วมมือกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน -บันทึกการให้การปรึกษาและการให้ความช่วยเหลือ 3.4.4 ประเมินผลและติดตามผล -ประเมินผลการให้การปรึกษาและการช่วยเหลือ -แจ้งผลการให้การปรึกษาแก่ครูที่ปรึกษา -ประสานงานผู้ที่เกี่ยวข้องให้ช่วยดูแลนักเรียน -ติดตามพฤติกรรมนักเรียนอย่างต่อเนื่อง 3.4.5 ประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน -ประสานขอความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพต่างๆ เฉพาะด้านกรณีปัญหาของนักเรียนยากต่อการช่วยเหลือโดยฝ่ายเดียว -แจ้งบุคคลที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนให้ช่วยดูแลนักเรียน

ที่มา : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, **ชุดฝึกอบรมแนะแนว** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555), 20-22.

สรุปได้ว่า งานประสานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นการประสานช่วยเหลือครูที่ปรึกษา ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริม/พัฒนานักเรียน การช่วยเหลือ/แก้ไขนักเรียนกลุ่มเสี่ยง/ มีปัญหา/รับการส่งต่อ

แหล่งสารสนเทศด้านเครื่องมือทางจิตวิทยาการแนะแนว แหล่งสารสนเทศด้านเครื่องมือทางจิตวิทยาการแนะแนวมีหลากหลายช่องทาง แสดงได้ในตางรางที่ 5 ดังนี้

ตารางที่ 5 แหล่งสารสนเทศด้านเครื่องมือทางจิตวิทยาการแนะแนว

แหล่งสืบค้น	แบบทดสอบหรือเครื่องมือทดสอบทางจิตวิทยา
1. กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข	1. ดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทยฉบับสมบูรณ์ใหม่ปี 2547 (54ข้อ) 2. ดัชนีชี้วัดความสุขคนไทยฉบับสั้นใหม่ ปี2547 (15ข้อ) 3. เครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก ชุดย่อ (ฉบับภาษาไทย) 4. แบบสอบถาม General Health Questionnaire ฉบับภาษาไทย 5. แบบวัดความเครียดสวนปรุง (Suanprung Stress Test-20, SPST-20) 6. ดัชนีวัดความสุขคนไทย Thai Happiness Indicators (TMHI-15) 7. ดัชนีชี้วัดความสุขคนไทยฉบับสมบูรณ์ (Thai Happiness Indicators (TMHI – 66) 8. แบบคัดกรองภาวะซึมเศร้าในวัยรุ่น 9. แบบคัดกรองพัฒนาการเด็ก 10.แบบคัดกรองโรคภาวะซึมเศร้าในเด็ก 11.แบบคัดกรองโรคในกลุ่มพัฒนาการผิดปกติ 12.เครื่องมือชี้วัดคุณภาพชีวิต 13.แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ (EQ)
2. เว็บไซต์ การแนะแนวการศึกษาและชีวิตของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การใช้เครื่องมือและแบบทดสอบทางจิตวิทยาเป็นการทดสอบผ่านระบบออนไลน์ด้วยตนเอง http://guidance.go.th/mentalhealth.htm	1.แบบวัดสุขภาพจิตคนไทยฉบับสมบูรณ์ใหม่ปี 2547 2.แบบวัดความสุขคนไทย ฉบับ 15 ข้อ ฉบับสั้นใหม่ ปี 2547 (THI-15) 3.แบบคัดกรองฆ่าตัวตาย 4.แบบคัดกรองภาวะซึมเศร้า 5.แบบประเมินแอลกอฮอล์ 6.คัดกรองภาวะซึมเศร้าในวัยรุ่น 7.คัดกรองภาวะซึมเศร้าในเด็ก

ตารางที่ 5 แหล่งสารสนเทศด้านเครื่องมือทางจิตวิทยาการแนะแนว (ต่อ)

แหล่งสืบค้น	แบบทดสอบหรือเครื่องมือทดสอบทางจิตวิทยา
	8. แบบคัดกรองโรคจิต (pdf.) 9. เครื่องมือชี้วัดคุณภาพชีวิต 10.General Health Questionnaire 11.แบบวัดความเครียดสวนปรุง 12.แบบคัดกรองพัฒนาการเด็ก 13.แบบคัดกรองโรคในกลุ่มพัฒนาการผิดปกติอย่างรอบด้าน 14.แบบทดสอบอื่นๆ
3. เว็บไซต์ **http://eduzones.com/test/testself.php** การใช้เครื่องมือและแบบทดสอบทางจิตวิทยาเป็นการทดสอบผ่านระบบออนไลน์ด้วยตนเอง	**1. แบบทดสอบค้นหาตัวเอง สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมต้น** แบบทดสอบค้นหาตัวเองชุดนี้จัดทำขึ้นสำหรับนักเรียนระดับชั้นประถม เพื่อเป็นแนวทางการเลือกศึกษาต่อในสายการเรียนที่ตนเองถนัด **2. แบบทดสอบอาชีพไหนที่ใช่เราสำหรับนักเรียน นักศึกษาและผู้สนใจทั่วไป** การค้นหาอาชีพไหนที่ใช่ ที่เหมาะสมกับตัวคุณโดยใช้หลักการและแนวทางของ Holland นักจิตวิทยาด้านบุคลิกภาพ นำมาจัดทำเป็น แบบทดสอบ และสร้างเป็นโปรแกรม ซึ่งมีความเชื่อถือสูง เปิดให้ใช้บริการตั้งแต่ปี คศ. 2006 และได้รับการยอมรับเป็นอย่างดีจากผู้ทำการทดสอบ **3. แบบทดสอบ ค้นหาตัวเองสำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย** แบบทดสอบค้นหาตัวเองชุดนี้จัดทำขึ้นสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายเพื่อเป็นแนวทางในการเลือกคณะสาขาที่จะศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาโดยนำหลักการทำงานของสมองซีกซ้ายและขวามาใช้วิเคราะห์ **4. แบบทดสอบสาขาแห่งอนาคต สำหรับนักเรียน นักศึกษาอายุระหว่าง 15 - 22 ปี** แบบทดสอบชุดนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อช่วยให้นักเรียนนักศึกษา

ตารางที่ 5 แหล่งสารสนเทศด้านเครื่องมือทางจิตวิทยาการแนะแนว (ต่อ)

แหล่งสืบค้น	แบบทดสอบหรือเครื่องมือทดสอบทางจิตวิทยา
	ที่มีอายุตั้งแต่ 15-22 ปีได้ตรวจสอบบุคลิกภาพของตนเอง และสาขาอาชีพที่เหมะสมกับแบบบุคลิกภาพ เพื่อเป็นการเตรียมตัวในการเลือกวางแผนการเรียน และเป็นแนวทางในการก้าวสู่สาขาแห่งอนาคต
4. เว็บไซต์กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน การใช้เครื่องมือและแบบทดสอบทางจิตวิทยา เป็นการทดสอบผ่านระบบออนไลน์ด้วยตนเอง http:/www.vgnew-epd.com/guide/vrtestform.asp	**1. แบบทดสอบความพร้อมทางอาชีพ** การใช้แบบทดสอบความพร้อมทางอาชีพเพื่อทดสอบความสนใจในอาชีพของผู้รับบริการจะใช้แบบทดสอบ A ที่สามารถแปลผลออกมาเป็นบุคลิกภาพ 6 กลุ่ม (R.I.A.S.E.C) ช่วยให้บุคคลที่ยังไม่แน่ใจในการเลือกอาชีพที่ตนมีความสนใจและถนัดได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น **2. แบบสำรวจค่านิยม** ในการวางแผนเลือกอาชีพในอนาคต การรู้ถึงค่านิยมของตนเองจะช่วยให้รู้ถึงระดับความพอใจในการทำงานของท่านได้ดียิ่งขึ้น ค่านิยมในการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ท่านต้องค้นหา **3. แบบทดสอบทางด้านทักษะ** การค้นหาทักษะของตนเองหรือความสามารถหมายถึง กิจกรรมที่ท่านทำได้หรือมีความถนัด ทักษะที่พูดถึงนี้อาจหมายความถึงสิ่งที่ท่านมีตามธรรมชาติ เช่นบางคนถนัดการเขียนรูป บางคนถนัดทำครัว เป็นต้น ทักษะบางชนิดก็เป็นสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ฝึกฝนได้เกิดความชำนาญ เช่น พิมพ์ดีด ขับรถ เล่นกีฬา
5. เว็บไซต์ http://predict.8k.com การใช้เครื่องมือและแบบทดสอบทางจิตวิทยา เป็นการทดสอบผ่านระบบออนไลน์ด้วยตนเอง	แบบทดสอบลักษณะนิสัยของคุณในด้านต่าง ๆ

นอกจากนี้ยังมี หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ 1) โรงพยาบาลยุวประสาทไวทโยปถัมภ์ 2) สถาบันสุขภาพจิตเด็กและวัยรุ่นราชนครินทร์ 3) สถาบันราชานุกูล กรมสุขภาพจิต 4) การแนะแนว

การศึกษาและชีวิต ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ[97]

สรุปได้ว่า แหล่งสารสนเทศด้านเครื่องมือทางจิตวิทยาการแนะแนว มีหลากหลายช่องทาง ได้แก่ กรมสุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุข เว็บไซต์การแนะแนวการศึกษาและชีวิตของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน http://eduzones.com/test/testself.php เว็บไซต์กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน เว็บไซต์ http://predict.8k.com เป็นต้น

การปรึกษาเชิงจิตวิทยา การปรึกษาเชิงจิตวิทยา หมายถึง กระบวนการที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้บริการปรึกษากับผู้รับบริการการปรึกษา โดยผู้ให้การปรึกษาประยุกต์ใช้หลักการ/แนวคิดทางจิตวิทยามาเอื้ออำนวยให้ผู้รับการปรึกษาได้ตระหนักในประสบการณ์ของตนผ่านการสนทนาระหว่างผู้ให้การปรึกษาและผู้รับการปรึกษาโดยผู้ให้การปรึกษาใช้กระบวนการและทักษะ เอื้อให้ผู้รับการปรึกษาได้สำรวจตนเองอย่างรอบด้าน ตระหนักรู้ เข้าใจ และยอมรับตนเองในสิ่งที่เป็นปัญหาได้มากขึ้น และสามารถแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง เป็นกระบวนการที่มีหลักการขั้นตอนและจุดมุ่งหมายในการพูดคุย ผู้ให้การปรึกษาจะต้องเรียนรู้และฝึกฝนความสามารถในการติดต่อสื่อสาร การให้ความเป็นมิตร มองเห็นคุณค่าและความสามารถของผู้อื่น เพื่อช่วยให้ผู้มีปัญหาเกิดความไว้วางใจและร่วมมือกันแก้ไขปัญหาตามศักยภาพของตน

ส่วนลักษณะของผู้ให้การปรึกษา ควรประกอบด้วย 1) ด้านทัศนะต่อการมองโลกและชีวิต รวมทั้งมุมมองต่อปัญหาของมนุษย์ การที่จะเป็นผู้ที่ให้การปรึกษาไม่ได้ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพเพียงอย่างเดียว ผู้ให้การปรึกษามีความจำเป็นที่จะต้องมีทัศนะ ในการมองโลกและมองปัญหาที่เหมาะสม ควรมีความเข้าใจว่า มนุษย์ทุกคน ทุกเพศ ทุกวัย มีปัญหาได้ทุกขณะ ทุกเมื่อ ทุกเวลา ปัญหาของมนุษย์ที่เกิดขึ้นแล้วคลี่คลายได้ แก้ไขได้ ความสุขที่แท้จริงของมนุษย์ไม่ได้เกิดจากสิ่งแวดล้อมภายนอกแต่เกิดขึ้นจากภายในจิตใจ ปัญหาของมนุษย์เกิดจากความปรารถนาความคาดหวังไม่เป็นดั่งใจ มนุษย์มีความสามารถ มีศักยภาพในการเข้าใจและแก้ปัญหาของตนได้ 2) ด้านความพร้อมของจิตใจ ความพร้อมทางด้านจิตใจของผู้ให้การปรึกษามีส่วนสำคัญมากที่สุด เพราะจะทำผู้ให้การปรึกษาสามารถอยู่กับผู้รับการปรึกษาได้อย่างกลมกลืนและเข้าถึงปัญหาที่แท้ได้โดยการรับรู้และเท่าทันกับความรู้สึก นึกคิดของตน รู้จัก เข้าใจและยอมรับตนเอง มีความจริงใจและเต็มใจให้ความช่วยเหลือผู้ที่มีปัญหาจนสุดความสามารถ มีความเข้าใจและเห็นใจในปัญหาและความทุกข์ใจของผู้อื่น โดยมีความตั้งใจมุ่งมั่น ที่จะเข้าไปช่วยเหลือให้บุคคลคลาย จากปัญหาและความทุกข์ใจที่ประสบ 3) ด้านคุณสมบัติของครู ผู้ให้การปรึกษา ประกอบด้วย มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ร่าเริง ยิ้มแย้มแจ่มใสเป็นมิตร แต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับอาชีพครูและกาลเทศะ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์

---

[97] คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, **ชุดฝึกอบรมแนะแนว**, 73-76.

สบายใจที่จะอยู่กับผู้อื่น มีความเมตตา กรุณา สุขุมรอบคอบ อ่อนโยน ใจเย็น อดทนและเข้มแข็ง มีกิริยามารยาทเรียบร้อย มีความมั่นใจในตนเองและให้เกียรติผู้อื่น เป็นต้น[98]

สรุปได้ว่า การปรึกษาเชิงจิตวิทยาเป็นกระบวนการที่มีหลักการ ขั้นตอน และจุดมุ่งหมายในการพูดคุย ซึ่งผู้ให้การปรึกษาต้องมีทัศนะที่ดีต่อการมองโลกและชีวิต มีความพร้อมทางด้านจิตใจ

กิจกรรมแนะแนวตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

กิจกรรมแนะแนวเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้รู้จักตนเอง รู้รักษ์สิ่งแวดล้อม สามารถคิดตัดสินใจ คิดแก้ปัญหา กำหนดเป้าหมาย วางแผนชีวิตทั้งในด้านการศึกษา และอาชีพ สามารถปรับตนได้อย่างเหมาะสม โครงสร้างเวลาการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ประกอบด้วยกิจกรรม 3 ลักษณะ คือ กิจกรรมแนะแนว กิจกรรมนักเรียน และกิจกรรมสาธารณประโยชน์ การจัดสรรเวลาของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการของสถานศึกษา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามโครงสร้างเวลาของหลักสูตรและผู้เรียนต้องได้รับการพัฒนาและฝึกปฏิบัติกิจกรรมทั้ง 3 ลักษณะ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องทุกปีจนจบการศึกษาตามหลักสูตร โดยแสดงในแผนภูมิที่ 4 ดังนี้[99]

กิจกรรม	ประถมศึกษา						มัธยมศึกษาตอนต้น			มัธยมศึกษาตอนปลาย
	ป.1	ป.2	ป.3	ป.4	ป.5	ป.6	ม.1	ม.2	ม.3	
- กิจกรรมแนะแนว										
- กิจกรรมนักเรียน										
- กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์	60 ชม.						45 ชม.			60 ชม.
รวม	120	120	120	120	120	120	120	120	120	360

แผนภูมิที่ 4 โครงสร้างการจัดกิจกรรมหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551
ที่มา : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, **ชุดฝึกอบรมแนะแนว** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555), 1.

จากแผนภูมิที่ 4 หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551กำหนดโครงสร้างเวลาในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีละ 120 ชั่วโมง

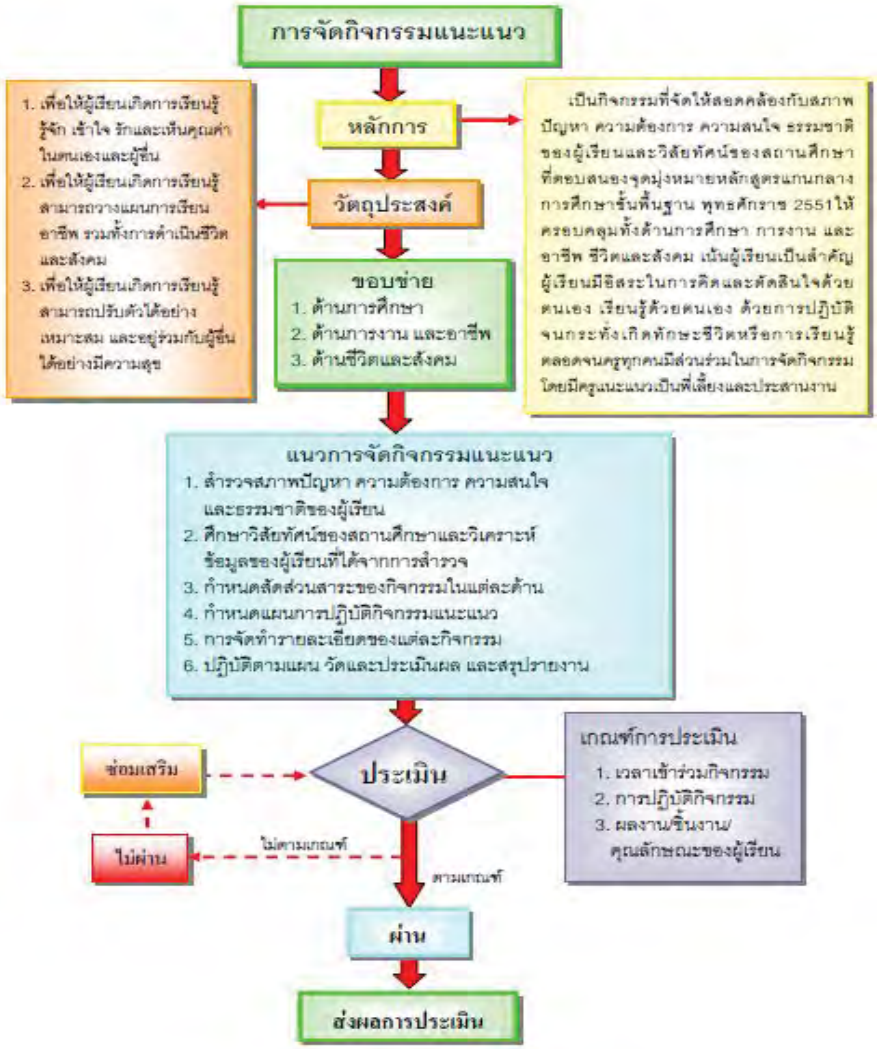
---

[98] เรื่องเดียวกัน, 73-76.

[99] เรื่องเดียวกัน, 1.

และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 ปีละ 360 ชั่วโมง การจัดสรรเวลาของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า กิจกรรมแนะแนวควรจัดให้ครอบคลุมทั้งด้านการศึกษา ส่วนตัว อาชีพ และสังคม เพื่อให้ผู้เรียนรู้จัก เข้าใจ รักและเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น สามารถวางแผนการศึกษา อาชีพ รวมทั้งการดำเนินชีวิตและสังคม เพื่อให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข แสดงในแผนภูมิที่ 5 ดังนี้

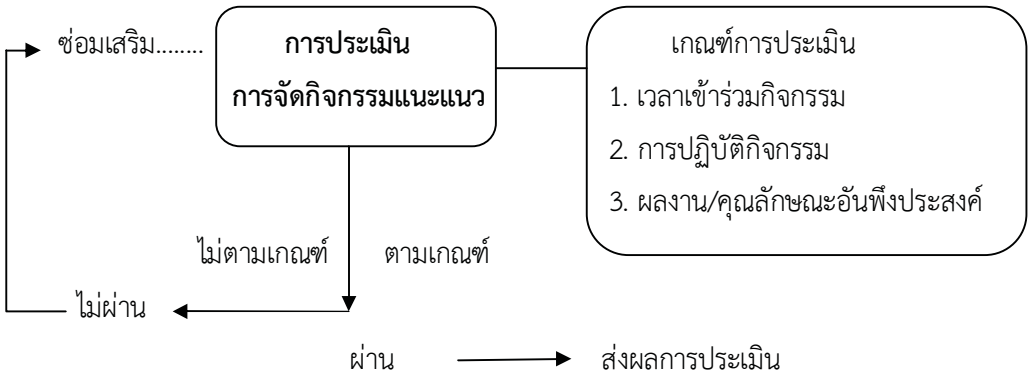


แผนภูมิที่ 5 แนวทางการจัดกิจกรรมแนะแนว

ที่มา : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, **ชุดฝึกอบรมแนะแนว** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555), 124.

การติดตามประเมินผลงานแนะแนว การติดตามประเมินผลงานแนะแนวอย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัด 3 ลักษณะ คือ 1) งานโครงการ ได้แก่ โครงการเกี่ยวกับปฐมนิเทศ

จัดหาทุนการศึกษา การติดตามผล การสอบเข้าสถาบันการศึกษาอื่นการจัดนิทรรศการวันอาชีพ เพื่อนที่ปรึกษา ค่ายอบรมคุณธรรม การฝึกจิตอาสา เป็นต้น การติดตามผลการปฏิบัติงานโครงการ ควรติดตามตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งงานสำเร็จโดยมีวิธีการ เช่น ศึกษาโครงการอย่างละเอียด ทำความเข้าใจเป้าหมายอย่างถ่องแท้ ตรวจสอบผลงานตามเป้าหมาย และความสอดคล้องระหว่างผลที่เกิดขึ้นจริงกับผลที่คาดหวัง ตรวจสอบด้วยกลวิธีสังเกต สัมภาษณ์ แบบสอบถาม ความพึงพอใจในงาน รวบรวมข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ แล้วเสนอรายงาน เลือกเสนอรายงานแบบง่าย เช่น รายงานย่อ ตาราง ผังความคิด ภาพประกอบการบรรยาย เป็นต้น หรือ เสนอรายงานแบบเป็นระบบงานวิจัย 2) งานบริการ งานแนะแนวบริการ 5 บริการ เน้นติดตามผลบุคคลเป็นเฉพาะราย หรือเป็นกลุ่ม ส่วนกลวิธีในการติดตามและประเมินผลงานบริการแนะแนวมีหลายวิธี ได้แก่ การสังเกต การสัมภาษณ์-โทรศัพท์-อีเมล์-เว็บไซต์ แบบสำรวจ แบบวัดแบบสอบถาม การจัดเวที ระดมความคิดเห็น การประชุมเฉพาะกรณี การวิจัย เป็นต้น แต่ละกลวิธีมีการใช้ให้ตรงกับเป้าหมายที่ต้องการแตกต่างกัน 3) งานจัดกิจกรรมแนะแนว (การสอนกิจกรรมแนะแนว) การจัดกิจกรรมแนะแนวตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นกิจกรรมหนึ่งในโครงสร้างกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่ผู้เรียนใช้เวลาเรียนสัปดาห์ละ 1 คาบ มีการประเมินผลอย่างเป็นระบบ แสดงในแผนภูมิที่ 6 ดังนี้



แผนภูมิที่ 6 การประเมินผลการจัดกิจกรรมแนะแนว

ที่มา : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, **ชุดฝึกอบรมแนะแนว** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555), 235.

สรุปได้ว่า การติดตามประเมินผลงานแนะแนวมีการประเมิน 3 ลักษณะ คือ ประเมินโครงการ ประเมินงานบริการ 5 บริการ และประเมินการสอนกิจกรมแนะแนว[100]

[100]เรื่องเดียวกัน, 128-129.

