



ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

วิทยานิพนธ์
ของ
นุชลี จันทร์รังษี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มีนาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

วิทยานิพนธ์
ของ
นุชลี จันทรัมย์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

FACTORS AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF GUIDANCE OPERATIONS
IN SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATION SERVICE
AREA OFFICE SAKON NAKHON

BY
NUTCHALEE JANTHARANGSEI

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree in Educational Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

March 2023

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ นุชลี จันทรัมย์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิธมา สุวรรณไตรย์) และผู้ทรงคุณวุฒิ (ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ดร.สุมัทนา หาญสุริย์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.บดินทร์ นารถโคษา) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ) แต่งตั้งเพิ่มเติม

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 16 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาและช่วยเหลืออย่างยิ่งจาก ดร.เขาวลัษณ์ สุตะโคตร ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดินทร์ นารถโคษา กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความกรุณาแนะนำและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เอาใจใส่ ดูแล ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนคณาจารย์ผู้สอนทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือชี้แนวทางจนทำให้การศึกษาและงานวิจัยบรรลุตามเป้าหมายผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ นายชราวุฒิ สามาอาพัฒน์ นางมณีรัตน์ พัวโพธิ์ นายบรรดา แก้วบัวสา ดร.ประจักษ์ เข้มไคร และนางสุภาภรณ์ ภูตินทราย ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนเป็นผู้เชี่ยวชาญในการเสนอแนวทางการพัฒนา งานวิจัยครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนครทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ในหลักการและประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร ครูแนะแนวและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ทุกท่านที่ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ทำให้ได้ข้อมูลอย่างครบถ้วน ความสำเร็จและความภาคภูมิใจอันเกิดจากความสำเร็จครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ครอบครัวของผู้วิจัย นางสาวรัชนีวรรณ สุวรรณชัยรบ และเพื่อน พี่น้อง นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 22/1 ทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุนความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมาที่ส่งเสริมเป็นกำลังใจสำคัญให้แก่ผู้วิจัย จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แก่ครอบครัวผู้วิจัย บุรพาจารย์ทุกท่าน และผู้อุปการคุณทุกท่าน ที่ได้สร้างพื้นฐานการศึกษาและสร้างทักษะ ให้แก่ผู้วิจัยตั้งแต่ต้นจนถึงปัจจุบัน

นุชลี จันทรังษี

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
ผู้วิจัย	นุชลี จันทรัมย์
กรรมการที่ปรึกษา	ดร. เยาวลักษณ์ สุตะโคตร ดร. บดินทร์ นารถโคษา
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2566

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบและหาแนวทางการพัฒนา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหาร ครูแนะแนวและครูผู้สอนในโรงเรียน ปีการศึกษา 2565 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 336 คน จำแนกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 45 คน ครูแนะแนว จำนวน 45 คน และครูผู้สอน จำนวน 246 คน จาก 45 โรงเรียน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของ Krejcie and Morgan และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยเลือก โรงเรียนทุกโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานในโรงเรียนมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .970 และประสิทธิผล การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .984 สถิติที่ใช้ใน การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่ายของ เพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01
4. ประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน ตามความเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนวและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน กับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน ตามความเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน พบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r_{xy}=.368$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
6. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการจูงใจ และ ด้านวัฒนธรรมองค์การ โดยพยากรณ์ได้ร้อยละ 15.60 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.238
7. การวิจัยในครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน จำนวน 2 ด้าน

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผล, ประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน

TITLE	Factors Affecting the Effectiveness of Guidance Operations in Schools under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon
AUTHOR	Nutchalee Jantharangsei
ADVISORS	Dr. Yaovalak Sutacort Dr. Bodin Nardkosa
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2023

ABSTRACT

This research aimed to examine, compare, and establish guidelines for developing factors affecting the effectiveness of guidance operations in schools under the Secondary Education Service Area Office Sakon Nakhon according to the opinions of administrators, guidance teachers, and teachers. The sample group consisted of 45 administrators, 45 guidance teachers, and 246 teachers, yielding a total of 336 participants from 45 schools under the Secondary Education Service Area Office Sakon Nakhon in the 2022 academic year. The sample size was determined using the table of Krejcie and Morgan, and the participants were selected using stratified random sampling with all schools serving as random units. The instrument for data collection was a set of 5-point scale questionnaires on factors affecting school guidance operations with the reliability of .970 and the effectiveness of school guidance operations with the reliability of .984. The statistics for data analysis were percentage, mean, standard deviation, One-Way ANOVA, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The research results revealed that:

1. The factors affecting school guidance operations were overall at a high level.
2. The effectiveness of school guidance operations was overall at a high level.
3. The overall factors affecting school guidance operations, classified by participants' position and school sizes showed differences at the .01 level of significance.
4. The overall effectiveness of school guidance operations, as perceived by participants from different positions and overall school sizes, differed at the .01 level of significance.
5. The factors affecting the effectiveness of school guidance operations and the effectiveness of school guidance operations, as perceived by participants, were overall at a moderate positive relationship ($r_{XYt} = .368$) with the .01 level of significance.
6. The influencing factors that could predict the effectiveness of school guidance operations at the .01 level of significance consisted of two aspects: Motivation and Organizational Culture, with 15.60 percent and the standard error of estimates of ± 0.238 .
7. This research has proposed guidelines for developing factors affecting the effectiveness of school guidance operations covering two aspects that affect the effectiveness of school guidance operations.

Keywords: Influencing Factors, Effectiveness of School Guidance Operations

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	คำถามของการวิจัย	4
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
	สมมติฐานของการวิจัย	6
	ความสำคัญของการวิจัย	7
	ขอบเขตของการวิจัย	7
	กรอบแนวคิดของการวิจัย	10
	นิยามศัพท์เฉพาะ	12
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนว.....	17
	การบริหารและการจัดการสถานศึกษา	18
	ปัจจัยการบริหาร	25
	ความหมายของการบริหาร	26
	ความสำคัญของการบริหาร	27
	แนวคิด ทฤษฎีปัจจัยการบริหาร	30
	การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่องานแนะแนว	32
	ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน	61
	ความหมายของประสิทธิผล	61
	กระบวนการดำเนินงานแนะแนว	62
	หลักการของงานแนะแนว	73
	ขอบข่ายของงานแนะแนว	74
	ความสัมพันธ์ระหว่างงานแนะแนวกับการช่วยเหลือนักเรียน	75
	ปัญหาของนักเรียนในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนว	76

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับระบบการแนะแนวในโรงเรียน	78
บริบทของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร.....	87
ประวัติความเป็นมา	87
วิสัยทัศน์	90
พันธกิจ	90
เป้าประสงค์	91
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	93
งานวิจัยในประเทศ	93
งานวิจัยต่างประเทศ	100
3 วิธีดำเนินการวิจัย	105
ตอนที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	105
ประชากร	105
กลุ่มตัวอย่าง	106
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	111
วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ	114
การเก็บรวบรวมข้อมูล	116
การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	116
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	118
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล	
การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่	
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	119
คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ	119
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	121
การวิเคราะห์ข้อมูล	121

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 123
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 123
	ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล 125
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 126
	ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา 126
	ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ... 127
	ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน แนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร 176
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 187
	ความมุ่งหมายของการวิจัย 187
	สมมติฐานของการวิจัย 188
	วิธีดำเนินการวิจัย 189
	สรุปผลการวิจัย 193
	อภิปรายผล 196
	ข้อเสนอแนะ 202
	บรรณานุกรม 205
	ภาคผนวก 217
	ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ 219
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ 225
	ภาคผนวก ค แบบประเมินเครื่องมือวิจัย 245
	ภาคผนวก ง ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 261
	ภาคผนวก จ สรุปผลการประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญ 269

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนว	36
2	จำนวนโรงเรียน จำแนกตาม โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	108
3	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก	108
4	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง	109
5	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	111
6	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน	127
7	ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน โดยรวม	128
8	ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	129
9	ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน ด้านการจูงใจ	130
10	ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน ด้านการเทคโนโลยีสารสนเทศ	131

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
11	ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน ด้านบุคลากร	132
12	ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน ด้านวัฒนธรรมองค์กร.....	134
13	ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน โดยรวม	135
14	ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน ด้านงานบริการรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล	136
15	ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน ด้านงานบริการสารสนเทศ	138
16	ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน ด้านงานบริการให้คำปรึกษา	139

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
17 ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน ด้านงานบริการจัดวางตัวบุคคล	141
18 ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน ด้านงานบริการติดตามและประเมินผล	142
19 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อ การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	144
20 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อ การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม	146
21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อ การดำเนินงานแนะแนวของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน	148
22 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อ การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่	150

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
23	การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพของประสิทธิผล การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	152
24	การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของประสิทธิผล การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง เป็นรายคู่	154
25	การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผล การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน	156
26	การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลการดำเนินงาน แนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ตามความคิดเห็นของของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอนจำแนกตาม จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่	158
27	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนว ในโรงเรียนและประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จากตัวแปรทั้งหมด	161
28	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนว ในโรงเรียนและประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม	162

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
29	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลการดำเนินงานแนะแนว ในโรงเรียนและประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านงานบริการรวบรวมข้อมูลเป็นรายบุคคล (Y ₁) 163
30	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลการดำเนินงานแนะแนว ในโรงเรียนและประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านงานบริการสารสนเทศ (Y ₂) 164
31	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลการดำเนินงานแนะแนว ในโรงเรียนและประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านงานบริการการให้คำปรึกษา (Y ₃) 165
32	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลการดำเนินงานแนะแนว ในโรงเรียนและประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านงานบริการการจัดวางตัวบุคคล (Y ₄) 166
33	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลการดำเนินงานแนะแนว ในโรงเรียนและประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านงานบริการติดตามและประเมินผล (Y ₅) 167
34	สรุปค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม 168
35	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม 170

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
36	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการรวบรวมข้อมูลเป็นรายบุคคล (Y ₁)	171
37	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านงานบริการสารสนเทศ (Y ₂)	172
38	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านงานบริการให้คำปรึกษา (Y ₃)	173
39	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านงานจัดวางตัวบุคคล (Y ₄)	174
40	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านงานบริการติดตามและประเมินผล (Y ₅)	175
41	การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	183
42	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) ค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลการดำเนินงานแนะแนวของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ..	265

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
43	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ..	265
44	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	271

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	11
2 ระบบการแนะแนวในโรงเรียน	65
3 ระบบการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียน	78
4 สัมภาษณ์ นายชลาวุธ สามาอาพัฒน์ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	295
5 สัมภาษณ์ นางมณีรัตน์ พัวโพธิ์ นักวิชาการศึกษชำนาญการพิเศษ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมและจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	295
6 สัมภาษณ์ นางสุภารัตน์ ภูตินทราย ครูเชี่ยวชาญ ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่มบริหารวิชาการ โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	296
7 สัมภาษณ์ นายบรรดา แก้วบัวสา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร	296
8 สัมภาษณ์ ดร.ประจักษ์ เข้มไคร ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร	297
9 สัมภาษณ์ นายภัทรพล ประเสริฐแก้ว ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวาริชภูมิวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร	297
10 สัมภาษณ์ นางสุพิชญา ตาบโสมศรี ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหนองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร	298
11 สัมภาษณ์ นางสาวอนุสรรา บุตรเพ็ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร	298

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ

หน้า

- | | | |
|----|--|-----|
| 12 | สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตร์ดุขฎฐิบััฒฑิต และครุศาสตร์มหาบััฒฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร | 299 |
| 13 | สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตร์มหาบััฒฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร | 299 |

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องดำเนินการเพื่อการพัฒนาศักยภาพของคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบ ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ เจตคติ จิตใจ ปัญญา ความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม การดำรงชีวิตและการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นอย่างมีความสันติสุข ซึ่งจำเป็นต้องพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่จะสร้างและพัฒนาประชากรและประเทศชาติให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในกระแสโลกาภิวัตน์การศึกษาไทยปัจจุบันเป็นการศึกษาในยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ที่ช่วยพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคน ซึ่งสามารถทำได้ตั้งแต่จุดแรกเริ่มและช่วงวัยของชีวิต จะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคม ประกอบอาชีพในอนาคต รวมทั้งสามารถสร้างประโยชน์ให้กับสังคม ซึ่งถือเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์ทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสติปัญญา คุณธรรม ค่านิยม ความคิด ครูถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการปลูกฝังจิตสำนึกแก่เยาวชนให้เป็นคนเก่ง คนดีและเป็นอนาคตของประเทศชาติและนโยบายการศึกษาของรัฐ หมวด 3 เน้นการจัดการศึกษาที่รัฐได้จัดให้ประชาชนนั้น มุ่งหวังที่จะให้บุคคลต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น ผู้ปกครอง หน่วยงานอื่น ๆ และประชาชนในชุมชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานทางการศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาที่มุ่งสนองความต้องการของสังคมและเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายทางการศึกษาอย่างแท้จริง นอกจากนี้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดให้กิจกรรมแนะแนวเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน

แผนพัฒนาการแนะแนวและแนวทางการจัดกิจกรรมแนะแนว ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2561 – 2565) จากหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) กล่าวไว้ว่า กิจกรรมแนะแนวเป็นกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้เหมาะสมตามความแตกต่างระหว่างบุคคลสามารถค้นพบ

และพัฒนาศักยภาพของตนเสริมสร้างทักษะชีวิต วุฒิภาวะทางอารมณ์ การเรียนรู้ ในเชิงพหุปัญญา และการสร้างสัมพันธภาพที่ดีโดยสอดคล้องกับทิศทางของแผนพัฒนา การแนะแนวการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2561 – 2565) ที่กล่าวถึงวิสัยทัศน์ ของการแนะแนวที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีสมรรถนะ ด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม มีสุขภาพที่ดี มีทักษะชีวิต และทักษะที่สำคัญจำเป็นในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสอดคล้องกับ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีพันธกิจ ดังนี้ 1) ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้สามารถ ค้นพบและพัฒนาศักยภาพตนเองโดยใช้กระบวนการแนะแนว การให้คำปรึกษา ให้มีสมรรถนะทางการศึกษาอาชีพ ส่วนตัวและสังคม เพื่อการศึกษาและการมีงานทำ 2) ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีสุขภาพที่ดีมีทักษะชีวิตมีทักษะที่สำคัญจำเป็นใน ศตวรรษที่ 21 ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 3) พัฒนาระบบการแนะแนว ในสถานศึกษาให้ได้มาตรฐาน 4) ส่งเสริม สนับสนุน และสร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือ ด้านการแนะแนว มุ่งเน้นที่การพัฒนาคุณภาพชีวิตให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข จึงทำให้การบริการงานแนะแนวซึ่งประกอบด้วย 1) งานบริการศึกษารวบรวมข้อมูล นักเรียนเป็นรายบุคคล 2) งานบริการสารสนเทศ 3) งานบริการให้คำปรึกษา 4) งานการบริการจัดวางตัวบุคคล 5) งานการบริการติดตามและประเมินผล

การปฏิบัติงานแนะแนวของโรงเรียนที่ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ส่วนใหญ่ เพราะยังไม่มีการจัดระบบข้อมูลที่ชัดเจนในการจัดบริการแนะแนวอย่างเพียงพอ ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของงานแนะแนวเท่าที่ควร ในการสนับสนุนหรือติดตามผล การปฏิบัติงานแนะแนวทำให้ครูผู้ทำหน้าที่แนะแนวขาดการจูงใจในการปฏิบัติงาน ขาดการมีวิสัยทัศน์ และมีความเป็นมืออาชีพในการบริหาร ปัจจัยการสร้างแนวปฏิบัติ ตามวัฒนธรรมองค์กร และการมีคุณลักษณะชีวิตสังคมที่ดีด้วยคุณลักษณะในเชิงวิชาการ มีความรู้ และความคิดเชิงสร้างสรรค์ใฝ่เรียนรู้ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และมีพฤติกรรม ยอมรับการเปลี่ยนแปลง (สุดาพร ทองสวัสดิ์, 2556, หน้า 342 – 343) ดังนั้น ผู้บริหาร ควรสร้างความพร้อมด้านปัจจัยต่าง ๆ ทั้งวัสดุอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกอย่าง เพียงพอมีอาคารสถานที่ที่เหมาะสม มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพ บุคลากรนักเรียนให้มีความรู้เท่าทันเหตุการณ์ และการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม ตามสถานการณ์ปัจจุบัน ตลอดจนหลักสูตรที่มีความทันสมัยตรงกับบริบทชุมชน สังคม ที่ต้องการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น โดยอาศัยความร่วมมือกับครูผู้สอน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา

เพราะการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน เป็นพื้นฐานสำคัญในการบริหาร การศึกษาให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ (ยุวดี ประทุม, 2559, หน้า 167) อีกทั้งแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูด้านความต้องการความก้าวหน้ากับความรู้ความสามารถ โดยได้รับโอกาสจากผู้บริหาร ทำให้ได้งานที่มีคุณภาพสำเร็จตามเป้าหมายเปิดโอกาส ให้ครูได้ใช้ความรู้และต่อยอดทักษะวิชาการด้วยการสนับสนุนการอบรมอยู่เสมอ จะทำให้ งานประสบความสำเร็จ ทำให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความสามารถ และความเหมาะสมซึ่งสิ่งเหล่านี้ในภาพรวมส่งผลให้เกิดการจูงใจของครูที่จะปฏิบัติงาน เป็นอย่างมาก (วันวิสาข หอมขจร, 2561, หน้า 94)

ปัจจัยในการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วน ในการดำเนินงาน เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การจูงใจ เทคโนโลยีสารสนเทศ บุคลากร และวัฒนธรรมขององค์กร การดูแลช่วยเหลือนักเรียน การจัดการเรียนการสอน การวางแผนจัดการ บริบทของโรงเรียนที่แตกต่างกันของการดำเนินงานแนะแนว ให้มีประสิทธิภาพและพัฒนาให้นักเรียนให้สามารถดำรงชีวิตร่วมกับสังคมได้อย่างปกติสุข ซึ่งชี้ให้เห็นว่าปัจจัยต่าง ๆ มีส่วนต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน การพัฒนานักเรียน ในการขับเคลื่อนให้การดำเนินงานต่าง ๆ ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และ ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียน ผู้บริหารและครูต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ในการดำเนินงาน การป้องกัน การแก้ไข การส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน และการจัดกิจกรรม ที่เหมาะสมต่อการพัฒนาของผู้เรียนในสังคมอย่างมาก เพราะขาดการเรียนรู้ วิธีที่ถูกต้อง ในเรื่องการบริโภคสื่อหรือสิ่งต่าง ๆ รวมทั้ง ปัญหาทางด้านศีลธรรมของมนุษยชาติ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 45 โรงเรียน ได้ดำเนินงานแนะแนวเพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาคุณลักษณะนักเรียน 3 ด้าน คือ 1) พัฒนาตนเอง พัฒนาอาชีพ และพัฒนาสังคม ปัจจุบันส่วนใหญ่ปัญหาในการ ดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา ปัญหาด้านปริมาณการขาดบุคลากร ครูแนะแนวโดยตรงสายในสถานศึกษา ครูแนะแนวมีภาระงานสอนและภารกิจการอื่น ๆ มากกว่างานแนะแนวที่ต้องรับผิดชอบโดยตรง 2) ปัญหาด้านบุคลากรแนะแนว ส่วนใหญ่ขาดแคลน บุคลากรแนะแนวที่สำเร็จการศึกษาแนะแนวโดยตรงเฉพาะ ในระดับปริญญาตรีหรือปริญญาโท ส่วนใหญ่เคยผ่านการอบรมวิชาการแนะแนวหลักสูตร ระยะสั้นหรือเคยผ่านการเรียนวิชาการแนะแนวเบื้องต้นเท่านั้นหรือไม่กี่จำใจต้องปฏิบัติ งานแนะแนวตามที่มีผู้บังคับบัญชามอบหมาย ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพเท่าที่ควร 3) บุคลากรแนะแนวขาดความรู้ ทักษะ ความเข้าใจ และเจตคติที่แตกต่างกัน เพราะผู้สนับสนุนไม่ทราบถึงความต้องการความจำเป็น การศึกษางานวิจัยด้านการแนะแนวมีจำนวนน้อย ทำให้ยากที่จะศึกษาและพัฒนาการดำเนินงาน และยังขาดความรู้ทักษะและประสบการณ์ ในการสร้างเครื่องมือแลกเปลี่ยนกันใช้การประชาสัมพันธ์ความร่วมมือของแต่ละฝ่าย ระหว่างครู ผู้ปกครอง นักเรียนรับรู้อะไรและเข้าใจถึงความสำคัญและความจำเป็นในการบริหารงานแนะแนว ทำให้ยากที่จะศึกษาและพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร, 2565, หน้า 102)

จากหลักการและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อนำมาพัฒนาการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลจากการศึกษาที่ได้จะเป็นข้อมูลเสนอแนะผู้บริหาร ครูแนะแนว ครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการวางแผนการดำเนินงานแนะแนว อันจะส่งผลให้สามารถบริหาร การดำเนินงานแนะแนวได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน มีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

4. ประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน หรือไม่อย่างไร

5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนกับประสิทธิผล การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนวและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กัน หรือไม่อย่างไร

6. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนด้านใดบ้าง ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

7. แนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนว ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนวและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน ที่ต่างกัน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนกับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน
6. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนด้านใบบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
7. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน
4. ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน
5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนกับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน อย่างน้อย 1 ด้าน
มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ผลการวิจัยทำให้ได้สารสนเทศของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร
2. ได้ข้อมูลสารสนเทศในการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนเพื่อเป็น
แนวทางในการพัฒนาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
3. เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน
แนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ซึ่งสามารถ
จะนำไปใช้กับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอื่นที่มีบริบท
ใกล้เคียง

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขต
ของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน
แนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ดังนี้

- 1.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน ผู้วิจัย
ได้ศึกษาและสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อ
การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน ของ ธนกร อัฒจักร (2557, หน้า 37), แพว เฉลิมญาดิวงศ์
(2557, หน้า 30), กิ่งไผ่ แสงแก่นสาร (2558, หน้า 22), นิพนธ์ กิณาวงศ์ (2559, หน้า 36),
บุญส่ง เจริญศรี (2559, หน้า 12), บุญชา ศิริเรืองชัย (2559, หน้า 5), ภิญโญ สาคร

(2559, หน้า 10), ราตรี สอนดี (2559, หน้า 8), สุพรรณนิการ์ บุญเกื้อ (2559, หน้า 7), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานบริหารบุคคลและนิติการ (2559, หน้า 181 – 183), สำรวม คงสีบชาติ (2559, หน้า 112), นิษฐ์อติกานต์ ดาราพันธุ์ (2560, หน้า 26), เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, หน้า 14), ประยงค์ ศรีโทมิ (2561, หน้า 24 – 25), Likert (1961, อ้างถึงใน วุฒิพร ประทุมพงษ์, 2556, หน้า 27), Steers (1991, อ้างถึงใน วุฒิพร ประทุมพงษ์, 2556, หน้า 26) ซึ่งได้ปัจจัยการบริหาร 5 ด้าน ดังนี้

1.1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

1.1.2 วัฒนธรรมองค์การ

1.1.3 การจูงใจ

1.1.4 เทคโนโลยีสารสนเทศ

1.1.5 บุคลากร

1.2 ประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน ผู้วิจัยได้ยึด

แนวปฏิบัติระบบการแนะแนวในโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2559, หน้า 3 – 4) ซึ่งได้ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน จำนวน 5 งาน ดังนี้

1.2.1 งานบริการรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล

1.2.2 งานบริการสารสนเทศ

1.2.3 งานบริการให้คำปรึกษา

1.2.4 งานบริการจัดวางตัวบุคคล

1.2.5 งานบริการติดตามผลและประเมินผล

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,559 คน จำแนกเป็น ผู้บริหาร 169 คน ครูแนะแนว 94 คน ครูผู้สอน 2,296 คน จาก 45 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร, 2565)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2565 กำหนดตามตารางของ Krejcie and Morgan (อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 คน การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 336 คน

จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 45คน ครูแนะแนว จำนวน 45 คน ครูผู้สอน จำนวน 246 คน จาก 45 โรงเรียน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น (Strata)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตามดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหาร

3.1.1.2 ครูแนะแนว

3.1.1.3 ครูผู้สอน

3.1.2 ขนาดของโรงเรียน

3.1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน

3.2.1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

3.2.1.2 การจูงใจ

3.2.1.3 เทคโนโลยีสารสนเทศ

3.2.1.4 บุคลากร

3.2.1.5 วัฒนธรรมองค์การ

3.2.2 ประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน

3.2.2.1 งานบริการรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล

3.2.2.2 งานบริการสารสนเทศ

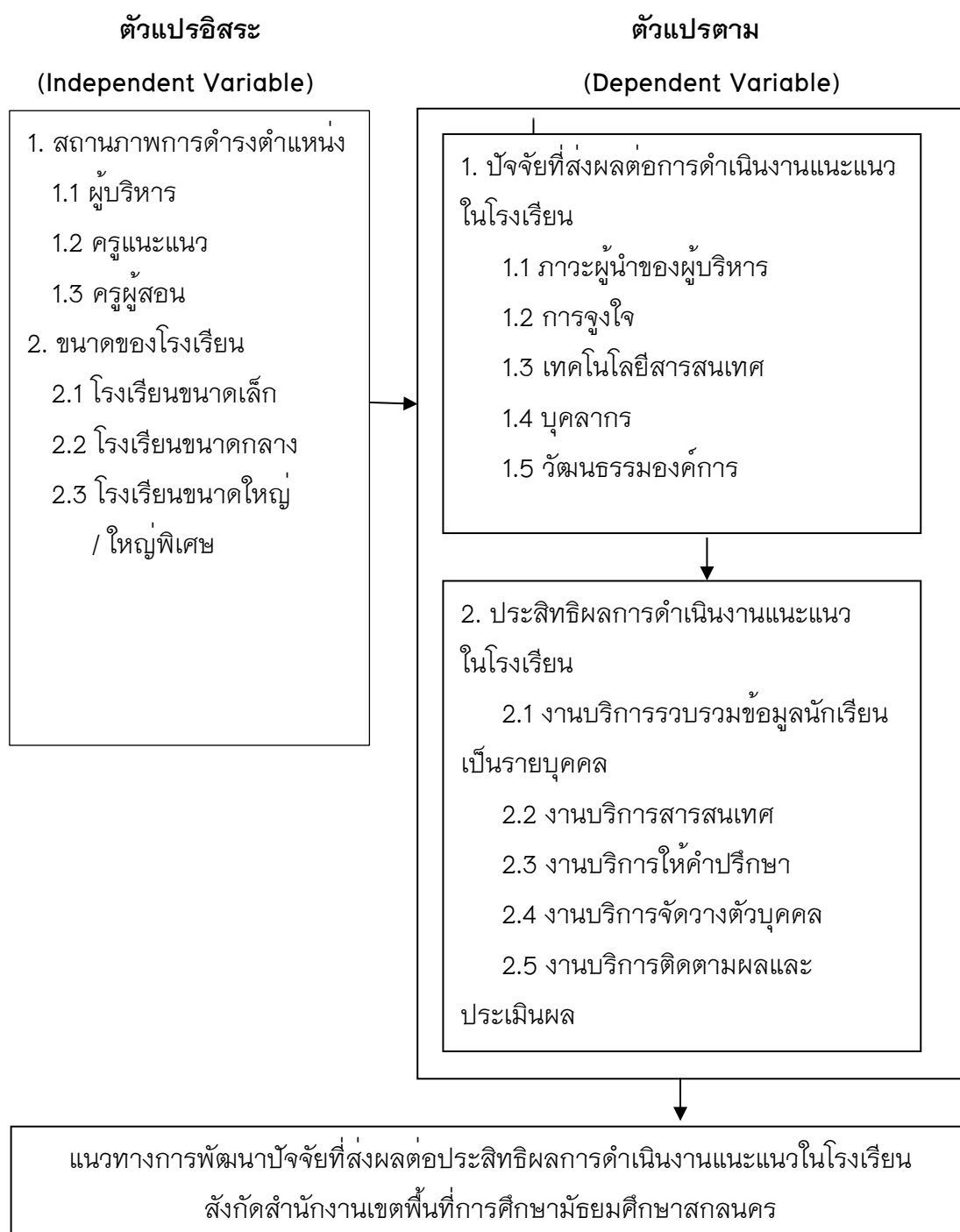
3.2.2.3 งานบริการให้คำปรึกษา

3.2.2.4 งานบริการจัดวางตัวบุคคล

3.2.2.5 งานบริการติดตามผลและประเมินผล

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน จากการศึกษาแนวคิดเอกสาร ตำรา หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งหน่วยงานต่าง ๆ ของ ธนกร อัฒจักร (2557, หน้า 37), แพว เฉลิมญาติวงศ์ (2557, หน้า 30), กิ่งไผ่ แสงแก่นสาร (2558, หน้า 22) นิพนธ์ กินาวงศ์ (2559, หน้า 36), บุญส่ง เจริญศรี (2559, หน้า 12), บุญชา ศิริเรืองชัย (2559, หน้า 5), ภิญโญ สารธร (2559, หน้า 10), ราตรี สอนดี (2559, หน้า 8), สุพรรณนิการ์ บุญเกื้อ (2559, หน้า 7), สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานบริหารบุคคลและนิติการ (2559, หน้า 181 – 183), สำรวม คงสีบชาติ (2559, หน้า 112), นิษฐ์สูติกันต์ ดาราพันธ์ (2560, หน้า 26), เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, หน้า 14), ประยงค์ ศรีโหม่ (2561, หน้า 24 – 25), Likert (1961, อ้างถึงใน วุฒิพร ประทุมพงษ์, 2556, หน้า 27), Steers (1991, อ้างถึงใน วุฒิพร ประทุมพงษ์ 2556, หน้า 26) ซึ่งได้ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน จำนวน 5 ด้าน คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) การจูงใจ 3) เทคโนโลยีสารสนเทศ 4) บุคลากร 5) วัฒนธรรมองค์การ สำหรับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนนั้น ผู้วิจัยได้ยึดแนวปฏิบัติระบบการแนะแนวในโรงเรียน ของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ (2559, หน้า 3 – 4) จำนวน 5 ด้าน คือ 1) งานบริการรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) งานบริการสารสนเทศ 3) งานบริการให้คำปรึกษา 4) งานบริการจัดวางตัวบุคคล 5) งานบริการติดตามผล และประเมินผล จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิตยาคัพทเจพา

ในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนว
ในโรงเรียน สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
ผู้วิจัยได้กำหนดนิตยาคัพทเจพา ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผล หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกระบวนการ
การดำเนินงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
และทำให้งานประสบความสำเร็จได้ตามที่มุ่งหวัง ซึ่งมี 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่
สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าว จูงใจ หรือสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามผู้ร่วมงาน หรือ
ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจ เลื่อมใสศรัทธา โดยใช้กระบวนการ
ต่าง ๆ หน้าที่ความสัมพันธ์และสถานการณ์ ชักจูง เปลี่ยนแปลงการกระทำของบุคคล
และกลุ่มให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

1.2 การจูงใจ หมายถึง การนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดัน
ให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง สนองตอบความต้องการในการปฏิบัติงาน
ตามวัตถุประสงค์ขององค์การ เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายขององค์การ

1.3 เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์
กลั่นกรองเป็นสารสนเทศ ตั้งแต่กระบวนการรวบรวมข้อมูล ประมวลผล แสดงผลลัพธ์
การทำสำเนาและการสื่อสารโทรคมนาคม เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่เหมาะสม
และใช้อุปกรณ์ในการสืบค้น เพื่อการเรียนรู้และเผยแพร่ข้อมูล

1.4 บุคลากร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร
ทางการศึกษาที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน ผู้ปฏิบัติงานอย่างเต็ม
ความสามารถในหน้าที่ ซึ่งมีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จบรรลุ
ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.5 วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนของค่านิยม ความเชื่อ
ความรู้สึก ความเข้าใจอุดมการณ์ที่สมาชิกกลุ่มรับรู้จากองค์กรที่สืบทอดต่อ ๆ กันมา
จนเป็นนิสัย สามารถเปลี่ยนแปลงได้มีอิทธิพลต่อการวางแผนและตัดสินใจ วัฒนธรรม
ในองค์กรจะทำให้บุคลากรในองค์กรได้ช่วยกันคิดแก้ไขปัญหาาร่วมกัน มีอิทธิพล

ต่อโครงสร้าง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรนั้น ๆ ทำให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ

1.6 ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จของการปฏิบัติงานที่ทำร่วมกัน ทั้งที่เกิดจากการจัดการเชิงระบบและเชิงคุณภาพ รวมทั้งการปรับตัวให้เข้าสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ความพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

2. งานแนะแนวในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการที่โรงเรียนจัดทำขึ้น เพื่อช่วยเหลือนักเรียนให้มีการปรับตัว ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตใจ รู้จักเข้าใจตนเองทั้งในด้านความสามารถ ความสนใจ ความถนัด และบุคลิกภาพ รวมทั้งสภาพแวดล้อมที่ตนเองอยู่ สามารถตัดสินใจเลือกแนวทางในการดำเนินชีวิตของตนเองและรับผิดชอบต่อการตัดสินใจนั้น ช่วยให้พัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ในทุกด้าน เป็นประโยชน์ต่อตนเอง และสังคม พร้อมทั้งสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

3. ประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของการดำเนินงานที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน เพื่อให้การดำเนินงานแนะแนวประสบความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ตามคู่มือระบบและมาตรฐานของการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน ตามกรอบแนวคิดของงานแนะแนวโดยแบ่งออกเป็น 5 งาน ดังนี้

3.1 งานบริการรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล หมายถึง การบริการสำรวจและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียนในด้านส่วนตัวครอบครัว สุขภาพ การเรียน สังคม ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ และบุคลิกภาพ โดยใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ เพื่อช่วยให้ครูรู้จักและเข้าใจนักเรียนเป็นอย่างดี สามารถให้ความช่วยเหลือส่งเสริมและพัฒนาได้อย่างถูกต้อง รวมทั้งนักเรียนสามารถเกิดความตระหนักในตนเองและเข้าใจในตนเองมากยิ่งขึ้น

3.2 งานบริการสารสนเทศ หมายถึง งานที่ให้บริการความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนด้านการศึกษา อาชีพ บุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมที่โรงเรียนจัดขึ้น โดยใช้เทคนิคต่าง ๆ ได้แก่ ระเบียบเหตุการณ์ การเยี่ยมบ้าน การตรวจสุขภาพ ระเบียบสะสม การศึกษารายกรณี แบบทดสอบวัดสติปัญญา แบบทดสอบ

วัดความถนัด แบบทดสอบวัดความเข้าใจ แบบทดสอบบุคลิกภาพ แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพื่อให้ผู้ใช้บริการได้รับสารสนเทศที่ถูกต้อง สมบูรณ์ สะดวก และรวดเร็ว ตรงกับความต้องการของผู้ใช้บริการมากที่สุด

3.3 งานบริการให้คำปรึกษา หมายถึง กระบวนการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ที่มีปัญหาที่มาขอรับการช่วยเหลือ ซึ่งโรงเรียนจัดขึ้นโดยใช้วิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การจัดทำข้อมูลพื้นฐานสำหรับนักเรียนที่มาขอรับคำปรึกษา การจัดตารางเวลาที่เหมาะสม ในการให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล การให้คำปรึกษาเป็นกลุ่ม การให้คำปรึกษาด้านการศึกษา การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ การให้คำปรึกษาด้านส่วนตัวและสังคม การติดตามผลการให้คำปรึกษา การส่งต่อผู้ขอรับคำปรึกษา การจัดสถิติข้อมูลผู้ขอรับคำปรึกษา

3.4 งานบริการจัดวางตัวบุคคล หมายถึง การให้ความช่วยเหลือ กระตุ้น และให้กำลังใจนักเรียนแต่ละคนในการวางแผนชีวิตของตนทั้งในด้านการศึกษา อาชีพ สังคมและส่วนตัว ที่โรงเรียนจัดขึ้นโดยใช้วิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การจัดทำข้อมูลที่ตรงกับความสนใจ ความต้องการของผู้รับบริการ การใช้เทคนิคที่เหมาะสมและหลากหลาย การจัดกิจกรรมสอนซ่อมเสริม การจัดทุนการศึกษา การจัดประสบการณ์วิชาชีพ การจัดทำงานรายได้ระหว่างเรียน เวลาว่าง การจัดชุมนุม ชมรม กลุ่มสนใจการเลือกวิชาที่เหมาะสม

3.5 งานบริการติดตามและประเมินผล หมายถึง การศึกษา ติดตามผล การให้บริการต่าง ๆ ติดตามผลการให้ความช่วยเหลือนักเรียนด้านต่าง ๆ เช่น ติดตามนักเรียนที่ขาดเรียนบ่อย ๆ และออกกลางคัน ติดตามนักเรียนที่จบการศึกษาไปแล้ว เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการติดตามและประเมินผลว่ามีปัญหาและอุปสรรคอย่างไร อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ในการพัฒนาแนวทางการปรับปรุงการดำเนินงานให้ความช่วยเหลือหรือบริการแนะแนวต่อไปให้ถูกต้องและตรงตามวัตถุประสงค์

4. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ตำแหน่งผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีดังนี้

4.1 ผู้บริหาร หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาการแทนตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2565

4.2 ครูแนะแนว หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการจัดการเรียนการสอนด้านบริการการแนะแนวและเป็นผู้ให้คำปรึกษา ให้คำปรึกษาและฝึกอบรมแก่นักเรียนและผู้ปกครอง เพื่อส่งเสริมความประพฤติ ที่เหมาะสม ความรับผิดชอบต่อสังคม และความปลอดภัยแก่นักเรียนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

4.3 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครู พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง ที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ในโรงเรียนและเริ่มนับตั้งแต่วันบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2565

5. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของโรงเรียนจำแนกตามจำนวน ของนักเรียนในโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามเกณฑ์การจัดขนาดของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ปีการศึกษา 2565 โดยคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 3 ขนาด ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เข้าถึงได้จาก [sesarea23.go.th](https://www.sesarea23.go.th) <https://www.sesarea23.go.th>)

5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน
1 – 499 คน

5.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มี จำนวนนักเรียน
500 – 1,499 คน

5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มี จำนวน
นักเรียน 1,500 คน ขึ้นไป

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร หมายถึง หน่วยงาน ทางราชการศึกษาที่จัดตั้งตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเพื่อบริหารและจัดการศึกษาภายใต้การกำกับดูแลของ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร แบ่งเป็น 8 สหวิทยาเขต มีโรงเรียนที่อยู่ในสังกัด จำนวน 45 โรงเรียน แบ่งเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก 17 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 18 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่/ ใหญ่พิเศษ 10 โรงเรียน

7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนว
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร หมายถึง การที่ผู้วิจัย
หาวิธีการพัฒนาหรือปรับปรุงให้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนว
ในโรงเรียนดีขึ้นกว่าปัจจุบัน โดยผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากคำอำนาจพยากรณ์
ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมมาพิจารณาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลด้านใด
มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน ผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าว
ไปสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญนำเสนอ
วิธีหรือแนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนให้สูงขึ้นต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ครังนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. การบริหารและการจัดการสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารและการจัดการสถานศึกษา
 - 1.2 หลักการการบริหารและการจัดการสถานศึกษา
 - 1.3 มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา
2. ปัจจัยการบริหาร
 - 2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร
 - 2.2 ความหมายของปัจจัยการบริหาร
 - 2.3 ความสำคัญของปัจจัยการบริหาร
 - 2.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร
 - 2.5 การสังเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนว
3. ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน
 - 3.1 ความหมายของประสิทธิผล
 - 3.2 การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน
 - 3.2.1 มาตรฐานการแนะแนว
 - 3.2.2 กระบวนการดำเนินงานแนะแนว
 - 3.2.2.1 ความหมายของงานแนะแนว
 - 3.2.2.2 ความสำคัญของงานแนะแนว
 - 3.2.2.3 ประโยชน์ของงานแนะแนว
 - 3.2.2.4 จุดมุ่งหมายของงานแนะแนว
 - 3.2.2.5 หลักการของงานแนะแนว