แนวปฏิบัติการบริหารการจัดการแนะแนว

การบริหารจัดการแนะแนวควรให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกคนทุกฝ่ายอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยมีกระบวนการดำเนินงาน ดังนี้

1. การเตรียมการและวางแผนการดำเนินงาน (Plan) มีการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการแนะแนว เพื่อศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล สภาพความต้องการของผู้เรียน สภาพปัญหา นโยบายการจัดการศึกษา แผนพัฒนาการแนะแนว สภาพความพร้อมของสถานศึกษารวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการ

2. การปฏิบัติตามแผน (Do) มีการสร้างความตระหนักความเข้าใจกับบุคลากรทุกคนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องแล้วดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ

3. การกำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงาน (Check) มีการติดตามและประเมินผลเพื่อตรวจสอบและทบทวนการดำเนินงานที่ผ่านมา

4. การปรับปรุงและพัฒนา (Act) เป็นการนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารจัดการแนะแนวในทุกขั้นตอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นมีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานเพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาต่อไป[101]

การบริหารการจัดการแนะแนวให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

1. เวลาในการปฏิบัติงาน การแนะแนวเป็นงานป้องกัน ส่งเสริม พัฒนาและช่วยเหลือผู้เรียนทุก ๆ ด้านเป็นงานที่เกิดขึ้นได้ทุกขณะ ตามสภาพความต้องการและปัญหาของผู้เรียนแต่ละคนซึ่งมีความแตกต่างกัน ดังนั้นการดำเนินงานแนะแนวสามารถทำได้หลายวิธีไม่มีรูปแบบตายตัวตั้งแต่การให้บริการในลักษณะต่าง ๆ การรวบรวมวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลผู้เรียน การเยี่ยมบ้าน การให้คำปรึกษา การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่มฯลฯภารกิจเหล่านี้ถือว่า เป็นการปฏิบัติงานตามหน้าที่อีกลักษณะหนึ่ง ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้ครูรู้จักและเข้าใจผู้เรียน การปฏิบัติงานดังกล่าวที่ผู้รับผิดชอบภารกิจนั้น ๆ ดำเนินการเป็นเวลาปฏิบัติงานเช่นเดียวกับครูผู้ปฏิบัติการสอนในรายวิชาต่าง ๆ แต่จะนับเวลาปฏิบัติงานเป็นครั้งหรืออย่างไรนั้น ให้อยู่ในดุลยพินิจของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษา

2. การประสานความร่วมมือกับบุคลากรภายในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญแก่บุคลากรทุกกลุ่มทุกฝ่าย โดยให้ร่วมกำหนดนโยบาย แผนงาน และจัดประชุมชี้แจงภายในสถานศึกษาเพื่อสร้างความเข้าใจและเจตคติที่ดีต่อการแนะแนว ตลอดจนร่วมประชุม

---

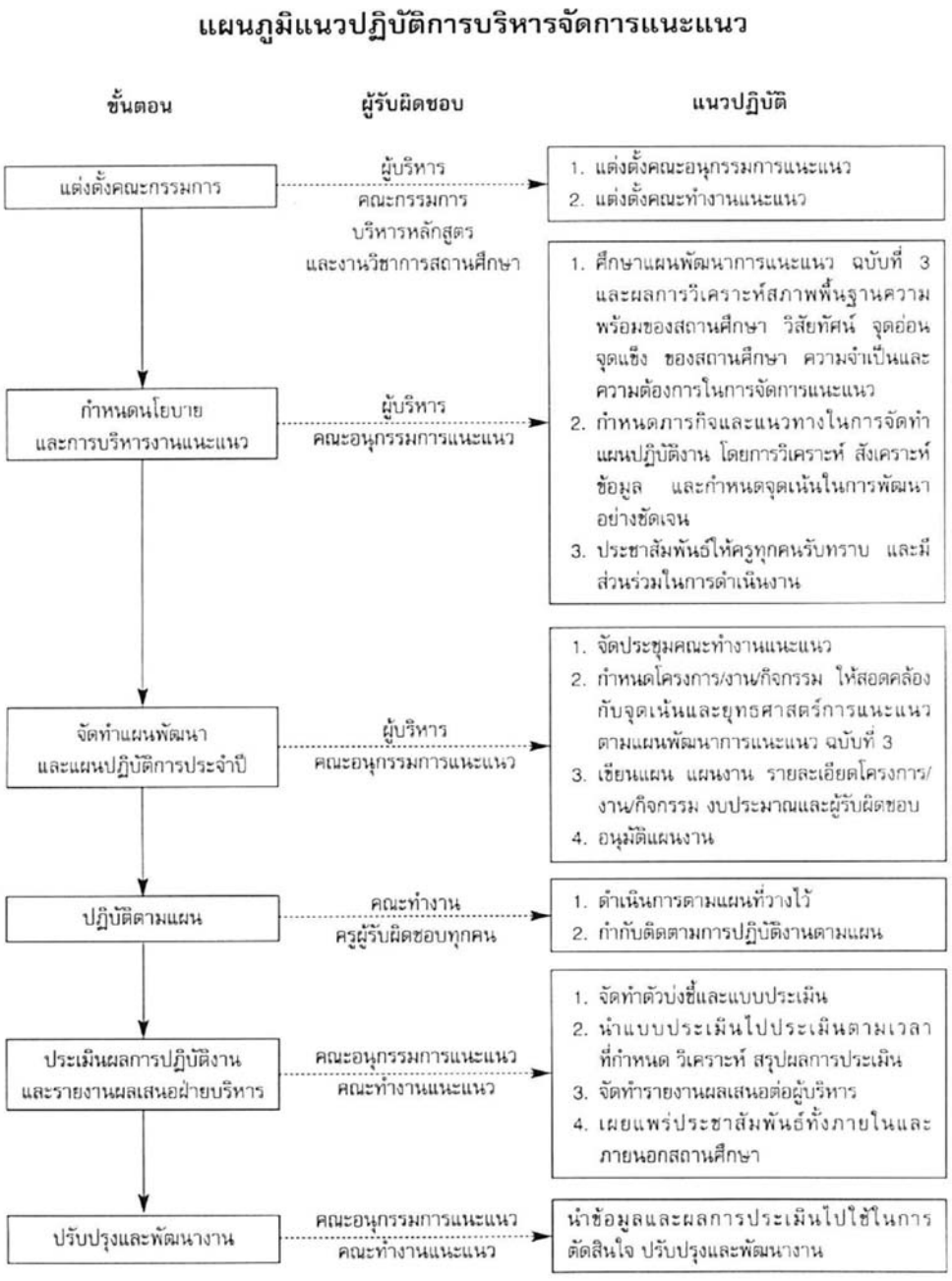
[101]กระทรวงศึกษาธิการ, **แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544**, 21-22.

ระดมความคิดเห็นและปรึกษาหารือกับบุคลากรภายในสถานศึกษาเป็นระยะ ๆ เพื่อประสานความร่วมมือและหาแนวทางแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการดำเนิน

3. การประสานความร่วมมือกับบุคลากรภายนอกสถานศึกษา บุคลากรภายนอกสถานศึกษาที่มีบทบาทต่อการแนะแนว ได้แก่ คณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องต่างๆจำเป็นที่สถานศึกษาควรจัดทำเอกสารหรือเชิญประชุมร่วมกัน เพื่อสร้างความเข้าใจและมีเจคติที่ดีต่อการแนะแนว รวมทั้งมีส่วนร่วมในการวางแผนของสถานศึกษา ตลอดจนยอมรับ ในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้และให้ความช่วยเหลือสนับสนุนงานกิจกรรมหรือโครงการของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ

4. การสร้างขวัญและกำลังใจ การที่ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารหรือผู้ช่วยผู้บริหารและครูทุกคนถือว่างานแนะแนวเป็นภารกิจของทุกคนที่ต้องร่วมกันปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน บุคลากรทุกคนจึงควรมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนการดำเนินงานและสรุปผล นอกจากนี้ควรให้การสนับสนุน ยกย่อง ชมเชย หรือประกาศเกียรติคุณบุคลากรผู้ปฏิบัติงานดีเด่นหรือประสบความสำเร็จตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษา ฝึกอบรมดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจมีทักษะและประสบการณ์ด้านจิตวิทยาการแนะแนวเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาคน พัฒนางานและพัฒนาผู้เรียน

กล่าวโดยสรุป แนวทางการบริหารจัดการแนะแนวของสถานศึกษาย่อมเป็นไปตามสภาพของผู้เรียน สภาพปัญหา นโยบายการจัดการศึกษาและศักยภาพความพร้อมของสถานศึกษานั้นๆ ต้องมีการบริหารจัดการอย่างมีหลัก มีระบบ เป็นขั้นตอนโดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย สิ่งสำคัญคือการมีแผนงานหรือแผนปฏิบัติการ มีระบบการดำเนินงานที่ชัดเจน มีการกำกับ ติดตามประเมินผลการดำเนินงานเป็นระยะๆ อย่างจริงจังและต่อเนื่อง มีการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ แสดงในแผนภูมิที่ 7



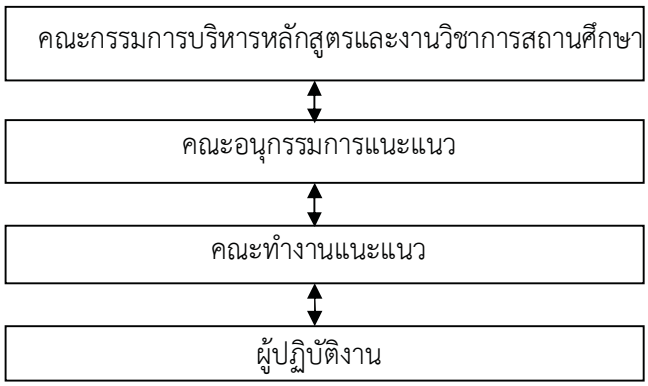
แผนภูมิที่ 7 แผนภูมิแนวปฏิบัติการบริหารการจัดการแนะแนว

ที่มา : กระทรวงศึกษาธิการ, **เอกสารประกอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544: คู่มือการบริหารจัดการแนะแนว** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2546), 22.

ดังนั้นแนวปฏิบัติการบริหารการจัดการแนะแนวในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จนั้นต้องเกี่ยวข้องกับนักเรียนทุกคน ทุกกลุ่ม

โครงสร้างองค์กรแนะแนว การกำหนดโครงสร้างองค์กรและบทบาทหน้าที่เป็นสิ่งสำคัญ ทำได้หลายรูปแบบโดยคำนึงถึงเป้าหมาย คือ ผู้เรียนและศักยภาพของสถานศึกษาเป็นหลักรูปแบบหนึ่งที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการ คือ การกำหนดองค์กรและคณะกรรมการที่รับผิดชอบการแนะแนว รวมทั้งผู้ปฏิบัติงานจากทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้องโดยมีการสร้างเครือข่ายในระดับคณะการทำงานและระดับปฏิบัติงาน มีการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับทิศทาง นโยบายและแนวทางการดำเนินงานรวมทั้งบทบาทหน้าที่ของทุกฝ่าย การดำเนินงานแนะแนวให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายและบรรลุผลจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกส่วนในสังคม เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีคุณภาพ สามารถนำเสนอในแผนภูมิที่ 8 ดังนี้

โครงสร้างองค์กรแนะแนว



แผนภูมิที่ 8 โครงสร้างองค์กรแนะแนว
ที่มา : กระทรวงศึกษาธิการ, **เอกสารประกอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544: คู่มือการบริหารจัดการแนะแนว** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2546), 8.

จากแผนภูมิที่ 8 โครงสร้างองค์กรแนะแนวได้กำหนดคณะบุคคลในการดำเนินงาน ดังนี้

1. คณะอนุกรรมการแนะแนว ประกอบด้วย ผู้ช่วยผู้บริหารที่รับผิดชอบการแนะแนว เป็นประธาน หัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้างานที่เกี่ยวข้อง หัวหน้าครูที่ปรึกษา/ครูประจำชั้น ผู้แทนนักเรียน ผู้แทนปกครอง และประธานคณะทำงานแนะแนวเป็นกรรมการ และมีหัวหน้างานแนะแนวเป็นเลขานุการ ทั้งนี้องค์ประกอบของคณะกรรมการและจำนวนของคณะกรรมการให้อยู่ในดุลยพินิจของหัวหน้าสถานศึกษา มีบทบาทหน้าที่ คือ ศึกษาข้อมูลพื้นฐานการแนะแนว วิเคราะห์นโยบายและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติการ นิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานแนะแนวรายผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษา และแต่งตั้งคณะทำงานแนะแนวตามความเหมาะสม

2. คณะทำงานแนะแนว คณะทำงานแนะแนวสามารถจัดตั้งได้หลายลักษณะขึ้นอยู่กับขนาดของสถานศึกษาและการจัดแบ่งขอบข่ายงานแนะแนวนอกจากแบ่งตามกระบวนการแนะแนวเป็น 5 งานแล้ว สามารถจัดแบ่งในลักษณะอื่น ๆ เช่น แบ่งตามการคัดกรองกลุ่มผู้เรียน ดังนั้นการจัดตั้งคณะทำงานจึงให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะอนุกรรมการแนะแนวที่จะพิจารณาให้สอดคล้องตามศักยภาพของสถานศึกษาโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คณะทำงานมีบทบาทหน้าที่ คือ ดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติการ กำกับ ติดตาม ประเมินผล ศึกษา วิเคราะห์ผลการดำเนินงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาและวางแผนงานต่อไป รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะอนุกรรมการแนะแนว

3. ผู้ปฏิบัติงาน การดำเนินงานแนะแนวให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพสามารถเข้าถึงผู้เรียนได้เป็นรายบุคคลจำเป็นต้องระดมสรรพกำลังทั้งในและนอกสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมที่สำคัญได้แก่ ผู้บริหาร ครู ครูที่ปรึกษา/ครูประจำชั้น ครูแนะแนว ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสื่อมวลชน แต่ละบุคคล มีบทบาท ดังนี้

3.1 บทบาทหน้าที่ผู้บริหาร ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและเป็นผู้นำในการบริหารจัดการ กำหนดทิศทางการแนะแนวของสถานศึกษา เพื่อให้กระบวนการแนะแนว เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างแท้จริง โดย 1) สร้างระบบงานและจัดโครงสร้างองค์กรแนะแนวของของสถานศึกษาให้ชัดเจน 2) สร้างความตระหนักให้ครูทุกคนเห็นคุณค่าของงานแนะแนว 3) ส่งเสริมให้ครูอาจารย์ได้รับความรู้เพิ่มเติมในเรื่องจิตวิทยาและการแนะแนวเพื่อให้สามารถบูรณาการในการจัดการเรียนรู้และเชื่อมโยงสู่การดำรงชีวิตประจำวัน 4) คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและบุคลิกภาพที่เหมาะสมทำหน้าที่ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา/ครูประจำชั้นและคณะอนุกรรมการแนะแนว 5) ดูแล กำกับ นิเทศ ติดตาม และสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนวอย่างเป็นระบบ 6) ร่วมมือในการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นแก้ไข สร้างขวัญ กำลังใจแก่ผู้ที่ปฏิบัติงาน 7) เป็นผู้นำทางการแนะแนวและใช้กระบวนการทางจิตวิทยาการแนะแนวในการบริหารสถานศึกษา 8) ส่งเสริมความร่วมมือ และความเข้าใจอันดีระหว่างครู ผู้ปกครองและชุมชน 9) ประสานด้านการแนะแนวระหว่างสถานศึกษา องค์กรภาครัฐและเอกชน บ้าน วัด โรงเรียนในลักษณะเครือข่ายแนะแนว

3.2 บทบาทหน้าที่ของครู ครูเป็นผู้มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการพัฒนานักเรียนให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ครูทุกคนจึงควรมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้ 1) ศึกษาข้อมูลของผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อการรู้จักและเข้าใจผู้เรียนอย่างแท้จริง 2) ศึกษาเพิ่มเติมองค์ความรู้ด้านจิตวิทยาและการแนะแนว 3) ให้คำปรึกษาเบื้องต้นเกี่ยวกับวิชาที่สอนในด้านการศึกษาต่อการประกอบอาชีพและบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบอาชีพนั้น ๆ 4) ใช้ข้อมูลการรู้จักและเข้าใจผู้เรียนในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ

5) สอดส่องดูแลเอาใจใส่นักเรียน ประสานข้อมูลกับครูที่ปรึกษาและครูแนะแนว 6) มีส่วนร่วมในการดำเนินงานแนะแนวของสถานศึกษาในลักษณะเครือข่ายการแนะแนว 7) สอดแทรกและบูรณาการกิจกรรมให้นักเรียนเกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดหมายของหลักสูตรในรายวิชาต่าง ๆ

3.3 บทบาทหน้าที่ของครูที่ปรึกษา/ครูประจำชั้น ครูที่ปรึกษา/ครูประจำชั้นเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับนักเรียน เป็นบุคคลสำคัญในการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ครูที่ปรึกษา/ครูประจำชั้นจึงควรมีบทบาท ดังนี้ 1) รวบรวมข้อมูลของผู้เรียนเป็นรายบุคคล จัดทำข้อมูลเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน 2) คัดกรองจำแนกกลุ่มผู้เรียนเป็นกลุ่มปกติ กลุ่มพิเศษ และประสานข้อมูลในการดูแลช่วยเหลือ ส่งเสริมและพัฒนา 3) ดูแลให้คำปรึกษากรณีปัญหาไม่ยุ่งยากซับซ้อน ทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม 4) จัดกิจกรรม/โครงงาน/โครงการ ส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้รู้จัก รักและเห็นคุณค่าในตนเอง มีทักษะชีวิตและทักษะทางสังคมที่เหมาะสมกับพัฒนาการตามวัย 5) ติดตามผลการส่งเสริมพัฒนาและดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง 6) ประสานงานกับผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อร่วมมือกันในการส่งเสริม พัฒนา ป้องกันและแก้ไขปัญหาผู้เรียน 7) มีส่วนร่วมในการประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานแนะแนวของสถานศึกษา

3.4 บทบาทหน้าที่ของครูแนะแนว ครูแนะแนวมีบทบาทเป็นที่ปรึกษา (superviser) มีหน้าที่ ดังนี้ 1) เป็นที่ปรึกษาแก่ครูและผู้เกี่ยวข้องทุกคนในการให้ความรู้ เทคนิคกระบวนการแนะแนวตามหลักจิตวิทยาและการแนะแนว โดยจุดประกายให้ครูทุกคนใช้กระบวนการแนะแนวพัฒนาจิตใจของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและจริงจัง เป็นแกนนำให้ความรู้คำแนะนำแก่ครู ผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้องในการรู้จักและเข้าใจผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การใช้ระเบียนสะสม การใช้แบบทดสอบ การสังเกต การสัมภาษณ์ การเยี่ยมบ้าน ฯลฯ ให้ความรู้แก่ครูทุกคนในการใช้เครื่องมือรู้จักการคัดกรองผู้เรียน เสนอแนะแนวทางการจัดกิจกรรมโฮมรูมและกิจกรรมสำหรับผู้เรียนทุกกลุ่มให้สอดคล้องกับความสามารถ ความถนัด ความสนใจ และสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ ให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติ ลักษณะผู้เรียนกลุ่มพิเศษประเภทต่างๆ และเสนอแนวทางในการดูแลช่วยเหลือ ส่งเสริมและพัฒนา 2)เป็นผู้ให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียน ผู้ปกครองและผู้มาขอรับบริการทั่วไป ทั้งด้านการส่งเสริมพัฒนา ป้องกันและแก้ไขปัญหาโดยให้คำปรึกษาครอบคลุมด้านการศึกษา อาชีพ ชีวิตและสังคมทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม ให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล จัดทำกรณีศึกษาและประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสถานศึกษาในการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนกลุ่มพิเศษ หรือส่งต่อผู้เรียนที่ยากต่อการช่วยเหลือ 3) เป็นผู้ประสานงานผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสถานศึกษาเป็นระบบเครือข่ายในการดำเนินงานแนะแนวและการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โดยประสานงานการจัดทำข้อมูลการรู้จักและเข้าใจผู้เรียน ประสานความร่วมมือกับครู ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมแนะแนวและบริการต่าง ๆ รวมทั้งกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ประสานงานกับผู้ปกครอง ชุมชนในการดูแลช่วยเหลือ ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน

ตามความถนัด ความสนใจ และความสามารถ ประสานงานกับครูและผู้มีส่วนร่วมในการติดตามผลการดำเนินงาน รายงานผลและพัฒนางาน

นอกจากในฐานะหัวหน้าแนะแนว ซึ่งเป็นกรรมการในคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการสถานศึกษาแล้วที่สำคัญคือ การศึกษาสำรวจ ติดตามผลการเรียนของผู้เรียนรายบุคคล ระดับชั้น ช่วงชั้น และระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ในแต่ละปีการศึกษาเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนการจัดหลักสูตรของสถานศึกษา ปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการดำเนินงานด้านต่าง ๆ

3.5 บทบาทหน้าที่ของนักเรียน นักเรียนรู้จักและพัฒนาตนให้มีความสมบูรณ์เต็มตามศักยภาพนั้นจะต้องมีความรับผิดชอบต่อตนเอง ทั้งด้านการศึกษา อาชีพ และการพัฒนาบุคลิกภาพ รวมทั้งการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม ตามบทบาทหน้าที่ ดังนี้ 1) รู้จักตนเองทุกด้านทั้งความถนัด ความสามารถ ความสนใจ ค่านิยม อารมณ์ และบุคลิกภาพ ด้วยการสำรวจ วิเคราะห์และประเมินตนเองตามสภาพจริง 2) รู้จุดเด่น จุดด้อยของตนและปรับปรุงพัฒนา 3) รู้จักวิธีเรียนที่เหมาะสม 4) วางแผนชีวิตในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ 5) ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นทั้งด้านการเรียน การแก้ปัญหาและการปรับตัว 6) มีส่วนร่วมในการป้องกันพัฒนาและแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา

3.6 บทบาทหน้าที่ของผู้ปกครอง ผู้ปกครองในฐานะที่เป็นผู้ใกล้ชิดบุตรหลานมากที่สุดจึงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย จิตใจ และการเรียนรู้ ผู้ปกครองจึงมีบทบาทในการสนับสนุนผู้เรียนดังนี้1) เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตครอบครัวที่มีความรัก ความเข้าใจและความอบอุ่น 2) ยอมรับในศักยภาพของผู้เรียนให้โอกาสผู้เรียนได้สำรวจตนเองเพื่อประกอบการตัดสินใจการเลือกแผนการเรียน การศึกษาต่อและประกอบอาชีพ 3) ให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาในการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ป้องกันและแก้ไขปัญหาผู้เรียน 4) มีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดกิจกรรมแนะแนว และจัดทำเอกสาร ร่วมกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา 5) เป็นที่ปรึกษาหรือแนะแนวทางการดำเนินชีวิตที่ดีงามให้กับผู้เรียน

3.7 บทบาทหน้าที่ของชุมชน ชุมชนเป็นสังคมของการเรียนรู้และมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือ ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนในแนวทางที่เหมาะสม ดังนั้นชุมชน ควรมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้ 1) เป็นแบบอย่างที่ดีแก่เด็กและเยาวชน 2)สอดส่องดูแลให้ความช่วยเหลือเด็กและเยาวชนเสมือนบุตรหลานของตนเองทั้งด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยไม่แสวงหาประโยชน์จากเด็กและเยาวชน 3) ร่วมมือกับสถานศึกษาจัดกิจกรรมให้เด็กและเยาวชนมีโอกาสใช้เวลาอย่างสร้างสรรค์ 4) เป็นแหล่งเรียนรู้และฝึกงานแก่เด็กและเยาวชนในการเพิ่มพูนประสบการณ์ ด้านความรู้และการงานอาชีพ 5) ติดตามผลการดำเนินงาน สะท้อนปัญหาและแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้เรียน แก่ผู้ปกครอง ครู ผู้บริหารการศึกษา

3.8 บทบาทหน้าที่ของสื่อมวลชน สื่อมวลชนมีอิทธิพลในการให้ข้อมูล การสร้างเจตคติและค่านิยมแก่เยาวชน สื่อมวลชนจึงควรมีบทบาทหน้าที่ในการแนะแนว ดังนี้ 1) ให้ความร่วมมือในการเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ น่าสนใจ ในเชิงสร้างสรรค์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม 2) ให้การสนับสนุนและเป็นเครือข่ายในการพัฒนาและขยายผลการแนะแนวอย่างจริงจังต่อเนื่อง สม่ำเสมอ[102]

จะเห็นได้ว่าโครงสร้างขององค์กรแนะแนวได้มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตั้งแต่คณะกรรมการบริหารหลักสูตร คณะอนุกรรมการแนะแนว คณะทำงานแนะแนว และผู้ปฏิบัติงาน เพื่อป้องกัน เสริม ดูแล แก้ไขผู้เรียนให้ได้รับประโยชน์สูงสุด ครูทุกคนมีบทบาทในการแนะแนวรู้จักและเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล มีความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายทั้งในและนอกสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาผู้เรียน

การบริหารบุคลากรแนะแนว กระทรวงศึกษาธิการกล่าวว่า กุญแจสำคัญที่จะทำให้งานแนะแนวประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารบุคคลทั้งในด้านการคัดสรร การพัฒนา การเสริมแรง การสร้างขวัญกำลังใจ การดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษานั้นไม่ใช่เป็นหน้าที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง โดยเฉพาะบุคลากรในสถานศึกษาทุกคนมีหน้าที่ร่วมกันในการทำงาน ดังนั้นในการบริหารบุคลากรแนะแนวอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกระทำ ดังต่อไปนี้

1. สำรวจและศึกษาข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรและภาระงานแนะแนวในสถานศึกษา ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรได้จากข้อมูลในสารสนเทศของสถานศึกษาส่วนภาระงานแนะแนวในสถานศึกษาซึ่งสถานศึกษามีภาระงานแนะแนวหลักๆ คือ การจัดบริการแนะแนว 5 งาน คือ บริการศึกษารวบรวมข้อมูล บริการสนเทศบริการให้คำปรึกษา บริการจัดวางตัวบุคคล การประเมินผล และมีอีก 2 งานที่เหลือ คือ การจัดกิจกรรมแนะแนวในกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและการบูรณาการแนะแนวในการจัดการเรียนการสอน

2. จัดวางตัวบุคลากรให้เหมาะสมกับงานแนะแนว งานแนะแนวมีภาระงานหลายประการและเป็นงานที่ต้องได้รับความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานแนะแนวประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวัง ผู้บริหารต้องพิจารณาวางตัวบุคคลเพื่อดำเนินงานตามภาระงานแนะแนว ทำหน้าที่เป็นหัวหน้างานแนะแนว คณะกรรมการหรือคณะทำงานในฝ่ายงานต่างๆ การเลือกบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานแนะแนวควรถามความสมัครใจหรือ

---

[102]กระทรวงศึกษาธิการ, **เอกสารประกอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544**, 6-11.

คัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม เช่น มีวุฒิการศึกษาทางด้านการแนะแนวหรือการให้คำปรึกษา มีความถนัดความสนใจความรู้และประสบการณ์ มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม มีจรรยาบรรณอันเหมาะสมกับงาน สามารถรักษาความลับได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะทำให้ผู้รับบริการแนะแนวเกิดความไว้ใจ ครูแนะแนวพร้อมที่จะให้ข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับตัวเขาแก่ครูแนะแนวเนื่องจากบุคลากรแนะแนวมีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือผู้เรียนในเรื่องต่างๆและต้องทำงานประสานงานกับบุคลากรอื่นๆ ดังนั้นบุคลากรแนะแนวจึงควรมีบุคลิกที่เหมาะสมกับงาน คือ ต้องมีความจริงใจไม่เสแสร้ง เคารพในสิทธิส่วนบุคล และยอมรับว่าทุกคนมีค่า มีสุขภาพจิตดี คือ ปรับตัวได้ดี มีอารมณ์มั่นคง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ประสานงานกับบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ มีเมตตา ชอบช่วยเหลือผู้อื่น ไวต่อความต้องการและความรู้สึกของผู้อื่นสามารถเข้าใจความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น มีเหตุผล มีประสบการณ์กว้างขวางพอที่จะเข้าใจปัญหาของผู้เรียน มีความสุขุม พิจารณาสิ่งต่างๆ อย่างรอบคอบ และหมั่นศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ

3. มีการพัฒนาบุคลากรแนะแนว การบริหารงานบุคลากรแนะแนวเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน การคัดสรรบุคลากรดังที่กล่าวมาอาจจะยังไม่ทำให้การปฏิบัติงานแนะแนวบรรลุผลสำเร็จได้เนื่องจากมีข้อจำกัดตามสภาพความเป็นจริงของขนาดสถานศึกษา ดังนั้นกลยุทธ์หนึ่งที่จะนำงานแนะแนวไปสู่ความสำเร็จก็คือการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานให้มีความรู้ ความเข้าใจและมีทักษะในการประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถในการแนะแนวเพื่อดูแลช่วยเหลือผู้เรียนด้วยเทคนิควิธีการต่างๆ ได้หลากหลายลักษณะ เช่น การอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน ทั้งในลักษณะเป็นรายบุคคล หรือรายกลุ่มจะทำให้เกิดผลการพัฒนาตนเองด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง

4. เทคนิคการบริหารงานและคน การดำเนินงานแนะแนวให้เกิดคุณภาพสูงสุด นอกจากการกำหนดภาระงานแนะแนวให้สนองความต้องการของผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายกำหนดโครงสร้างองค์กรและบทบาทหน้าที่ของบุคลากรแนะแนวอย่างชัดเจน มีระบบการดำเนินงานที่ต่อเนื่องเป็นรูปธรรม มีการคัดสรรบุคลากรแนะแนวให้เหมาะสมกับภาระงานแนะแนวแล้ว ผู้บริหารจะต้องมีเทคนิคในการบริหารงานและคน ดังนี้ 1) การประสานความร่วมมือกับบุคลากรภายในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญแก่บุคลากร ทุกกลุ่มทุกฝ่าย โดยให้ร่วมกำหนดนโยบายแผนงานและจัดประชุมชี้แจงบุคลากรภายในสถานศึกษา โดยสร้างความเข้าใจและเจตคติที่ดีต่อการแนะแนวตลอดจนร่วมประชุมระดมความคิดและปรึกษาหารือกับบุคลากรภายในสถานศึกษาเป็นระยะๆ เพื่อประสานความร่วมมือและหาแนวทางแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการดำเนินงาน 2) การประสานความร่วมมือกับบุคลากรภายนอกสถานศึกษา บุคลากรภายนอกที่มีบทบาทต่อการแนะแนว ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องต่างๆ สถานศึกษาควรจัดทำเอกสารหรือเชิญประชุมร่วมกันเพื่อสร้างความเข้าใจและมีเจตคติที่ดีต่อการแนะแนว รวมทั้งมีส่วนร่วมในการวางแผนการแนะแนวของสถานศึกษาตลอดจนยอมรับในบทบาทหน้าที่

ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ และให้ความร่วมมือสนับสนุน ช่วยเหลืองาน กิจกรรมหรือโครงการของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ 3) การประชาสัมพันธ์งานแนะแนว ผู้บริหารต้องประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทั้งในและนอกสถานศึกษาเห็นความสำคัญ ความจำเป็นและให้ความร่วมมือกับงานแนะแนว 4) เป็นที่ปรึกษาแก่บุคลากรแนะแนว กล่าวคือ การทำงานของบุคลากรแนะแนวบางครั้งอาจพบปัญหาอุปสรรคที่ไม่สามารถแก้ไขได้ หรือต้องการขอความเห็นเพิ่มเติม ผู้บริหารควรให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานขอพบและช่วยขจัดปัญหาอุปสรรคต่างๆ ตลอดจนให้ข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานแนะแนว 5) การนิเทศติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรให้การนิเทศ ติดตามประเมินผลการดำเนินงานแนะแนวอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อทราบผลการดำเนินงาน ปัญหาหรืออุปสรรค ข้อดี ข้อบกพร่องที่จะต้องแก้ไขเพื่อเป็นแนวทางปรับปรุงการดำเนินงานแนะแนวในปีต่อไป[103]

สรุปได้ว่า การบริหารบุคลากรแนะแนว ผู้บริหารต้องสำรวจและศึกษาข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร ภาระงานแนะแนว และจัดวางตัวบุคลากรให้เหมาะสมกับงานแนะแนว ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรโดยการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม ศึกษาต่อหรือศึกษาดูงาน เป็นต้น ใช้เทคนิคการบริหารงานและบริหารคน โดยการสร้างขวัญ กำลังใจและเสริมแรง ตลอดจนการประสานความร่วมมือกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและดำเนินงานแนะแนวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การเสริมประสิทธิภาพการจัดหลักสูตรและการเรียนรู้โดยใช้หลักการแนะแนว กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดไว้ว่า การเสริมประสิทธิภาพการจัดหลักสูตรและการเรียนรู้โดยใช้หลักการแนะแนวนั้น ผู้เรียนทุกคนจะได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ก้าวไปสู่การเป็นคนดี มีปัญญาและมีความสุข ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความสามารถ ดังนี้ 1) มีความสามารถบูรณาการหลักแนะแนวในทุกขั้นตอนตามภารกิจของการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 2) การจัดหลักสูตรต้องสนองความสนใจ ความต้องการ และความแตกต่างระหว่างบุคคลตลอดจนสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในการดำเนินชีวิตและสภาพ ชุมชนสังคม 3) มีการพัฒนาครูให้สามารถใช้เทคนิคการสอนที่สอดคล้องกับบทเรียนและธรรมชาติของผู้เรียน 4) มีการจัดบรรยากาศที่สร้างแรงจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ มีสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ อุปกรณ์และเทคโนโลยีการเรียนการสอนที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้รวดเร็ว 5) มีการพัฒนาให้ผู้เรียนใช้เทคนิคและศิลปะการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเอง

---

[103]กระทรวงศึกษาธิการ, **ชุดการศึกษาด้วยตนเอง: การแนะแนวกับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับที่ 1 ผู้บริหารการศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับการแนะแนว** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2546), 118-129.

และช่วยให้ผู้เรียนมีสภาพจิตใจพร้อมจะเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ 6) ใช้หลักการแนะแนวที่สนองตอบต่อการจัดหลักสูตรสถานศึกษาและการบริหารจัดการหลักสูตร เสนอในตารางที่ 7 ดังนี้

ตารางที่ 6 การใช้หลักการแนะแนวที่สนองตอบต่อการจัดหลักสูตรสถานศึกษาและการบริหารจัดการหลักสูตร

หลักการแนะแนว	การจัดหลักสูตรสถานศึกษา	การบริหารจัดการหลักสูตร
1.จัดบริการให้กับทุกคน (โดยไม่เลือกปฏิบัติ) และให้บริการด้วยความเคารพในเกียรติแห่งความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกันโดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้รับบริการเป็นสำคัญ	การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถ เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด
2. การจัดบริการจะต้องคำนึงถึงสิทธิและเสรีภาพของบุคคลไม่มีการบังคับ	-การจัดการศึกษาสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ -ประชาชนทุกคนได้รับศึกษาอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน -จัดการศึกษาให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย -เด็กทุกคนมีสิทธิที่จะได้เรียน -เด็กมีสิทธิเลือกตามความถนัด ความถนัดและความสนใจของผู้เรียนแต่ละคนนั้นสถานศึกษากำหนดขึ้นได้ให้สอดคล้องและสนองตอบศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน	-ยึดหลักบริหารจัดการที่เน้นคุณภาพ ประสิทธิภาพและความเสมอภาค -โรงเรียนต้องเปิดรับเด็กทุกคน -โรงเรียนต้องเปิดหลักสูตรแบบกว้างและยืดหยุ่นเพื่อให้เด็กมีสิทธิที่จะเลือกวิชาเรียนตามความถนัดและสนใจได้โดยอิสระ

ตารางที่ 6 การใช้หลักการแนะแนวที่สนองตอบต่อการจัดหลักสูตรสถานศึกษาและการบริหารจัดการหลักสูตร (ต่อ)

หลักการแนะแนว	การจัดหลักสูตรสถานศึกษา	การบริหารจัดการหลักสูตร
3.การให้บริการจะต้องตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	-จัดทำสาระ รวมถึงจัดให้สอดคล้องกับความสามารถ ความถนัดและความสนใจของผู้เรียนและกลุ่มเป้าหมาย -หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดสาระการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มไว้เฉพาะส่วนที่จำเป็นในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกคนเท่านั้น สำหรับส่วนที่ตอบสนองความสามารถ	-สถานศึกษาสามารถจัดสาระการเรียนรู้ใหม่ ๆ รายวิชาที่มีความเข้มขึ้นอย่างหลากหลาย ให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนตามความถนัดความสนใจ ความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคล
4.การให้บริการต้องเปิดโอกาสให้บุคคลได้มีบทบาทสำคัญในการใช้ปัญญา เรียนรู้วิธีแก้ปัญหาด้วยตนเองและได้พัฒนาตนเองเต็มศักยภาพ	-จัดการศึกษาโดยยึดหลักผู้เรียนสำคัญที่สุดทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ	-สถานศึกษาจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้ป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกให้ทำได้คิดเป็นทำเป็น
5.การให้บริการ คือ การอำนวยเหตุปัจจัยที่เหมาะสมในการสร้างเสริมพัฒนาการหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์	-ให้สถานศึกษาจัดทำสาระของหลักสูตรส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์ -การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคมแห่งการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต	-จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ -จัดหาอุปกรณ์/สื่อ สิ่งแวดล้อมบริการการปกครองที่เอื้อต่อการพัฒนาเด็ก

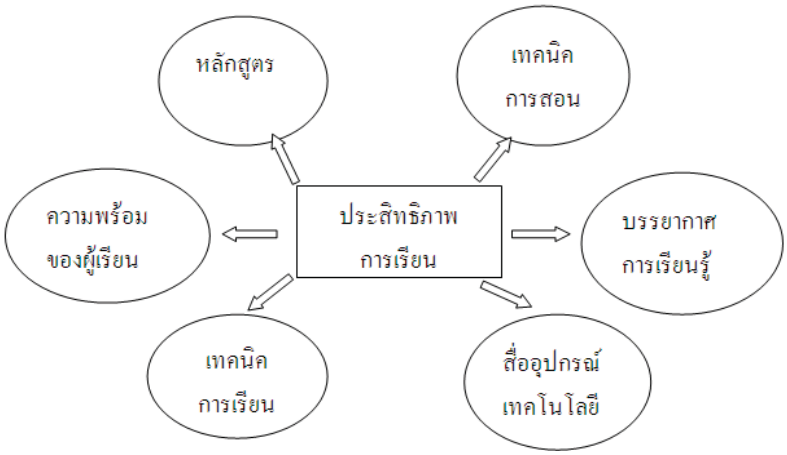
ตารางที่ 6 การใช้หลักการแนะแนวที่สนองตอบต่อการจัดหลักสูตรสถานศึกษาและการบริหารจัดการหลักสูตร (ต่อ)

หลักการแนะแนว	การจัดหลักสูตรสถานศึกษา	การบริหารจัดการหลักสูตร
6.การให้บริการช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ เป็นภารกิจที่พึงกระทำด้วยความเมตตาและด้วยความรู้ความเข้าใจ	-การจัดการศึกษาอบรมของรัฐต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วม ขององค์กรปกครองท้องถิ่น และชุมชนเปิดโอกาสให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัด การศึกษาพัฒนาสาระและ กระบวนการเรียนรู้	-สถานศึกษาต้องมีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน ให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาเป็นไปอย่างต่อเนื่อง -การจัดการเรียนรู้มุ่งปลูกฝังให้ผู้เรียนเข้าใจและเห็นคุณค่าของตนเอง เห็นอกเห็นใจผู้อื่น สามารถแก้ปัญหา ข้อขัดแย้งทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม

ที่มา : กระทรวงศึกษาธิการ, **ชุดการศึกษาด้วยตนเอง: การแนะแนวกับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับที่ 1 ผู้บริหารการศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับการแนะแนว**(กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2546), 134-135.

นอกจากการจัดหลักสูตรแล้ว การจัดการเรียนการสอนเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนรู้ เพราะการเรียนการสอนเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้เรียนและผู้สอนโดยตรง ในสถานศึกษาอาจมีปัญหาเกี่ยวกับครูผู้สอนเช่น ไม่เอาใจใส่การสอน สอนไม่เข้าใจ น่าเบื่อ ใช้เทคนิควิธีสอนแบบเดียว ชอบดุและลงโทษ ชอบทำงานคนเดียว หรือปัญหาเกี่ยวกับตัวผู้เรียน เช่น เรียนอ่อน ขาดทักษะทางการเรียน กลัวการสอบตก หรือมีวิธีเรียนไม่ถูกต้อง ไม่ชอบวิชาที่เรียน มีอคติไม่ชอบครูผู้สอน หรือมีปัญหาส่วนตัว เช่น การปรับตัว ขาดความรักความอบอุ่น ฯลฯ ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องดำเนินการแก้ไขและส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมสนับสนุนด้านครูผู้สอน สื่อ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้เสนอแผนภูมิการส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้

โดยนำเสนอในแผนภูมิที่ 9 ดังนี้[104]



แผนภูมิที่ 9 การส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้
ที่มา : กระทรวงศึกษาธิการ, **ชุดการศึกษาด้วยตนเอง: การแนะแนวกับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับที่ 1 ผู้บริหารการศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับการแนะแนว**(กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2546), 133.

สรุป การเสริมประสิทธิภาพการจัดหลักสูตรและการเรียนรู้โดยใช้หลักการแนะแนวนั้น จัดบริการให้กับทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สิทธิและเสรีภาพของบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้เรียนแก้ปัญหาด้วยตนเองและได้พัฒนาตนเองเต็มศักยภาพ พึงกระทำด้วยความเมตตา ความรู้ความเข้าใจตลอดจนผู้บริหารต้องให้การส่งเสริม สนับสนุนด้านครูผู้สอน สื่อ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียน

การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อม กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ว่า การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกที่ดีและเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาต้องพัฒนาบรรยากาศ สภาพแวดล้อมแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาหลากหลายเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องช่วยปลุกเร้าจูงใจและเสริมแรงให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ รวมทั้งปลูกฝังเจตคติ ค่านิยมที่ดีงาม ตลอดจนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้เกิดแก่ผู้เรียน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 กำหนดแนวทางการศึกษาในหมวด 4 มาตราที่ 24 ข้อ (5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมี

---

[104]กระทรวงศึกษาธิการ, **ชุดการศึกษาด้วยตนเอง: การแนะแนวกับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับที่ 1 ผู้บริหารการศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับการแนะแนว**, 133-135.

ความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ และข้อ (6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ ดังนั้นการจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษามีผลต่อจิตใจและพฤติกรรมของผู้เรียนไม่น้อยกว่าบทเรียน เพราะการเรียนจะเกิดขึ้นได้อย่างมีพลังเมื่อร่างกายมีความผ่อนคลาย สมองแจ่มใส และจิต มีสมาธิ บรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ที่เอื้อต่อการเรียนรู้แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ (physical environment) 2) บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมด้านจิตใจ (psychological environment) ในการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมนั้นผู้บริหารสถานศึกษาถือว่า เป็นบุคคลที่สำคัญในการบริหารจัดการพัฒนาบรรยากาศสภาพแวดล้อม แหล่งการเรียนรู้ โดยจะต้องมีการดำเนินการอย่างครอบคลุมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนตามธรรมชาติและศักยภาพการสำรวจบรรยากาศและสภาพแวดล้อม มีรายละเอียด ดังนี้

1. บรรยากาศในห้องเรียน ประกอบด้วย 1) บรรยากาศด้านกายภาพ หมายถึง จัดที่นั่งรูปแบบต่าง ๆ อย่างเหมาะสม จัดมุมความรู้ต่างๆ เช่น จัดป้าย มุมคณิตศาสตร์ มุมภาษาไทย เป็นต้น การเก็บสื่อและอุปกรณ์ มีระบบระเบียบ ใช้สีห้องเหมาะสม เสียงในห้องเรียนชัดเจน ไม่มีเสียงรบกวนจากภายนอก แสงสว่างพอเพียง อากาศถ่ายเท ตกแต่งห้องเรียนให้สวยงาม 2) บรรยากาศด้านจิตใจ หมายถึง บรรยากาศเป็นมิตร มีการให้อภัย มีความเสมอภาค มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ได้เรียนตามความถนัด ความสนใจ ได้แสดงผลงาน ได้รับความรักจากครูและเพื่อน มีแรงจูงใจ ได้รับการยอมรับจากครูและเพื่อน ครูและเพื่อนสนใจเอาใจใส่

2. บรรยากาศนอกห้องเรียน ประกอบด้วย 1) บรรยากาศด้านกายภาพ หมายถึง มีแหล่งนันทนาการ เช่น กีฬา ดนตรี เป็นต้น มีเครื่องอำนวยความสะดวกและสวัสดิการ เช่น ห้องพยาบาล ห้องส้วม น้ำดื่ม มีแหล่งเรียนรู้ เช่น ศูนย์การเรียนห้องคอมพิวเตอร์ ห้องสมุด ห้องโสตทัศนศึกษา พิพิธภัณฑ์ ห้องแนะแนว ห้องจริยธรรม เป็นต้น บริเวณโรงเรียนร่มรื่นสวยงาม เป็นระเบียบ จัดให้มีสวนหย่อม มุมปลูกไม้ดอกไม้ประดับ ลานอเนกประสงค์ มุมพักผ่อน เป็นต้น 2) บรรยากาศด้านจิตใจ หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างผู้เรียนกับบุคลากรในโรงเรียนเป็นมิตรและอบอุ่น มีกิจกรรมหลากหลายตามความสามารถ ได้รับการสงเคราะห์และช่วยเหลือ กฎระเบียบของโรงเรียนไม่เคร่งครัดจนเกินไป

นอกจากการจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้แล้วการจัดบริการเสริมอื่นๆ ที่เป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพแล้ว ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการโดยการระดมทรัพยากรรอบด้านและประสานสัมพันธ์ให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานในการจัดบริการต่างๆ ควรคำนึงถึงความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญอาจมีความหลากหลายและสนองความต้องการ

ที่แตกต่างกัน เช่น การจัดหาทุนและอาหารกลางวัน จัดหางาน การฝึกงานและหารายได้ระหว่างเรียน สอนซ่อมเสริม จัดบริการช่วยเหลือผู้เรียนที่มีปัญหา การจัดศูนย์การเรียนรู้ การบริการด้านสุขภาพ[105]

สรุปได้ว่า การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ผู้บริหารต้องพัฒนาบรรยากาศสภาพแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างหลากหลายและเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง ช่วยปลุกเร้า จูงใจ และเสริมแรงให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ รวมทั้งปลูกฝังเจตคติ ค่านิยมที่ดีงาม ตลอดจนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้เกิดแก่ผู้เรียน ให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกที่ดีและเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

การนิเทศ ติดตาม และประเมินผล การแนะแนวตามมาตรฐานการแนะแนวที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การแนะแนวระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐานในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่11 (พ.ศ. 2555-2559) ใช้เป็นกรอบทิศทางในการดำเนินงานแนะแนวของสถานศึกษา นอกจากจะเป็นประโยชน์เพื่อพัฒนาการแนะแนวของสถานศึกษาสู่มาตรฐานกลางแล้วยังใช้เป็นกรอบในการส่งเสริม กำกับ ดูแล ตรวจสอบ นิเทศ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา เป็นการประกันคุณภาพและเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการแนะแนวของสถานศึกษามาตรฐานกลางอีกด้วย สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษาได้ร่างมาตรฐานการแนะแนวไว้ทั้งหมด 8 มาตรฐาน 18 ตัวบ่งชี้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

ด้านที่ 1 ด้านผู้เรียน มี 3 มาตรฐาน 7 ตัวบ่งชี้ มาตรฐานที่ 1 รู้จัก เข้าใจและเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น ตัวบ่งชี้ 1) รู้จักและเข้าใจผู้อื่น 2) ยอมรับและสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 3) มีความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจในตนเองและผู้อื่น มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนสามารถวางแผนชีวิตด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม ตัวบ่งชี้ 1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง ด้านการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านส่วนตัวและสังคมได้ตามความเป็นจริง 2) สามารถตัดสินใจและวางแผนด้านการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านส่วนตัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ตัวบ่งชี้ 1) รู้เท่าทันและยอมรับการเปลี่ยนแปลงของสังคม 2) สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

ด้านที่ 2 คุณภาพการดำเนินงานแนะแนว มี 3 มาตรฐาน 7 ตัวบ่งชี้ มาตรฐานที่ 4 ครูแนะแนว/ครูที่ทำหน้าที่แนะแนวมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและมีจรรยาบรรณในการแนะแนว ตัวบ่งชี้ 1) รู้และเข้าใจปรัชญา หลักการ ขอบข่าย ยุทธศาสตร์ทางการแนะแนว 2) สามารถนำความรู้ความเข้าใจไปใช้ในการปฏิบัติงานแนะแนว 3)ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ มาตรฐานที่ 5 สถานศึกษาจัดบริการแนะแนว ตัวบ่งชี้ 1) จัดบริการแนะแนวทั้ง 5 บริการ ครอบคลุม

---

[105]กระทรวงศึกษาธิการ, **ชุดการศึกษาด้วยตนเอง : การแนะแนวกับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับที่ 1 ผู้บริหารการศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับการแนะแนว**, 153-156.

ขอบข่ายการแนะแนวอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 2) ประสานและมีส่วนช่วยเหลือในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มาตรฐานที่ 6 สถานศึกษาจัดกิจกรรมแนะแนวตามหลักสูตรสถานศึกษา ตัวบ่งชี้ 1) จัดกิจกรรมแนะแนวสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาครอบคลุมขอบข่ายการแนะแนว 2) ความพึงพอใจของผู้เรียนในการเข้าร่วมกิจกรรมแนะแนว

ด้านที่ 3 คุณภาพการบริหารจัดการการแนะแนวมี 2 มาตรฐาน 4 ตัวบ่งชี้ มาตรฐานที่ 7 ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจและเห็นความสำคัญของงานแนะแนวตัวบ่งชี้ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนวให้บรรลุเป้าหมาย มาตรฐานที่ 8 สถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการการแนะแนว ตัวบ่งชี้ 1) จัดการบริหารจัดการงานแนะแนวอย่างเป็นระบบ 2) จัดให้มีครูแนะแนว/ครูที่ทำหน้าที่แนะแนว 3) มีภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในงานแนะแนว[106]

งานนิเทศ ติดตามและประเมินผลการแนะแนวในสถานศึกษาเป็นงานค่อนข้างใหญ่ซับซ้อน มีข้อควรพิจารณาหลายประการต้องใช้บุคลากรจากหลายฝ่าย ผู้บริหารจึงควรดำเนินการอย่างเป็นขั้นเป็น และสอดคล้องกับมาตรฐานการแนะแนวของสถานศึกษาที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การนิเทศ ติดตามและประเมินผล เป็นกระบวนการสำคัญทำให้เกิดการพัฒนางานให้ข้อมูลย้อนกลับที่จะนำไปปรับปรุงและพัฒนาระบบการดำเนินงานแนะแนวให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น อีกทั้งเป็นการประกันคุณภาพการแนะแนว จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการวางแผนและกำหนดมาตรฐานงานแนะแนวให้ชัดเจนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการแนะแนวของสถานศึกษาที่กำหนดไว้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดแนวปฏิบัติการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายของสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดให้สถานศึกษาในสังกัดเร่งรัดการพัฒนางานแนะแนวให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนานักเรียน โดยให้สถานศึกษาดำเนินงานแนวปฏิบัติ 3 ด้าน คือ การจัดกิจกรรมแนะแนว การให้บริการแนะแนว และการบริหารการจัดการแนะแนว ดังนี้

1. ด้านการจัดกิจกรรมแนะแนว ประกอบด้วยแนวปฏิบัติ คือ

1.1 ให้ครูแนะแนวหรือครูที่รับผิดชอบชั่วโมงแนะแนวใช้เวลาในการจัดกิจกรรมแนะแนวให้เป็นไปตามเป้าประสงค์และเจตนารมณ์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน

1.2 ครูแนะแนวหรือครูที่รับผิดชอบจัดกิจกรรมในชั่วโมงแนะแนวต้องมีแผนการจัดกิจกรรมแนะแนวที่ชัดเจน

---

[106]สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, **ร่างมาตรฐานการแนะแนว** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2554), 1-8.