ในโรงเรียน

- 3.2.2.6 ขอบข่ายของการแนะแนว
- 3.2.2.7 ความสัมพันธ์ระหว่างการแนะแนวกับการช่วยเหลือนักเรียน
- 3.2.2.8 ปัญหาของนักเรียนในโรงเรียนที่ควรได้รับการแนะแนว
- 4. องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับระบบการแนะแนวในโรงเรียน
 - 4.1 ความหมายของการแนะแนว
 - 4.2 ปรัชญาของการแนะแนว
 - 4.3 ความสำคัญของการแนะแนว
 - 4.4 เป้าหมายของการแนะแนว
 - 4.5 ขอบข่ายของการแนะแนว
 - 4.6 ภารกิจของการแนะแนว
- 5. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
- 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

การบริหารและการจัดการสถานศึกษา

การบริหารโรงเรียน เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องดูแลรับผิดชอบการบริหารจัดการให้การทำงานในโรงเรียนมีคุณภาพและได้มาตรฐาน ตามเกณฑ์ที่กำหนด มีนักการศึกษา นักบริหาร และนักวิชาการ ได้กล่าวถึงการบริหาร และการจัดการสถานศึกษา ขอบข่ายการบริหาร ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนและ แนวความคิดเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารของโรงเรียนไว้ในมุมมองที่แตกต่างกันออกไป มีผู้ให้คำนิยามของการบริหารและการจัดการสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. ความหมายของการบริหารและการจัดการสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารโรงเรียน มีผู้วิจัยและนักวิชาการได้อธิบายความหมายไว้ที่ที่แตกต่างกัน ดังนี้

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2557, หน้า 3) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร และการจัดการสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกัน ดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนด โดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบแบบแผน ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ ที่เหมาะสม

เกียรติก้อง ช่างเรื่อง (2559, หน้า 11) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร และการจัดการสถานศึกษา หมายถึง ภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบซึ่งเกี่ยวข้องกับการบริหารงาน และบริหารคนอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารจึงต้องมีหน้าที่จัดการเรื่องระบบงานและวิธีการ ปฏิบัติงานในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดระบบการผลิตและสามารถประสานการทำงาน ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สัมมา วรรณีย์ (2550, หน้า 95) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารและการจัดการสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ผู้บริหาร ดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่มีความร่วมมือของผู้บริหารและที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยมีการวางแผน การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมและการจัดการ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามเจตนารมณ์ของสถานศึกษา

จิตติมา อัครธิตินพงศ์ (2561, หน้า 11) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร และการจัดการสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ที่จะทำให้อุบลากการเกิดการรับรู้กระบวนการในการบริหารสถานศึกษาสร้างความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เพื่อให้การ ดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

Good (1973, อ้างถึงใน วุฒิพร ประทุมพงษ์ 2556, หน้า 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การสั่งการ การควบคุมดูแลงานและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นภาระหน้าที่ของสถานศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงานเหล่านั้นนำไปสู่ความสัมฤทธิ์ผลในการจัดการศึกษาให้ตรงเป้าหมายทุกประการ

Hersey and Blanchard (1992, อ้างถึงใน เสถียร อ่วมพรหม 2559, หน้า 29) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันกับบุคคล และกลุ่มบุคคลทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนซึ่งพร้อมด้วยปัจจัยการบริหาร ได้แก่ เครื่องมือต่าง ๆ งบประมาณและเทคโนโลยีเพื่อที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่า การบริหารและการจัดการสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงานโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษา ที่ดำเนินการพัฒนาหรือให้บริการทางการศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานของกลุ่มผู้บริหาร เพื่อต้องการพัฒนาหรือให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทและมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้และสามารถบริการทางการศึกษาแก่สังคมได้เป็นอย่างดี

2. หลักการการบริหารและการจัดการสถานศึกษา

หลักการการบริหารและการจัดการสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

2.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ มีภาระหน้าที่ 17 อย่าง คือ

- 2.1.1 การพัฒนาและการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
- 2.1.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ
- 2.1.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- 2.1.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
- 2.1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 2.1.6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 2.1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 2.1.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 2.1.9 การนิเทศการศึกษา
- 2.1.10 การแนะแนว
- 2.1.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- 2.1.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

- 2.1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ
กับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
- 2.1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั
วองค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
- 2.1.15 การจัดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ
ของสถานศึกษา
- 2.1.16 การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
- 2.1.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 2.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ มีภาระหน้าที่ 22 อย่าง คือ
- 2.2.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ
เพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือ เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี
- 2.2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรร
งบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง
- 2.2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
- 2.2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
- 2.2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
- 2.2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
- 2.2.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
จากงบประมาณ
- 2.2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
- 2.2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมาย
เกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา
- 2.2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 2.2.11 การวางแผนพัสดุ
- 2.2.12 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะ
ของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

2.2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและ
จัดหาพัสดุ

2.2.14 การจัดหาพัสดุ

2.2.15 การควบคุม ดูแลบำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

2.2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

2.2.17 การเบิกเงินจากคลัง

2.2.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

2.2.19 การนำเงินส่งคลัง

2.2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน

2.2.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

2.2.22 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล มีภาระหน้าที่ 20 อย่าง คือ

2.3.1 การวางแผนอัตรากำลัง

2.3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา

2.3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

2.3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษา

2.3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

2.3.6 การลาทุกประเภท

2.3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.3.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

2.3.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

2.3.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

2.3.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

2.3.12 การออกจากราชการ

2.3.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

2.3.14 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอ

ขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

2.3.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา

2.3.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

2.3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

2.3.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา

2.3.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

2.3.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

2.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป มีภาระงาน 21 อย่าง คือ

2.4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

2.4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

2.4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

2.4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

2.4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

2.4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

2.4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2.4.8 การดำเนินงานธุรการ

2.4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

2.4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

2.4.11 การรับนักเรียน

2.4.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิก

สถานศึกษา

2.4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและ

ตามอัธยาศัย

2.4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2.4.15 การทัศนศึกษา

2.4.16 งานแนะแนวในโรงเรียน

2.4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

2.4.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษา
ของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

2.4.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
การรายงานผลการปฏิบัติงาน

2.4.20 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

2.4.21 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม
ในการลงโทษนักเรียน

3. มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา

การปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ระบุมาตรฐานการปฏิบัติงาน
โดยสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
พ.ศ. 2552 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560) ระบุว่า กลไกของการบริหารโรงเรียนตามขอบข่าย
ของการบริหารโรงเรียน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ
การบริหารงานบุคคล และ การบริหารงานทั่วไป ซึ่งประกอบด้วยเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

3.1 งานแผนและประกันคุณภาพ ประกอบด้วย 7 ภารกิจ 10 ตัวชี้วัด

3.2 งานวิชาการ ประกอบด้วย 7 ภารกิจ 36 ตัวชี้วัด

3.3 งานแนะแนวในโรงเรียน ประกอบด้วย 6 ภารกิจ 14 ตัวชี้วัด

3.4 งานบุคคล ประกอบด้วย 3 ภารกิจ 7 ตัวชี้วัด

3.5 งานธุรการ ประกอบด้วย 4 ภารกิจ 10 ตัวชี้วัด

3.6 งานการเงินและพัสดุ ประกอบด้วย 4 ภารกิจ 13 ตัวชี้วัด

3.7 งานบริการอาคารสถานที่ ประกอบด้วย 11 ภารกิจ 29 ตัวชี้วัด

จากการศึกษาหลักการการบริหารและจัดการสถานศึกษา / ภารกิจ
การทำงานด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สรุปได้ว่า
ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการในสถานศึกษาเป็นงานที่เกี่ยวข้อง
กับการบริหารวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหาร
งานทั่วไป

ปัจจัยการบริหาร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ ตามแนวคิดและทฤษฎีการบริหาร มีผู้วิจัยและนักวิชาการ ได้อธิบายแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

Steers (1977, P.8 อ้างถึงใน จินตนา กุลากุล, 2559, หน้า 170)

ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ ว่าจำแนกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. ลักษณะองค์การ หมายถึง ลักษณะโครงสร้างองค์การและความสัมพันธ์ระหว่างสายงานการบังคับบัญชาตามบทบาทหน้าที่และตัวบุคคลในองค์การตลอดจนขนาดองค์การ โดยมีความเกี่ยวข้องกับ

1.1 การกระจายอำนาจ (Decentralization)

1.2 ความชำนาญเฉพาะทาง (Specialization)

1.3 ความเป็นทางการ (Formalization)

1.4 ช่วงการบังคับบัญชา (Span of Control)

1.5 ขนาดองค์การ (Organization Size)

2. ลักษณะสภาพแวดล้อม มีทั้งสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ความสลับซับซ้อน ความมั่นคง และความไม่แน่นอน เช่น สภาพการณ์ด้านการตลาด เศรษฐกิจและการเมือง เป็นต้น และสภาพแวดล้อมภายในองค์การ หมายถึง บรรยากาศองค์การ ซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงาน ดังนั้น องค์การที่มีประสิทธิผลผู้บริหารต้องให้ความสนใจกับสภาพแวดล้อมภายนอกและปรับโครงสร้างและการปฏิบัติให้เข้ากับสภาวะที่เป็นอยู่

3. ลักษณะของบุคคลในองค์การ พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ องค์การที่มีประสิทธิผลต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยให้บุคลากรไม่เพียงแต่ทำงานตามหน้าที่ แต่ต้องมีความรับผิดชอบต่อความคิดสร้างสรรค์ที่พัฒนาการทำงานให้ไปสู่เป้าหมายองค์การ

4. ลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและแน่นอน การจัดหาและการใช้ทรัพยากร การสร้างบรรยากาศ

และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กระบวนการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำในการตัดสินใจ การปรับตัวขององค์กร และการริเริ่มสร้างสรรค์

Hoy & Miskel (2005, p. 274 อ้างถึงใน รัชพล จอมไตรคุป, 2563, หน้า 40) นำเสนอตัวชี้วัดสำคัญด้านผลลัพธ์ของโรงเรียนที่แสดงถึงคุณลักษณะของ ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนไว้ 3 ประการ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ (academic achievement) ความพึงพอใจในงานของครู (job satisfaction) และการรับรู้ ต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนทั้งหมด (overall perceptions of school effectiveness) และได้ให้ทัศนะเพิ่มเติมว่า โรงเรียนเป็นองค์การที่มีลักษณะเป็นระบบเปิด ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (input) กระบวนการ (process) และผลผลิต (output) โดยได้วิเคราะห์ตัวแปร สังเกตได้จากกระบวนการภายใน 4 ประการ ได้แก่ 1) การเรียนและการสอน 2) โครงสร้าง บุคคล 3) วัฒนธรรม 4) บรรยากาศ ตลอดจนนโยบายทางการเมืองที่มีความเกี่ยวข้อง ปฏิสัมพันธ์กัน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อม คือ วัฒนธรรมและบรรยากาศ ส่งผ่าน การเรียนและการสอน โดยถูกกำหนดโดยอำนาจของสภาพแวดล้อมภายนอก ส่วนผลผลิต ของโรงเรียนนั้นจะประกอบด้วย ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานของนักเรียนครูและผู้บริหาร ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพซึ่งสามารถใช้เป็นตัวชี้วัดในการประเมินประสิทธิภาพของ โรงเรียนได้

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่ออิทธิพล ต่อการดำเนินงานขององค์กร ได้แก่ ลักษณะองค์กร ลักษณะสภาพแวดล้อม ลักษณะของ บุคคลในองค์กร หรือผลลัพธ์ที่แสดงถึงคุณลักษณะของประสิทธิภาพขององค์กร

1. ความหมายของปัจจัยการบริหาร

มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของปัจจัยการบริหารไว้หลายท่าน ดังนี้
 ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2555, หน้า 6) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 อัคราภรณ์ มาตรา (2555, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครู
 คำเตียง กำแกเลี้ยง (2556, หน้า 5) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบที่เอื้อต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน
 วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 5) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบทางการบริหารที่ทำให้เกิดความเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ

พัชรรัตน์ แสงวงศ์ (2556, หน้า 12) ได้กล่าวไว้ว่า

ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง เหตุหรือการกระทำใด ๆ ของการใช้ปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครู

อุณหยา ผาพง (2556, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานประเมินคุณภาพภายนอกที่สาม ของโรงเรียนขนาดเล็ก

Robbins and Coulter (1985, p. 9) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยเป็น ประสิทธิภาพในการกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับกิจกรรม การทำงาน ที่สามารถช่วยให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย

จากความหมายของปัจจัยการบริหารข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยการบริหาร คือ องค์ประกอบตัวแปรทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน ที่ทำให้เกิดความมีประสิทธิภาพต่อการจัดการศึกษาและบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

2. ความสำคัญของปัจจัยการบริหาร

ในการบริหารงานในองค์กรจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างร่วมกัน จึงจะเกิดกิจกรรมในการดำเนินงานซึ่งเผยแพร่ผลการวิจัยการเทียบเคียงข้อมูลของบริษัท ชี้นำกว่า 60 บริษัทด้วยเกณฑ์การประเมินเดียวกัน ซึ่งปรากฏผลว่ามีบริษัทเพียง จำนวนหนึ่งที่ได้ชื่อว่าเป็นบริษัทชั้นเลิศ (Excellence companies) ซึ่งมีความโดดเด่นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในด้านนวัตกรรม และการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ โดยกรอบแนวคิดพื้นฐาน ที่นำมาใช้ในการคัดสรรบริษัทต่าง ๆ นั้น เรียกว่า McKinney 7 – S Framework ซึ่งกรอบแนวคิด ประกอบด้วย ปัจจัย 7 ประการในการประเมินองค์กร โดยในระยะต่อมา ได้รับการยอมรับและนำไปใช้อย่างกว้างขวาง และในปัจจุบันได้มีการนำมาใช้เป็นเครื่องมือ ในการวิเคราะห์องค์กรในส่วนของ SWOT ในด้านของปัจจัยภาพในว่าองค์กรนั้น ๆ มีจุดแข็งและจุดอ่อนในปัจจัยทั้ง 7 อย่างไร แผนภาพข้างล่างนี้เป็น Model ของ McKinney 7 – S Framework ซึ่งจะเห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็น กระบวนการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารตอบคำถามที่สำคัญ อาทิ องค์กรอยู่ที่ไหน ในขณะนี้ องค์กรมีเป้าหมายอยู่ที่ไหน พันธกิจของเราคืออะไร พันธกิจของเราควรจะเป็น อะไร และใครเป็นผู้รับบริการของเรา การบริหารเชิงกลยุทธ์จะมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

การบริหารเชิงกลยุทธ์จะช่วยให้องค์กร กำหนดและพัฒนาข้อได้เปรียบทางการแข่งขันขึ้นมาได้และเป็นแนวทางที่บุคคลภายในองค์กรรู้ว่าจะใช้ความพยายามไปในทิศทางใด จึงจะประสบความสำเร็จ

2. โครงสร้างองค์การ (Structure) คือ โครงสร้างที่ได้ตั้งขึ้นตามกระบวนการ หรือหน้าที่ของงานโดยมีการรับบุคลากรให้เข้ามาทำงานร่วมกันในฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ หรือหมายถึง การจัดระบบระเบียบให้กับบุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากองค์กรในปัจจุบันมีขนาดใหญ่ การจัดองค์กรที่ดีจะมีส่วนช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อน หรือขัดแย้งในหน้าที่ซึ่งช่วยให้บุคลากรได้ทราบขอบเขตงานความรับผิดชอบ มีความสะดวกในการติดต่อประสานงาน ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการได้อย่างถูกต้อง และรวดเร็ว

3. ระบบการปฏิบัติงาน (System) ในการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้นอกจากการจัดโครงสร้างที่เหมาะสมและมีกลยุทธ์ที่ดี การจัดระบบการทำงาน (Working System) ก็มีความสำคัญยิ่ง อาทิ ระบบบัญชี / การเงิน (Accounting / Financial System) ระบบพัสดุ (Supply System) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology System) ระบบการติดตาม / ประเมินผล (Monitoring/Evaluation System) ฯลฯ

4. บุคลากร (Staff) ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อารดำเนินงานขององค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต โดยการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากรนั้นควรมีการวิเคราะห์ที่อยู่บนพื้นฐานของกลยุทธ์องค์กร ที่เป็นสิ่งกำหนดทิศทางที่องค์กรจะดำเนินไป ให้ถึงซึ่งจะเป็นผลให้กระบวนการกำหนดคุณลักษณะ และการคัดเลือกและจัดวางบุคลากรได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

5. ทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill) ทักษะในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในองค์การสามารถแยกทักษะออกเป็น 2 ด้านหลัก คือ ทักษะด้านงานอาชีพ (Occupational Skills) เป็นทักษะที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้ตามหน้าที่และลักษณะงานที่รับผิดชอบ เช่น ด้านการเงิน ด้านบุคคล ซึ่งคงต้องอยู่บนพื้นฐานการศึกษาหรือได้รับการอบรมเพิ่มเติม ส่วนทักษะ ความถนัด

หรือความชาญฉลาดพิเศษ (Aptitudes and special talents) นั้น อาจเป็นความสามารถที่ทำให้พนักงานนั้น ๆ โดดเด่นกว่าคนอื่น ส่งผลให้มีผลงานที่ดีกว่าและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้รวดเร็ว ซึ่งองค์การต้องมุ่งเน้นในทั้ง 2 ความสามารถไปควบคู่กัน

6. รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) แบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร พบว่า ความเป็นผู้นำขององค์กรจะมีบทบาทที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร ซึ่งผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องวางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น

7. ค่านิยมร่วม (Shared values) ค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกันโดยสมาชิกขององค์กรที่ได้กลายเป็นรากฐานของระบบการบริหารและวิธีการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารภายในองค์กร หรืออาจเรียกว่า วัฒนธรรมองค์กร รากฐานของวัฒนธรรมองค์กร คือ ความเชื่อ ค่านิยมที่สร้างรากฐานทางปรัชญาเพื่อทิศทางขององค์กร โดยทั่วไปแล้วความเชื่อจะสะท้อนให้เห็นถึงบุคลิกภาพและเป้าหมายของผู้ก่อตั้งหรือผู้บริหารระดับสูง ต่อมาความเชื่อเหล่านั้นจะกำหนดบรรทัดฐานเป็นพฤติกรรมประจำวันขึ้นมาภายในองค์กร เมื่อค่านิยมและความเชื่อได้ถูกยอมรับทั่วทั้งองค์กรและบุคลากรกระทำตามค่านิยมเหล่านั้นแล้วองค์กรก็จะมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง

Likert (1967, p. 15) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารที่มีประสิทธิภาพคือการบริหารที่ได้ทั้งงาน น้ำใจคนและผลผลิตสูง ซึ่งจะต้องเกิดจากองค์ประกอบที่สำคัญ 8 ประการ คือ 1) ภาวะผู้นำ 2) แรงจูงใจ 3) การติดต่อสื่อสาร 4) การปฏิสัมพันธ์ และอิทธิพลที่มีต่อกันและกัน 5) การตัดสินใจ 6) การกำหนดเป้าหมายหรือสั่งการ 7) การควบคุมการปฏิบัติงาน 8) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม

Steers (1977, p. 51) ได้กล่าวถึงปัจจัยการบริหาร ไว้ว่า การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อมีผู้บริหารที่มีความสามารถที่จะกำหนดลักษณะของเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้อย่างจำเพาะเจาะจงและชัดเจน ดังนั้นปัจจัยการบริหารจึงเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ลักษณะขององค์กร 2) ลักษณะของสภาพแวดล้อม 3) ลักษณะของบุคลากรในองค์กร 4) ลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้ โดยสถานศึกษาอาจต้องใช้ปัจจัยหลาย ๆ ด้าน เข้ามาปรับใช้

ในการบริหาร เพื่อให้สนองตอบความต้องการบุคลากร ด้านเศรษฐกิจ ส่งเสริมการกระจายอำนาจในทุกภาคส่วน มีส่วนร่วมเพื่อนำไปสู่เป้าหมายคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นคุณธรรมนำความรู้อย่างแท้จริง

3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร

ปัจจัยการบริหาร กระทรวงศึกษาธิการได้ให้แนวคิดและทฤษฎีไว้ ดังนี้
กระทรวงศึกษาธิการ, (2550, อ้างถึงใน ภาคภูมิ ทองลาด, 2561, หน้า 52) ได้ให้ความคิดเห็นไว้ว่า การจัดการศึกษาในโรงเรียนให้มีคุณภาพจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ มาผนึกกำลังเป็นหนึ่งเดียวประสานสัมพันธ์ให้มีพลังผลักดันการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ปัจจัยดังกล่าวจำแนกได้ 2 ประเภทใหญ่ ๆ สรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยพื้นฐาน