1.3 จัดกิจกรรมแนะแนวให้เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการ ความจำเป็นของนักเรียนเป็นรายบุคคล โดยคำนึงถึงบริบทต่าง ๆ ของโรงเรียน ท้องถิ่น และชุมชน ทั้งนี้ต้องให้ครอบคลุมทั้งในด้านการแนะแนวอาชีพ ด้านการศึกษาต่อ ด้านชีวิตและสังคม ในสัดส่วนที่เหมาะสมกับวัยและระดับการศึกษาของนักเรียน

1.4 พัฒนาการจัดกิจกรรมแนะแนว ให้มีรูปแบบวิธีการและกระบวนการที่หลากหลาย มีสื่ออุปกรณ์ที่น่าสนใจ และมีการวัดผลการจัดการเรียนรู้และการประเมินผลการจัดกิจกรรมอย่างเป็นระบบ

1.5 มีการบูรณาการกิจกรรมแนะแนวเข้ากับการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นหรือกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอื่น ครูแนะแนวหรือผู้รับผิดชอบต้องมีแผนและแนวทางการจัดกิจกรรมให้ตอบสนองตามตัวชี้วัดและมาตรฐานการเรียนรู้ด้านการแนะแนวที่ชัดเจน

2. ด้านการให้บริการแนะแนว ประกอบด้วยแนวปฏิบัติ คือ

2.1 จัดให้มีการบริการแนะแนวภายในสถานศึกษาที่ครอบคลุมทั้งทางด้านการแนะแนวอาชีพ ด้านการศึกษาต่อ และด้านชีวิตและสังคม โดยให้ผู้เรียนสามารถเข้าขอรับบริการได้โดยสะดวก

2.2 นำข้อมูลนักเรียนรายบุคคลที่ได้จากการคัดกรองไปใช้เป็นฐานในการจัดบริการแนะแนวเชิงรุกให้แก่นักเรียน โดยมุ่งให้นักเรียนมีทิศทางและเป้าหมายในการเรียน

2.3 พัฒนาระบบข้อมูลเพื่อการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพเพื่อการมีงานทำที่ชัดเจน ทันสมัย ผู้เรียนรู้จักและเข้าใจลักษณะขอบข่ายและมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพต่าง ๆ สามารถนำไปเป็นแนวทางในการตัดสินใจเลือกอาชีพและศึกษาต่อได้อย่างถูกต้อง

2.4 การแนะแนวชีวิตและสังคมควรเป็นไปเพื่อการเสริมสร้างทักษะชีวิต ตามจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ได้แก่ การตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเอง การคิดวิเคราะห์ตัดสินใจและแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การจัดการกับอารมณ์และความเครียดรวมทั้งการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

3. ด้านการบริหารการจัดการแนะแนว ประกอบด้วยแนวปฏิบัติ คือ

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ต้องมีความตระหนักในความสำคัญของการแนะแนวโดยใช้งานแนะแนวเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

3.2 ให้กำหนดงานแนะแนวไว้ในโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนและกำหนดให้มีคณะทำงานหรือผู้รับผิดชอบงานแนะแนวได้อย่างเหมาะสม

3.3 ให้มีแผนงาน โครงการและกิจกรรมการดำเนินงานแนะแนวไว้ในแผนพัฒนาหรือแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน

3.4 โรงเรียนควรส่งเสริม สนับสนุนให้ครูแนะแนวหรือครูที่ทำหน้าที่แนะแนวได้รับการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ ทักษะและประสบการณ์ด้านการแนะแนวอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง

3.5 ผู้บริหารให้การส่งเสริม นิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงานแนะแนวอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอและนำผลการประเมินไปสู่การพัฒนางานแนะแนวให้มีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบ

3.6 ให้บูรณาการดำเนินงานแนะแนวเข้ากับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ระบบกิจกรรมนักเรียน และระบบการเรียนรู้ รวมทั้งระบบงานอื่น ๆของโรงเรียน โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะต่าง ๆของนักเรียน[107]

สรุปได้ว่า การดำเนินงานแนะแนว ต้องมีการบริหารจัดการอย่างมีระบบ มีขั้นตอน ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและที่สำคัญมีแนวปฏิบัติในการดำเนินงาน คือ ด้านการจัดกิจกรรมแนะแนว ด้านการให้บริการแนะแนว และด้านการบริหารการจัดการแนะแนว

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จัดตั้งขึ้นปีพุทธศักราช 2553 เป็นผลจากการที่กระทรวงศึกษาธิการปรับโครงสร้างการบริหารราชการเป็นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดแบ่งเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 7 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2552 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 และมาตรา8 และมาตรา 33 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงโดยคำแนะนำของสภาการศึกษาเมื่อคราวประชุมครั้งที่ 2/2553 วันที่ 17 สิงหาคม 2553 ได้กำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต ในส่วนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ประกอบด้วยท้องที่จังหวัดราชบุรีและกาญจนบุรี ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองราชบุรี

สำนักงานเขต มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบราชการกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ 1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษา

---

[107] สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, **แนวการจัดกิจกรรมแนะแนวตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**, 61-62.

ของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น 2) วิเคราะห์การตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบรวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว 3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 4) กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา 5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 6) ประสานการระดมทรัพยากรต่าง ๆรวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา 9) ดำเนินการและประสานส่งเสริม สนับสนุน การวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 10) ประสานส่งเสริมการดำเนินการของอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา 11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 12) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มิได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ส่วนราชการภายใน มีดังนี้ คือ กลุ่มอำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มส่งเสริมและจัดการศึกษา กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลก กลุ่มบริหารงานบุคคล[108]

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ตั้งอยู่ที่ ถนนไกรเพชร ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี เป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานใน 2 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดกาญจนบุรี และจังหวัดราชบุรี เป็นพื้นที่ชายแดนด้านตะวันตกของประเทศไทย ประกอบด้วยภูเขา ที่ราบ มีสภาพภูมิศาสตร์เกือบทุกลักษณะ ของภูมิประเทศ มีอากาศแบบมรสุมเมืองร้อน 3 ฤดู ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ อาชีพทั่วไป ประกอบอาชีพเกษตรกรรม เช่น ทำไร่ ทำนา ทำสวน ประมง และเลี้ยงสัตว์ นอกจากนี้ ยังมีการอุตสาหกรรม โรงงานน้ำตาล โรงงานกระดาษ โรงงานผลไม้กระป๋อง โรงงานเครื่องปั้นดินเผา โรงงานสิ่งทอ โรงงานเคลือบพลาสติก และโรงงานอาหารสัตว์ เป็นต้น

---

[108]สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8, **เอกสารรายงานข้อมูลสารสนเทศปีการศึกษา 2555** (ราชบุรี : กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8, 2555), 1-3.

มีพื้นที่ทั้งหมด 24,679,610 ตารางกิโลเมตร ประชากรทั้งสิ้น จำนวน 1,678,851 คน เป็นชาย 831,761 คน หญิง 847,090 คน มีอำเภอ จำนวน 23 อำเภอ ตำบล จำนวน 202 ตำบล เทศบาลเมือง จำนวน 5 แห่ง เทศบาลตำบล จำนวน 68 แห่ง อบต. จำนวน 159 แห่ง มีภารกิจหลักในการประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระดับมัธยมศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนอายุ 12 - 18 ปี ในพื้นที่จังหวัดราชบุรี และจังหวัดกาญจนบุรี จำนวนสถานศึกษามีทั้งสิ้น 55 แห่ง ประกอบด้วยจังหวัดราชบุรี 26 แห่ง จังหวัดกาญจนบุรี 29 แห่ง มีจำนวนนักเรียนทั้งหมด 59,854 คน แบ่งเป็นระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 36,723 คน ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย 22,901 คน และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ 230 คน จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาทั้งหมด 2,917 คน ข้าราชการครู 2,513 คน พนักงานราชการ 81 คน และลูกจ้างประจำ 223 คน[109]

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารและการดำเนินงานแนะแนว ดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

ชัยพร พันธุ์น้อย ได้ศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะในสภาพปัจจุบันและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของครู จำนวน 333 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะในสภาพปัจจุบันของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษตามความคิดเห็นของครูด้านบุคลิกภาพอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของครูพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน[110]

---

[109]สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8, **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2556** (ราชบุรี: กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8, 2556), 28.

[110]ชัยพร พันธุ์น้อย,“คุณลักษณะในสภาพปัจจุบันและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของครูศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 6 จังหวัดลพบุรี” (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, 2548), ง.

พินิจ ทางทอง ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำนวน 234 คน ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารสถานศึกษาทีมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน[111]

สมถวิล ชูทรัพย์ ได้ศึกษาการพัฒนาเครื่องมือและตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ผลการศึกษา พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย 17 คุณลักษณะ คือ 1) คุณลักษณะทางกาย 2) คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ 3) คุณลักษณะทางสังคม 4) คุณลักษณะส่วนบุคคล 5) คุณลักษณะด้านความรู้ 6)คุณลักษณะด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน 7) คุณลักษณะด้านวิชาชีพ 8) คุณลักษณะทางแรงจูงใจ 9) คุณลักษณะทางทักษะ 10) คุณลักษณะด้านการบริหาร 11) คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม 12) คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ 13) คุณลักษณะด้านความสามารถในการวางแผนการทำงาน 14) คุณลักษณะด้านความสามารถที่จะทำงานร่วมกับคนอื่น 15) คุณลักษณะด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับชุมชน 16) คุณลักษณะด้านความสามารถในฐานะผู้นำด้านศาสนา วัฒนธรรมและจริยธรรม 17) คุณลักษณะด้านทัศนคติ[112]

วรพร กสานติ์ศรี ได้ศึกษา การพัฒนาการดำเนินงานแนะแนวโรงเรียนพุทไธสง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า 1) การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนไม่ได้รับการเอาใจใส่อย่างจริงจังและชัดเจนทั้งทางด้านผู้รับผิดชอบและผู้เกี่ยวข้อง 2) ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานแนะแนวขาดความรู้ ความเข้าใจ ขาดประสบการณ์และทักษะด้านกระบวนการดำเนินงานแนะแนว ขาดการดำเนินงานที่ต่อเนื่องเป็นระบบ 3) ผู้บริหารขาดการกำกับ ติดตาม และการนิเทศภายในงานแนะแนวอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรมในทางปฏิบัติในการบริหารงานแนะแนว 4) ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้ที่เกี่ยวข้องในเขตบริการไม่เข้าใจและไม่เห็นความสำคัญทางด้านการแนะแนวของโรงเรียน

---

[111]พินิจ ทางทอง, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5” (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2549), ง.

[112]สมถวิล ชูทรัพย์, “การพัฒนาเครื่องมือและตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ” (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550), ง.

ขาดการมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ผลการพัฒนาการดำเนินงานแนะแนว 5 บริการ ประกอบด้วย บริการรวบรวมข้อมูลเป็นรายบุคคล บริการสนเทศ บริการให้คำปรึกษา บริการจัดวางตัวบุคคล บริการติดตามประเมินผล โดยการอบรมปฏิบัติการการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการนิเทศติดตาม พบว่า 1) กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินงานทั้ง 5 บริการ มีความตระหนักในหน้าที่และเห็นความสำคัญของงานแนะแนว 2) มีการดำเนินงานแนะแนวเพื่อให้บริการและพัฒนานักเรียนทั้ง 5 บริการ อย่างต่อเนื่องเอาใจใส่เพิ่มมากขึ้นจะเห็นได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียน เพื่อการคัดกรองนักเรียนให้การช่วยเหลือนักเรียนในความรับผิดชอบอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง มีการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหานักเรียน เพื่อพัฒนาและส่งเสริมผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาตามสภาพของแต่ละบุคคลมากขึ้น 3) ผู้ปกครอง ให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียนมากขึ้นโดยได้รับการประสานงานกับครูที่ปรึกษาของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง มีเครือข่ายผู้ปกครองและชุมชนในการพัฒนานักเรียนและโรงเรียนอย่างกัลยาณมิตร[113]

สุรสิทธิ์ คะลีล้วน ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน 91 คน ครู 322 คน รวม 413 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูผู้สอน[114]

ปรารภ หลงสมบุญ ได้ทำวิจัย เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 อยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและแยกพิจารณาในแต่ละด้าน 2) การมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 อยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวม

---

[113]วรพร กสานติ์ศรี, “การพัฒนาระบบงานแนะแนวโรงเรียนพุทไธสง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์” (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2551), 89-90.

[114]วนิดา พิพัฒน์วัฒนะกุล, “การศึกษาคุณลักษณะผู้นำและประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทรรศนะของครู จังหวัดอุทัยธานี” (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2551), ง.

และแยกพิจารณาในแต่ละด้าน 3) คุณลักษณะของผู้บริหารส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมคุณลักษณะทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05[115]

พระมหาบุญทัน อภิปุญโญ ไชยพัน ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำนวน 341 คน ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05[116]

วิภา ชัยยะ ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานแนะแนวมิติใหม่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนวควรมีส่วนร่วมในการวางแผนด้านโครงสร้างระบบงานแนะแนว ด้านบุคลากรแนะแนว ด้านงบประมาณ และด้านการจัดการแนะแนว โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานแนะแนวระดับจังหวัด จัดตั้งศูนย์แนะแนวประจำจังหวัด สถานศึกษาควรดำเนินงานตามแผนและปฏิทินการปฏิบัติงาน มีการประสานความร่วมมือกับทุกฝ่ายโดยเฉพาะงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านการแนะแนว ที่สำคัญทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องควรปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างจริงจัง ควรมีการนิเทศการดำเนินงานโดยการร่วมประชุมเสวนาแสดงข้อคิดเห็น วิเคราะห์ผลการดำเนินงาน สรุปสภาพปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่าง ๆ

---

[115]ปรารภ หลงสมบุญ. “คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2.” (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552), ง.

[116]พระมหาบุญทัน อภิปุญโญ ไชยพัน,“การศึกษาคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4” (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2552), ง.

และนำผลการวิเคราะห์ในประเด็นที่เป็นปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานมาร่วมกันวางแผน ปรับปรุง พัฒนาให้มีประสิทธิภาพต่อไป[117]

นาวาวี ยามา ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มงานการบริหารงานบุคคล โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส จำนวน 210 คน ผลการวิจัย พบว่า ระดับแรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้ากลุ่มงานการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน[118]

งานวิจัยต่างประเทศ

แมกนูสัน (Magnuson) ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จนั้นประกอบด้วยคุณลักษณะทั้งในด้านส่วนตัวและลักษณะด้านวิชาชีพ คุณลักษณะส่วนตัว ได้แก่ มีความยุติธรรม มีความรู้ มีอารมณ์มั่นคง เปิดเผย เข้าใจง่าย มีความมั่นคง คือ คงเส้นคงวา และมีความเห็นใจผู้อื่น คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ได้แก่ มีความรู้ในการบริหารดี รู้จักที่จะมอบหมายงาน มีการวางแผนและจัดหน่วยงานดี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความสามารถตัดสินใจดี มีความสามารถในการติดต่อผู้อื่นได้ รู้จักใช้อำนาจเหมาะสม[119]

สต๊อกดิลล์ (Stogdill) ได้รวบรวมผลการวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพและพฤติกรรมของผู้บริหาร โดยจำแนกออกเป็นกลุ่มตามผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. บุคลิกภาพและพฤติกรรมของผู้บริหาร ผลการวิจัยมากกว่า 15 เรื่อง พบว่า ผู้บริหารควรมีบุคลิกภาพและพฤติกรรมเหนือกว่าบุคคลอื่น ๆ ในเรื่องต่อไปนี้ คือ เชาว์ปัญญาดี มีนิสัย

---

[117]วิภา ชัยยะ,“ การบริหารงานแนะแนวมิติใหม่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงราย ” (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 2552), ง.

[118]นาวาวี ยามา, “แรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส” (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 2553), ง.

[119]W. G. Magnuson, **The Characteristics of Successful School Business Managers** (Los Angeles: University of Southern California, 1991), 78-91.

รักการค้นคว้า ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ มีความรู้ทันสมัยและกว้างขวาง ชอบกิจกรรมและงานสังคม มีมารยาทสังคมดี มีฐานะทางเศรษฐกิจดี

2. บุคลิกลักษณะผู้บริหารที่ดี ผลการวิจัยมากกว่า 10 เรื่อง พบว่าผู้บริหารควรมีบุคลิกลักษณะ ดังนี้ คือ มีความสามารถในการเข้าสังคม มีจิตวิทยาในการเจรจา มีมารยาททางสังคมดี มีความคิดริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆเพื่อนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม มีความอดทนต่อความยากลำบาก รู้หลักวิธีทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง หมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ มีความเชื่อมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและคิดสิ่งใหม่ๆ มีความสามารถในการพูดและเขียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ[120]

เอคิน (Eakin) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน St. Louis พบว่าคุณลักษณะผู้นำอยู่ในระดับมากและมีคุณลักษณะที่จำเป็นต้องมีและทำให้ประสบความสำเร็จ คือ ความรับผิดชอบ ความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบเฉียบแหลม มีความยืดหยุ่นในหน้าที่ มีความเข้าใจในระบบครอบครัวของผู้ร่วมงานในแต่ละคน[121]

แกมบิล (Gambil) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีมาให้บริการแนะแนว จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาการให้บริการให้คำปรึกษาด้วยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ โดยการเข้าระบบสืบค้นทาง World Wide Web (WWW) ผลการตรวจสอบพบว่า เป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ในการใช้แนะแนวการให้คำปรึกษา การแนะแนวของผู้ให้คำปรึกษาต้องพัฒนาไปสู่การใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน จุดประสงค์ทั้งหมดเพื่อจัดหารูปแบบการบริการให้คำปรึกษาที่หลากหลาย โดยการรวบรวมเครื่องมือเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์โดยเฉพาะแหล่งข้อมูลอินเทอร์เน็ต สามารถให้ประโยชน์แก่นักเรียนได้[122]

---

[120]Stogdill M. Ralph. **Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research**. New York: The Free Press, 1981., XI.

[121]C. J. Eakin. **Perception of principals and teachers concerning desirable leadership traits for principals in St. Louis Elementary School** (St. Louis Missouri) Dissertation Abstracts International, 58 (10), 39-A., 1997.

[122]Gloria, Gambil –Pynn, "Technology-enchanced Guidance Service : An Exploration and Example in a Junior High Setting," **Master Abstracts International** 38,4 (August 2000), 845.

สรุป

จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า งานแนะแนวนั้นเป็นงานสำคัญงานหนึ่งที่สถานศึกษาจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบเพื่อช่วยเหลือผู้เรียนให้สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ การดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำจึงเป็นบุคคลสำคัญในการสนับสนุนบุคลากรให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ควรมีการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่องให้เหมาะกับสถานการณ์ด้านการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว บริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ส่งผลแก่ผู้เรียน ชุมชน และสถานศึกษา งานแนะแนวจึงเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้เรียนไปสู่จุดมุ่งหมาย ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก แต่การพัฒนาดังกล่าวนั้นย่อมขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของผู้นำในสถานศึกษา โดยคุณลักษณะพื้นฐานที่จำเป็นและสำคัญของผู้บริหารควรประกอบด้วยคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ด้านการจูงใจ และด้านสติปัญญา ตลอดจนให้ความสำคัญกับการดำเนินงานแนะแนวอย่างเป็นระบบ โดยมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านการจัดกิจกรรมแนะแนว ด้านการให้บริการแนะแนว และด้านการบริหารการจัดการแนะแนว คุณลักษณะดังกล่าวส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้สอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตรแกนกลาง จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงได้นำคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 มาศึกษาวิจัยในครั้งนี้

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 2) การดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 3) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ใช้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 6 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน รองผู้อำนวยการที่รับผิดชอบงานแนะแนว/หัวหน้าวิชาการ 1 คน หัวหน้ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 1 คน หัวหน้างานแนะแนว 1 คน ครูที่ปฏิบัติงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน1คน และครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา 1 คน รวมทั้งสิ้น 288 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของดูบริน (Dubrin) และการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาตามแนวปฏิบัติของสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยไว้ ดังนี้ คือ

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย ขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาเอกสาร ตำรา ข้อมูลสถิติ บทความต่าง ๆ รายงานการวิจัย ตลอดจนวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำโครงร่างงานวิจัยภายใต้คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา และเสนอโครงร่างวิจัยต่อภาควิชาการบริหารการศึกษา เพื่อขอความเห็นชอบและอนุมัติโครงร่างงานวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานตามโครงการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยจัดสร้างเครื่องมือนำเครื่องมือไปพัฒนาและตรวจสอบเพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือ แล้วนำไปเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย นำข้อมูลที่ได้มาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์

และความถูกต้อง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและแปรผลการวิเคราะห์ข้อมูล

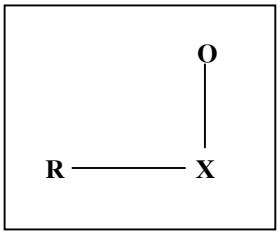
ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการจัดทำร่างร่ายงานการวิจัย เสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ จัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อเสนอขอจบการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยเป็นครั้งนี้ไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วยแผนแบบของการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูล ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

แผนแบบของการวิจัย

แผนแบบการวิจัยที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้แผนแบบการวิจัยแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาวการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one-shot, non-experimental case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram)ได้ดังนี้



เมื่อ R หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่ม

X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา

O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 จำนวน 55 แห่ง ประกอบด้วยสถานศึกษาในจังหวัดราชบุรี 26 แห่ง และจังหวัดกาญจนบุรี 29 แห่ง ทั้งนี้ไม่นับรวมโรงเรียนสมเด็จพระปิยมหาราชรมณียเขต โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์พนมทวน และโรงเรียนเอกชน

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)[1] ได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 48 แห่ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและกระจาย ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) เป็นรายจังหวัด ดังแสดงในตารางที่ 7

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 6 คน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา 2) รองผู้อำนวยการที่รับผิดชอบงานแนะแนว/หัวหน้าวิชาการ 3) หัวหน้ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 4) หัวหน้างานแนะแนว 5) ครูที่ปฏิบัติงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และ 6) ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา รวมผู้ให้ข้อมูล 288 คน ดังรายละเอียดตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูล

อำเภอ	สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8		ผู้ให้ข้อมูล (คน)						
	ประชากร (สถานศึกษา)	กลุ่มตัวอย่าง (สถานศึกษา)	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	รองผู้อำนวยการที่รับผิดชอบงานแนะแนว/หัวหน้าวิชาการ	หัวหน้ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	หัวหน้างานแนะแนว	ครูที่ปฏิบัติงานระบบดูแล	ครูประจำชั้น / ครูที่ปรึกษา	รวม
ราชบุรี	26	23	23	23	23	23	23	23	**138**
กาญจนบุรี	29	25	25	25	25	25	25	25	**150**
รวมทั้งสิ้น	**55**	**48**	**48**	**48**	**48**	**48**	**48**	**48**	**288**

[1]Robert V. Krejcie and Daryle W. Morgan, "Determining Sample Size for Research Activities," **Journal for Education and Psychological Measurement**, No.3 (November, 1970) : 608.

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน

2. ตัวแปรต้น (X_{tot}) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ตามแนวคิดของดูบริน (Dubrin) ประกอบด้วย

2.1 ด้านบุคลิกภาพ (X_1) หมายถึง ผู้บริหารมีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป ประกอบด้วย ความมั่นใจในตนเอง การนอบน้อมถ่อมตน การสร้างความไว้วางใจ การกล้าแสดงออก ความเฉียบขาด ความมั่นคงทางอารมณ์ ความกระตือรือร้น อารมณ์ขัน ความอบอุ่นหรือมีความเอื้ออารี และคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับงาน ประกอบด้วยการทุ่มเทให้กับงานและผู้ร่วมงาน ความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการยืดหยุ่นได้และการปรับตัว การควบคุมภายในตนเอง ความกล้าหาญ

2.2 ด้านแรงจูงใจ (X_2) หมายถึง ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจ มีแรงขับและแรงกระตุ้นจูงใจให้ประสบความสำเร็จ มีการยึดมั่นในจริยธรรมการทำงาน มีความมุ่งมั่นสุขุมและรอบคอบ

2.3 ด้านสติปัญญา (X_3) หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ และความเข้าใจทั่วไป มีความรู้ด้านธุรกิจ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการหยั่งลึกถึงบุคคลและสถานการณ์ มีการมองการณ์ไกลและมีทักษะทางความคิด มีการเปิดรับต่อประสบการณ์

3. ตัวแปรตาม (Y_{tot}) เป็นตัวแปรเกี่ยวกับการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาตามกรอบการดำเนินงานแนะแนว 3 ด้าน ของสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา ได้แก่

3.1 ด้านการจัดกิจกรรมแนะแนว (Y_1) หมายถึง สถานศึกษามีครูแนะแนวหรือครูที่รับผิดชอบชั่วโมงแนะแนวใช้เวลาในการจัดกิจกรรมแนะแนวให้เป็นไปตามเป้าประสงค์และเจตนารมณ์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สถานศึกษามีครูแนะแนวหรือครูที่รับผิดชอบจัดกิจกรรมในชั่วโมงแนะแนวและมีแผนการจัดกิจกรรมแนะแนวที่ชัดเจน สถานศึกษาจัดกิจกรรมแนะแนวที่เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการ ความจำเป็นของนักเรียนเป็นรายบุคคลโดยคำนึงถึงบริบทต่าง ๆ ของโรงเรียน ท้องถิ่น และชุมชน ครอบคลุมด้านการแนะแนวอาชีพ การศึกษาต่อ ชีวิตและสังคมในสัดส่วนที่เหมาะสมกับวัยและระดับการศึกษาของนักเรียน สถานศึกษาจัดกิจกรรมแนะแนวโดยมีรูปแบบวิธีการและกระบวนการที่หลากหลาย

มีสื่ออุปกรณ์ที่น่าสนใจ สถานศึกษามีการวัดผลการจัดการเรียนรู้และการประเมินผลการจัดกิจกรรมอย่างเป็นระบบ สถานศึกษามีการบูรณาการกิจกรรมแนะแนวเข้ากับการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นหรือกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอื่น ครูแนะแนวหรือผู้รับผิดชอบต้องมีแผนและแนวทางการจัดกิจกรรมให้ตอบสนองตามตัวชี้วัดและมาตรฐานการเรียนรู้ด้านการแนะแนวที่ชัดเจน

3.2 ด้านการให้บริการแนะแนว (Y_2) หมายถึง สถานศึกษาจัดให้มีบริการแนะแนวที่ครอบคลุมทั้งด้านการแนะแนวอาชีพ การศึกษาต่อ และด้านชีวิตและสังคม ผู้เรียนสามารถขอรับบริการได้โดยสะดวก สถานศึกษานำข้อมูลนักเรียนรายบุคคลที่ได้จากการคัดกรองไปใช้เป็นฐานในการจัดบริการแนะแนวเชิงรุกให้แก่นักเรียนโดยมุ่งให้นักเรียนมีทิศทางและเป้าหมายในการเรียน สถานศึกษาพัฒนาระบบข้อมูลเพื่อการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพเพื่อการมีงานทำที่ชัดเจน ทันสมัย ผู้เรียนรู้จักและเข้าใจลักษณะขอบข่ายและมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพต่างๆ สามารถนำไปเป็นแนวทางในการตัดสินใจเลือกอาชีพและศึกษาต่อได้อย่างถูกต้อง สถานศึกษาจัดบริการแนะแนวชีวิตและสังคมเพื่อการเสริมสร้างทักษะชีวิตตามจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ได้แก่ การตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเอง การคิดวิเคราะห์ตัดสินใจและแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์การจัดการกับอารมณ์และความเครียดรวมทั้งการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

3.3 ด้านการบริหารการจัดการแนะแนว (Y_3) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มีความตระหนักในความสำคัญของการแนะแนวโดยให้งานแนะแนวเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน สถานศึกษากำหนดงานแนะแนวไว้ในโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนและกำหนดให้มีคณะทำงานหรือผู้รับผิดชอบงานแนะแนวได้อย่างเหมาะสม สถานศึกษามีแผนงาน โครงการและกิจกรรมการดำเนินงานแนะแนวไว้ในแผนพัฒนาหรือแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน สถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูแนะแนวหรือครูที่ทำหน้าที่แนะแนวได้รับการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ ทักษะและประสบการณ์ด้านการแนะแนวอย่างน้อยภาคเรียน ละ1 ครั้ง ผู้บริหารให้การส่งเสริม นิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงานแนะแนวอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอและนำผลการประเมินไปสู่การพัฒนางานแนะแนวให้มีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบ สถานศึกษามีการบูรณาการงานแนะแนวเข้ากับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ระบบกิจกรรมนักเรียน และระบบการเรียนรู้ รวมทั้งงานอื่น ๆ ของโรงเรียนโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะต่าง ๆ ของนักเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (questionaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 การสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน

ตอนที่ 2 การสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร (X_{tot}) สร้างตามแนวคิดของ ดูบริน (Dubrin) ประกอบด้วย คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ด้านแรงจูงใจ และด้านสติปัญญา

ตอนที่ 3 การสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา (Y_{tot}) ตามแนวปฏิบัติ 3 ด้าน ของสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา ประกอบด้วย ด้านการจัดกิจกรรมแนะแนว ด้านการให้บริหารแนะแนว และด้านการบริหารการจัดการแนะแนว

แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert' s five rating scale)[2] กำหนดค่าคะแนนของแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหาร/ การดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักคะแนน 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหาร/ การดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักคะแนน 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหาร/ การดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักคะแนน 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหาร/ การดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักคะแนน 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหาร/ การดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักคะแนน 1 คะแนน

---

[2]Rensis Likert, **New Pattern of Management** (New York: McGraw – Hill Book Company, 1961), 73-74.

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือเป็นแบบสอบถามโดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร รวมถึงรายละเอียดของการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา จากนั้นนำข้อมูลที่ศึกษามาสร้างเครื่องมือภายใต้การให้คำปรึกษาของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาตรวจสอบปรับแก้ตามรายละเอียดของตัวแปร จากนั้นนำมาหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัดหรือ IOC (index of Item objective congruence) โดยข้อคำถามมีค่า IOCอยู่ระหว่าง 0.8-1.00 และนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อใช้ทดลองเครื่องมือต่อไป

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับผู้ให้ข้อมูลในสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 แห่ง ๆ ละ 6 คน รวม 30 ฉบับ

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่รับกลับคืนมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach)[3] โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .836

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำบันทึกถึงบัณฑิตวิทยาลัยผ่านภาควิชาการบริหารการศึกษา เพื่อขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการที่รับผิดชอบงานแนะแนว/หัวหน้าวิชาการ หัวหน้ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หัวหน้างานแนะแนว ครูที่ปฏิบัติงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามการวิจัย

2. ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งและเก็บแบบสอบถามโดยรถยนต์ส่วนตัวสำหรับสถานศึกษาที่สามารถดำเนินการได้เพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนสถานศึกษาที่ติดขัดด้วยข้อจำกัดด้านความพร้อม ด้านเวลาของผู้วิจัย หรือเป็นสถานศึกษาที่การคมนาคมไม่สะดวก ผู้วิจัยใช้วิธีการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์พร้อมทั้งซองเปล่าและติดแสตมป์โดยวิธีด่วนพิเศษเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับคืนผู้วิจัยโดยตรง

---

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

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา
2. ลงรหัสข้อมูล นำไปคำนวณค่าสถิติเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล
3. เสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบการบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ศึกษาและข้อคำถามที่ต้องการทราบในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารและระดับการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)[4] ดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 ถึง 5.00 แสดงว่า คุณลักษณะผู้บริหาร/ การดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 ถึง 4.49 แสดงว่า คุณลักษณะผู้บริหาร/ การดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 ถึง 3.49 แสดงว่า คุณลักษณะผู้บริหาร/ การดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 ถึง 2.49 แสดงว่า คุณลักษณะผู้บริหาร/ การดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 ถึง 1.49 แสดงว่า คุณลักษณะผู้บริหาร/ การดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

---

[4]John W. Best, **Research in Education** (New York: Prentice, 1970), 87.

สรุป

การวิจัย เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 2) การดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 3)คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ใช้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำนวน 48 แห่ง เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการที่รับผิดชอบงานแนะแนว/หัวหน้าวิชาการ หัวหน้ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หัวหน้างานแนะแนว ครูที่ปฏิบัติงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ครูที่ปรึกษา/ครูประจำชั้น สถานศึกษาละ 6 คน รวมทั้งสิ้น 288 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารตามแนวคิดของดูบริน (Dubrin) และการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาตามแนวปฏิบัติ 3 ด้าน ของสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการที่รับผิดชอบงานแนะแนว/หัวหน้าวิชาการ หัวหน้ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หัวหน้างานแนะแนว ครูที่ปฏิบัติงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา จากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 48 แห่ง โดยการแจกแบบสอบถาม จำนวน 288 ฉบับ ได้รับกลับคืน 43 แห่ง รวมทั้งสิ้น 258 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.58 นำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

ตอนที่ 3 การดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

ตอนที่ 4 คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยนี้ ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษา 2) รองผู้อำนวยการที่รับผิดชอบงานแนะแนว/หัวหน้าวิชาการ 3) หัวหน้ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 4) หัวหน้างานแนะแนว 5) ครูที่ปฏิบัติงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 6) ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 สถานศึกษา ละ 6 คน รวมทั้งสิ้น 258 คน พิจารณาตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน โดยใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) ดังรายละเอียดตามตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ร้อยละของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	103	39.92
	หญิง	155	60.08
รวม		**258**	**100**
2. อายุ	20 - 30 ปี	14	5.43
	31 - 40 ปี	97	37.60
	41 - 50 ปี	38	14.73
	51 ปีขึ้นไป	109	42.24
รวม		**258**	**100**
3. ระดับการศึกษาสูงสุด	ปริญญาตรี	139	53.88
	ปริญญาโท	114	44.18
	ปริญญาเอก	5	1.94
รวม		**258**	**100**
4. ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	43	16.66
	รองผู้อำนวยการที่รับผิดชอบงานแนะแนว/หัวหน้าวิชาการ	43	16.66
	หัวหน้ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	43	16.67
	หัวหน้างานแนะแนว	43	16.67
	ครูที่ปฏิบัติงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	43	16.67
	ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา	43	16.67
รวม		**258**	**100**
5. ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน	น้อยกว่า 10 ปี	133	51.55
	10 – 20 ปี	54	20.93
	21 - 30 ปี	45	17.44
	มากกว่า 30 ปี	26	10.08
รวม		**258**	**100**

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 258 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 60.08 รองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 39.92 เมื่อพิจารณาอายุพบว่า มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 42.24 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 31- 40 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 37.60 อายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 14.73 และ อายุระหว่าง 20-30 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.43 ทางด้านระดับการศึกษา พบว่า จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุดจำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 53.88 รองลงมา คือ จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 44.18 และจบการศึกษาระดับปริญญาเอก มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.94 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการที่รับผิดชอบงานแนะแนว/หัวหน้าวิชาการ หัวหน้ากิจกรรม พัฒนาผู้เรียน หัวหน้างานแนะแนว ครูที่ปฏิบัติงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา ในจำนวนที่เท่ากัน คือ 43 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 สำหรับประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันน้อยกว่า 10 ปี มากที่สุด จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 51.55 รองลงมา คือ ระหว่าง 10– 20 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 20.93 ระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 17.44 และประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันมากกว่า 30 ปี น้อยที่สุด จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 10.08

ตอนที่ 2 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

การวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผู้วิจัยวิเคราะห์จากค่าสถิติคือ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ จัดระดับของคุณลักษณะโดยนำค่ามัชฌิมเลขคณิตไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม

(n = 43)

คุณลักษณะของผู้บริหาร	$\bar{X}$	**S.D.**	**ระดับ**
1. ด้านบุคลิกภาพ (X_1)	3.70	0.48	มาก
2. ด้านแรงจูงใจ (X_2)	3.83	0.57	มาก
3. ด้านสติปัญญา (X_3)	3.56	0.58	มาก
รวมเฉลี่ย (X_{tot})	**3.70**	**0.54**	**มาก**

จากตารางที่ 9 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.70, S.D.= 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านแรงจูงใจ ($\bar{X}$ =3.83, S.D. =0.57) รองลงมา คือ ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X}$ = 3.70, S.D. =0.48) และด้านสติปัญญา ($\bar{X}$ = 3.56, S.D. = 0.58) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ในแต่ละด้าน เป็นรายข้อย่อยได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 10-12 ตามลำดับ ดังนี้

ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านบุคลิกภาพ (X_1)

(n = 43)

ข้อที่	คุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านบุคลิกภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารมีบุคลิกลักษณะดี มีความมั่นใจในตนเอง	4.36	0.58	มาก
2	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.00	0.49	มาก
3	ผู้บริหารสุภาพ นอบน้อมถ่อมตน ไม่วางอำนาจ	3.64	0.59	มาก
4	ผู้บริหารมอบหมายงานโดยยึดถือความยุติธรรม	2.99	0.12	ปานกลาง
5	ผู้บริหารให้เกียรติ ยกย่องและให้ความสำคัญกับผู้อื่น	3.84	0.53	มาก
6	ผู้บริหารกล้าแสดงออกและเข้าสังคมได้ดี	4.29	0.63	มาก
7	ผู้บริหารสามารถสร้างพลังกลุ่มและสร้างทีมงานได้ดี	3.68	0.54	มาก
8	ผู้บริหารมีความเฉียบขาดในการแสดงความคิดเห็น และความต้องการ	3.91	0.41	มาก
9	ผู้บริหารควบคุมอารมณ์ได้ จิตใจมั่นคงไม่เอาแต่อารมณ์	2.99	0.22	ปานกลาง
10	ผู้บริหารมีอารมณ์ขันในบางสถานการณ์	3.76	0.47	มาก
11	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.05	0.59	มาก
12	ผู้บริหารมีความโอบอ้อมอารีเห็นอกเห็นใจผู้อื่น	3.81	0.46	มาก
13	ผู้บริหารทุ่มเทในการทำงานจนผู้ร่วมงานเห็น และเกิดการทุ่มเทด้วย	4.05	0.73	มาก
14	ผู้บริหารมีวุฒิภาวะทางอารมณ์	3.14	0.41	ปานกลาง
15	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน	2.97	0.30	ปานกลาง
16	ผู้บริหารมีความเชื่อในการควบคุมตนเองว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงานไม่ได้เกิดจากโชคชะตา	3.79	0.55	มาก
	รวม	**3.70**	**0.48**	**มาก**

จากตารางที่ 10 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ด้านบุคลิกภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.70, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 12 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีบุคลิกลักษณะดี มีความมั่นใจในตนเอง ($\bar{X}$ = 4.36, S.D.= 0.58) รองลงมา

ผู้บริหารกล้าแสดงออกและเข้าสังคมได้ดี ($\bar{X}$ = 4.29, S.D. = 0.63) ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.05, S.D.=0.47) ซึ่งเท่ากับ ผู้บริหารทุ่มเทในการทำงาน จนผู้ร่วมงานเห็นและเกิดการทุ่มเทด้วย ($\bar{X}$= 4.05, S.D.= 0.73) ผู้บริหารเป็นผู้นำในการแสวงหาความรู้ข้อมูลข่าวสารเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.00, S.D. = 0.49) ผู้บริหารมีความเฉียบขาดในการแสดงความคิดเห็นและความต้องการ ($\bar{X}$ = 3.91, S.D. = 0.41) ผู้บริหารให้เกียรติ ยกย่องและให้ความสำคัญกับผู้อื่น ($\bar{X}$ = 3.84, S.D. = 0.53) ผู้บริหารมีความโอบอ้อมอารี เห็นอก เห็นใจผู้อื่น ($\bar{X}$ = 3.81, S.D. = 0.46) ผู้บริหารมีความเชื่อในการควบคุมตนเองว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงานไม่ได้เกิดจากโชคชะตา ($\bar{X}$ = 3.79, S.D. = 0.55) ผู้บริหารมีอารมณ์ขันในบางสถานการณ์ ($\bar{X}$ = 3.76, S.D. = 0.47) ผู้บริหารสามารถสร้างพลังกลุ่มและสร้างทีมงานได้ดี ($\bar{X}$ = 3.68, S.D.= 0.54) ผู้บริหารสุภาพ นอบน้อมถ่อมตน ไม่วางอำนาจ ($\bar{X}$ = 3.64, S.D. = 0.59) ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ($\bar{X}$ = 3.14, S.D.= 0.41) ผู้บริหารมอบหมายงานโดยยึดถือความยุติธรรม($\bar{X}$ = 2.99, S.D. = 0.12) ซึ่งเท่ากับ ผู้บริหารควบคุมอารมณ์ได้ จิตใจมั่นคงไม่เอาแต่อารมณ์ ($\bar{X}$ = 2.99, S.D. = 0.22) และ ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 2.97, S.D.= 0.30) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านแรงจูงใจ (X_2)

(n = 43)

ข้อที่	คุณลักษณะผู้บริหาร ด้านแรงจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นที่จะประสบผลสำเร็จในหน้าที่	4.54	0.53	มากที่สุด
2	ผู้บริหารต้องการประสบความสำเร็จและการยอมรับจากผู้อื่น	4.64	0.50	มากที่สุด
3	ผู้บริหารมีการควบคุมการปฏิบัติงานโดยยึดนโยบาย และหลักการ	3.52	0.55	มาก
4	ผู้บริหารให้การชมเชย /ให้รางวัล แก่ผู้ปฏิบัติงาน	3.55	0.58	มาก
5	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการวางแผน และแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	4.09	0.68	มาก
6	ผู้บริหารสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนา	4.36	0.69	มาก
7	ผู้บริหารมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของผู้ปฏิบัติงาน	3.01	0.14	ปานกลาง
8	ผู้บริหารมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ปฏิบัติงานทุกคน	4.10	0.74	มาก
9	ผู้บริหารสนับสนุนสื่อ อุปกรณ์ งบประมาณและอื่นๆ	4.07	0.68	มาก
10	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าพบได้สะดวก	3.63	0.67	มาก
11	ผู้บริหารให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย ผู้ปฏิบัติงานทุกคน	4.30	0.65	มาก
12	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น การพิจารณาความดีความชอบ	2.60	0.64	ปานกลาง
13	ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานการทำความดี/ความชั่ว ถูก/ผิด โดยไม่ยึดถือประเพณีวัฒนธรรมของคนใดคนหนึ่ง	3.03	0.25	ปานกลาง
14	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจจริงในการปฏิบัติงานใหม่ๆ ให้ประสบผลสำเร็จ	4.18	0.65	มาก
	รวม	**3.83**	**0.57**	**มาก**

จากตารางที่ 11 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ด้านการจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.83, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ระดับมาก 9 ข้อและระดับปานกลาง 3 ข้อ

โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ในกลุ่มระดับมากที่สุด ดังนี้ ผู้บริหารต้องการประสบความสำเร็จและการยอมรับจากผู้อื่น ($\bar{X}$ = 4.64, S.D.= 0.50) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นที่จะประสบผลสำเร็จในหน้าที่ ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = 0.53) ตามลำดับ อยู่ในระดับมาก 9 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมประชุม อบรมและสัมมนา ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = 0.69) ผู้บริหารให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชยผู้ปฏิบัติงานทุกคน ($\bar{X}$ = 4.30, S.D. = 0.65) ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจจริงในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ให้ประสบผลสำเร็จ ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = 0.65) ผู้บริหารมีสัมพันธภาพที่ดี กับผู้ปฏิบัติงานทุกคน ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = 0.74) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการวางแผนและแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.68) ผู้บริหารสนับสนุน สื่อ อุปกรณ์ งบประมาณและอื่นๆ ($\bar{X}$ = 4.07, S.D. = 0.68) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าพบ ได้สะดวก ($\bar{X}$ = 3.63, S.D. = 0.67) ผู้บริหารให้การชมเชย /ให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 3.55, S.D. = 0.58) และผู้บริหารมีการควบคุมการปฏิบัติงานโดยยึดนโยบายและหลักการ ($\bar{X}$ = 3.52, S.D. = 0.55) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานการทำความดี/ความชั่ว ถูก/ผิดโดยไม่ยึดถือประเพณีวัฒนธรรมของคนใดคนหนึ่ง ($\bar{X}$ = 3.03, S.D. = 0.25) ผู้บริหารมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ =3.01, S.D.=0.14) และ ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น การพิจารณาความดีความชอบ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\bar{X}$ =2.60, S.D.=0.64) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านสติปัญญา (X_3)

(n = 43)

ข้อที่	คุณลักษณะผู้บริหาร ด้านสติปัญญา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารมีเชาว์ปัญญา ไหวพริบและปฏิภาณดี	3.67	0.69	มาก
2	ผู้บริหารมีการตัดสินใจและมีกลยุทธ์การปฏิบัติงาน	2.90	0.61	ปานกลาง
3	ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถทางการบริหาร	3.22	0.60	ปานกลาง
4	ผู้บริหารแสวงหาความรู้ ความก้าวหน้าในอาชีพ	4.28	0.70	มาก
5	ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญสามารถให้ความรู้และฝึกอบรม	2.88	0.41	ปานกลาง
6	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.08	0.63	มาก
7	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความคิดกว้างไกลหลายแง่มุม	3.03	0.28	ปานกลาง
8	ผู้บริหารสามารถเข้าใจความรู้สึกนึกคิดของผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	3.05	0.29	ปานกลาง
9	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการคิด	3.93	0.70	ปานกลาง
10	ผู้บริหารมอบหมายงานโดยพิจารณาจุดเด่นจุดด้อยของบุคคล	2.66	0.54	ปานกลาง
11	ผู้บริหารสามารถเผชิญปัญหาได้ทุกสถานการณ์และพร้อมที่จะตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว	4.11	0.63	มาก
12	ผู้บริหารสามารถนำวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ไปประยุกต์ใช้และกำหนดนโยบายระยะยาวได้	2.93	0.56	ปานกลาง
13	ผู้บริหารเปิดใจกว้างรับประสบการณ์และนวัตกรรมใหม่ๆ	4.17	0.62	มาก
14	ผู้บริหารสามารถเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีใหม่ๆได้	4.16	0.71	มาก
15	ผู้บริหารเพิ่มประสบการณ์โดยร่วมประชุม อบรม สัมมนา	4.37	0.73	มาก
	รวม	**3.56**	**0.58**	**มาก**

จากตารางที่ 12 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ด้านสติปัญญา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.56 , S.D. = 0.58) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ข้อ ในระดับปานกลาง 8 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารเพิ่มประสบการณ์โดยร่วมประชุม อบรม สัมมนา ($\bar{X}$ = 4.37, S.D. = 0.73) รองลงมา ผู้บริหารแสวงหาความรู้ ความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X}$ = 4.28, S.D.=0.70) ผู้บริหารเปิดใจกว้างรับประสบการณ์และนวัตกรรมใหม่ ๆ ($\bar{X}$ = 4.17, S.D. = 0.62)

ผู้บริหารสามารถเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆได้ ($\bar{X}$ = 4.16, S.D. = 0.71) ผู้บริหารสามารถเผชิญปัญหาได้ทุกสถานการณ์และพร้อมที่จะตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{X}$ = 4.11, S.D. = 0.63) ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 4.08, S.D. = 0.63) และ ผู้บริหารมีเชาว์ปัญญา ไหวพริบและปฏิภาณดี ($\bar{X}$ = 3.67, S.D. = 0.61) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 8 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการคิด ($\bar{X}$ = 3.93, S.D.= 0.70) ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถทางการบริหาร ($\bar{X}$ = 3.22, S.D. = 0.60) ผู้บริหารสามารถเข้าใจความรู้สึกนึกคิดของผู้ปฏิบัติงานได้ เป็นอย่างดี ($\bar{X}$ = 3.05, S.D. = 0.29) ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความคิดกว้างไกลหลายแง่มุม ($\bar{X}$ =3.03, S.D.= 0.28) ผู้บริหารสามารถนำวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ไปประยุกต์ใช้และกำหนดนโยบายระยะยาวได้ ($\bar{X}$ = 2.93, S.D.= 0.56) ผู้บริหารมีการตัดสินใจและมีกลยุทธ์การปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 2.90, S.D.= 0.61) ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญสามารถให้ความรู้และฝึกอบรม ($\bar{X}$ = 2.88, S.D.= 0.41) และ ผู้บริหารมอบหมายงานโดยพิจารณาจุดเด่นจุดด้อยของบุคคลมีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 2.66, S.D. = 0.54) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