1.1 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1.1 มีวิสัยทัศน์กว้างไกล

1.1.2 มีบุคลิกภาพประชาธิปไตยใช้หลักเหตุผล

ในการบริหาร

1.1.3 มีจิตสำนึกในความมุ่งมั่น

1.1.4 ใจกว้าง เปิดโอกาสให้ครูมีเสรีในการคิด

1.1.5 ปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ให้เกิดผล

ตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

1.1.6 มีศักยภาพในการจัดการระบบบริหารของโรงเรียน

โดยนำระบบคุณธรรมมาใช้มุ่งพัฒนาโดยองค์รวม

1.1.7 สร้างขวัญ กำลังใจให้ครูมีกำลังใจที่จะเป็นครูดี

ครูเก่ง และครูที่ปรึกษา

1.1.8 ตระหนักในการพัฒนาโรงเรียนสู่ระบบคุณภาพ

1.1.9 มุ่งปฏิรูปการเรียนรู้ตามแนวทางของพระราชบัญญัติ

การศึกษาแห่งชาติและเข้าใจหลักสูตรและแนวทางการจัดการเรียนรู้

1.1.10 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

1.2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของครูผู้สอน

1.2.1 ครูมีบุคลิกภาพประชาธิปไตย มั่นคงเป็นแบบอย่างที่ดี

ของนักเรียน เปิดโอกาสให้นักเรียนมีเสรีในการคิด พัฒนาปัญญาและอารมณ์อย่างสมดุล มีความรัก ความเมตตาต่อศิษย์

1.2.2 มีความรู้ ความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

เศรษฐกิจการเมืองและเทคโนโลยี

1.2.3 เข้าใจหลักสูตรและแนวการจัดการเรียนรู้ที่เน้น

ผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.2.4 ใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

อยู่เป็นประจำ

1.2.5 สร้างผลงานในการปรับปรุงคุณภาพการเรียนรู้

1.2.6 มีศักยภาพในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้

การวัดและประเมินสภาพจริง

1.2.7 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

1.3 ระบบบริหารจัดการที่มีคุณภาพ

1.3.1 กำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระยะ

5 - 10 ปี ไว้ในธรรมนูญสถานศึกษา

1.3.2 กำหนดแนวทางในการพัฒนาการเรียนรู้ให้สอดคล้อง

กับหลักสูตรและแนวการจัดการเรียนรู้

1.3.3 มีการตรวจสอบ ทบทวนตนเองของโรงเรียนทุกด้าน

เพื่อนำโรงเรียนสู่ระบบประกันคุณภาพ

1.3.4 พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศใหม่ประสิทธิภาพ

1.3.5 กำหนดแผนกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ทบทวน ประเมิน

นำเสนออย่างเป็นระบบและรายงานต่อสาธารณชนอย่างต่อเนื่อง

2. ปัจจัยสนับสนุน

2.1 การสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของชุมชน

2.1.1 มีความเข้มแข็งในการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุน

โรงเรียน

2.1.2 คณะกรรมการสถานศึกษาจะต้องประกอบด้วย

ผู้ทรงคุณวุฒิหลาย ๆ ด้านในท้องถิ่น

2.2 ศักยภาพของสถาบันการศึกษาในท้องถิ่น

2.2.1 เป็นที่ปรึกษาแก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครู
 ในด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัยในชั้นเรียน

2.2.2 เป็นแหล่งวิทยากร

2.3 ศักยภาพและบทบาทของศึกษานิเทศก์และนักวิชาการ
 ในท้องถิ่น

2.3.1 มีศักยภาพในการนิเทศ

2.3.2 ให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ปัจจัยการบริหาร เป็นเครื่องมือในกระบวนการบริหาร ประกอบด้วย ผู้บริหารที่มีความรู้ วิสัยทัศน์ มีศักยภาพในการบริการ ส่วนครูผู้สอน ต้องมีคุณลักษณะเข้าใจหลักสูตรและแนวทางการจัดการเรียนรู้และมีระบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ

4. การสังเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน

แนะแนวในโรงเรียน

ปัจจุบันมนุษย์ต้องประสบปัญหาอยู่เสมอ เพราะฉะนั้นการที่จะเลือกทางออกไปสู่การแก้ปัญหา นั้น จำเป็นต้องมีปัจจัยในด้านต่าง ๆ เป็นกำลังเสริมเพิ่มความสะดวกต่อการแก้ปัญหานั้น ๆ การบริหารงานถือว่าไม่มีวิธีที่ดีที่สุด There is one best way สถานการณ์ต่างหากที่จะเป็นตัวกำหนดว่าควรจะใช้ปัจจัยในการบริหารแบบใด ซึ่งการบริหารงานในยุคนี้ มุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสภาพแวดล้อมขององค์กร และส่วนขยายของทฤษฎีระบบว่า ทุก ๆ ส่วนจะต้องสัมพันธ์กันกับสถานการณ์ บางครั้งจะต้องใช้การตัดสินใจอย่างเฉียบขาด

การบริหารงานต้องอาศัยปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ถือว่าเป็นงานสำคัญหรือผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นงานที่จะต้องปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา และเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร การที่ผู้บริหารจะประสบความสำเร็จในการบริหารนั้น จะต้องอาศัยปัจจัยในหลาย ๆ ด้าน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ธนกร อัมจักร (2557, หน้า 37) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 27 ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ 2) การมีส่วนร่วม
3) ทรัพยากรการเรียนการสอน 4) การติดต่อสื่อสาร 5) การทำงานเป็นทีม 6) การจูงใจ

แพรว เฉลิมญาติวงศ์ (2557, หน้า 30) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหาร
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มี 3 ปัจจัย ประกอบด้วย
1) ปัจจัยด้านองค์การ ประกอบด้วย โครงสร้างสถานศึกษา จุดมุ่งหมายของสถานศึกษา
ระเบียบและข้อตกลง การติดต่อสื่อสาร ความมั่นคงของสถานศึกษา ขนาดของ
สถานศึกษาและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา 2) ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร
ประกอบด้วย ความเป็นผู้นำ การบริหารจัดการบังคับบัญชา และการสนับสนุน
ของผู้บริหาร 3) ปัจจัยด้านผลตอบแทนของครู ประกอบด้วย เงินเดือนและผลตอบแทน
สวัสดิการต่าง ๆ ลักษณะการได้รับการยอมรับนับถือ ความมั่นคงปลอดภัย ความรู้
ความสามารถของข้าราชการครู ความเอาใจใส่ให้นักเรียน การให้ความร่วมมือและ
การมีส่วนร่วมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในโรงเรียน

กิ่งไผ่ แสงแก่นสาร (2558, หน้า 22) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ
การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย 1) ความพึงพอใจ 2) แรงจูงใจ 3) ทศนคติใน
การทำงาน 4) บรรยากาศองค์การ 5) ลักษณะงานที่ทำ และ 6) เทคโนโลยี

บุญส่ง เจริญศรี (2559, หน้า 12) ได้กล่าวถึง ความหมายของปัจจัย
การบริหารงาน ไว้ว่า การบริหารงาน คือการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา
ซึ่งได้แก่ 1) ลักษณะของงาน 2) สภาพแวดล้อม 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 4) เทคโนโลยี
สารสนเทศเพื่อการบริหาร

บุญชา ศิริเรืองชัย (2559, หน้า 5) ได้กล่าวถึง ปัจจัยการบริหารไว้ว่า
ปัจจัยการบริหารเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้รับการพิจารณา
ว่าจะส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
และประสิทธิผลขององค์การหรือองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 1) ภาวะแรงจูงใจ 2) ภาวะผู้นำ
3) การติดต่อสื่อสาร

ภิญโญ สาร (2559, หน้า 10) ได้กล่าวถึง ปัจจัยของการบริหารงาน
ไว้ว่า กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลกลุ่มหนึ่งร่วมมือกันดำเนินการสร้างบรรยากาศขององค์การ
ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาเยาวชนและประชาชนทั่วไป ให้มีความรู้
ความสามารถ เจตคติและทักษะ ในการดำเนินชีวิต

ราตรี สอนดี (2559, หน้า 8) ได้ศึกษา ปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ซึ่งได้สรุปปัจจัยการบริหาร ไว้ 5 ด้าน คือ 1) ผู้บริหาร 2) โครงสร้าง 3) กระบวนการ 4) ทรัพยากร และ 5) บุคลากร

สุพรรณิการ์ บุญเกื้อ (2559, หน้า 7) ได้กล่าวถึง ปัจจัยทางการบริหารไว้ว่าเป็นสิ่งที่ทำให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผล โดยอาศัยโครงสร้างการบริหารจัดการของสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การสนับสนุน หรือกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานบริหารบุคคลและนิติการ (2559, หน้า 181 – 183) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ควรคำนึงในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ต่อการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ควรคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ด้านนโยบายขององค์กร
- 2) ด้านโครงสร้างขององค์กร
- 3) ด้านวัฒนธรรมขององค์กร
- 4) ด้านบุคลากรในองค์กร
- 5) ปัจจัยด้านลักษณะงาน และ
- 6) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

สำรวม คงสืบชาติ (2559, หน้า 112) ได้ศึกษา ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงสรุปปัจจัยทางการบริหาร ไว้ 6 ด้าน ดังนี้ คือ 1) บุคลากร 2) งบประมาณ 3) การบริหารจัดการ 4) วัสดุอุปกรณ์ 5) การมีส่วนร่วม 6) เทคโนโลยีสารสนเทศ

นิษฐสุดิกันต์ ดาราพันธุ์ (2560, หน้า 26) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง จังหวัดชัยภูมิ ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยการบริหารจำนวน 7 ด้าน ดังนี้ คือ 1) บรรยากาศขององค์กร 2) วัฒนธรรมองค์กร 3) การจูงใจ 4) โครงสร้างองค์กร 5) ภาวะผู้นำ 6) การพัฒนาบุคลากร และ 7) เทคโนโลยีสารสนเทศ

เมรินทกาส พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, หน้า 14) ได้จัดทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 จึงสรุป ปัจจัยทางการบริหารได้ 9 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 1) นโยบายสู่การปฏิบัติ 2) โครงสร้างขององค์กร 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 4) กระบวนการบริหาร 5) บุคลากร 6) งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร 7) สารสนเทศเพื่อการบริหาร 8) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร 9) สภาพแวดล้อม ชุมชนและท้องถิ่น

ประยงค์ ศรีโทมี (2561, หน้า 24 – 25) ได้จัดทำวิจัยเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จึงสรุปปัจจัยทางการบริหารได้ 10 ด้าน ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ 2) การพัฒนาบุคลากร 3) การติดต่อสื่อสาร 4) การจูงใจ 5) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร 6) โครงสร้างองค์การ 7) เทคโนโลยีสารสนเทศ 8) การบริหารจัดการ 9) งบประมาณ 10) ทรัพยากรการเรียนการสอน

Likert (1961, อ้างถึงใน วุฒิพร ประทุมพงษ์, 2556, หน้า 27) ได้สรุปไว้ว่า องค์การที่ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับระบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ซึ่งเกิดจากปัจจัย ทั้ง 8 ด้าน ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ 2) แรงจูงใจ 3) การติดต่อสื่อสาร 4) การปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลต่อกันและกัน 5) สภาพของการวินิจฉัยสั่งการ 6) กระบวนการควบคุมการปฏิบัติงาน 7) สภาพการกำหนดเป้าหมายหรือสั่งการ 8) การกำหนดมาตรฐานปฏิบัติงานและฝึกปฏิบัติการอบรม

Steers (1991, อ้างถึงใน วุฒิพร ประทุมพงษ์, 2556, หน้า 26) ได้สรุปว่าแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารไว้ ดังนี้ 1) บรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์กร 2) โครงสร้างการบริหารที่เหมาะสม 3) เทคโนโลยีและระบบงาน 4) การติดต่อสื่อสาร 5) ระบบสารสนเทศ 6) การจูงใจ 7) ภาวะผู้นำ 8) การสร้างวิสัยทัศน์ 9) การบริหารจัดการ 10) การมีส่วนร่วม 11) การพัฒนาบุคลากร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลจากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งแสดงรายละเอียดรายการสังเคราะห์ ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผล

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ	นักวิชาการศึกษา																	
	ธนกร อัจฉกร (2557)	แพว เฉลิมญาติวงศ์ (2557)	กิ่งไผ่ แสงเกษสาร (2558)	นิพนธ์ กิณางค์ (2559)	บุญสง เจริญศรี (2559)	บุญชา ศิริเรืองชัย (2559)	ภิญโญ สาร (2559)	ราตรี สอนดี (2559)	สุพรรณนิการ์ บุญเกิด (2559)	สำนักงานบริหารบุคคลและนิติการ (2559)	ล้ำารวม คงสืบชาติ (2559)	นิษฐ์อุทัยกานต์ ดาราภรณ์ (2560)	เมรินทกานต์ พัฒนทรัพย์พิศาล (2560)	ประยงค์ ศรีโหม้ (2561)	Likert (1961)	Steers (1991)	ความถี่	ร้อยละ
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	✓				✓	✓		✓				✓	✓	✓	✓	✓	9	56.25
2. วัฒนธรรมขององค์กร							✓			✓		✓	✓	✓		✓	6	37.50
3. งบประมาณ		✓									✓		✓	✓			4	25.00
4. การจูงใจ	✓		✓	✓		✓			✓			✓		✓	✓	✓	9	56.25

ตาราง 1 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผล	นักวิชาการศึกษา																	
	ธนกร อัมจักร (2557)	แพว เฉลิมญาติวงศ์ (2557)	กิ่งไผ่ แสงแก่นสาร (2558)	นิพนธ์ กิณางค์ (2559)	บุญส่ง เจริญศรี (2559)	บุญชา ศิริเรืองชัย (2559)	ภิญโญ สาร (2559)	ราตรี สอนดี (2559)	สุพรรณนิการ์ บุญเกื้อ (2559)	สำนักงานบริหารบุคคลและนิติการ (2559)	ลำารม คงสืบชาติ (2559)	นิษฐ์อติกานต์ ดาราพันธุ์ (2560)	เมรินทกาด พัฒนทรัพย์พิศาล (2560)	ประยงค์ ศรีโหม้ (2561)	Likert (1961)	Steers (1991)	ความถี่	ร้อยละ
5. การดำเนินงาน								✓									1	6.25
6. เทคโนโลยีสารสนเทศ					✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	50.00
7. ลักษณะขององค์การ										✓							1	6.25
8. เจตคติ							✓										1	6.25
9. ความสามารถ							✓										1	6.25
10. ทรัพยากร	✓							✓			✓		✓	✓			5	31.25

ตาราง 1 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผล	นักวิชาการศึกษา																	
	ชนกร อัฒจักร (2557)	แพว เฉลิมญูตังวงศ์ (2557)	กิ่งไผ่ แสงแก่นสาร (2558)	นิพนธ์ กิณางค์ (2559)	บุญส่ง เจริญศรี (2559)	บุญชา ศิริเรืองชัย (2559)	ภิญโญ สาธร (2559)	ราตรี สอนดี (2559)	สุพรรณนิการ์ บุญแก้ว (2559)	สำนักงานบริหารบุคคลและนิติการ (2559)	สำรวม คงสืบชาติ (2559)	นิษฐอดิگانต์ ดาราพันธุ์ (2560)	เมรินทกาด พัฒนทรัพย์พิศาล (2560)	ประยงค์ ศรีโหม้ (2561)	Likert (1961)	Steers (1991)	ความถี่	ร้อยละ
11. การตัดสินใจ						✓											1	6.25
12. การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี						✓									✓		2	12.50
13. การกำหนดเป้าหมายหรือสั่งการ						✓									✓		2	12.50
14. การควบคุมการปฏิบัติงาน						✓									✓		2	12.50
15. การกำหนดมาตรฐาน การปฏิบัติงานและอบรม						✓									✓		2	12.50

ตาราง 1 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผล	นักวิชาการศึกษา																	
	ธนกร อัฒจักร (2557)	แพว เฉลิมญาติวงศ์ (2557)	กิ่งไผ่ แสงเกษมสาร (2558)	นิพนธ์ กินางวงศ์ (2559)	บุญสง เจริญศรี (2559)	บุญชา ศิริเรืองชัย (2559)	ภิญโญ สาร (2559)	ราตรี สอนดี (2559)	สุพรรณนิการ บุญแก้ว (2559)	สำนักงานบริหารบุคคลและนิติการ (2559)	ลำารวม คงสืบชาติ (2559)	นิษฐอติกานต์ ดารารักษ์ (2560)	เมรินทกาด พัฒนทรัพย์พิศาล (2560)	ประยงค์ ศรีโหม้ (2561)	Likert (1961)	Steers (1991)	ความถี่	ร้อยละ
16. กระบวนการบริหารจัดการ								✓					✓			✓	3	18.75
17. นโยบายสู่การปฏิบัติ										✓			✓				2	12.50
18. ลักษณะของงาน					✓					✓							2	12.50
19. บุคลากร					✓			✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	8	50.00
20. การสร้างวิสัยทัศน์																✓	1	6.25
21. การมีส่วนร่วม	✓										✓					✓	3	18.75

ตาราง 1 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผล	นักการศึกษา																	
	ธนกร อัจฉกร (2557)	แพว เหมลิมญาติวงศ์ (2557)	กิ่งไผ่ แสงเกษมสาร (2558)	นิพนธ์ กิณางนต์ (2559)	บุญสง เจริญศรี (2559)	บุญชา ศิริเรืองชัย (2559)	ภิญโญ สาทร (2559)	ราตรี สอนดี (2559)	สุพรรณนิการ บุญเกิด (2559)	สำนักงานบริหารบุคคลและนิติการ (2559)	ลำารวม คงสีบชาติ (2559)	นิษฐ์อติกานต์ ดาราพันธุ์ (2560)	เมรินทกาด พัฒนทรัพย์พิศาล (2560)	ประยงค์ ศรีโทธิ (2561)	Likert (1961)	Steers (1991)	ความถี่	ร้อยละ
22. สภาพแวดล้อม			✓		✓					✓			✓				4	25.00
23. นโยบายขององค์กร		✓								✓							1	6.25
24. การบริหารจัดการ							✓				✓			✓		✓	4	25.00
25. กระบวนการควบคุม การปฏิบัติงาน															✓		1	6.25

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลที่คาดว่าจะส่งผลต่อประสิทธิผล การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร จากแนวคิดของนักการศึกษา 16 ท่าน ได้แก่ ธนกร อัมจักร (2557, หน้า 37) แพว เฉลิมญาติวงศ์ (2557, หน้า 30) ไพ่ แสงแก่นสาร (2558, หน้า 22), นิพนธ์ กิनावงศ์ (2559, หน้า 36), บุญส่ง เจริญศรี (2559, หน้า 12), บุญชา ศิริเรืองชัย (2559, หน้า 5), ภิญโญ สาทร (2559, หน้า 10) ,ราตรี สอนดี (2559, หน้า 8), สุพรรณนิการ์ บุญเกื้อ (2559, หน้า 7), สำนักงานบริหารบุคคลและนิติการ (2559, หน้า 181-183), สාරวม คงสืบชาติ (2559, หน้า 112), นิษฐ์อติกานต์ ดาราพันธุ์ (2560, หน้า 26), เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, หน้า 14), ประยงค์ ศรีโทมิ (2561, หน้า 24 – 25), Likert (1961, อ้างถึงใน วุฒิพร ประทุมพงษ์, 2556, หน้า 27), Steers (1991, อ้างถึงใน วุฒิพร ประทุมพงษ์, 2556, หน้า 26) โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 30 ขึ้นไป ในการคัดเลือกได้ จำนวน 5 ปัจจัย ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) การจูงใจ 3) เทคโนโลยีสารสนเทศ 4) บุคลากร และ 5) วัฒนธรรมองค์การ ซึ่งองค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนทั้ง 5 ด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ดังนี้ ภาวะผู้นำ (Leader) เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้เพราะ ผู้นำมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการคัดเลือก ได้รับการแต่งตั้ง ได้รับมอบหมาย ได้รับการยอมรับและเต็มใจ ยกย่องจากกลุ่มให้เป็นหัวหน้า เป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหา ประสานงาน และดำเนินงานของกลุ่ม โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ของการบริหาร ประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบทบาท เพื่อผลักดัน ดลบันดาล สร้างพลังร่วม สร้างแรงจูงใจ สามารถที่จะจูงใจชักนำ ชี้แนะ และช่วยเหลือสมาชิกให้ปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ด้วยความสมัครสมานสามัคคี ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง ครบถ้วน ให้องค์การบรรลุผล สำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน รวมถึงความสามารถในการยกระดับและพัฒนา

ขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อให้ทำงานได้เต็มกำลังและดีที่สุดขององค์กร

Fiedler (1974, p. 4) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ ไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและอำนาจ สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายที่มีความหมายต่อการชี้ทิศทางอย่างชัดเจนที่ทำให้เกิดความพยายามของกลุ่มโดยรวมและพร้อมที่จะพยายามผลักดันให้เกิดผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

Schein (1992, p. 222) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่จะก้าวออกมานอกกรอบวัฒนธรรม เพื่อที่จะเริ่มกระบวนการเปลี่ยนแปลงวิวัฒนาการขององค์กรให้เกิดการปรับตัวได้มากขึ้น

Drath & Palus (1994, p. 358) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ว่า กระบวนการที่ผู้นำทำให้ผู้คนในองค์กรตระหนักถึงสิ่งที่จะต้องกระทำร่วมกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจและความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้กับองค์กร

Gibson, Ivancevich and Donnelly (1997, p. 142) มองภาวะผู้นำในเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีผู้นำเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลงเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่ม ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นตัวแทนขององค์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกอื่นในกลุ่ม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงนั้น ต้องมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มด้วย

Nelson & Quick (1997, p.132) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการแนะแนวและนำพฤติกรรมของคนในสภาพการทำงาน

Kotter (1999, p. 24) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการเผชิญกับภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงได้ โดยมีผู้นำเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์ให้เป็นตัวกำกับทิศทางขององค์กรในอนาคตจากนั้นจึงจัดวางคนพร้อมทั้งสื่อความหมายให้เข้าใจวิสัยทัศน์และสร้างแรงดลใจแก่คนเหล่านั้น ให้สามารถเอาชนะอุปสรรคเพื่อไปสู่วิสัยทัศน์ดังกล่าว

Howell & Costley (2001, pp. 1 – 4) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหนึ่งใช้เพื่ออิทธิพลต่อสมาชิก

ในกลุ่มในการทำให้กลุ่มประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสมาชิกในกลุ่มเห็นว่ามีอิทธิพลนั้นมาอย่างถูกต้องและมีความชอบธรรม

Yuki (2002, p. 345) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการอิทธิพลของบุคคลคนหนึ่งที่มีต่อคนอื่นในองค์กรในด้านต่าง ๆ ทั้งการเป็นคนที่แนะนำ การจัดโครงสร้างการอำนวยความสะดวกและการสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มบุคคล

จากที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าว จูงใจ หรือสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจ เลื่อมใสศรัทธา โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ ทำหน้าที่สร้างความสัมพันธ์และสถานการณ์ ชักจูงเปลี่ยนแปลงการกระทำของบุคคลและกลุ่ม ให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารไว้ที่แตกต่างกัน ดังนี้

วรรณดี ชายสมุทร (2559, หน้า 19) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำต้องมีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในทุก ๆ ด้าน มีคุณธรรม จริยธรรม มีปรีชาญาณในการบริหารจัดการ ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

นครินทร์ วนกิจไพบูลย์ (2561, ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำจะต้องคิดอย่างเป็นระบบมีการวางแผนบริหารจัดการ หรือสั่งการใด ๆ แสดงวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ได้เป็นอย่างดี ต้องมีการเน้นย้ำที่สำคัญ มีการจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง ทুমเทให้กับองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2564, ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า ในการบริหารจัดการองค์การ โดยเฉพาะหน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษานั้น ปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานภายในองค์การ คือ การมีผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การมีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะสามารถนำพาองค์การ ให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันที่ปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันได้ ภาวะผู้นำเปรียบเสมือนอาวุธประจำกายของผู้บริหารและผู้นำที่เป็นนักบริหารมืออาชีพ ที่จะสามารถสร้างอำนาจชักนำและมี

อิทธิพลได้เหนือผู้อื่น ตัวชี้วัดการนำของผู้บริหารจัดการที่ได้ชื่อว่าเมื่ออาชีพ คือ ผลสัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพของงาน ภาวะผู้นำจึงเป็นตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงาน

จากแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการ ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความทันสมัย ทันทต่อเหตุการณ์บ้านเมืองและสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เป็นผู้คิดริเริ่มอย่างสร้างสรรค์และเป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน

1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร

Bass (1990, p. 8) ได้สรุปรวบรวมความหมายของภาวะผู้นำ ตามที่มีให้ไว้และได้จำแนกความหมายของภาวะผู้นำออกเป็น 12 กลุ่ม คือ 1) ภาวะผู้นำ ที่เน้นกระบวนการของกลุ่ม 2) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นบุคลิกภาพและผลของบุคลิกภาพ 3) ภาวะผู้นำในฐานะเป็นการกระทำหรือพฤติกรรม 4) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นเครื่องมือ ในการบรรลุเป้าหมาย 5) ภาวะผู้นำในฐานะเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ 6) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นความแตกต่างของบทบาท 7) ภาวะผู้นำในฐานะที่มุ่งด้าน โครงสร้าง 8) ภาวะผู้นำในฐานะเป็นศิลปะที่ก่อให้เกิดการยินยอมตาม 9) ภาวะผู้นำในฐานะ เป็นการใช้อิทธิพล 10) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นรูปแบบของการจูงใจ 11) ภาวะผู้นำในฐานะ ความสัมพันธ์ของอำนาจ 12) ภาวะผู้นำในฐานะเป็นการผสมผสานขององค์ประกอบต่าง ๆ

กรรณจรียา สุขรุ่ง และคณะ (2558, หน้า 24) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างผู้นำและภาวะการเป็นผู้นำ คือ ผู้นำพาองค์กรไปสู่อนาคตในวันข้างหน้า ต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถพื้นฐานในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 1) การสร้างพลังแห่งความพากเพียร (Capacity to Aspire) ความสามารถทางด้านนี้เป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งเป็นเสมือนเป็นการพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ
- 2) การนำการสนทนาภาคิวิเคราะห์ไตร่ตรองให้เกิดข้อคิดใหม่ ๆ (Reflecctive and Geneccrative Conversations) ผู้นำต้องพัฒนาทักษะในด้านการคิด พิจารณา และโน้มน้าวให้เกิดการสนทนาในทิศทางที่นำไปสู่แนวคิดและแนวทางใหม่ ๆ รวมทั้งยกระดับความเป็นสัมพันธมิตรในกลุ่มงานให้มีความแน่นแคว้นมากยิ่งขึ้น
- 3) หลักคิดและทักษะในเข้าใจความซับซ้อนในโลกที่ไม่คงที่ เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จะช่วยให้ผู้นำมีความเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับสถานการณ์

สามารถจัดและปรับความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้คนและสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบ ๆ ตัวได้อย่างสร้างสรรค์

4) ทักษะการเรียนรู้ (Learning) ผู้นำจะต้องมีทักษะการเรียนรู้ที่ลึกซึ้ง เคลื่อนไปพร้อมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา นั่นคือ การเรียนรู้ทันต่อโลกต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ ซึ่งจะช่วยให้ผู้นำปรับตัว ปรับวิธีการ เพื่อรับมือกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นตลอดเวลา

วิโรจน์ สารรัตน์(2556, หน้า 48 -49) ได้ศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำประกอบด้วย 10 ด้าน ดังนี้

1) ความทันสมัย (Modernization) มองอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ เห็นความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) และมองอนาคตว่าเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความก้าวหน้า ทันสมัย ทันเหตุการณ์รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างรวดเร็ว

2) มีสัมพันธภาพ (Rclationships) สร้างมิตรภาพที่เข้มแข็ง และยั่งยืน จะทำให้เกิดความรักความนับถือ ความร่วมมือ และการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข มนุษย์ไม่สามารถที่จะอยู่อย่างโดดเดี่ยวตามลำพังได้ จำเป็นต้องอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคม จึงมีต้องการติดต่อสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นจะทำให้การติดต่อและการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นเป็นไปได้ด้วยดี ทำให้เกิดความสุขการดำเนินชีวิตในที่สุด

3) การปรับตัว (Adaptability) ตอบสนองความไม่แน่นอนได้รวดเร็ว สามารถปรับตัวในสถานการณ์ใหม่ ๆ ด้วยโอเดี้ยและนวัตกรรมที่สดใหม่ ยังคงมีสมานกับเป้าหมายและพร้อมในการปรับเปลี่ยนเพื่อการบรรลุในเป้าหมาย ผู้นำที่พร้อมปรับเปลี่ยนตนเองจะรู้สึกท้อแท้เมื่อเกิดเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงขึ้น

4) ความมุ่งมั่น (Assertivencss) เข้าใจความขัดแย้ง จัดการด้วยสมอง มั่นใจในตัวเอง กล้าคิด กล้าทำ เด็ดเดี่ยว แต่ในขณะเดียวกันก็อ่อนน้อม ถ่อมตัว ไม่ก้าวร้าว และคำนึงถึงความรู้สึกคนอื่น

5) สร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) ไม่บังคับแต่ถูกใจ สร้างแรงบันดาลใจที่จะทำงานที่ยิ่งใหญ่ในชีวิตนั้นประกอบด้วยอย่างน้อย 1) แรงผลักดัน (Drive) ให้ทำงานในกรณีของ"Stephen Hawking"เป็นแรงผลักดันที่มาจากความกลัวตายและยังไม่อยากตาย ทำให้เกิดเป็นความก้าวร้าวแกร่ง (Aggressive Drive) ที่จะสู้กับความตาย

โดยทำกิจกรรมให้เต็มที่ดีกว่าอยู่เพื่อรอความตาย 2) มีแรงจูงใจ (Motivation) ให้ทำงาน ด้วย ความกระตือรือร้น ด้วยความรัก และรู้สึกสนุกกับงานที่ทำอยู่หรือรู้สึกว่าตัวเอง มีค่ามากขึ้น เมื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ และอาจจะนึกไปถึงสิ่งดี ๆ ที่จะได้รับในอนาคตด้วย

6) ความทะเยอทะยาน (Aspiration) มีความมุ่งมั่นที่จะสร้าง ความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับงานที่ตนเองทำ

7) ความโปร่งใส (Transparency) ความโปร่งใสเป็นเครื่องมือ ที่สำคัญในการตรวจสอบความถูกต้อง และช่วยป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริต รวมทั้งนำไปสู่การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทั้งระหว่างผู้ปฏิบัติรวมกันในองค์กรเดียวกัน

8) เป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นพี่เลี้ยงมากกว่าผู้สอน พี่เลี้ยง ที่ดีต้องเต็มใจที่จะสอนสิ่งที่รู้และเต็มใจที่จะพัฒนาน้องเลี้ยง (mentee) อย่างสุข ความสามารถให้คำปรึกษาและการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องตลอดจนกล้าที่จะให้ feedback อย่างตรงไปตรงมาอย่างจริงใจ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

9) ซื่อสัตย์ จริงใจ (Honesty) ไม่โกหกหลอกลวง ซึ่งเป็นคุณสมบัติ ของผู้นำในการครองตนให้มีความประพฤติปฏิบัติตนดี มีความรู้ ความสามารถเข้าใจ เหตุการณ์ มีความซื่อสัตย์สุจริตมีความอดทนอดกลั้น มีเหตุมีผล มีการควบคุมอารมณ์ที่ดี

10) มีความรับผิดชอบ (Accountability) คำนี้ถึงคำสัญญา คำนี้ถึงความสำเร็จหรือล้มเหลว ปรับทิศทางหากไม่ถูกต้องหรือไม่บรรลุเป้าหมาย

ศรีธารา แหยมคง (2557, หน้า 32) ได้ศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำใน ศตวรรษที่ 21 ว่ามีผู้นำจำนวนเพียงน้อยนิดเท่านั้น ในปัจจุบันที่ยังคงใช้อำนาจบังคับบัญชา อย่างเป็นทางการ ในการออกคำสั่งและควบคุม สำหรับผู้นำยุคใหม่นั้น พวกเขาจะต้อง สร้างอิทธิพลและแรงจูงใจให้กับผู้คนเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน ซึ่งในการที่มีอิทธิพลและสร้างแรงจูงใจนั้น ผู้นำจำเป็นต้องมีภาวะด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การสื่อสารที่สามารถพูดและเขียนได้อย่างน่าเชื่อถือ
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่จะสามารถรับรู้และรับฟังสิ่งที่ผู้อื่น ต้องการสื่อออกมาจริง ๆ
3. การคลี่คลายความขัดแย้ง เพื่อรับมือกับช่วงเวลาแห่ง การต่อต้านและความตึงเครียดที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้
4. การเจรจาต่อรองที่จะทำให้กลุ่มต่าง ๆ ทำงานร่วมกันได้

จากแนวคิดองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร สรุปได้ว่าการสร้างผู้นำ และภาวะการเป็นผู้นำ คือ ผู้นำพาองค์กรไปสู่อนาคตในวันข้างหน้า ต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถพื้นฐานในด้านต่าง ๆ เช่น การสร้างพลังแห่งความพากเพียรและทักษะการเรียนรู้ เป็นต้น

2. การจูงใจ

2.1 ความหมายของการจูงใจ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของจูงใจ ดังนี้ คำเตียง กำเกลี้ยง (2556, หน้า 26) ได้สรุปไว้ว่า การจูงใจ คือ พฤติกรรมที่ได้รับมาจากการกระตุ้นจากอารมณ์ความรู้สึกภายในของตัวบุคคล เพื่อให้ตอบสนองในการทำงานตามเป้าหมาย

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 33) ได้สรุปไว้ว่า การจูงใจ คือ การตั้งเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน มีการสร้างแรงด้วยการสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

ธนากร อัฒจักร (2557, หน้า 49) ได้สรุปไว้ว่า การจูงใจ คือ พฤติกรรมที่เกิดแรงกระตุ้นที่ทำให้บุคคลนั้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ประยงค์ ศรีโทมี (2561, หน้า 37) ได้สรุปไว้ว่า การจูงใจ คือ การกระตุ้นที่ทำให้กลุ่มคนหรือตัวบุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาอย่างมุ่งมั่น เพื่อให้เกิดการตอบสนองต่อการปฏิบัติงานไปสู่จุดหมาย

จากความหมายของ การจูงใจ ข้างต้น สรุปได้ว่า การจูงใจ คือ การนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทางสนองตอบความต้องการในการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ขององค์การ เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายขององค์การ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจ

ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจที่แตกต่างกันไว้ ดังนี้

กรองทอง เขียนทอง (2555, หน้า 30) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจุบันนักวิชาการมีความเห็นว่า การจูงใจ (Motivation) เป็นสิ่งสำคัญอีกอย่างหนึ่งในการบริหารจัดการองค์การ องค์การจะอยู่รอดและเจริญเติบโตขึ้นได้ก็ด้วยการเสริมแรงจูงใจ

ที่องค์การมีให้ต่อพนักงาน แรงจูงใจเหล่านี้ได้แก่ รางวัล ค่าตอบแทน รายได้ สวัสดิการต่าง ๆ รวมทั้งรางวัลที่มีได้เป็นตัวตนหรือจับต้องได้ เช่น การประกาศเกียรติคุณ การยกย่องชมเชย

รัตนา พุ่มน (2559, หน้า 34) ได้กล่าวไว้ว่า การจูงใจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์การ เมื่อได้รับแรงจูงใจที่ดีย่อมส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น แต่ถ้าเป็นไปในทิศทางตรงกันข้ามก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานลดน้อยลง ดังนั้นผู้นำควรคำนึงถึงภาระงานที่มอบหมายงานให้กับบุคลากรในโรงเรียนทำงานโดยมีการสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจ สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจเป็นสิ่งสำคัญและมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก ผู้บริหารควรสร้างจุดมุ่งหมายในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในโรงเรียน จัดระบบการวางแผนการปฏิบัติงาน และมอบหมายงานตามความสามารถของครูและบุคลากรในโรงเรียน ควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะ อำนวยความสะดวกเพื่อการปฏิบัติงานจะได้มีประสิทธิภาพที่สูง

2.3 องค์ประกอบของการจูงใจ

มีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของการจูงใจที่แตกต่างกันไว้ ดังนี้

กรองทอง เขียนทอง (2555, หน้า 30) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจุบันนักวิชาการมีความเห็นว่า การจูงใจ (Motivation) เป็นสิ่งสำคัญอีกอย่างหนึ่งในการบริหารจัดการองค์การ องค์การจะอยู่รอดและเจริญเติบโตขึ้นได้ก็ด้วยการเสริมแรงจูงใจที่องค์การมีให้ต่อพนักงาน แรงจูงใจเหล่านี้ ได้แก่ รางวัล ค่าตอบแทน รายได้ สวัสดิการต่าง ๆ รวมทั้งรางวัลที่มีได้เป็นตัวตนหรือจับต้องได้ เช่น การประกาศเกียรติคุณ การยกย่องชมเชย เป็นต้น

สุกัญญา นามธรรม (2565, หน้า 52) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจสรุปได้ว่า เป็นสิ่งสำคัญและมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก รวมถึงการที่ผู้บริหารสร้างจุดมุ่งหมายในการทำงานเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในโรงเรียน จัดระบบการวางแผนการปฏิบัติงานและมอบหมายงานตามความสามารถของครูและบุคลากรในโรงเรียน ควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็น

และรับฟังข้อเสนอแนะ อำนวยความสะดวกเพื่อการปฏิบัติงานจะได้มีประสิทธิภาพที่สูง
 Maslow (1970, pp. 69 – 91 อ้างถึงใน เนตรรุ่ง อยู่เจริญ, 2553, หน้า 45 – 47) ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการ อยู่เสมอ ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว จะมีความต้องการอย่างอื่นเข้ามา แทนที่ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการ ที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองนั้นจะเป็นสิ่งจูงใจแทนและยังแบ่งชั้นของความต้องการพื้นฐาน ของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ออกเป็น 5 ลำดับ ได้แก่ 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical Needs) 2) ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) 3) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness Needs) 4) ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง (Esteem Needs) 5) ความต้องการที่ได้รับความสำเร็จ ในชีวิต (Self – Actualization Needs)

Herzberg (1959, p.25) กล่าวว่า ปัจจัยด้านการจูงใจ (Motivation factors) จากทฤษฎีแรงจูงใจและความสำเร็จในการทำงานของเฮิร์ซเบิร์ก ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน

Schermerhorn (2002, p.75) กล่าวว่า องค์การใดที่จะบรรลุผล ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ บุคลากรในองค์การ และเป็นที่ยอมรับกันว่ามนุษย์หรือคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญที่สุดตามหลักการ บริหาร การเสริมสร้างความต้องการในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ สิ่งที่สำคัญสำหรับผู้บริหารที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง นั้น ต้องคำนึงถึงบุคลากรหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์การ ซึ่งมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการหรือสิ่งจูงใจของ ผู้ปฏิบัติงาน โดยมุ่งอธิบายถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจ ในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานนั้นมีความสำคัญยิ่งด้วยส่งผลต่อปฏิบัติงานทั้งต่อบุคคล และองค์การ มุ่งหวังให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพด้วยจะส่งผลให้องค์การ มีประสิทธิภาพด้วย ดังนั้น ผลการปฏิบัติงานของแต่ละคน (Individual performance equation) ขึ้นอยู่กับ

- 1) คุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล (Individual Attributes)
- 2) ความพยายามในการทำงาน (Work Effort)
- 3) การสนับสนุนจากองค์การ (Organization Support)

จากองค์ประกอบของการจูงใจ ข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การจูงใจ หรือแรงจูงใจ เป็นปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่มากระตุ้นจาก สิ่งเร้าโดยจูงใจ กระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้น ให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่างหรือ เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ และการจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก รวมถึงการที่ผู้บริหารสร้างจุดมุ่งหมายในการทำงานเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในโรงเรียน จัดระบบการวางแผนการปฏิบัติงานงานและ มอบหมายงานตามความสามารถของครูและบุคลากรในโรงเรียน ควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะ อำนวยความสะดวกเพื่อการปฏิบัติงาน จะได้มีประสิทธิภาพที่สูง