การวิเคราะห์การดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์จากค่าสถิติ คือ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำค่ามัชฌิมเลขคณิต ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ปรากฏผลดังรายละเอียดตามตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม

(n = 43)

การดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการจัดกิจกรรมแนะแนว (Y_1)	4.05	0.66	มาก
2. ด้านการให้บริการแนะแนว (Y_2)	4.05	0.69	มาก
3. ด้านการบริหารการจัดการแนะแนว (Y_3)	3.40	0.70	ปานกลาง
รวม (Y_{tot})	**3.83**	**0.68**	**มาก**

จากตารางที่ 13 พบว่า การดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.83, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และ ระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการจัดกิจกรรมแนะแนว ($\bar{X}$ = 4.05, S.D.= 0.66) มีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงสุด เท่ากับ ด้านการให้บริการแนะแนว ($\bar{X}$ = 4.05, S.D. = 0.69) และด้านการบริหารการจัดการแนะแนว มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\bar{X}$ =3.40, S.D.= 0.70) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์การดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ในแต่ละด้านเป็นรายข้อย่อย ปรากฏผลตามตารางที่ 15-17 ตามลำดับ ดังนี้

ตารางที่ 14 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการดำเนินงานแนะแนว ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการจัดกิจกรรมแนะแนว (Y_1)

(n=43)

ข้อที่	การดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา ด้านการจัดกิจกรรมแนะแนว	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	สถานศึกษามีครูแนะแนวหรือครูที่รับผิดชอบชั่วโมงแนะแนว จัดกิจกรรมตามเป้าประสงค์และเจตนารมณ์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551	4.27	0.71	มาก
2	สถานศึกษามีครูแนะแนว/ครูที่รับผิดชอบชั่วโมงแนะแนว โดยมีแผนการจัดกิจกรรมแนะแนวที่ชัดเจน	4.17	0.71	มาก
3	สถานศึกษาจัดกิจกรรมแนะแนวที่เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของนักเรียนโดยคำนึงถึงบริบทของโรงเรียน ท้องถิ่น และชุมชน	4.19	0.74	มาก
4	สถานศึกษาจัดกิจกรรมแนะแนวโดยมีรูปแบบวิธีการและกระบวนการที่หลากหลาย มีสื่ออุปกรณ์ที่น่าสนใจ	3.90	0.87	มาก
5	สถานศึกษามีการวัดผลการจัดการเรียนรู้และการประเมินผลการจัดกิจกรรมอย่างเป็นระบบ	3.98	0.76	มาก
6	สถานศึกษาบูรณาการกิจกรรมแนะแนวเข้ากับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นหรือกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอื่น	3.90	0.74	มาก
7	สถานศึกษาประสานความร่วมมือกับบุคลากรภายในและภายนอกสถานศึกษาให้มีความเข้าใจ มีเจตคติที่ดีเห็นความสำคัญของงานแนะแนว	3.06	0.35	ปานกลาง
8	สถานศึกษาจัดกิจกรรมแนะแนวที่ตอบสนองตัวชี้วัดและมาตรฐานการเรียนรู้ด้านการแนะแนวที่ชัดเจน	3.15	0.53	ปานกลาง
9	สถานศึกษามีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการจัดกิจกรรมแนะแนวอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	2.84	0.57	ปานกลาง
	รวม	**3.72**	**0.66**	**มาก**

จากตารางที่ 14 พบว่า การดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการจัดกิจกรรมแนะแนว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.72, S.D. = 0.66) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ข้อ ระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ สถานศึกษามีครูแนะแนวหรือครูที่รับผิดชอบชั่วโมงแนะแนวจัดกิจกรรมตามเป้าประสงค์และเจตนารมณ์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 ($\bar{X}$ = 4.27, S.D.= 0.71) รองลงมา สถานศึกษาจัดกิจกรรมแนะแนวที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของนักเรียนโดยคำนึงถึงบริบทของโรงเรียน ท้องถิ่น และชุมชน ($\bar{X}$ = 4.19, S.D.= 0.74) สถานศึกษามีครูแนะแนว/ครูที่รับผิดชอบชั่วโมงแนะแนวโดยมีแผนการจัดกิจกรรมแนะแนวที่ชัดเจน ($\bar{X}$ = 4.17,S.D.= 0.71) สถานศึกษามีการวัดผลการจัดการเรียนรู้และการประเมินผลการจัดกิจกรรมอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}$ = 3.98, S.D.= 0.76) สถานศึกษาบูรณาการกิจกรรมแนะแนวเข้ากับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นหรือกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอื่น ($\bar{X}$ =3.90,S.D.= 0.74) ซึ่งเท่ากับ สถานศึกษาจัดกิจกรรมแนะแนวโดยมีรูปแบบวิธีการและกระบวนการที่หลากหลาย มีสื่ออุปกรณ์ที่น่าสนใจ ($\bar{X}$ = 3.90,S.D.= 0.87) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ สถานศึกษาจัดกิจกรรมแนะแนวที่ตอบสนองตัวชี้วัดและมาตรฐานการเรียนรู้ด้านการแนะแนวที่ชัดเจน ($\bar{X}$ = 3.15, S.D.= 0.53) สถานศึกษาประสานความร่วมมือกับบุคลากรภายในและภายนอกสถานศึกษาให้มีความเข้าใจ มีเจตคติที่ดีเห็นความสำคัญของงานแนะแนว ($\bar{X}$ = 3.06, S.D.= 0.35) และ สถานศึกษามีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการจัดกิจกรรมแนะแนวอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 2.84, S.D.= 0.57) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการดำเนินงานแนะแนว
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8
ด้านการให้บริการแนะแนว (Y_2)

(n=43)

ข้อที่	การดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา ด้านการให้บริการแนะแนว	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	สถานศึกษาจัดให้มีบริการแนะแนวที่ครอบคลุมทั้งด้านการแนะแนวอาชีพ การศึกษาต่อ และด้านชีวิตและสังคม	4.16	0.71	มาก
2	สถานศึกษามีห้องแนะแนว และห้องให้คำปรึกษาที่นักเรียนสามารถขอเข้ารับบริการได้โดยสะดวก	3.00	0.49	ปานกลาง
3	สถานศึกษานำข้อมูลนักเรียนรายบุคคลที่ได้จากการคัดกรองไปใช้เป็นฐานในการจัดบริการแนะแนวเชิงรุก	4.02	0.87	มาก
4	สถานศึกษามีข้อมูลเพื่อการศึกษาต่อ การประกอบอาชีพที่ทันสมัย รูปแบบบริการให้คำปรึกษาที่หลากหลายโดยการรวบรวมเครื่องมือ เทคโนโลยี ข้อมูลอินเทอร์เน็ต	2.80	0.60	ปานกลาง
5	สถานศึกษาจัดให้มีบริการแนะแนวครบทั้ง 5 บริการ	3.95	0.66	มาก
6	สถานศึกษากำหนดภาระงานให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องร่วมป้องกัน แก้ไข และพัฒนาผู้เรียนโดยใช้กระบวนการแนะแนว	3.90	0.73	มาก
7	สถานศึกษาจัดหลักสูตรกิจกรรมแนะแนวที่ส่งเสริมผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจและแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์	3.91	0.74	มาก
8	สถานศึกษาให้บริการแนะแนวที่เสริมสร้างทักษะชีวิต เช่น การตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเอง การคิดวิเคราะห์ตัดสินใจและแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์	3.76	0.84	มาก
9	สถานศึกษามีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการให้บริการแนะแนวอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	2.90	0.59	ปานกลาง
	รวม	**3.60**	**0.69**	**มาก**

จากตารางที่ 15 พบว่า การดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการให้บริการแนะแนวโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.60, S.D. = 0.69) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ข้อ และระดับปานกลาง

จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ สถานศึกษาจัดให้มีบริการแนะแนวที่ครอบคลุมทั้งด้านการแนะแนวอาชีพ การศึกษาต่อ และด้านชีวิตและสังคม ($\bar{X}$ = 4.16, S.D. = 0.71) รองลงมา สถานศึกษานำข้อมูลนักเรียนรายบุคคลที่ได้จากการคัดกรองไปใช้เป็นฐานในการจัดบริการแนะแนวเชิงรุก ($\bar{X}$ = 4.02,S.D.= 0.87) สถานศึกษาจัดให้มีบริการแนะแนวครบทั้ง 5 บริการ ($\bar{X}$ = 3.95, S.D. = 0.66) สถานศึกษาจัดหลักสูตรกิจกรรมแนะแนวที่ส่งเสริมผู้เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจและแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 3.91, S.D. = 0.74) สถานศึกษากำหนดภาระงานให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องร่วมป้องกัน แก้ไขและพัฒนาผู้เรียนโดยใช้กระบวนการแนะแนว ($\bar{X}$ = 3.90, S.D. = 0.73) สถานศึกษาให้บริการแนะแนวที่เสริมสร้างทักษะชีวิต เช่น การตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเอง การคิดวิเคราะห์ตัดสินใจและแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 3.76, S.D.= 0.84) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ สถานศึกษามีห้องแนะแนวและห้องให้คำปรึกษาที่นักเรียนสามารถขอเข้ารับบริการได้โดยสะดวก ($\bar{X}$ = 3.00, S.D.= 0.49) สถานศึกษามีการนิเทศ ติดตามประเมินผลการให้บริการแนะแนวอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ($\bar{X}$ =2.90, S.D.= 0.59) และสถานศึกษามีข้อมูลเพื่อการศึกษาต่อ การประกอบอาชีพที่ทันสมัย รูปแบบบริการให้คำปรึกษาที่หลากหลายโดยการรวบรวมเครื่องมือ เทคโนโลยี ข้อมูลอินเทอร์เน็ต มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 2.80, S.D. = 0.60) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของการดำเนินงานแนะแนว ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการบริหารการจัดการแนะแนว (Y_3)

(n=43)

ข้อที่	การดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา ด้านการบริหารการจัดการแนะแนว	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	สถานศึกษากำหนดบุคลากรปฏิบัติงานแนะแนว ไว้ในโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน	3.63	0.68	มาก
2	สถานศึกษามีแผนงาน โครงการและกิจกรรมการดำเนินงานแนะแนวไว้ในแผนพัฒนาหรือแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน	3.67	0.67	มาก
3	สถานศึกษามีอัตรากำลังครูแนะแนวและหรือแต่งตั้งครูที่มีคุณวุฒิ/ผ่านการอบรมทางการแนะแนว	2.88	0.65	ปานกลาง
4	สถานศึกษาพัฒนาครูทุกคนให้มีความรู้ ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการแนะแนว	2.71	0.69	ปานกลาง
5	สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูที่ทำหน้าที่แนะแนวเข้ารับการพัฒนา เช่น การอบรม ศึกษาต่อ ฯลฯ เพื่อให้มีคุณวุฒิทางการแนะแนว	3.92	0.86	มาก
6	สถานศึกษาบูรณาการงานแนะแนว ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน กิจกรรมนักเรียน รวมถึงระบบงานอื่นๆ ของโรงเรียน โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่ส่งผลต่อนักเรียน	4.04	0.67	มาก
7	สถานศึกษากำกับ ติดตาม นิเทศ การดำเนินงานแนะแนวตามแผนปฏิบัติการและนำผลการประเมินมาพัฒนางานแนะแนวอย่างต่อเนื่อง	2.97	0.68	ปานกลาง
	รวม	**3.40**	**0.70**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 16 พบว่า การดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการบริหารการจัดการแนะแนว โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.40, S.D.= 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ สถานศึกษาบูรณาการงานแนะแนว ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน กิจกรรมนักเรียนรวมถึงระบบงานอื่นๆ ของโรงเรียน โดยคำนึงถึง

ประโยชน์สูงสุดที่ส่งผลต่อนักเรียน ($\bar{X}$ = 4.04, S.D. = 0.67) รองลงมา สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูที่ทำหน้าที่แนะแนวเข้ารับการพัฒนา เช่น การอบรม ศึกษาต่อฯลฯ เพื่อให้มีคุณวุฒิทางการแนะแนว ($\bar{X}$= 3.92, S.D.= 0.86) สถานศึกษามีแผนงาน โครงการและกิจกรรมการดำเนินงานแนะแนวไว้ในแผนพัฒนาหรือแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน ($\bar{X}$ = 3.67,S.D.= 0.67) สถานศึกษากำหนดบุคลากรปฏิบัติงานแนะแนวไว้ในโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน ($\bar{X}$ = 3.63, S.D.= 0.68) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ สถานศึกษากำกับ ติดตาม นิเทศการดำเนินงานแนะแนวตามแผนปฏิบัติการและนำผลการประเมินมาพัฒนางานแนะแนวอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 2.97, S.D. = 0.68) สถานศึกษามีอัตรากำลังครูแนะแนวและหรือแต่งตั้งครูที่มีคุณวุฒิ/ผ่านการอบรมทางการแนะแนว ($\bar{X}$ = 2.88, S.D. = 0.65) และ สถานศึกษาพัฒนาครูทุกคนให้มีความรู้ ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการแนะแนว มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 2.71, S.D.= 0.69) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์คุณลักษณะของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ดังรายละเอียดในตารางที่ 17

ตารางที่ 17 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คุณลักษณะของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

	X_1	X_2	X_3	X_{tot}	Y_{tot}
X_1	1				
X_2	.5830*	1			
X_3	.5671*	.6682*	1		
X_{tot}	.8386*	.8665*	.8697*	1	
Y_{tot}	.2484	.3856*	.5716*	.4685*	1

***** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 (Y_{tot}) โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .4685

เมื่อพิจารณาคุณลักษณะของผู้บริหารทั้ง 3 ด้าน (X_1 , X_2 , X_3) มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา (Y_{tot}) โดยคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มากที่สุดคือ ด้านสติปัญญา (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .5716 รองลงมา คือ ด้านแรงจูงใจ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .3856 และ ด้านบุคลิกภาพ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุด เท่ากับ .2484

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) พิจารณาตามตัวแปรที่เข้าสมการตามลำดับความสำคัญ มีรายละเอียดตามตารางที่ 18-21 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 18 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม (Y_{tot})

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig
Regression	17.056	1	17.056	124.574	.000
Residual	35.051	256	0.137		
Total	52.107	257			

***** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (multiple R) 0.5721

ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Squares) 0.3273

ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjust R Squares) 0.3247

ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error) 0.369

ตัวแปรคุณลักษณะของผู้บริหารที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรที่เข้าสมการ	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	β	Std.Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	0.147	0.309		0.474	.036*
1. ด้านสติปัญญา (X_3)	0.937	0.084	0.572	11.161	.000*

***** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการ คือ ด้านสติปัญญา (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาโดยภาพรวม (Y_{tot}) เท่ากับ 0.5721 ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Squares) เท่ากับ 0.3273 หมายความว่า คุณลักษณะด้านสติปัญญา (X_3) สามารถทำนายการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา โดยภาพรวม (Y_{tot}) ได้ร้อยละ 32.73 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjust R Squares) เท่ากับ 0.3247 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย(Standard error) เท่ากับ 0.369 ในลักษณะนี้แสดงว่าคุณลักษณะของผู้บริหารด้านสติปัญญา (X_3) ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาโดยภาพรวม (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ ดังนี้

$$\hat{Y}_{tot} = 0.147 + 0.937\ (X_3)$$

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ด้านการจัดกิจกรรมแนะแนว (Y_1)

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig
Regression	18.414	2	9.207	46.168	.000*
Residual	50.853	255	.199		
Total	69.267	257			

***** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (multiple R)	0.5156
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Squares)	0.2658
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjust R Squares)	0.2630
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error)	0.447

ตัวแปรคุณลักษณะของผู้บริหารที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรที่เข้าสมการ	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	β	Std.Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	0.714	0.440		1.624	.106
1.ด้านบุคลิกภาพ (X_1)	-0.272	0.132	-0.134	-2.061	.040*
2.ด้านสติปัญญา (X_3)	0.937	0.123	0.580	8.899	.000*

***** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการ คือ ด้านบุคลิกภาพ (X_1) และด้านสติปัญญา (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาด้านการจัดกิจกรรมแนะแนว (Y_1) เท่ากับ 0.5156 ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Squares) เท่ากับ 0.2658 หมายความว่า ด้านบุคลิกภาพ (X_1) และด้านสติปัญญา (X_3) สามารถทำนายการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาด้านการจัดกิจกรรมแนะแนว (Y_1) ได้ร้อยละ 26.58 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjust R Squares) เท่ากับ 0.2630 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error) เท่ากับ 0.447 ในลักษณะนี้แสดงว่า ด้านบุคลิกภาพ (X_1) และด้านสติปัญญา (X_3) ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาด้านการจัดกิจกรรมแนะแนว (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ ดังนี้

$$\hat{Y}_1 = 0.714 - 0.272\,(X_1) + 0.937\,(X_3)$$

ตารางที่ 20 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ด้านการให้บริการแนะแนว (Y_2)

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig
Regression	20.897	1	20.897	131.687	.000*
Residual	40.624	256	0.159		
Total	61.52	257			

***** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (multiple R)	0.5828
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Squares)	0.3397
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Squares)	0.3371
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error)	0.399

ตัวแปรคุณลักษณะของผู้บริหารที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการสติปัญญาความรู้ความเข้าใจ(X_1)

ตัวแปรที่เข้าสมการ	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	β	Std.Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	-0.214	0.333		-0.642	.521
1. ด้านสติปัญญา (X_3)	1.037	0.090	0.583	11.476	.000*

***** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการ คือ ด้านสติปัญญา (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาด้านการให้บริการแนะแนว (Y_2) เท่ากับ 0.5828 ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Squares) เท่ากับ 0.3397 หมายความว่า ด้านสติปัญญา (X_3) สามารถทำนายการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาด้านการให้บริการแนะแนว (Y_2) ได้ร้อยละ 33.97 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjust R Squares) เท่ากับ 0.3371 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย(Standard error) เท่ากับ 0.399 ในลักษณะนี้แสดงว่า ด้านสติปัญญา (X_3) ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาด้านการให้บริการแนะแนว (Y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ ดังนี้

$$\hat{Y}_2 = -0.214 + 1.037 (X_3)$$

ตารางที่ 21 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ด้านการบริหารการจัดการแนะแนว (Y_3)

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig
Regression	12.818	2	6.409	38.634	.000*
Residual	42.303	255	0.166		
Total	55.121	257			

***** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (multiple R)	0.4821
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Squares)	0.2325
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Squares)	0.2296
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error)	0.406

ตัวแปรคุณลักษณะของผู้บริหารที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรที่เข้าสมการ	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	β	Std.Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	0.925	0.401		2.306	.022*
1. ด้านบุคลิกภาพ (X_1)	-0.244	0.120	-0.135	-2.030	.043*
2. ด้านสติปัญญา (X_3)	0.920	0.112	0.546	8.195	.000*

***** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 พบว่า ตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการ คือ ด้านบุคลิกภาพ (X_1) และด้านสติปัญญา (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาด้านการบริหารการจัดการแนะแนว (Y_3) เท่ากับ 0.4821 ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Squares) เท่ากับ 0.2325 หมายความว่า ด้านบุคลิกภาพ (X_1) ด้านสติปัญญา (X_3) สามารถทำนายการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาด้านการบริหารการจัดการแนะแนว (Y_3) ได้ร้อยละ 23.25 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjust R Squares) เท่ากับ 0.2296 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย(Standard error) เท่ากับ 0.406 ในลักษณะนี้แสดงว่า ด้านบุคลิกภาพ (X_1) ด้านสติปัญญา (X_3) ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาด้านการบริหารการจัดการแนะแนว (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ ดังนี้

$$\hat{Y}_3 = 0.925 - 0.244\ (X_1) + 0.920\ (X_3)$$

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านสติปัญญาส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

$$\hat{Y}_{tot} = 0.147 + 0.937\ (X_3)$$

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านบุคลิกภาพและด้านสติปัญญาส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการจัดกิจกรรมแนะแนว (Y_1)

$$\hat{Y}_1 = 0.714 - 0.272\ (X_1) + 0.937\ (X_3)$$

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านสติปัญญาส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการให้บริการแนะแนว (Y_2)

$$\hat{Y}_2 = -0.214 + 1.037\ (X_3)$$

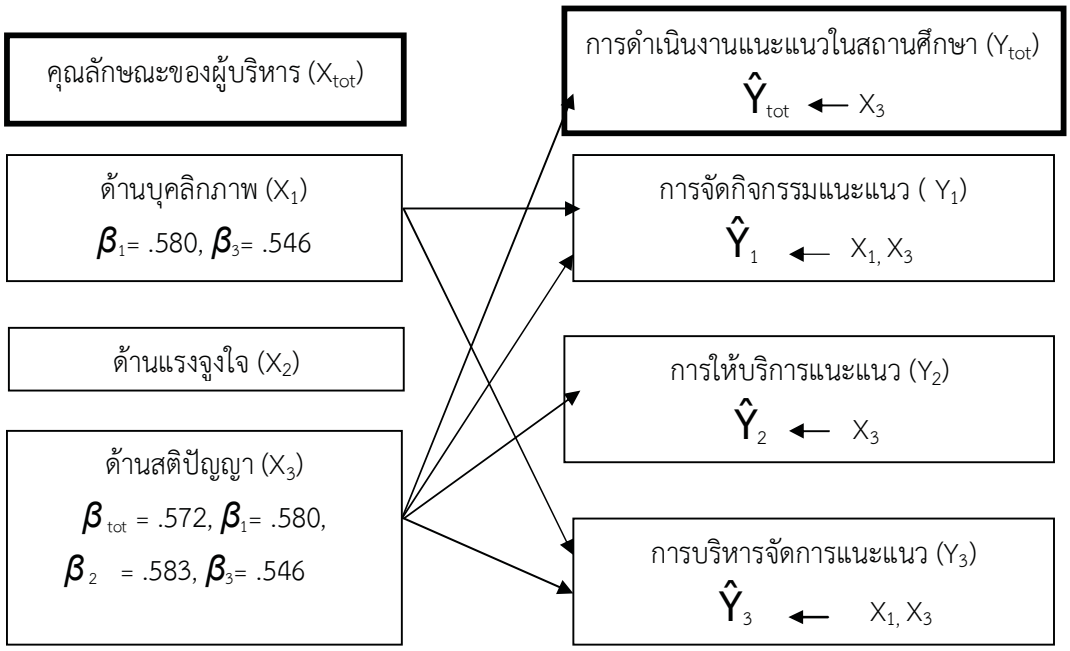
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบุคลิกภาพและด้านสติปัญญาส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ด้านการบริหารการจัดการแนะแนว (Y_3)

$$\hat{Y}_3 = 0.925 - 0.244\ (X_1) + 0.920\ (X_3)$$

5.ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านแรงจูงใจไม่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 8 แต่มีความสัมพันธ์กัน โดยคุณลักษณะของผู้บริหารควรประกอบด้วยคุณลักษณะทั้ง 3 ด้าน เป็นองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องมีครบทุกด้านเพราะผู้บริหารเป็นผู้นำในการดำเนินงานต่างๆ ในสถานศึกษาให้สำเร็จเพื่อมุ่งสู่ประสิทธิผลของสถานศึกษา

จากผลสรุปคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 สามารถสรุปได้โดยแสดงในแผนภูมิที่ 10



← หมายถึง ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการถดถอย

$\beta(.)$ หมายถึง ค่าประมาณของสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม β (.)