3. เทคโนโลยีสารสนเทศ

3.1 ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศที่แตกต่างกันไว้ ดังนี้

ไพรัช รัชชพงษ์ (2540 อ้างถึงใน อรทัย เลื่อนวัน, 2555, หน้า 10) ได้สรุปไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เป็นการประยุกต์เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ มาใช้ในองค์การ เพื่อก่อให้เกิดการติดต่อเชื่อมโยง หรือการจัดหาการวิเคราะห์ประมวลผล การเก็บข้อมูลและเผยแพร่

คำเตียง กำเกลี้ยง (2556, หน้า 32) ได้สรุปไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การประยุกต์ใช้คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์โทรคมนาคม เพื่อจัดเก็บ ค้นหา ส่งผ่าน และจัดดำเนินการข้อมูล ซึ่งมักเกี่ยวข้องกับธุรกิจหนึ่งหรือองค์การอื่น ๆ

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 44) ได้สรุปไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำวิทยาการที่ก้าวหน้าทางด้านคอมพิวเตอร์และการสื่อสาร มาสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสารสนเทศทำให้สารสนเทศ มีประโยชน์และใช้งานได้กว้างขวางมากขึ้น เทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีด้านต่าง ๆ ในการรวบรวมจัดเก็บ ใช้งาน ส่งต่อหรือสื่อสารระหว่างกัน เทคโนโลยีสารสนเทศเกี่ยวข้องกับโดยตรงกับเครื่องมือ เครื่องใช้ในการจัดการสารสนเทศ ได้แก่ เครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์รอบข้างขั้นตอนวิธีการดำเนินการซึ่งเกี่ยวข้องกับซอฟต์แวร์ เกี่ยวข้องกับตัวข้อมูล บุคลากร และกรรมวิธีการดำเนินงานเพื่อให้ข้อมูลเกิดประโยชน์สูงสุด

ทิพวัลย์ นนทเกท (2557, หน้า 9) สรุปไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่นำมาใช้สำหรับการจัดหาประมวลผล จัดเก็บและการเผยแพร่เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารในลักษณะตัวอักษร ตัวเลข ภาพและเสียงได้อย่างสะดวกรวดเร็ว และกว้างไกลโดยใช้ระบบคอมพิวเตอร์และโทรคมนาคม

พิมล โชติธนอธิวัฒน์ (2560, หน้า 9) ได้สรุปไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information technology: IT) หมายถึง เป็นเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์โดย การนำเอาคอมพิวเตอร์ มาใช้งานเพื่อจัดการกับข้อมูล การประมวลผลการเผยแพร่ข่าวสารในด้านต่าง ๆ หรือที่เรียกกันโดยทั่วไปในชื่อสั้น ๆ ว่า ไอที (I) และเทคโนโลยีด้านการสื่อสารโทรคมนาคมในการติดต่อสื่อสาร

Lucos (2000, p. 11) ได้สรุปไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยีสารสนเทศว่าเป็นเทคโนโลยีทุกชนิดที่ประยุกต์ เพื่อใช้ในการประมวลผลจัดเก็บแล้วส่งผ่านสารสนเทศต่าง ๆ ให้อยู่ในรูปของสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เทคโนโลยีสารสนเทศเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีหลักสองสาขา คือ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสื่อสาร การโทรคมนาคมโดยทั่วไปหมายถึง เทคโนโลยีที่ใช้สำหรับการจัดการประมวลผลข้อมูลให้เป็นข้อมูลสารสนเทศเก็บบันทึกข้อมูลเป็นฐานข้อมูลและส่งผ่านสารสนเทศจากที่หนึ่งไปอีกที่หนึ่ง ตลอดจนเทคโนโลยีทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับการแสดงสารสนเทศโดยใช้ระบบดิจิทัล

Hoag, Cummings and McCubbery (2002, p. 12) ได้สรุปไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึงว่าเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือหรืออุปกรณ์ทุกประเภทที่ใช้คอมพิวเตอร์เป็นพื้นฐานซึ่งบุคลากรนำมาประยุกต์ในการทำงานกับข้อมูล และสารสนเทศ สนับสนุนกระบวนการประมวลผลและการจัดการสารสนเทศในองค์กร

จากความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศข้างต้น สรุปได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์ห้กลั่นกรองเป็นสารสนเทศ ตั้งแต่กระบวนการรวบรวมข้อมูล ประมวลผล แสดงผลลัพธ์ การทำสำเนาและการสื่อสารโทรคมนาคม เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่เหมาะสม และใช้อุปกรณ์ในการสืบค้นเพื่อการเรียนรู้และเผยแพร่ข้อมูลต่อไป

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่แตกต่างกันไว้ ดังนี้

สุชาติ กิระนันท์(2541, อ้างอิงถึงใน อรรถย เลื่อนวัน, 2555, หน้า 11) ได้ให้ความหมายว่า สารสนเทศ (Information) คือ ข้อความที่ประมวลได้จาก ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในเรื่องนั้นจนได้ข้อสรุปเป็นข้อความที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ ได้โดยเน้นที่การเกิดประโยชน์

ศิริชัย พงษ์วิชัย (2556) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ไว้ว่า ข้อมูลคือ ข่าวสารหรือข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องกับคนหรือสิ่งของ ข้อมูล อาจจะอยู่ในรูปตัวเลขหรือข้อความก็ได้

จากแนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ สรุปได้ว่า ข้อมูล คือ ข่าวสารหรือข้อเท็จจริงอาจเป็นตัวเลขหรือข้อความก็ได้ซึ่งสารสนเทศเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่สามารถวัดความสะดวกและนำไปใช้ประโยชน์ได้

3.3 องค์ประกอบเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้องค์ประกอบเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่แตกต่างกันไว้ ดังนี้

สมชาย นำประเสริฐ (2556) กล่าวไว้ซึ่งสรุปได้ว่า เทคโนโลยีและการสื่อสารเข้ามาบดบังต่อการจัดการการเรียนการสอนมาก ทำให้เข้าถึงแหล่งความรู้ และแหล่งข้อมูลได้มากและรวดเร็ว จัดเก็บข้อมูลและความรู้จำนวนมากร่วมกับเครือข่ายระบบสื่อสารโทรคมนาคมโดยเฉพาะอินเทอร์เน็ต เทคโนโลยีสารสนเทศจึงมีบทบาทสำคัญในเรื่องการจัดการศึกษา เนื่องจากเป็นกลไกที่สำคัญในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ บทบาทที่สำคัญต่อการเรียนรู้ได้แก่ 1) มีการเชื่อมโยงระบบการเรียนรู้อะหว่างครูเป็นศูนย์กลางและนำนักเรียนเป็นศูนย์กลางเข้าด้วยกัน โดยเน้นข้อดีทั้งสองแบบมาผสมผสาน การเรียนรู้แบบร่วมมือกัน 2) สร้างระบบการเรียนรู้อะซิงโครนัส ไม่ยึดติดกับเวลา สามารถเรียนรู้ผ่านเครือข่ายไม่ยึดติดกับสถานที่และบุคคล การเข้าถึงแหล่งความรู้ เช่น เรียนรู้แบบออนไลน์ผ่านเครือข่าย 3) ลดระยะทางและลดช่องว่างระหว่างส่วนกลางกับภูมิภาคทำให้มีระบบการเรียนการสอนทางไกล การเรียนการสอนผ่านเครือข่าย 4) สร้างระบบการเรียนรู้อัตโนมัติเรียนรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ 5) เชื่อมโยงเครือข่ายการเรียนรู้อะซิงโครนัสโดยประสานความร่วมมือระหว่างครู นักเรียน และผู้ปกครองเข้าด้วยกันผ่านเครือข่าย เพื่อความใกล้ชิดระหว่างบ้านกับโรงเรียนด้วยเทคโนโลยีต่าง ๆ 6) ขยายโอกาสการเรียนรู้ คือ ให้ทุกคนมีสิทธิและโอกาสทางการเรียนเสมอภาคกัน 7) การศึกษาแบบเสมือนจริง เช่น การสร้างห้องเรียนเสมือนจริง ห้องเรียนเครือข่าย 8) รวบรวมแหล่งทรัพยากร

การเรียนรู้ซึ่งได้แก่ สื่อสมัยใหม่ มัลติมีเดีย ห้องสมุดดิจิทัล อินเทอร์เน็ต เว็บเพจ โสมเพจ รายวิชาและแหล่งข้อมูลต่าง ๆ หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (E-book) 9)สนองตอบด้วยเวลา และขอบเขตเป็นการเน้นให้ใช้เวลากับการเรียนรู้สั้นลง ขอบเขตของการเรียนรู้กว้างขวางมากขึ้นและ 10) เปิดประตูโลกกว้างโดยเฉพาะอินเทอร์เน็ตช่วยให้ก้าวสู่โลกกว้าง การเรียนรู้สมัยใหม่จึงเน้นวิธีการแสวงหาและแยกแยะในสิ่งที่ต้องการได้เร็ว เช่น ระบบการค้นหาด้วยคอมพิวเตอร์

บุปผชาติ ทัพพิภรณ์ (2556, หน้า 27)กล่าวถึง เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารว่ามีศักยภาพครอบคลุมการใช้งานเพื่อการศึกษาที่สำคัญใน 3 ด้าน คือ

- 1) เป็นเครื่องมือติดต่อสื่อสาร การพูดคุยสนทนาและการติดต่อสื่อสารในหลากหลายรูปแบบบนเว็บทำให้อินเทอร์เน็ตกลายเป็นสิ่งดึงดูดใจของวัยรุ่นในการมีเพื่อนคุย ในเนื้อหาสาระที่สนใจตรงกัน ศักยภาพในด้านนี้ จึงควรได้รับการพิจารณานำมาประยุกต์เพื่อการเรียนการสอนในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี โดยอาจใช้เป็นเครื่องมือในการสนทนา อภิปรายแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นแล้วบันทึกเก็บเป็นแฟ้มงาน เพื่อสะท้อนให้เพื่อนและครูอาจารย์ได้ข้อมูลจากการสนทนาโต้ตอบกันในลักษณะทันที หรือการอภิปรายในประเด็นต่าง ๆ ตามหัวข้อระบุที่กำหนดขึ้น
- 2) เป็นเครื่องมือค้นคว้าและเข้าถึงแหล่งสารสนเทศ ซึ่งเป็นศักยภาพสำคัญที่คนส่วนใหญ่มองเห็นว่า อินเทอร์เน็ตมีประโยชน์ในการใช้เพื่อการค้นคว้าข้อมูล และการเข้าถึงแหล่งสารสนเทศขนาดใหญ่และสื่อการเรียนรู้หลากหลายรูปแบบ ศักยภาพของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการเป็นแหล่งข้อมูลขนาดใหญ่ที่ต้องอาศัยการสืบค้นผ่านโปรแกรมค้นหาจึงเป็นเรื่องสำคัญประการหนึ่งของการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ แต่มักจะได้รับการมองว่ามีข้อจำกัดในเนื้อหาภาษาไทยที่มีสารประโยชน์ว่ามีน้อยและเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับเด็กไทย มุมมองในด้านนี้มีความถูกต้องส่วนหนึ่ง แต่อีกส่วนหนึ่งควรพิจารณาว่า การเข้าถึงข้อมูลเป็นภาษาต่างประเทศที่ใช้เป็นภาษาที่เรียนอยู่ในโรงเรียนนั้น จะเกิดการเรียนรู้อย่างเป็นธรรมชาติ อย่างค่อยเป็นค่อยไปบางครั้ง การเรียนรู้จากรูปภาพและการลองผิดลองถูกก็สามารถสื่อความหมายที่นำไปสู่การเรียนรู้ได้
- 3) เป็นเครื่องมือสร้างสรรค์โครงการ ซึ่งเป็นศักยภาพที่สำคัญยิ่งต่อกระบวนการเรียนรู้ โดยจะเห็นว่าปัจจุบันเทคโนโลยีในการสร้างสรรค์เว็บเพ เพื่อจัดทำเป็นเนื้อหาสาระหลากหลาย รูปแบบ ได้พัฒนาจนเป็นเครื่องมือที่เหมาะสมต่อการนำมาใช้

และเรียนรู้ได้ไม่ยาก อีกทั้งการเลือกหาข้อมูลและสารสนเทศบนเว็บ เพื่อนำมาจัดทำเป็นโครงการที่สร้างสรรค์ด้วยเว็บ ด้วยวิธีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีปฏิสัมพันธ์ ช่วยส่งเสริมการใช้เว็บอย่างมีคุณค่า และช่วยเชื่อมโยงความรู้ใหม่ให้เข้ากับความรู้ที่มีอยู่เดิม ผลงานที่สร้างสรรค์นำไปสู่วิธีการเรียนรู้ถึงวิธีการเรียน และการที่ผู้เรียนประสบความสำเร็จในสิ่งที่จะเป็นกำลังใจในการเรียนรู้ในสิ่งที่ยากขึ้นด้วยตนเอง ในขณะที่ครูอาจารย์ก็จะมิบทบาทชัดเจนในการเป็นผู้แนะนำดูแลและช่วยเหลือนักเรียนที่กำลังสร้างสิ่งที่สนใจ และมีความหมายกับตนเองภายใต้การปรึกษาหารือ วางแผน และเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อน และครู อาจารย์

สุลัดดา ศรีโท (2551, หน้า 35 – 36 (อ้างถึงใน ทิพวรรณ นนทเภท, 2557, หน้า 24 – 25) ระบบสารสนเทศประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยต่าง ๆ หลายส่วน เพื่อให้การจัดบริการสารสนเทศผ่านทางระบบสารสนเทศสามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพเรา จึงควรคำนึงถึงองค์ประกอบหลัก ๆ ที่สำคัญของระบบสารสนเทศ โดยที่ได้กล่าวไว้ว่า การจัดทำระบบสารสนเทศ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ส่วน ดังนี้

1) ข้อมูลเป็นข้อเท็จจริงต่าง ๆ ภายในโรงเรียนและบริษัทของโรงเรียนแต่ละแห่งเป็นปัจจัยนำเข้าของระบบสารสนเทศ

2) การจัดเก็บข้อมูลเป็นการรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศที่มีอยู่หรือที่ได้มาอย่างมีระบบสะดวกต่อการนำมาประมวลผลหรือนำมาใช้ประโยชน์และสามารถแก้ไขปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันได้ง่าย

3) การประมวลผลหรือการวิเคราะห์เป็นการกำหนดความสัมพันธ์ของข้อมูลจัดกระทำข้อมูลเพื่อให้เหมาะสมต่อการนำไปใช้ซึ่งวิธีการประมวลผลเพื่อให้ได้สารสนเทศมีอยู่มากมาย เช่น การจัดหมวดหมู่การเรียงลำดับการแจกแจงนับการทำ Cross tabulation ตารางแจกแจงข้อมูล, ตัวเลขแบบหลายประเภท ตลอดจนจนถึงการใช้สูตรทางคณิตศาสตร์ต่าง ๆ คำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเชื่อมั่น

4) สารสนเทศเป็นข้อมูลที่ผ่านการประมวลผลหรือการวิเคราะห์แล้วเป็นผลผลิตของระบบที่จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป ปัจจุบันในการจัดเก็บข้อมูลและการประมวลผลหรือการวิเคราะห์ข้อมูลมักมีการใช้เทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์ เป็นเครื่องมือที่จะทำให้การดำเนินการดังกล่าวสามารถกระทำได้รวดเร็วและถูกต้อง

ทั้งนี้การประมวลผลอาจกระทำในลักษณะของข้อมูลเชิงคุณภาพและตามกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพก็ได้

จากการศึกษาองค์ประกอบดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในสถานศึกษานั้น ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในองค์กร คือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารต้องรู้จักใช้ตามความจำเป็นและความเหมาะสมหรือเรียกว่ารู้จักใช้พอประมาณตามเหตุผลไม่ไปตามกระแสโลกประกอบกับใช้หลักธรรมเข้ามาช่วย เช่น ไม่ใช้เทคโนโลยีไปในทางที่ผิดและหมั่นดูแลรักษาตลอดถึงในการใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุดตามความจำเป็น

4. บุคลากร

4.1 ความหมายของบุคลากร

มีนักวิจัยนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของบุคลากรไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สำรวม คงสีบชาติ (2559, หน้า 104) ได้กล่าวว่า บุคลากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่จัดสรรทรัพยากร งบประมาณ และอำนวยความสะดวกในการบริหารงานเพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพ

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, หน้า 45) ได้กล่าวว่า บุคลากร คือ บุคคลที่ปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา ผู้ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยลักษณะของบุคลากรที่มีผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา นั่นคือ พฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาต้องปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ

สุกัญญา นามธรรม (2565, หน้า 54) ได้กล่าวว่า บุคลากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียนการสอนซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากความหมายของบุคลากร สรุปได้ว่า บุคลากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน ผู้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถในหน้าที่ ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

4.2 แนวคิดเกี่ยวกับบุคลากร

มีนักวิจัยและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของบุคลากรไว้แตกต่างกันดังนี้

ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์ (2557, หน้า 845) ได้กล่าวไว้ว่า บุคลากรเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรทุกองค์กร รวมทั้งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารองค์การไปสู่ความสำเร็จในทุก ๆ ด้าน

กรรณิการ์ สุวรรณศรี (2557, หน้า 3 - 4) ได้กล่าวไว้ว่า บุคลากรเป็นทรัพยากรหนึ่งที่เป็นหัวใจสำคัญที่จะชี้วัดความสำเร็จได้ทุกกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานขององค์กร ดังนั้นความเอาใจใส่ต่อทรัพยากรจึงต้องมีการจัดการที่มีประสิทธิภาพควบคู่อยู่เสมอ ซึ่งแต่ละบุคคลจะต้องมีกระบวนการในการได้มา ทั้งจากการคัดสรร มองหาความสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ จึงจะได้ผลลัพธ์ของงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพได้

สุกัญญา นามธรรม (2565, หน้า 55) ได้กล่าวไว้ว่า บุคลากร คือผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีหน้าที่ทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน เพราะงานบุคลากรเป็นกำลังสำคัญในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพตามความมุ่งหมาย

จากแนวคิดเกี่ยวกับบุคลากรสรุปได้ว่า บุคลากรเป็นปัจจัยทางทรัพยากรที่จะต้องมีความพึงพิถัน และตระหนักอยู่เสมอถึงความสำคัญเพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์การไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีและมีประสิทธิภาพได้

4.3 องค์ประกอบของบุคลากร

มีนักวิจัยและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญขององค์ประกอบบุคลากรไว้แตกต่างกันดังนี้

ณัฐนิช ศรีลาด (2558, หน้า 14) (อ้างใน ขวัญเพชร พลวงศ์, 2565 หน้า 40) กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคคล คือ การนำหลักคุณธรรม หลักความเสมอภาค หลักความสามารถของบุคคล หลักความมั่นคงรู้คุณค่าของบุคคลในการบริหารงานบุคคลโดยยึดวัตถุประสงค์ เป้าหมายความสำคัญขององค์การเป็นสำคัญ

สุรศักดิ์ ยุทธนาภูกุล (2558, หน้า 24 (อ้างใน ขวัญเพชร พลวงศ์, 2565, หน้า 40) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีระบบมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างเด่นชัดและมีขั้นตอน เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนากิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อหน่วยงาน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก คือ การหาความจำเป็นในการพัฒนา การวางแผนการดำเนินการ การพัฒนาตามแผนที่กำหนดไว้ และการติดตามผลและประเมินผล

จากองค์ประกอบของบุคลากร ดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีหน้าที่ทำให้สถานศึกษาประสบผลความสำเร็จในการดำเนินงาน เพราะงานบุคลากรเป็นกำลังสำคัญในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพตามความมุ่งหมาย ทั้งนี้ ผู้บริหารต้องนำหลักการในการบริหารงานบุคคล โดยยึด วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ความสำคัญ ขององค์การเป็นสำคัญ

5. วัฒนธรรมองค์การ

5.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

มีนักวิจัยและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สมาพร ภูวิจิตร (2558, หน้า 76) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ เป็นแบบแผนค่านิยม ความประพฤติการปฏิบัติ ความเข้าใจ ความรู้สึกของสมาชิก ในองค์กรมีรากฐานมาจากค่านิยม ความคิด ความเชื่อและอุดมการณ์ที่สมาชิกมีส่วนร่วม การได้เห็นได้เรียนรู้ จากสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กรการเรียนรู้สิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กรมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ เป็นวิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา กลายเป็นนิสัยและความเคยชินเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีประพฤติปฏิบัติ ความเชื่อค่านิยม ภาษา วัตถุประสงค์ของต่าง ๆ วัฒนธรรมทำให้คนรวมตัวกันเป็นสังคมมีการอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบ

กานต์นรี ประสพสุข (2563, หน้า 17) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ เป็นแบบแผนการปฏิบัติขอบเขตของค่านิยม สัญลักษณ์ขององค์กรหรือหน่วยงาน ความเชื่อและพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรซึ่งมีอิทธิพลต่อโครงสร้างและพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่บุคลากรส่วนใหญ่ต่างให้การยอมรับและยึดถือปฏิบัติกันเพื่อเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติของคนรุ่นหลังที่ ทำสืบต่อกันมาและวัฒนธรรมองค์การจะเป็นตัวช่วยให้บุคลากรในองค์กรหรือสถานศึกษา ได้ร่วมกันคิดพิจารณาและแก้ปัญหาในแนวทางที่ถูกต้องและเพื่อให้ทุกคนทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งในแต่ละองค์กรย่อมมีความแตกต่างกันออกไปตามลักษณะของวัฒนธรรมในองค์กรนั้น ๆ

นิษฐสุดิกานต์ ดาราพันธ์ (2563, หน้า 33) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นกลุ่มของค่านิยม ความเชื่อ ฐานคติพื้นฐาน แบบแผนขององค์การที่ผู้ปฏิบัติหรือสมาชิกยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้เกิดความรู้สึกแบบเดียวกัน เดินไปในทิศทางเดียวกันและปฏิบัติสืบต่อกันมาในองค์การ

Gordon (1999. p. 342) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ สิ่งที่อยู่สภาพแวดล้อมภายในองค์การที่รวมเอาข้อสมมุติ ความเชื่อ ค่านิยมที่สมาชิกขององค์การมีส่วนร่วมใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อมีปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างอย่างเป็นทางการในการกำหนดรูปแบบพฤติกรรมจากของวัฒนธรรมองค์การข้างต้น สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนของค่านิยม ความเชื่อ ความรู้สึก ความเข้าใจอุดมการณ์ที่สมาชิกกลุ่มรับรู้จากองค์กรที่สืบทอดต่อ ๆ กันมาจนเป็นนิสัย สามารถเปลี่ยนแปลงได้มีอิทธิพลต่อการวางแผนและตัดสินใจ วัฒนธรรมในองค์การ จะทำให้บุคลากรในองค์การได้ช่วยกันคิดแก้ปัญหาาร่วมกันทำให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ

จากความหมายของวัฒนธรรมองค์การข้างต้น สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนของค่านิยม ความเชื่อ ความรู้สึก ความเข้าใจอุดมการณ์ที่สมาชิกกลุ่มรับรู้จากองค์กรที่สืบทอดต่อ ๆ กันมาจนเป็นนิสัย สามารถเปลี่ยนแปลงได้ มีอิทธิพลต่อการวางแผนและตัดสินใจ วัฒนธรรมในองค์การจะทำให้บุคลากรในองค์การได้ช่วยกันคิดแก้ไขปัญหาาร่วมกัน มีอิทธิพลต่อโครงสร้าง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรนั้น ๆ ทำให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ

5.2 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

มีนักวิจัยและนักการศึกษาได้กล่าวถึงแนวคิดวัฒนธรรมองค์การไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ชัยอนันท์ ภูมิลำเนา (2560, หน้า 18) ได้สรุปว่า วัฒนธรรมในองค์การเป็นเอกลักษณ์ แบบแผน จุดเด่นขององค์การ สำหรับพฤติกรรมบุคคลในองค์การเป็นสิ่งที่ผู้ศึกษาพฤติกรรมองค์การจะละเลยไม่ได้เพราะเป็นเสมือนแกนกลางของทุกสิ่งทุกอย่างในการปฏิบัติงานในองค์การ มีพฤติกรรมเหมาะสมเข้าใจหน้าที่ของตนเอง เข้าใจองค์การมากยิ่งขึ้นทำงานด้วยความเต็มใจ มีความสุขในการทำงาน ลดปัญหาการลาออกปฏิบัติงานขององค์การได้ดียิ่งขึ้นส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

กานตันรี ประสพสุข (2563, หน้า 25 – 26) ได้สรุปแนวคิดที่ว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นแนวทางหรือวิธีการในการปฏิบัติของบุคคลที่อยู่ในองค์กรไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของค่านิยมและความเชื่อ การกระทำและพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลในองค์กรซึ่งจะมีอิทธิพลต่อโครงสร้างและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กรนั้น โดยวัฒนธรรมองค์กรจะเป็นสิ่งที่บุคลากรส่วนใหญ่ต่างให้การยอมรับและยึดถือปฏิบัติกันต่อเนื่องกันมานานเพื่อเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติของคนรุ่นหลังและเป็นแนวทางในการตัดสินใจและปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมเพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ขององค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งในแต่ละองค์กรย่อมมีความแตกต่างกันออกไปตามลักษณะของวัฒนธรรมในองค์กรนั้น ๆ โรงเรียนจึงจัดได้ว่าเป็นองค์กรหนึ่งซึ่งมีบุคลากรที่สำคัญมากมาย เช่น ผู้บริหาร ครู อาจารย์ เจ้าหน้าที่ต่าง ๆ เป็นต้นซึ่งแต่ละคนจะมีแนวคิด ความเชื่อ ค่านิยมและพฤติกรรมในการปฏิบัติที่แตกต่างกันไปแบบการดำเนินชีวิตของตนและเมื่อต่างคนต่างความคิดอยู่ร่วมกันในทีเดียวกัน จึงทำให้มีการถ่ายทอดวัฒนธรรมเฉพาะของตนเองออกไปสู่บุคคลอื่น ส่งผลให้ทุกฝ่ายเกิดการปรับตัวเพื่อให้เกิดแนวทางที่ทุกคนต่างยอมรับและปฏิบัติสืบต่อกันมาเป็นเวลานานจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรภายในโรงเรียนขึ้น

Bateman and Snell (2002, p. 236) กล่าวว่า วัฒนธรรมที่เข้มแข็งเป็นวัฒนธรรมที่สมาชิกทุกคนในองค์กรมีทั้งความเข้าใจและความเชื่อต่อเป้าหมายขององค์กรสามารถลำดับความสำคัญของงานในองค์กรได้ทำการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายวัฒนธรรมที่เข้มแข็งนั้นมีอิทธิพลอย่างมากต่อความคิดและพฤติกรรมของคนในองค์กรและยังช่วยสร้างความผูกพันของสมาชิกให้มีต่อองค์กรอีกด้วยแต่ในทางกลับกันวัฒนธรรมที่อ่อนแอจะมีลักษณะที่คนในองค์กรต่างก็ยึดถือค่านิยมที่แตกต่างกันไปไม่มีความเข้าใจและเชื่อถือร่วมกันในเป้าหมายขององค์กรและแนวทางปฏิบัติซึ่งส่งผลเสียต่อองค์กรในการบรรลุเป้าหมาย

Robbins (2003, pp. 524 – 525) ได้กล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรมในองค์กร ดังนี้

- 1) เพื่อวางขอบเขตของบทบาทซึ่งบทบาทนั้นสร้างความแตกต่างระหว่างองค์กรหนึ่งกับองค์กรหนึ่ง
- 2) เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมกันที่บ่งชี้ความเป็นสมาชิกขององค์กร

3) วัฒนธรรมองค์การช่วยสนับสนุนให้บุคลากรรุ่นใหม่ มีความผูกพันต่อสิ่งที่ยิ่งใหญ่กว่าความสนใจส่วนตัวของแต่ละปัจเจกบุคคล

4) วัฒนธรรมองค์การช่วยยกระดับความมั่นคงของระบบสังคม วัฒนธรรมเปรียบเสมือนกาวที่เชื่อมติดบุคคลในองค์การเข้าด้วยกัน โดยมีมาตรฐานที่เหมาะสมสำหรับบุคลากร ควรจะพูดอย่างไรและควรจะทำอย่างไร

5) วัฒนธรรมองค์การเปรียบดังกลไกในการควบคุมและความรู้สึกต่อการกระทำ ซึ่งเป็นแนวทางรูปแบบของทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากร สรุปได้ว่า วัฒนธรรมในองค์การมีความสำคัญต่ออิทธิพลด้านความคิดและพฤติกรรมของคนในองค์การช่วยสร้างความผูกพันของสมาชิกให้มีความผูกพันกับองค์การอีกด้วย ควบคุมความรู้สึกต่อการกระทำมีความยับยั้งชั่งใจในการกระทำในทางกลับกันวัฒนธรรมที่อ่อนแอก็ทำให้คนอ่อนแอด้วย

จากแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์การข้างต้น สรุปได้ว่า วัฒนธรรมในองค์การเป็นเอกลักษณ์ แบบแผน จุดเด่นขององค์การซึ่งเกี่ยวข้องกับค่านิยม และความเชื่อการกระทำและพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลในองค์การในการตัดสินใจ เชื่อใจ ยอมรับเชื้ออาหาร ซื่อสัตย์และมีอิทธิพลต่อโครงสร้าง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การนั้น ๆ การที่บุคคลจะอยู่รอดในองค์การจะต้องมีการปรับตัวให้ได้

5.3 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ

มีนักวิจัยและนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การไว้แตกต่างกัน ดังนี้

Patterson (2000, อ้างถึงใน ขวัญเพชร พลวงศ์ 2564. หน้า 59) กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์การที่เป็นสถานศึกษาไว้ 10 ประการ ได้แก่ 1) ความมุ่งเป้าประสงค์ของสถานศึกษา (School purpose) 2) การมอบหมายอำนาจ (empowerment) 3) การตัดสินใจ (decision Making) 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา (sense of Community) 5) ความเชื่อใจ (trust) 6) ความมีคุณภาพ (quality) 7) การยอมรับ (recognition) 8) ความเอื้ออาทร (caring) 9) ความซื่อสัตย์ (integrity) 10) ความหลากหลายของบุคลากร (diversity)

Robbins (2003, อ้างถึงใน ขวัญเพชร พลวงศ์ 2564. หน้า 60) ได้กล่าวถึง แนวทางของวัฒนธรรมในองค์การ ควรประกอบด้วย 1) เพื่อวางขอบเขตของบทบาทซึ่งบทบาทนั้นสร้างความแตกต่างระหว่างองค์การหนึ่งกับองค์การหนึ่ง

2) เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมที่บ่งชี้ความเป็นสมาชิกขององค์กร 3) วัฒนธรรมองค์การ ช่วยสนับสนุนให้บุคลากรรุ่นใหม่มีความผูกพันต่อสิ่งที่ยิ่งใหญ่กว่าความสนใจส่วนตัวของแต่ละปัจเจกบุคคล 4) วัฒนธรรมองค์การช่วยยกระดับความมั่นคงของระบบสังคม วัฒนธรรมเปรียบเสมือนกาวที่เชื่อมติดบุคคลในองค์การเข้าด้วยกัน โดยมีมาตรฐานที่เหมาะสมสำหรับบุคลากร ควรจะพูดอย่างไรและควรจะทำอย่างไร 5) วัฒนธรรมองค์การเปรียบดังกลไกในการควบคุมและความรู้สึกต่อการกระทำ ซึ่งเป็นแนวทางรูปแบบของทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากร

จากองค์ประกอบของวัฒนธรรมในองค์การข้างต้น สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การจะสามารถสร้างความรู้สึกร่วมที่บ่งชี้ความเป็นสมาชิกขององค์กร และช่วยสนับสนุนให้บุคลากรรุ่นใหม่มีความผูกพันต่อองค์การ อีกทั้งยังช่วยยกระดับความมั่นคงของระบบสังคม

ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน

1. ความหมายของประสิทธิผล

มีนักวิจัยและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิผลไว้ ดังนี้
ราชบัณฑิตยสถาน (2555, หน้า 187) ได้ให้ความหมายไว้ว่า
ประสิทธิผล หมายถึง ผลที่เกิดจากการจัดการเชิงระบบและเชิงคุณภาพที่มุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายและผลที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้

วัลลภ ขวัญมา (2557, หน้า 49) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลไว้ว่า
เป็นผลของการปฏิบัติงานที่สามารถบรรลุตามเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้
และความสามารถในการปรับตัวให้เข้าสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ
รวมถึงความพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

สุกัญญา นามธรรม (2565, หน้า 31) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลไว้ว่า
ผลสำเร็จของการปฏิบัติงานที่ทำร่วมกันทั้งที่เกิดจากการจัดการเชิงระบบและเชิงคุณภาพ
รวมทั้งการปรับตัวให้เข้าสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ ความพอใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้

จากการศึกษาความหมายของประสิทธิผล สรุปได้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง
ผลสำเร็จของการปฏิบัติงานที่ทำร่วมกันทั้งที่เกิดจากการจัดการเชิงระบบและเชิงคุณภาพ

รวมทั้งการปรับตัวให้เข้าสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การความพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้

2. การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน

การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน ได้กล่าวถึง มาตรฐานและคุณภาพ การดำเนินงานแนะแนว กระบวนการดำเนินงานแนะแนว ความหมาย ความสำคัญ ประโยชน์ จุดมุ่งหมาย หลักการ ขอบข่าย ความสัมพันธ์และปัญหาในโรงเรียน ไว้ดังนี้

2.1 มาตรฐานและคุณภาพการดำเนินงานแนะแนว

การดำเนินงานแนะแนวตาม มาตรฐานการปฏิบัติงานแนะแนว ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การแนะแนว ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในช่วงแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) เป็นแนวทางให้สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้พัฒนาคุณภาพการแนะแนวและการประเมินงานแนะแนว ประกอบด้วย 3 ด้าน มี 6 มาตรฐาน 14 ตัวบ่งชี้ (มาตรฐานงานแนะแนว, 2559, หน้า 1 – 2) ดังต่อไปนี้

ด้านที่ 1 คุณภาพผู้เรียน 2 มาตรฐาน 5 ตัวบ่งชี้

มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนรู้จัก เข้าใจ รักและเห็นคุณค่าในตนเอง และผู้อื่น

ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 ผู้เรียนรู้จัก เข้าใจ รักและเห็นคุณค่าในตนเอง และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้ที่ 1.2 ผู้เรียนรู้จัก เข้าใจ รักและเห็นคุณค่าผู้อื่น และปฏิบัติตนต่อผู้อื่นอย่างเหมาะสม

มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนสามารถวางแผนชีวิตด้านการศึกษาด้านอาชีพ และด้านส่วนตัวและสังคม

ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 ผู้เรียนสามารถศึกษาวิเคราะห์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาและวางแผนด้านการศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 2.2 ผู้เรียนสามารถคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาและวางแผนด้านอาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 2.3 ผู้เรียนสามารถคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาและวางแผนด้านส่วนตัวและสังคม

ด้านที่ 2 คุณภาพการดำเนินงานแนะแนว 3 มาตรฐาน 5 ตัวบ่งชี้

มาตรฐานที่ 3 ครูแนะแนว/ครูที่ทำหน้าที่แนะแนว ดำเนินงาน
แนะแนวตามหลักการปรัชญา ขอบข่าย เป้าหมาย และจรรยาบรรณทางการแนะแนว

ตัวบ่งชี้ที่ 3.1 มีความรู้ความสามารถในการดำเนินงาน
แนะแนวตามปรัชญา ขอบข่าย เป้าหมายการแนะแนว

ตัวบ่งชี้ที่ 3.2 ปฏิบัติตามจรรยาบรรณการแนะแนว

มาตรฐานที่ 4 สถานศึกษাজัดบริการแนะแนวและส่งเสริม
ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 จัดบริการแนะแนวทั้ง 5 บริการ ครอบคลุม
ขอบข่ายการแนะแนวอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้ที่ 4.2 ส่งเสริมระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

มาตรฐานที่ 5 สถานศึกษাজัดกิจกรรมแนะแนวตามหลักสูตร
สถานศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 5.1 จัดกิจกรรมแนะแนวสอดคล้องกับบริบท
ของสถานศึกษาและครอบคลุมขอบข่ายการแนะแนว

ด้านที่ 3 คุณภาพการบริหารจัดการแนะแนว 1 มาตรฐาน 4 ตัว
บ่งชี้

มาตรฐานที่ 6 สถานศึกษามีการบริหารจัดการแนะแนวอย่าง
มีคุณภาพ

ตัวบ่งชี้ที่ 6.1 ผู้บริหารให้การสนับสนุนการดำเนินงาน
แนะแนว

ตัวบ่งชี้ที่ 6.2 บริหารจัดการงานแนะแนวอย่างเป็นระบบ

ตัวบ่งชี้ที่ 6.3 จัดให้มีครูแนะแนว/ครูที่ทำหน้าที่แนะแนว

ตัวบ่งชี้ที่ 6.4 มีภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในงาน

แนะแนว

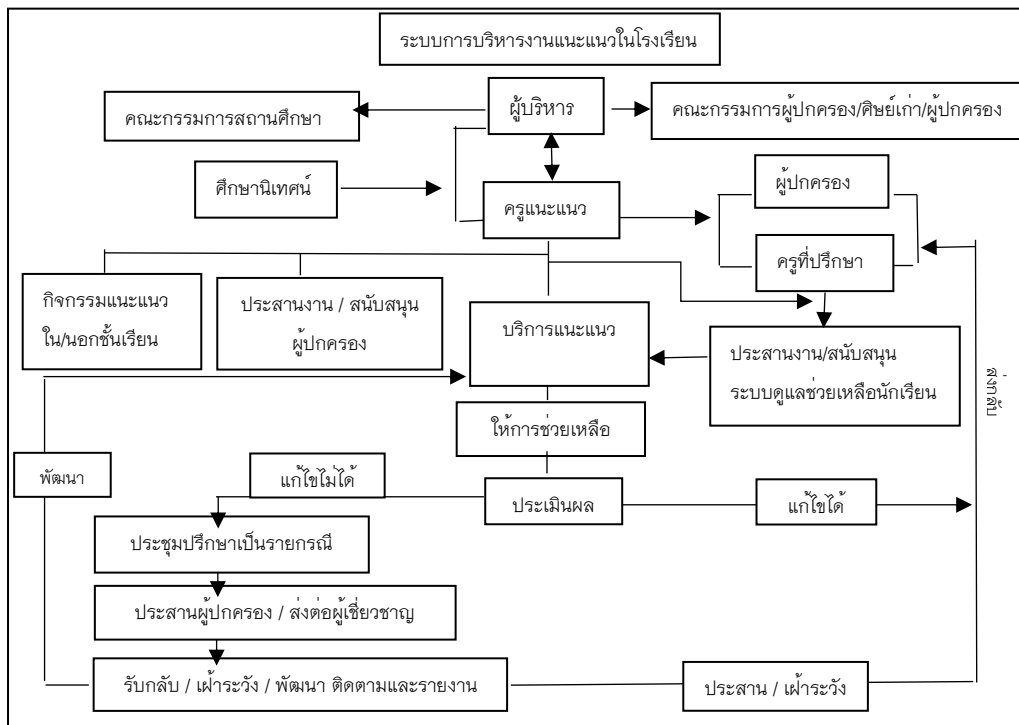
2.2 กระบวนการดำเนินงานแนะแนว

กระบวนการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน ได้กล่าวถึง ความหมาย
ความสำคัญ ประโยชน์ จุดมุ่งหมาย หลักการ ขอบข่าย ความสัมพันธ์และปัญหาในโรงเรียน
ไว้ดังนี้ระบบการแนะแนวในโรงเรียน ตามจุดหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษา
ขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ด้วยกิจกรรมแนะแนวและบริการแนะแนวบุคคลที่สำคัญ

คือ ผู้บริหาร เพราะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและสนับสนุนงานแนะแนว ซึ่งควรพิจารณาในด้านต่อไปนี้