แผนภูมิที่ 10 สรุปผลการวิเคราะห์การถดถอยของคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 2) การดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 3) คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จังหวัดราชบุรี และกาญจนบุรี จำนวน 48 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลแห่งละ 6 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการที่รับผิดชอบงานแนะแนว/หัวหน้าวิชาการ หัวหน้ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หัวหน้างานแนะแนว ครูที่ทำงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา รวมทั้งสิ้น 288 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดใช้แบบสอบถาม (questionnair) เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) จำนวน 5 ข้อ จำแนกเป็นเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์ในตำแหน่งงานปัจจุบัน ตอนที่ 2 คุณลักษณะของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ตามแนวคิดของดูบริน(Dubrin) ตอนที่ 3 การดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ตามแนวปฏิบัติของสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา ได้รับข้อมูลกลับมา จำนวน 258 ฉบับ จากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 คิดเป็นร้อยละ 89.58 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (frequencies) ค่าร้อยละ (percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 8 สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

1. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ ด้านแรงจูงใจ รองลงมา คือ ด้านบุคลิกภาพ และด้านสติปัญญา ตามลำดับ

2. การดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ระดับมาก 2 ด้าน และระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการจัดกิจกรรมแนะแนว ซึ่งเท่ากับด้านการให้บริการแนะแนว และด้านการบริหารการจัดการแนะแนว ตามลำดับ

3. คุณลักษณะของผู้บริหารด้านบุคลิกภาพและด้านสติปัญญาส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคุณลักษณะด้านสติปัญญาส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพและด้านสติปัญญาส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาด้านการจัดกิจกรรมแนะแนว คุณลักษณะด้านสติปัญญาส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาด้านการให้บริการแนะแนว คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพและด้านสติปัญญาส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาด้านการบริหารการจัดการแนะแนว

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยได้นำไปสู่การอภิปรายผล ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ อันดับแรก ด้านแรงจูงใจ รองลงมาด้านบุคลิกภาพและด้านสติปัญญา ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจุบันเป็นยุคของการแข่งขันทางด้านความนิยมของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในสถานศึกษาที่มีชื่อเสียง ประกอบกับระบบการศึกษาปัจจุบันมีการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อรองรับการประเมินจากหน่วยงานภายนอก เช่น สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) จึงทำให้ผู้บริหารมีแรงจูงใจปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่ ต้องการความมีชื่อเสียงและการยอมรับจากผู้อื่น มุ่งมั่นปฏิบัติงานใหม่ๆ ควบคุมการปฏิบัติงานโดยยึดนโยบายและหลักการ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน

มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน มีการไปประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ ให้เกียรติยกย่องชมเชยครูที่ประสบผลสำเร็จสู่สาธารณชน ในขณะเดียวกันยังพบว่า ผู้บริหารในปัจจุบันมีบุคลิกลักษณะดี กล้าแสดงออก มีความมั่นใจในตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะต้องผ่านการอบรมพัฒนาก่อนแต่งตั้งเป็นผู้บริหาร จึงส่งผลให้มีบุคลิกที่ดีเป็นที่น่าเชื่อถือ และยังพบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีการพัฒนาตนเองหาความรู้อย่างต่อเนื่องจะเห็นได้จากผู้บริหารทุกคนจบการศึกษาปริญญาโทเป็นอย่างต่ำ เหล่านี้เป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 สอดคล้องกับแนวคิดของ ดูบริน (Dubrin) ที่ได้กำหนดคุณลักษณะส่วนบุคคลและทักษะที่นำไปสู่การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วยด้านบุคลิกภาพ ด้านการจูงใจ และด้านสติปัญญา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมถวิล ชูทรัพย์ ที่ได้ศึกษาการพัฒนาเครื่องมือและตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย 17 คุณลักษณะ คือ คุณลักษณะทางกาย ทางบุคลิกภาพ ทางสังคม ส่วนบุคคล ด้านความรู้ ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานด้านวิชาชีพ ทางแรงจูงใจ ทางทักษะด้านการบริหาร ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านภาวะผู้นำ ด้านความสามารถในการวางแผนการทำงาน ด้านความสามารถที่จะทำงานร่วมกับคนอื่น ด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับชุมชน ด้านความสามารถในฐานะผู้นำด้านศาสนา วัฒนธรรมและจริยธรรมและด้านทัศนคติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พินิจ ทางทอง ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำนวน 234 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรสิทธิ์ คะลีล้วน ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน 91 คน ครู 322 คน รวม 413 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาวาวี ยามา ที่ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มงานการบริหารงานบุคคล โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส จำนวน 210 คน ผลการวิจัย พบว่า ระดับแรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้ากลุ่มงานการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ

พระมหาบุญทัน อภิปุญโญ ไชยพัน ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 จำนวน 341 คน ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัยพร พันธุ์น้อย ที่ได้ศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะในสภาพปัจจุบันและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษตามความคิดเห็นของครู จำนวน 333 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะในสภาพปัจจุบันของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษตามความคิดเห็นของครูด้านบุคลิกภาพอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านการจัดกิจกรรมแนะแนวและด้านการให้บริการแนะแนว และระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารการจัดการแนะแนว ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า การดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ได้กำหนดให้สถานศึกษาต้องจัดกิจกรรมแนะแนวและให้บริการแนะแนวแก่ผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษาที่ได้กำหนดการบริหารดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา 3 ด้าน คือ ด้านการจัดกิจกรรมแนะแนว ด้านการให้บริการแนะแนว และด้านการบริหารการจัดการแนะแนว อีกทั้งสถานศึกษาต้องมีการประกันคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาจึงต้องกำหนดแผนงาน โครงการ และกิจกรรมการดำเนินงานแนะแนวไว้ในแผนพัฒนาหรือแผนปฏิบัติการประจำปี โดยการจัดกิจกรรมแนะแนวตามมาตรฐานและตัวชี้วัดการแนะแนว เพื่อรองรับการประเมินจากภายนอก มีการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานไว้ในโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน จัดครูรับผิดชอบชั่วโมงแนะแนว จัดให้มีบริการแนะแนวครบทั้ง 5 บริการ ครอบคลุมด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจและแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ บูรณาการกิจกรรมแนะแนวเข้ากับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น แต่อย่างไรก็ตามพบว่า บางแห่งแม้จะมีการกำหนดแผนงาน โครงการ และกิจกรรมการดำเนินงานแนะแนวไว้ในแผนพัฒนาหรือแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาที่ชัดเจน แต่ในทางปฏิบัตินั้นยังไม่ได้รับการเอาใจใส่อย่างจริงจังจากผู้รับผิดชอบและผู้ที่เกี่ยวข้อง ครูแนะแนวในสถานศึกษาบางแห่งไม่ได้จบทางด้านจิตวิทยาหรือการแนะแนวโดยตรง จบวิชาเอกอื่นมาจึงยังไม่มีความเข้าใจในงานแนะแนวที่ลึกซึ้ง ให้ความสำคัญและส่งเสริมการจัดกิจกรรมแนะแนวไม่ต่อเนื่องบางแห่งครูแนะแนวขาดแต่ไม่สามารถขออัตราเพิ่มได้เพราะผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญ บางแห่งพบว่าห้องแนะแนว

ไม่มีห้องให้คำปรึกษาที่เป็นสัดส่วนที่นักเรียนสามารถเข้ารับบริการได้ ครูและผู้ปกครองได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจ ตระหนักในความสำคัญของงานแนะแนวที่น้อยมาก และประเด็นสำคัญที่ทุกแห่งพบเหมือนกันคือ ผู้บริหารขาดการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลงานแนะแนวที่เป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารบางคนไม่ได้ให้ความสำคัญและเอาใจใส่อย่างจริงจังกับงานแนะแนว ผู้บริหารขาดความรู้ความเข้าใจทางการแนะแนว สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพร กสานติ์ศรี ที่ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาการดำเนินงานแนะแนวโรงเรียนพุทไธสง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนไม่ได้รับการเอาใจใส่อย่างจริงจังและชัดเจนทั้งทางด้านผู้รับผิดชอบและผู้เกี่ยวข้อง ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานแนะแนวขาดความรู้ ความเข้าใจ ประสบการณ์และทักษะด้านกระบวนการดำเนินงานแนะแนว ขาดการดำเนินงานที่ต่อเนื่องเป็นระบบ ผู้บริหารขาดการกำกับ ติดตาม และการนิเทศภายในงานแนะแนวอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรมในทางปฏิบัติในการบริหารงานแนะแนว ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้ที่เกี่ยวข้องในเขตบริการไม่เข้าใจและไม่เห็นความสำคัญทางด้านการแนะแนวของโรงเรียน ส่วนประเด็นที่พบว่า บางแห่งขาดแบบทดสอบ เช่น แบบทดสอบทางจิตวิทยา แบบทดสอบวัดความถนัด เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามก็พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้การสนับสนุนเทคโนโลยีโดยเฉพาะอินเตอร์เน็ตบริการแก่นักเรียนอย่างทั่วถึง นักเรียนสามารถใช้และเข้าถึงเทคโนโลยีใหม่ๆได้ เช่น การสมัครเข้าศึกษาต่อในสถาบันต่าง ๆ ผ่านทางระบบอินเตอร์เน็ต การเข้าถึงเว็บไซต์ของสถาบันทางการศึกษา เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ แกมบิล (Gambil) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีมาให้บริการแนะแนว จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาการให้บริการให้คำปรึกษาด้วยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์โดยการเข้าระบบสืบค้นทาง World Wide Web (WWW) ผลการตรวจสอบพบว่า เป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ในการใช้แนะแนว การให้คำปรึกษา การแนะแนวของผู้ให้คำปรึกษาต้องพัฒนาไปสู่การใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน จุดประสงค์ทั้งหมดเพื่อจัดหารูปแบบการบริการให้คำปรึกษาที่หลากหลายโดยการรวบรวมเครื่องมือเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์โดยเฉพาะแหล่งข้อมูลอินเทอร์เน็ต ให้ประโยชน์แก่นักเรียนได้ และในขณะเดียวกันพบว่า บางแห่งมีการให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผนด้านการดำเนินงานแนะแนว ส่งเสริมบูรณาการงานแนะแนวกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยมอบหมายให้ครูประจำชั้นมีส่วนร่วมในการคัดกรองผู้เรียนเพื่อป้องกัน แก้ไข และส่งเสริมนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภา ชัยยะ ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารงานแนะแนวมิติใหม่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนวควรมีส่วนร่วมในการวางแผนด้านโครงสร้างระบบงานแนะแนว ด้านบุคลากรแนะแนว ด้านงบประมาณ และด้านการจัดการแนะแนว โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานแนะแนวระดับจังหวัด จัดตั้งศูนย์แนะแนวประจำจังหวัด สถานศึกษาควรดำเนินงานตามแผนและปฏิทินการปฏิบัติงาน มีการประสานความร่วมมือกับทุกฝ่ายโดยเฉพาะงานระบบดูแล

ช่วยเหลือนักเรียน พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านการแนะแนว ที่สำคัญทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องควรปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างจริงจัง

3. ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารด้านสติปัญญาส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยรวม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า คุณลักษณะดังกล่าวเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของผู้บริหารในฐานะผู้นำของสถานศึกษาที่มีหน้าที่บริหารงานต่างๆ ในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล ดังนั้นหากผู้บริหารในฐานะผู้นำเป็นผู้มีคุณลักษณะด้านสติปัญญา มีความรู้ ไหวพริบดี มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำในการแสวงหาความรู้ข้อมูลข่าวสารเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลต่อการดำเนินงานในสถานศึกษาทุกด้าน โดยเฉพาะยุคปัจจุบันที่ก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในประเด็นที่พบว่า ผู้บริหารบางคนมีความรู้ดี มีไหวพริบ มีความคิดสร้างสรรค์มีความรับผิดชอบ แต่ก็ยังพบว่า ผู้บริหารบางคนขาดวิสัยทัศน์ ไม่มีกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานจึงเข้าถึงความรู้สึกนึกคิดของผู้ปฏิบัติงานได้ไม่ดีพอ มีการมอบงานให้ทำที่ไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของผู้ปฏิบัติงาน แต่อย่างไรก็ตามพบว่า ผู้บริหารบางคนให้ความสำคัญกับการศึกษาโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นโดยเห็นได้จากมีผู้บริหารจบการศึกษาระดับปริญญาเอก มีการไปศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาสม่ำเสมอ เปิดใจกว้างรับประสบการณ์และนวัตกรรมใหม่ๆ และยังให้การสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้ไปอบรม สัมมนาและศึกษาต่อด้วย แสดงให้เห็นว่า คุณลักษณะของผู้บริหารย่อมส่งผลต่อการดำเนินงานทุกๆ ด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของเอคิน (Eakin) ที่ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน St.Louis พบว่า คุณลักษณะของผู้นำอยู่ในระดับมากและคุณลักษณะที่จำเป็นต้องมีและทำให้ประสบความสำเร็จ คือ ความรับผิดชอบ ความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบเฉียบแหลม มีความยืดหยุ่นในหน้าที่ มีความเข้าใจในระบบครอบครัวของผู้ร่วมงานในแต่ละคน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของปรารภ หลงสมบุญ ที่ได้วิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ได้ดีขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสติปัญญาอยู่ลำดับสุดท้าย ดังนั้น หากมีความพร้อมในเรื่องเวลาและการเงิน ผู้บริหารควรมีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นกันทุกคนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและผู้ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา และให้การสนับสนุน ส่งเสริม

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า การดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงว่า ผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมแนะแนว และการให้บริการแนะแนวของสถานศึกษา แต่ในขณะเดียวกันก็ยังพบว่า ด้านการบริหารการจัดการแนะแนวมีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำสุดโดยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบางสถานศึกษามีครูแนะแนวที่ไม่ได้จบทางด้านจิตวิทยาหรือการแนะแนวโดยตรงและบางแห่งมีครูแนะแนวน้อยไม่พอกับจำนวนนักเรียน และยังพบว่าบางแห่งครูที่ทำหน้าที่แนะแนวต้องรับภาระงานด้านการสอนหรืองานอื่นๆ ด้วย ทำให้มีภาระงานมาก ตลอดจนบางแห่งผู้บริหารขาดการส่งเสริมให้ตระหนักเห็นความสำคัญและคุณค่าของงานแนะแนว ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตาม นิเทศการดำเนินงานแนะแนวที่น้อยมากและไม่ต่อเนื่อง ดังนั้น ควรมีการเพิ่มอัตรากำลังครูที่จบทางด้านการแนะแนวและควรส่งเสริมให้ครู บุคลากร และผู้ปกครองได้ตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของการแนะแนว

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 แสดงให้เห็นว่า ควรมีการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การเป็นผู้บริหารมืออาชีพเป็นการเตรียมบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารเพื่อการก้าวเข้าสู่สังคมอาเซียนอย่างเต็มความภาคภูมิใจ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ตามที่ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะของการวิจัยดังกล่าวไว้ข้างต้น เพื่อให้งานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ได้แพร่หลายเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้บริหาร นักวิชาการและผู้สนใจทั่วไป จึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นหรือสังกัดอื่น

2. ควรมีการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่ผู้บริหารเพื่อจะได้ทราบข้อมูลที่เป็นจริง

3. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านอื่น ๆ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กมล ฉายาวัฒนะ. **การบริหารคนและงานตามหลักการของพระพุทธเจ้า.** พิมพ์ครั้งที่ 2**.** นนทบุรี: ชบา, 2550.

กมลทิพย์ เพ็งจันทร์. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา” ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2548.

กระทรวงศึกษาธิการ. **ชุดการศึกษาด้วยตนเอง: การแนะแนวกับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับที่ 1 ผู้บริหารการศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับการแนะแนว**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2546.

._____. **แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2546.

._____. **แนวทางการนำมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2550.

._____. **เอกสารประกอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544: คู่มือการบริหารจัดการแนะแนว**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2545.

._____. **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2551.

กันยา สุวรรณแสง. **การพัฒนาบุคลิกภาพและการปรับตัว.** กรุงเทพฯ: ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2531.

เกศสุดา เนรมิตธนไพศาล. รองผู้อำนวยการโรงเรียนนิวิฐราษฎรอุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม, 2556.

กิติ ตยัคคานนท์. **นักบริหารทันสมัย**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: บัตเตอร์ฟลาย, 2536.

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. **ชุดฝึกอบรมแนะแนว**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555.

เจริญผล สุวรรณโชติ. **ทฤษฎีการบริหาร**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรไทย, 2546.

จตุพร เถาว์หิรัญ. “สภาพและปัญหาการบริหารงานแนะแนวโดยใช้วงจรเดมมิ่ง (พีดีซีเอ) ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ลพบุรี เขต 1. “ วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.” 2550.

ชัยพร พันธุ์น้อย. “คุณลักษณะในสภาพปัจจุบันและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามความคิดเห็นของครูศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 6 จังหวัดลพบุรี. ” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, 2548.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. **การบริหารจัดการแบบมืออาชีพ**. กรุงเทพฯ: บุคแบงค์, 2548.

ทิพวรรณ โม่มาลา. หัวหน้างานแนะแนวโรงเรียนโพธาวัฒนาเสนี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. สัมภาษณ์, 18 สิงหาคม, 2556.

ทิฆัมพร วทัญญุตางกูร. หัวหน้างานแนะแนวโรงเรียนโสภณสิริราษฎร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. ราชบุรี. สัมภาษณ์, 18 สิงหาคม, 2556.

ธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. **การจัดการสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2547.

ธร สุนทรายุทธ. **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติการทางการศึกษา** กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์ จำกัด, 2551.

ธีระ รุญเจริญ. **การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ : เอ็กซเปอร์เน็ท, 2550.

._____. **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ แอล.ที.เพรส, 2550.

นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์. **คิดอย่างผู้นำ.** นนทบุรี: สนุกการอ่าน, 2546.

นงลักษณ์ ประเสริฐ และ จรินทร วินทะไชย์. **หลักการแนะแนว**. กรุงเทพฯ : ศูนย์ตำราและเอกสารทางวิชาการคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.

นนทวรรณ ทองอร่าม. หัวหน้างานแนะแนวโรงเรียนด่านทับตะโก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. สัมภาษณ์, 18 สิงหาคม, 2556.

นาวาวี ยามา. “แรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 2553.

นิรันดร์ จุลทรัพย์. **การแนะแนวเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 3. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2551.

เนตรพัณณา ยาวิราช. **การจัดการสมัยใหม่ : Modern Management**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส, 2549.

._____. **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป, 2552.

บังอร จงสมจิตต์. “คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับการจัดการความรู้ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2551.

ปกรณ์ วงศ์สวัสดิ์. ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. สัมภาษณ์, 17 สิงหาคม, 2556.

ปรารภ หลงสมบุญ. “คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552.

พนม ลิ้มอารีย์. **การแนะแนวเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์, 2548.

พรพิมล นิยมพันธ์. “คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, 2550.

พระมหาบุญทัน อภิปุญโญ ไชยพัน. “การศึกษาคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2552.

พินิจ ทางทอง. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2549.

พิศาล ทรัพย์ปราชญ์. “การพัฒนาแนวทางของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2549.

พิสมัย โถชัยคำ. **หลักการบริหารองค์กรทั่วไป**. กรุงเทพฯ: อนงค์ศิลปะการพิมพ์, 2548.

ภารดี อนันต์นาวี. **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. ชลบุรี: มนตรี, 2551.

มานิตย์ สิทธิโสภาสกุล. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, 2549.

เมตต์ เมตต์การุณ์จิต. **การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม**. กรุงเทพฯ: บุ๊ค พอยท์, 2547.

รัชพล คชชารุ่งโรจน์. **โรงเรียนทันสมัย.** กรุงเทพฯ : ด่านสุทธาการพิมพ์, 2548.

รัตนากร ยิ้มประเสริฐ. **เส้นทางสู่บุคลิกภาพ**. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 2548.

ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ: นานมีบุคส์ พับบลิเคชั่น, 2546.

ลักขณา สริวัฒน์. **การแนะแนวเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์, 2551.

._____. **สุขวิทยาจิตและการปรับตัว**. มหาสารคาม: ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2540.

วรพร กสานติ์ศรี. "การพัฒนาระบบงานแนะแนวโรงเรียนพุทไธสง อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์." การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2551.

วรวิทย์ จินดาพล. **ภาวะผู้นำ.** กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2542.

วัชรินทร์ เวชสุวรรณ. อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ ปัจจุบันดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนบรมราชินีนาถราชวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ราชบุรี. สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม, 2556.

วันชัย มีชาติ. **พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์, 2548.

วิภา ชัยยะ. "การบริหารงานแนะแนวมิติใหม่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงราย" วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 2552.

สมคิด กลับดี. "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, 2549.

สมถวิล ชูทรัพย์. "การพัฒนาเครื่องมือและตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ." ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.

สมพงษ์ เกษมสิน. **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่.** กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2536.

สมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย. **หลักสูตรการแนะแนวสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษา**. กรุงเทพฯ: ศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพ, 2546.

สัมมา รธนิธย์. **ภาวะผู้นำของผู้บริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 2**.** กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง, 2553.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. **เอกสารรายงานข้อมูลสารสนเทศ ปีการศึกษา 2555**. ราชบุรี: กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8, 2556.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **การศึกษาขั้นพื้นฐานของไทย**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2549.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. **มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว, 2548.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. **แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2555.

._____. **แผนยุทธศาสตร์การแนะแนวระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรไทย, 2554.

._____. **ร่างมาตรฐานการแนะแนว**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2554.

สุจิตรา พรมนุชาธิป. **มนุษยสัมพันธ์**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์, 2549.

สุระสิทธิ์ คะลีล้วน**.** “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2551.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. **ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและการปฏิบัติ**. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 2549.

สุธี สุทธิสมบูรณ์ และ สมาน รังสิโยกฤษณ์. **หลักการบริหารเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 16 กรุงเทพฯ: ประชาชน, 2549.

สุนทร โคตรบรรเทา. **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน, 2551.

สุเมธ แสงนิ่มนวล. **ภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : ส. เจริญการพิมพ์, 2552.

อาคม วัดไธสงค์. **หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2547.

อุทัย บุญประเสริฐ. **เอกสารการประกอบสัมมนาวิชาการบริหารการศึกษา: โรงเรียนนิติบุคคล**. นครปฐม: สถาบันราชภัฏนครปฐม, 2547.

ภาษาต่างประเทศ

Allport W. Gordon. **Pattern and Growth in Personality**. New York: Holt, Rinchart and Winston, 1961.

Barnard I. Chester. **Organization and Management**. New York: McGraw-Hill book Company, 1996.

Bass M. Bernard. **Stogdill's Handbook of Leadership**. New York: The Free Press, 1981.

Bennis G. Warren. **Managing the Dream: reflections on leadership and change**. Cambridge, MA: Perseus, 2000.

Best W. John. **Research in Education**. New York: Prentice, 1970.

Cronbach J. Lee. **Essentials of Psychological Testing**. 3rd ed. New York : Harper & Row Publisher, 1974.

Dubrin J. Andrew. **Leadership**. 5th ed . U.S.A.: Houghton Mifflin Company, 2007.

Eakin C. J. **Perception of principals and teachers concerning desirable leadership traits for principals in St. Louis Elementary School.** (St. Louis Missouri) Dissertation Abstracts International. 58 (10). 39-A, 1997.

Gambil –Pynn, Gloria. "Technology-enchanced Guidance Service : An Exploration and Example in a Junior High Setting."**Master Abstracts International** 38. 4 August, 2000.

Gardner J.W. **On Leadership**. New York: A Division of Macmillan, 1990.

George M. Jennifer and Jones R. Gareth. **Organization Behavior**. New York: McGraw-Hill, 1996.

Gibson R. L and Mitchell, M. H. **Introduction to Counseling and Guidance**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice, 1995.

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

Greenberg J. and Baron R.A. **Behavior in Organizations**. 8th ed. New Jersey: Prentice-Hall, 2003.

Hemphill K. John. **Theory of Leadership**. Columbia: Bureau of Education Research Ohio State University, 1952.

Herzsberg. Frederick, Bernard. Mausner and Babara Synderman. **The Motivation To Work**. New York: John Wiley & Sons, 1959.

Hoy K. Wayne and Miskel, G. Cecil. **Educational Administration**. 6th ed. Singapore: McGraw-Hill, 2001.

Jones J. Arther. **Principles of Guidance**. 6th ed. New Dehi: Tata McGrew-Hill, 1979.

Katz Daniel and Kahn L. Robert. **The Social Psychology of Organizations**. 2nd ed. New York: John Wiley & Son, 1978.

Krejcie V. Robert and Morgan, W. Daryle. " Determining Sample Size for Research Activities." Journal for Education and Psychological Measurement. No.3 November, 1970.

Likert Rensis. **New Pattern of Management**. New York: McGraw – Hill Book Company, 1961.

._____. **The Human Organization**. New York: McGraw-Hill book Company, 1956.

Morris C. G. **Psychology** 3rd ed. New Jersey: Prentice-Hall, 1979.

Parsons, Talcott. **Socialogical Theory and Modern Society**. Massachusetts : Harvard University Press, 1968.

Pellegrino J.W. and Varnhagan C.V. "Abilities and Aptitudes." **The International Encyclopedia of Education: Research and Studies V.1.P.1**. Oxford: Pergamon, 1985**.**

Taylor W. Frederick. **The Principles of Scientific Management**. New York: Harcourt Brace & Word, 1942.

Stogdill M. Ralph. **Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research**. New York: The Free Press, 1981.

Yukl, G. **Leadership in organizations**. 4th ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, 1998.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ที่ ศธ 0520.203.2/429

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

6 มีนาคม 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นางรัตน์ชัย ศรสุวรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวรวิกา แสงแก้ว รหัสนักศึกษา 55252308 นักศึกษาระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามนโยบายโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 31" ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยเพิ่มเติมตามรายละเอียดที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณไว้ในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.

(นพดล เจนอักษร)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ผู้ประสานงาน
ภาคิพงศ์ / โทรสาร 0-3421-9120

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัยได้เรียนเชิญผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานทางการศึกษา เพื่อประเมินค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือหรือความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) จำนวน 5 คน ดังนี้

1. ดร.ณรินทร์ ชำนาญดู
วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) การบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศิลปากร
ตำแหน่งงาน ผู้อำนวยการโรงเรียนกาญจนานุเคราะห์ จังหวัดกาญจนบุรี

2. นายรัชชัยย์ ศรสุวรรณ
วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.)การบริหารการศึกษา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนรัตนราษฎร์บำรุง จังหวัดราชบุรี

3. นายสุรัตน์ อังกุรวิโรจน์
วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สถิติการศึกษา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ตำแหน่งงาน ครู ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ จังหวัดราชบุรี

4. นางสาวลินดา วิชาดากุล
วุฒิการศึกษา อักษรศาสตรมหาบัณฑิต (อม.)ภาษาไทย
มหาวิทยาลัยศิลปากร
ตำแหน่งงาน ครู ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ จังหวัดราชบุรี

5. นางนิชาภา อธิชลินธร
วุฒิการศึกษา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) จิตวิทยาชุมชน
มหาวิทยาลัยศิลปากร
ตำแหน่งงาน ครู ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ จังหวัดราชบุรี

ภาคผนวก ข

หนังสือขอทดลองเครื่องมือวิจัย

รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้ในการทดลองเครื่องมือวิจัย (try out)

ที่ ศธ [illegible] 441

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กทม. 10240

4 มีนาคม 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองบัวราษฎร์อุปถัมภ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 4 ฉบับ

ด้วย นางสาวนิภา แสงเกิด รหัสนักศึกษา 55252308 นักศึกษาระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานบนพื้นฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษาใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ด้วย จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

[illegible]

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยพิมล์ [illegible])
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

[illegible]

[illegible]
โทรศัพท์ / โทรสาร 0 3421 9136

[illegible]

รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้ในการทดลองเครื่องมือวิจัย (try out)

จังหวัดราชบุรี

1. โรงเรียนแคทรายวิทยา
2. โรงเรียนสวนผึ้งวิทยา

จังหวัดกาญจนบุรี

1. โรงเรียนประชามงคล
2. โรงเรียนนิวิฐราษฎร์อุปถัมภ์
3. โรงเรียนท่ามะกาวิทยาคม

ภาคผนวก ค
ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

****** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	240.5667	63.0126	.6284	.	.8079
A2	240.7333	60.2023	.5645	.	.8043
A3	240.7667	61.3575	.6955	.	.8039
A4	241.3667	65.6195	.4344	.	.8144
A5	240.9000	62.9897	.3216	.	.8130
A6	241.3333	64.7126	.5294	.	.8121
A7	241.1333	66.1195	.0842	.	.8185
A8	241.3333	67.3333	-.1104	.	.8199
A9	240.7333	60.2023	.5645	.	.8043
A10	240.7667	61.3575	.6955	.	.8039
A11	241.3667	65.6195	.4344	.	.8144
A12	240.9000	62.9897	.3216	.	.8130
A13	241.3333	64.7126	.5294	.	.8121
A14	241.2667	64.0644	.4976	.	.8109
A15	240.5667	63.0126	.6284	.	.8079
A16	240.7333	60.2023	.5645	.	.8043
B17	240.7667	61.3575	.6955	.	.8039
B18	241.3667	65.6195	.4344	.	.8144
B19	240.9000	62.9897	.3216	.	.8130
B20	241.3333	64.7126	.5294	.	.8121

B21	241.2667	64.0644	.4976	.	.8109
B22	239.4333	66.3230	.1956	.	.8165
B23	240.8000	62.3034	.5576	.	.8072
B24	240.5667	63.0126	.6284	.	.8079
B25	241.3000	64.2172	.5373	.	.8109
B26	241.3333	64.7126	.5294	.	.8121
B27	241.3333	65.1264	.4267	.	.8133
B28	241.3667	67.8954	-.3293	.	.8211
B29	240.7333	60.2023	.5645	.	.8043
B30	240.7667	61.3575	.6955	.	.8039
C31	241.3667	65.6195	.4344	.	.8144
C32	240.9000	62.9897	.3216	.	.8130
C33	241.3333	64.7126	.5294	.	.8121
C34	241.2667	64.0644	.4976	.	.8109
C35	240.3667	67.0678	-.0546	.	.8187
C36	240.3667	67.0678	-.0546	.	.8187
C37	240.3667	67.6195	-.2381	.	.8203
C38	240.3667	67.0678	-.0546	.	.8187
C39	241.3667	67.1368	-.0776	.	.8189
C40	241.5333	63.7057	.3672	.	.8119
C41	241.3667	67.0678	-.0546	.	.8187
C42	241.8333	69.5920	-.3458	.	.8290

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
C43	239.8000	67.4759	-.0960	.	.8231
C44	239.7667	68.5299	-.2065	.	.8270
C45	240.9000	64.5759	.2574	.	.8147
D1	239.5000	66.8103	.0069	.	.8189
D2	239.7000	68.5621	-.2386	.	.8257
D3	241.6667	67.3333	-.0768	.	.8241
D4	240.3000	66.5621	.0568	.	.8181
D5	240.0333	68.2402	-.1905	.	.8251
D6	240.3000	66.6310	.0429	.	.8183
D7	241.1667	67.7299	-.1380	.	.8229
D8	241.8667	64.1885	.3065	.	.8135
D9	241.4333	66.3920	.1723	.	.8167
E10	241.5333	63.7057	.3672	.	.8119
E11	241.4333	66.2540	.2189	.	.8163
E12	241.8333	69.5920	-.3458	.	.8290
E13	239.8000	67.4759	-.0960	.	.8231
E14	239.7667	68.5299	-.2065	.	.8270
E15	240.9000	64.5759	.2574	.	.8147
E16	241.1333	65.2230	.2082	.	.8158
E17	241.1667	67.7299	-.1380	.	.8229
E18	241.8667	64.1885	.3065	.	.8135
F19	241.4333	66.0471	.2890	.	.8157
F20	241.5333	63.7057	.3672	.	.8119

F21	241.4333	66.2540	.2189	.	.8163
F22	240.4333	66.8747	.0100	.	.8181
F23	240.4333	66.8747	.0100	.	.8181
F24	240.7667	67.7023	-.1083	.	.8278
F25	240.2000	65.8897	.1337	.	.8172

Reliability Coefficients 70 items

Alpha = .8176 Standardized item alpha = .8360

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวมรวมข้อมูล

รายชื่อสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูล

ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/พิเศษ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

20 มีนาคม 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

ด้วยนางจีรภา แสงแก้ว นักศึกษาระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากท่าน รองผู้อำนวยการที่รับผิดชอบงานแนะแนว หัวหน้ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หัวหน้าแนะแนว ครูที่รับผิดชอบงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา ในโรงเรียนของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดแจ้งรองผู้อำนวยการที่รับผิดชอบงานแนะแนว หัวหน้ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หัวหน้าแนะแนว ครูที่รับผิดชอบงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่นักศึกษาด้วยดีตลอดด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ ขอขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม)
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย
รักษาราชการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
นครปฐม โทร. 08-1259-4329, 0-3421-8788

ที่ ศธ ๐๔๒๓๘.๓๘/๒๐๓

โรงเรียนท่ามะกาปุญสิริวิทยา
อ.ท่ามะกา จ.กาญจนบุรี
๗๑๑๒๐

๒๖ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอส่งแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

อ้างถึง หนังสือ มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่ ศธ ๐๕๖๐.๑๐๗ (นฐ)/พิเศษ ลงวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๗

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๒ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง นางจีรภา แสงแก้ว นักศึกษาระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔ " มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามเพื่อการวิจัยจากทางโรงเรียนนั้น

บัดนี้ โรงเรียนท่ามะกาปุญสิริวิทยา ได้ดำเนินการกรอกข้อมูลแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ของนางจีรภา แสงแก้ว นักศึกษาระดับปริญญามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เสร็จเรียบร้อยแล้ว และนำส่งมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางนิญนาศ เหลืองสด)
ผู้อำนวยการโรงเรียนท่ามะกาปุญสิริวิทยา

รายชื่อสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูล

จังหวัดราชบุรี

1.โรงเรียนเบญจมราชูทิศราชบุรี
2.โรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์
3.โรงเรียนรัฐราษฎร์อุปถัมภ์
4.โรงเรียนรัตนราษฎร์บำรุง
5.โรงเรียนมัธยมวัดดอนตูม
6.โรงเรียนกรับใหญ่ว่องกุศลกิจพิทยาคม
7.โรงเรียนหนองปลาหมอพิทยาคม
8.โรงเรียนโพธาวัฒนาเสนี
9.โรงเรียนหนองโพวิทยา
10.โรงเรียนท่ามะขามวิทยา
11.โรงเรียนสายธรรมจันทร์
12.โรงเรียนประสาทรัฐประชากิจ
13.โรงเรียนเตรียมอุดมพัฒนาการดอนคลัง
14.โรงเรียนบางแพปฐมพิทยา
15.โรงเรียนโพหักวงศ์สมบูรณ์ราษฎร์อุปถัมภ์
16.โรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษฎ์
17.โรงเรียนปากท่อพิทยาคม
18.โรงเรียนวัดสันติการามวิทยา
19.โรงเรียนบรมราชินีนาถราชวิทยาลัย
20.โรงเรียนโสภณศิริราษฎร์
21.โรงเรียนด่านทับตะโกวิทยา
22.โรงเรียนบ้านคาวิทยา
23.โรงเรียนช่องพรานวิทยา

จังหวัดกาญจนบุรี

1.โรงเรียนกาญจนานุเคราะห์
2.โรงเรียนด่านมะขามเตี้ยวิทยาคม
3.โรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง
4.โรงเรียนวิสุทธิรังษี
5.โรงเรียนศรีสวัสดิ์พิทยาคม
6.โรงเรียนหนองขาวโกวิทพิทยาคม
7.โรงเรียนหนองตากยาตั้งวิริยะราษฎร์บำรุง
8.โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์
9.โรงเรียนเทพมงคลรังษี
10.โรงเรียนเทพศิรินทร์ลาดหญ้า กาญจนบุรี
11.โรงเรียนท่ามะกาปุญสิริวิทยา
12.โรงเรียนพังตรุราษฎร์รังสรรค์
13.โรงเรียนท่าเรือพิทยาคม
14.โรงเรียนพนมทวนชูปถัมภ์
15.โรงเรียนพนมทวนพิทยาคม
16โรงเรียนพระแท่นดงรังวิทยาคาร
17.โรงเรียนห้วยกระเจาพิทยาคม
18.โรงเรียนทองผาภูมิวิทยา
19.โรงเรียนร่มเกล้า กาญจนบุรี
20.โรงเรียนไทรโยคน้อยวิทยา
21.โรงเรียนไทรโยคมณีกาญจน์วิทยา
22. โรงเรียนบ่อพลอยรัชดาภิเษก
23.โรงเรียนหนองปรือพิทยาคม
24.โรงเรียนหนองรีประชานิมิต
25.โรงเรียนเลาขวัญราษฎร์บำรุง

ภาคผนวก จ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

.....

คำชี้แจง ในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

2. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้ ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน
- รองผู้อำนวยการที่รับผิดชอบงานแนะแนว/หัวหน้าวิชาการ จำนวน 1 คน
- หัวหน้ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จำนวน 1 คน
- หัวหน้างานแนะแนว จำนวน 1 คน
- ครูที่ปฏิบัติงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จำนวน 1 คน
- ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา จำนวน 1 คน

3. แบบสอบถามฉบับนี้ มี 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 45 ข้อ

ตอนที่ 3 การดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา จำนวน 25 ข้อ

4. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการสถานศึกษา มอบหมายให้รองผู้อำนวยการ/หัวหน้าวิชาการที่รับผิดชอบงานแนะแนว และครูที่เกี่ยวข้องได้กรอกข้อมูลตามความเป็นจริงมากที่สุด ข้อมูลที่ท่านให้นี้ไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านและหน่วยงานอื่น ๆ

5. เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จีรภา แสงแก้ว

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
1. เพศ	
☐ ชาย	
☐ หญิง	[ ] 1
2. อายุ	
☐ 20 - 30 ปี	
☐ 31 - 40 ปี	
☐ 41 - 50 ปี	
☐ 50 ปี ขึ้นไป	[ ] 2
3. ระดับการศึกษาสูงสุด	
☐ ปริญญาตรี	
☐ ปริญญาโท	
☐ ปริญญาเอก	[ ] 3
4. ตำแหน่งปัจจุบัน	
☐ ผู้อำนวยการสถานศึกษา	
☐ รองผู้อำนวยการที่รับผิดชอบงานแนะแนว/หัวหน้าวิชาการ	
☐ หัวหน้ากิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	
☐ หัวหน้างานแนะแนว	
☐ ครูที่ปฏิบัติงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	
☐ ครูประจำชั้น / ครูที่ปรึกษา	[ ] 4
5. ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน	
☐ น้อยกว่า 10 ปี	
☐ 10 – 20 ปี	
☐ 21 - 30 ปี	
☐ 30 ปี ขึ้นไป	[ ] 5

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร

คำชี้แจง

1.แบบสอบถามนี้เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารในสถานศึกษา ประกอบด้วยคุณลักษณะในเรื่องต่อไปนี้ 1) บุคลิกภาพ 2) ภาวะผู้นำด้านการจูงใจ 3) ภาวะผู้นำด้านสติปัญญา ขอให้ท่านประเมินข้อคำถามจากสภาพเป็นจริงที่เกิดขึ้นมากที่สุดโดยทำเครื่องหมาย/ ลงในช่องระดับการปฏิบัติว่า ปรากฏในสถานศึกษาของท่านมากน้อยเพียงใด

2.ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาจัดเป็นระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุดให้มีค่าน้ำหนักคะแนน 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารอยู่ในระดับมากให้มีค่าน้ำหนักคะแนน 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลางให้มีค่าน้ำหนักคะแนน3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักคะแนน 2คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุดให้มีค่าน้ำหนักคะแนน 1คะแนน

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหาร	ค่าน้ำหนักคะแนน					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ด้านบุคลิกภาพ							
1.	ผู้บริหารมีบุคลิกลักษณะดี มีความมั่นใจในตนเอง						[ ] 6
2.	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน						[ ] 7
3.	ผู้บริหารสุภาพ นอบน้อมถ่อมตน ไม่วางอำนาจ						[ ] 8
4.	ผู้บริหารมอบหมายงานโดยยึดถือความยุติธรรม						[ ] 9
5.	ผู้บริหารให้เกียรติ ยกย่องและให้ความสำคัญกับผู้อื่น						[ ]10
6.	ผู้บริหารกล้าแสดงออกและเข้าสังคมได้ดี						[ ]11
7.	ผู้บริหารสามารถสร้างพลังกลุ่มและสร้างทีมงานได้ดี						[ ]12
8.	ผู้บริหารมีความเฉียบขาดในการแสดงความคิดเห็น และความต้องการ						[ ]13
9.	ผู้บริหารควบคุมอารมณ์ได้ จิตใจมั่นคงไม่เอาแต่อารมณ์						[ ]14
10	ผู้บริหารมีอารมณ์ขันในบางสถานการณ์						[ ]15
11	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการทำงาน						[ ]16

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหาร	ค่าน้ำหนักคะแนน					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
12	ผู้บริหารมีความโอบอ้อมอารีเห็นอกเห็นใจผู้อื่น						[ ] 17
13	ผู้บริหารทุ่มเทในการทำงานจนผู้ร่วมงานเห็นและเกิดการทุ่มเทด้วย						[ ] 18
14	ผู้บริหารมีวุฒิภาวะทางอารมณ์						[ ] 19
15	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน						[ ] 20
16	ผู้บริหารมีความเชื่อในการควบคุมตนเองว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงานไม่ได้เกิดจากโชคชะตา						[ ] 21
ด้านการจูงใจ							
17	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นที่จะประสบผลสำเร็จในหน้าที่						[ ] 22
18	ผู้บริหารต้องการประสบความสำเร็จและการยอมรับจากผู้อื่น						[ ] 23
19	ผู้บริหารควบคุมการปฏิบัติงานโดยยึดนโยบายและหลักการ						[ ] 24
20	ผู้บริหารมีการชมเชย /ให้รางวัล แก่ผู้ปฏิบัติงาน						[ ] 25
21	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการวางแผนและแสดงความคิดเห็นในการทำงาน						[ ] 26
22	ผู้บริหารสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมประชุม อบรมและสัมมนา						[ ] 27
23	ผู้บริหารมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของผู้ปฏิบัติงาน						[ ] 28
24	ผู้บริหารมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ปฏิบัติงานทุกคน						[ ] 29
25	ผู้บริหารสนับสนุนสื่อ อุปกรณ์ งบประมาณและอื่นๆ						[ ] 30
26	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าพบได้สะดวก						[ ] 31
27	ผู้บริหารให้เกียรติ ยกย่อง ผู้ปฏิบัติงาน						[ ] 32
28	ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเช่น การพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น						[ ] 33
29	ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานการทำความดี/ความชั่ว ถูก/ผิดโดยไม่ยึดถือประเพณีวัฒนธรรมของคนใดคนหนึ่ง						[ ] 34

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหาร	ค่าน้ำหนักคะแนน					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
30	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจจริงในการปฏิบัติงานใหม่ๆ ให้ประสบผลสำเร็จ						[ ] 35
ด้านสติปัญญา							
31	ผู้บริหารมีเชาว์ปัญญา ไหวพริบและปฏิภาณดี						[ ] 36
32	ผู้บริหารมีการตัดสินใจและมีกลยุทธ์การปฏิบัติงาน						[ ] 37
33	ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถทางการบริหาร						[ ] 38
34	ผู้บริหารแสวงหาความรู้ ความก้าวหน้าในอาชีพ						[ ] 39
35	ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญสามารถให้ความรู้และฝึกอบรม						[ ] 40
36	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์						[ ] 41
37	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความคิดกว้างไกลหลายแง่มุม						[ ] 42
38	ผู้บริหารสามารถเข้าใจความรู้สึกนึกคิดของผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี						[ ] 43
39	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการคิด						[ ] 44
40	ผู้บริหารมอบหมายงานโดยพิจารณาจุดเด่นจุดด้อยของบุคคล						[ ] 45
41	ผู้บริหารสามารถเผชิญปัญหาได้ทุกสถานการณ์และพร้อมที่จะตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว						[ ] 46
42	ผู้บริหารนำวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ไปประยุกต์ใช้และกำหนดนโยบายระยะยาวได้						[ ] 47
43	ผู้บริหารเปิดใจกว้างรับประสบการณ์และนวัตกรรมใหม่ๆ						[ ] 48
44	ผู้บริหารมีทักษะสามารถเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีใหม่ๆได้						[ ] 49
45	ผู้บริหารเพิ่มประสบการณ์โดยร่วมประชุม อบรม สัมมนา						[ ] 50

ความคิดเห็น / ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารในสถานศึกษาของท่าน

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวปฏิบัติการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาประกอบด้วยแนวปฏิบัติ 3 ด้าน คือ 1) ด้านการจัดกิจกรรมแนะแนว 2) ด้านการให้บริการแนะแนว 3) ด้านการบริหารการจัดการแนะแนว ขอให้ท่านประเมินข้อคำถามจากสภาพเป็นจริงที่เกิดขึ้นมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับการปฏิบัติ ว่าปรากฏมากน้อยเพียงใดในสถานศึกษาของท่าน

2.ระดับปฏิบัติการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาจัดเป็นระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักคะแนน 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง การดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักคะแนน 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง การดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักคะแนน 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง การดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักคะแนน 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง การดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักคะแนน 1 คะแนน

ข้อ	การดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา	ค่าน้ำหนักคะแนน					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ด้านการจัดกิจกรรมแนะแนว							
1	สถานศึกษามีครูแนะแนวหรือครูที่รับผิดชอบชั่วโมงแนะแนวจัดกิจกรรมตามเป้าประสงค์และเจตนารมณ์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551						[ ] 51
2	สถานศึกษามีครูแนะแนว/ครูที่รับผิดชอบชั่วโมงแนะแนวโดยมีแผนการจัดกิจกรรมแนะแนวที่ชัดเจน						[ ] 52
3	สถานศึกษาจัดกิจกรรมแนะแนวที่เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของนักเรียนโดยคำนึงถึงบริบทของโรงเรียน ท้องถิ่น และชุมชน						[ ] 53
4	สถานศึกษาจัดกิจกรรมแนะแนวโดยมีรูปแบบวิธีการและกระบวนการที่หลากหลาย มีสื่ออุปกรณ์ที่น่าสนใจ						[ ] 54

ข้อ	การดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา	ค่าน้ำหนักคะแนน					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
5	สถานศึกษามีการวัดผลการจัดการเรียนรู้และการประเมินผลการจัดกิจกรรมอย่างเป็นระบบ						[ ] 55
6	สถานศึกษาบูรณาการกิจกรรมแนะแนวเข้ากับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นหรือกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอื่น						[ ] 56
7	สถานศึกษาประสานความร่วมมือกับบุคลากรภายในและภายนอกสถานศึกษาให้มีความเข้าใจ มีเจตคติที่ดีเห็นความสำคัญของงานแนะแนว						[ ] 57
8	สถานศึกษาจัดกิจกรรมแนะแนวที่ตอบสนองตัวชี้วัดและมาตรฐานการเรียนรู้ด้านการแนะแนวที่ชัดเจน						[ ] 58
9	สถานศึกษามีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการจัดกิจกรรมแนะแนวอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง						[ ] 59
ด้านการให้บริการแนะแนว							
10	สถานศึกษาจัดให้มีบริการแนะแนวที่ครอบคลุมทั้งด้านการแนะแนวอาชีพ การศึกษาต่อ และด้านชีวิตและสังคม						[ ] 60
11	สถานศึกษามีห้องแนะแนว และห้องให้คำปรึกษาที่นักเรียนสามารถขอเข้ารับบริการได้โดยสะดวก						[ ] 61
12	สถานศึกษานำข้อมูลนักเรียนรายบุคคลที่ได้จากการคัดกรองไปใช้เป็นฐานในการจัดบริการแนะแนวเชิงรุก						[ ] 62
13	สถานศึกษามีข้อมูลเพื่อการศึกษาต่อ การประกอบอาชีพที่ทันสมัย รูปแบบบริการให้คำปรึกษาที่หลากหลายโดยการรวบรวมเครื่องมือ เทคโนโลยี ข้อมูลอินเทอร์เน็ต						[ ] 63
14	สถานศึกษาจัดให้มีบริการแนะแนวครบทั้ง 5 บริการ						[ ] 64
15	สถานศึกษากำหนดภาระงานให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องร่วมป้องกัน แก้ไข และพัฒนาผู้เรียนโดยใช้กระบวนการแนะแนว						[ ] 65
16	สถานศึกษาจัดหลักสูตรกิจกรรมแนะแนวที่ส่งเสริมผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจและแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์						[ ] 66

ข้อ	การดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา	ค่าน้ำหนักคะแนน					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
17	สถานศึกษาให้บริการแนะแนวที่เสริมสร้างทักษะชีวิต เช่น การตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเอง การคิดวิเคราะห์ตัดสินใจและแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์						[ ] 67
18	สถานศึกษามีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการให้บริการแนะแนวอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง						[ ] 68
	ด้านการบริหารการจัดการแนะแนว						
19	สถานศึกษากำหนดบุคลากรปฏิบัติงานแนะแนวไว้ในโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน						[ ] 69
20	สถานศึกษามีแผนงาน โครงการและกิจกรรมการดำเนินงานแนะแนวไว้ในแผนพัฒนาหรือแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน						[ ] 70
21	สถานศึกษามีอัตรากำลังครูแนะแนวและหรือแต่งตั้งครูที่มีคุณวุฒิ/ผ่านการอบรมทางการแนะแนว						[ ] 71
22	สถานศึกษาพัฒนาครูทุกคนให้มีความรู้ ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการแนะแนว						[ ] 72
23	สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูที่ทำหน้าที่แนะแนวเข้ารับการพัฒนา เช่น การอบรม ศึกษาต่อ ฯลฯ เพื่อให้มีคุณวุฒิทางการแนะแนว						[ ] 73
24	สถานศึกษาบูรณาการงานแนะแนว ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน กิจกรรมนักเรียน รวมถึงระบบงานอื่นๆ ของโรงเรียนโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่ส่งผลต่อนักเรียน						[ ] 74
25	สถานศึกษากำกับ ติดตาม นิเทศ การดำเนินงานแนะแนวตามแผนปฏิบัติการและนำผลการประเมินมาพัฒนางานแนะแนวอย่างต่อเนื่อง						[ ] 75

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาของท่าน

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือเป็นอย่างสูง

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางจีรภา แสงแก้ว
ที่อยู่	99/93 หมู่ 1 ต. บ้านไร่ อ.เมือง จ.ราชบุรี 70000
ที่ทำงาน	โรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ จังหวัดราชบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2534	สำเร็จการศึกษาปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ) (เกียรติยมอันดับ1) วิชาเอก จิตวิทยาและการแนะแนว วิชาโท ภาษาอังกฤษ วิทยาลัยครูเพชรบุรี
พ.ศ. 2555	ศึกษาต่อระดับปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2535 – 2543	อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ จังหวัดราชบุรี
พ.ศ. 2544 – 2547	อาจารย์ 2 ระดับ 7 โรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ จังหวัดราชบุรี
พ.ศ. 2548 – 2552	ครู อันดับ ค.ศ. 2 โรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ จังหวัดราชบุรี
พ.ศ. 2553 – ปัจจุบัน	ครู อันดับ ค.ศ. 3 โรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ จังหวัดราชบุรี