ด้านปัจจัย คือ การสนับสนุนให้มีโครงสร้างการบริหารงานแนะแนว กำหนดบทบาทหน้าที่ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง จัดสรรงบประมาณ ส่งเสริมให้มีหลักสูตรการจัดกิจกรรมแนะแนวในชั้นเรียน โปรแกรมการจัดกิจกรรมแนะแนว ในชั้นเรียน โปรแกรมการจัดกิจกรรมแนะแนวนอกชั้นเรียน และโครงการ/กิจกรรมแนะแนว ด้านกระบวนการ คือ การดำเนินงานแนะแนวที่ยึดหลักระบบคุณภาพวงจรเดมมิง (Deming Cycle) ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์และแผนพัฒนา จัดระบบบริหารระบบ ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการแนะแนว ดำเนินการจัดกิจกรรมแนะแนว ทั้งใน/นอกชั้นเรียน จัดโครงการ/กิจกรรมแนะแนว และสนับสนุนระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การนิเทศ ติดตาม และประเมินผล รายงานผลงานแนะแนว และนำผลการประเมินมาปรับปรุง งานแนะแนวอย่างต่อเนื่อง

ด้านคุณภาพผู้เรียน คือ สมรรถนะด้านทักษะชีวิตที่นำ วัตถุประสงค์ของกิจกรรมแนะแนวของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และองค์ประกอบของทักษะชีวิตในระบบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมี ความสอดคล้องกันมาบูรณาการเป็นเป้าหมายให้เกิดแก่ผู้เรียนและสถานศึกษา สามารถ พิจารณาตัวเองชี้ด้านคุณภาพผู้เรียนในการประกันคุณภาพภายในและการประเมินคุณภาพ ภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานนำมากำหนดเป็นเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนให้ สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน (ระบบการ บริหารงานแนะแนว, หน้า 14) ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ระบบการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียน

2.2.1 ความหมายของงานแนะแนว

คำว่า “งานบริการแนะแนว” ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Guidance” โดย Frank Parsons ผู้ได้รับการยกย่องให้เป็นบิดาแห่งวงการแนะแนว เป็นผู้ให้คำนี้เป็นคนแรก เมื่อปี ค.ศ. 1908 และได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำจำกัดและอธิบายความหมายของการแนะแนวไว้หลายประการ ดังนี้

สุรางค์ ไชยสงคราม (2557, หน้า 11) ได้กล่าวว่า การแนะแนวเป็นการดำเนินงานหรือบริการที่โรงเรียนจัดทำขึ้น เพื่อช่วยเหลือนักเรียนให้มีการปรับตัว ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตใจ รู้จักเข้าใจตนเอง และสภาพแวดล้อม ทั้งในด้านความสามารถ ความสนใจ ความถนัด และบุคลิกภาพรวมทั้งสภาพแวดล้อมที่ตนมีอยู่ สามารถแก้ปัญหา ตัดสินใจได้ด้วยตนเองอย่างดีที่สุด สามารถตัดสินใจเลือกแนวทางการดำเนินชีวิตและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและรับผิดชอบ ต่อการตัดสินใจ ช่วยให้พัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ในทุกด้าน เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

โพธิ์นันธ์ พานิช (2558, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของ

การแนะแนวไว้ว่า การแนะแนว หมายถึง กระบวนการช่วยให้นักเรียนได้รู้จักเข้าใจ และยอมรับตนเอง สามารถที่จะเลือกตัดสินใจ วางแผนชีวิตได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ด้วยตนเอง ตลอดจนรู้จักสภาพแวดล้อม ปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

English & English (1970, p. 71) ได้ให้ความหมายของ

การแนะแนวไว้ว่า การแนะแนว เป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคลให้มีความสามารถ ในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมเพื่อเขาจะได้ประสบความสำเร็จในชีวิต

Miller (1971, p. 54) ได้ให้ความหมายการแนะแนวไว้ว่า

การแนะแนวเป็นกระบวนการช่วยให้นักบุคคลรู้จักตนเองและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้บุคคล สามารถตัดสินใจและวางแผนอนาคตของตนได้อย่างเหมาะสม

Good (1973, p. 270) ได้ให้ความหมายของ การแนะแนว ไว้ว่า

การแนะแนว หมายถึง การให้ความช่วยเหลืออย่างเป็นระบบนอกเหนือจากการสอนนักเรียน นิสิต นักศึกษา หรือ บุคคลอื่น ๆ เพื่อช่วยให้นักบุคคลเหล่านี้เข้าใจตนเองและสภาพแวดล้อม สามารถใช้ความรู้ความสามารถนั้นนำตนเองไปสู่ความสำเร็จและดำรงชีวิตอย่าง มีประสิทธิภาพ

Stewart (1979, p.3) ได้ให้ความหมายของ การแนะแนว ไว้ว่า

การแนะแนว คือ กระบวนการให้การช่วยเหลือบุคคล โดยการใช้ข้อมูลและช่วยกระตุ้น ให้บุคคลสามารถพิจารณาตัดสินใจเลือกอนาคตของตนเองได้อย่างฉลาดและเหมาะสม

Proctor (1983, p.75) ได้ให้ความหมายของ การแนะแนว ไว้ว่า

งานแนะแนว เป็นงานบริการที่จัดขึ้นเพื่อช่วยนักเรียนทั้งที่เป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม ทั้งที่ยังศึกษาเล่าเรียนอยู่ในโรงเรียน และที่ออกจากโรงเรียนไปแล้ว เพื่อช่วยให้เขาสามารถ ปรับตัวได้ดีที่สุดและรู้จักตัดสินใจการเลือกอาชีพ การมีนันทนาการ การดูแลสุขภาพ และสังคมได้อย่างเหมาะสมที่สุด

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า งานแนะแนว หมายถึง กระบวนการที่โรงเรียนจัดทำขึ้นเพื่อช่วยเหลือนักเรียนให้มีการปรับตัว ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตใจ รู้จักเข้าใจตนเองทั้งในด้านความสามารถ ความสนใจ ความถนัด และบุคลิกภาพ รวมทั้งสภาพแวดล้อมที่ตนอยู่ สามารถตัดสินใจเลือกแนวทาง ในการดำเนินชีวิตของตนเองและรับผิดชอบต่อการตัดสินใจนั้น ช่วยให้พัฒนาตนเอง อย่างเต็มที่

ในทุกด้าน เป็นประโยชน์ต่อตนเอง และสังคม พร้อมทั้งสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2.2.2 ความสำคัญของงานแนะแนว

การแนะแนวมีความสำคัญและมีความจำเป็นมากยิ่งขึ้น เพราะปัญหาต่าง ๆ ของนักเรียนในโรงเรียนมีมากขึ้น มีทักษะปัญหาในการศึกษาเล่าเรียน ปัญหาในการประกอบอาชีพตลอดจนปัญหาส่วนตัว หากทางโรงเรียนจัดให้มีบริการแนะแนวขึ้น ปัญหาดังกล่าวย่อมน้อยลงไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อนักเรียนเอง และยังเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานโรงเรียนด้วย การแนะแนวจึงมีความสำคัญ (นิรันดร์ จุลทรัพย์, 2558, หน้า 34 - 38) ดังนี้

2.2.2.1 ความเปลี่ยนแปลงและความเจริญทางด้านการศึกษา

การศึกษาในสภาพปัจจุบันมีการแข่งขันกันมากขึ้น ผู้ปกครองและนักเรียนมองเห็นความสำคัญของการศึกษามากขึ้นกว่าเดิมและการเรียนมักจะมีมุ่งในทางสาขาวิชาที่มีโอกาสในการประกอบอาชีพและได้ค่าตอบแทนมากกว่า เพราะฉะนั้นการเลือกคณะสาขาการเรียน และวิชาเรียนเป็นสิ่งที่สำคัญ ครูแนะแนวจึงมีบทบาทที่จะช่วยให้นักเรียนได้เลือกเรียนตามความสนใจ ความถนัด และความสามารถของตนเองได้อย่างแท้จริง เพื่อออกไปประกอบอาชีพที่เหมาะสมในอนาคต นอกจากนี้จำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วตามการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี และการขยายโอกาสทางการศึกษา 12 ปี โดยไม่เสียค่าเล่าเรียน ได้รับความสนใจจากผู้ปกครองและนักเรียนเพิ่มมากขึ้น ทำให้อัตราส่วนระหว่างครูกับนักเรียนไม่สมดุลกัน ครูผู้สอนจึงไม่สามารถดูแลนักเรียนได้อย่างทั่วถึง จึงจำเป็นต้องมีการบริการแนะแนวขึ้นเพื่อช่วยเหลือนักเรียน ป้องกันปัญหาแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนแต่ละคนได้พัฒนาตนเองจนถึงขีดสุด

2.2.2.2 ความจำเป็นทางด้านการศึกษาเลือกอาชีพ ในสังคมปัจจุบัน

มีอาชีพเกิดขึ้นมากมายจนยากที่จะระบอบอกมาเป็นจำนวนที่แน่นอนได้ จึงมีความจำเป็นที่นักเรียนควรจะได้รับ การช่วยเหลือแนะแนวทางในการเลือกอาชีพได้อย่างถูกต้องเหมาะสม โดยครูแนะแนวจะต้องให้นักเรียนได้รู้จักโลกของงานอาชีพต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว และอยู่ในสังคมทั่วไป อาชีพแต่ละอาชีพนั้นต้องการผู้ที่มีคุณสมบัติอย่างไร ตัวเขาเองมีความเหมาะสมกับอาชีพไหน มีความสนใจ มีความถนัดและมีความสามารถอย่างไร ต่อการเลือกประกอบอาชีพ เพื่อดำเนินชีวิตต่อไปในภายหน้า ซึ่งการเลือกอาชีพ

ที่เหมาะสมของนักเรียนถือว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ ปัญหาการเลือกอาชีพที่สำคัญประการหนึ่งในสังคมไทย โดยเฉพาะสังคมชนบท คือการยึดถือค่านิยมว่าการรับราชการเป็นอาชีพที่มีเกียรติ เป็นเจ้าคนนายคน ดังนั้นการเรียนรู้อัจฉริยะมุ่งเพื่อเข้ารับราชการ โดยมีเจตคติไม่ดีต่อการเป็นลูกจ้างในภาคเอกชน หรือประกอบอาชีพอิสระส่วนตัว แต่ในสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันภาคราชการเองก็มีการจำกัดรับและมีความต้องการสูงเฉพาะบางสาขาที่ขาดแคลนเท่านั้น ทำให้ผู้จบการศึกษาส่วนหนึ่งต้องประสบปัญหาการว่างงานกลายเป็นปัญหาแก่สังคม ดังนั้นการบริการแนะแนวจะมีส่วนช่วยให้นักเรียนและผู้ปกครองได้รับข้อมูลความรู้เกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ กว้างขวางยิ่งขึ้น มีเจตคติที่ดีเกี่ยวกับอาชีพภาคเอกชนและอาชีพอิสระ สามารถมองเห็นช่องทางที่จะก้าวหน้าในอาชีพต่าง ๆ ได้อย่างหลากหลาย

2.2.2.3 ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและวิทยาการใหม่มีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโฉมหน้าของสังคมไทยอย่างรวดเร็ว ซึ่งมีการบัญญัติคำศัพท์ที่ใช้โดยทั่วไปว่า “Globalization” หรือ “โลกาภิวัตน์” โดยที่ประชุมราชบัณฑิตได้อธิบายความหมายของคำนี้ว่า การแผ่ถึงกันทั่วโลก การเข้าถึงโลกและการเอาชนะโลก ทำให้การติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างกว้างขวางและทั่วถึง ทำให้เกิดผลตามมา 3 ประการ คือ

2.2.2.4 ความต้องการกำลังคนที่มีทักษะทางด้านภาษาเพื่อการสื่อสารอย่างน้อยคนละสองภาษา คือ ภาษาประจำชาติและภาษาที่เป็นสากล

2.2.2.5 ความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีขั้นพื้นฐานที่เห็นได้ชัด คือ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และทักษะในด้านการใช้เครื่องมือสื่อสารต่าง ๆ

2.2.2.6 อาชีพต่าง ๆ ที่เคยใช้แรงงาน หรือช่างฝีมือ ดังเช่นที่เคยปฏิบัติมาก็เปลี่ยนมาใช้เครื่องมือ เครื่องจักรกลต่าง ๆ แทนและมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้นบริการแนะแนวจึงมีความสำคัญที่จะช่วยให้นักเรียนได้รับข่าวสารความรู้ที่ทันต่อเหตุการณ์ เพื่อช่วยให้การปรับตัวได้ดีขึ้นและได้รับโอกาสที่จะพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานได้มากขึ้น

2.2.2.7 ความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมซึ่งเป็นไปอย่างรวดเร็ว สภาพเศรษฐกิจแบบในน้ำมีปลาในนามีข้าว ค่อย ๆ หดล้าลงไป สภาพสังคมเกษตรกรรมเปลี่ยนมาเป็นอุตสาหกรรม จากสภาพชนบทมาเป็นเมือง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้มีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนมาก

เพราะต้องดิ้นรนต่อสู้กับภาวะค่าครองชีพที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ รายได้จากงานประจำไม่เพียงพอต่อรายจ่าย มีภาระหนี้สินต้องแสวงหารายได้เสริม โดยทำนอกเวลาจากงานปกติ ทำให้พ่อแม่ไม่ค่อยมีเวลาได้ใกล้ชิดและอบรมสั่งสอน เด็กจะเกิดความว้าเหว และเมื่อเกิดปัญหาไม่รู้จะปรึกษาใครจึงออกไปคบเพื่อนและให้ความสำคัญต่อเพื่อนมากกว่าพ่อแม่ ซึ่งบางครั้งอาจถูกชักจูงไปในทางที่ไม่ดีได้ง่าย นอกจากนี้ความเหลื่อมล้ำกันทางเศรษฐกิจและสังคมทำให้นักเรียนมีปัญหาในการปรับตัวเข้าหากันและมีความสุขที่ไม่ดีต่อกัน ปัญหาที่เกิดขึ้นเหล่านี้ บริการแนะแนวสามารถช่วยแก้ไขได้ โดยมีครูแนะแนวทำหน้าที่เป็นที่พึ่งคอยรับฟังปัญหาจากนักเรียนและช่วยประสานงานกับผู้ปกครองนักเรียนอย่างใกล้ชิด และหาทางช่วยส่งเสริมให้นักเรียนแต่ละคนได้พัฒนาความสามารถพิเศษของตนเองอย่างเต็มที่เพื่อทดแทนปมด้อยทางเศรษฐกิจหรือสังคมบางประการ

2.2.2.8 การอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่ ผู้ปกครองตาม

สภาพแวดล้อมในสังคมปัจจุบัน วิธีการอบรมเลี้ยงดูที่ไม่เหมาะสมบางประการ ทำให้เด็กเกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหา เช่น พ่อแม่ที่เอาใจใส่ลูกมากเกินไป คอยช่วยเหลือลูกทุกอย่าง จะทำให้เด็กกลายเป็นคนที่ช่วยตัวเองไม่ได้ เมื่อโตขึ้นเป็นผู้ใหญ่จะทำตัวเป็นเด็กที่จะต้องพึ่งพิงผู้อื่นตลอดเวลา หรือการอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่แบบเผด็จการจะทำให้เด็กไม่มีความเป็นตัวของตัวเอง และเมื่อเกิดการเปรียบเทียบกับเด็กคนอื่นในสภาพที่เด็กคนอื่นจะทำให้เด็กเกิดความคับข้องใจ พ่อแม่บางคนจะตามใจลูกมากเกินไป เมื่อโตขึ้นจะเป็นคนที่ขาดความรับผิดชอบ ทำอะไรเอาแต่ใจตนเอง เด็กบางคนขาดพ่อหรือแม่ หรือขาดทั้งพ่อและแม่ หรือมีพ่อแม่แต่พ่อแม่ทะเลาะกันเป็นประจำ หรือพ่อแม่แยกทางกัน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เด็กขาดความอบอุ่นขาดความมั่นคงทางจิต ซึ่งมีผลต่อการปรับตัวของเด็ก เด็กมักแสดงพฤติกรรมแปลก ๆ ออกมาเพื่อเป็นการระบายอารมณ์ หรือเพื่อเป็นการชดเชยบางสิ่งบางอย่างที่ขาดไป หรือเพื่อเรียกร้องความสนใจ เช่น พฤติกรรมก้าวร้าว เจ้าอารมณ์ใจร้อนวู่วาม เห็นแก่ตัว ซึมเศร้า ไม่สดชื่นร่าเริงเท่าที่ควร แยกตัวออกจากสังคม หนีบ้าน หนีโรงเรียน ลักขโมย พฤติกรรมอันธพาล สุขภาพไม่ดี แสดงอาการท้อแท้ เบื่อหน่าย เรียนรู้ช้า สอบตก ซ้ำชั้น มีความขัดแย้งกับครูอยู่เสมอ ปัญหาทางพฤติกรรมเหล่านี้เกิดขึ้นกับเด็ก จำเป็นที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือเอาใจใส่ดูแลเป็นพิเศษจากครูแนะแนว เพื่อให้การช่วยเหลือแก้ไขปรับปรุงพฤติกรรมเหล่านี้ให้ดีขึ้น

2.2.2.9 ความเปลี่ยนแปลงทางด้านวัฒนธรรมและความเชื่อ

ทางศาสนา โดยเฉพาะการรับวัฒนธรรมจากต่างชาติเข้ามาโดยไม่มี การแยกแยะความ เข้าใจจึงทำให้เอกลักษณ์ ค่านิยม และวิถีชีวิตคนไทยเปลี่ยนไป เด็กเกิดความสับสน ไม่แน่ใจว่าสิ่งใดเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม และบางครั้งจะแสดงพฤติกรรมเลียนแบบผู้ใหญ่ ในทางที่ไม่ถูกไม่ควร คำอบรมสั่งสอนกับการกระทำของบุคคลในสังคมไม่สอดคล้องกัน ผู้ใหญ่บางคนมักพูดอย่างหนึ่งแต่เวลากระทำก็จะกระทำไปอีกอย่างหนึ่ง ทำให้เด็กเกิด ความเคลือบแคลงใจ เด็กได้รับการสั่งสอนว่าการคดโกงแล้วร่ำรวย อยู่ดีกินดี มีคนนับหน้า ถือตา เคารพยกย่อง จึงทำให้เด็กเกิดความขัดแย้งในจิตใจและมีแนวโน้มที่จะกระทำในสิ่ง ที่ขัดต่อหลักศีลธรรม หรือเด็กบางคนเกิดความขัดแย้งกับความเชื่อทางศาสนา เป็นต้น เนื่องจากการศึกษาในปัจจุบันมีจุดมุ่งหมายให้นักเรียนได้รับการพัฒนาไปทุก ๆ ด้านเพื่อให้พลเมืองที่ดี มีความรู้ มีศีลธรรม มีอาชีพสุจริต มีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี สำหรับ ความขัดแย้งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงใจเหล่านี้ บริการแนะแนวสามารถที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดความกระจ่างได้ สามารถรู้แยกแยะว่าอะไรชั่ว อะไรดี อะไรควร ไม่ควร อะไร คือ แก่นแท้ของศาสนา โดยอาจจัดให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม หรือจัดให้มีการบรรยาย การอภิปราย โดยผู้รู้เกี่ยวกับเรื่องนี้ นอกจากนี้การนำเสนออัตชีวประวัติ ของบุคคลที่ประพฤติได้เป็นแบบอย่างที่ดีและประสบความสำเร็จในชีวิตก็เป็นวิธีการ ที่ได้ผลเพื่อให้นักเรียนศรัทธาและเจริญรอยตามบุคคลเหล่านั้น

2.2.2.10 ความต้องการในการรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

นักเรียนจำนวนมากยังไม่สามารถแบ่งเวลาให้เหมาะสมว่าเวลาใดควรทำอะไร บางคน ใช้เวลาในการเล่น เทียบเตร่ พักผ่อน หรือร่วมในกิจกรรมอื่น ๆ มากเกินไป จนทำให้กระทบ ต่อผลการเรียน บางคนก็มุ่งแต่เรียนเพียงอย่างเดียว จนกลายเป็นคนเคร่งเครียด ทำให้ สังคมเสียไป บางคนใช้เวลาว่างจากการเรียน เทียบเตร่ตามเพื่อน ตามสถานการณ์ต่าง ๆ ทำให้แนวทางชีวิตเปลี่ยนไปอย่างน่าเสียดาย บริการแนะแนวจะช่วยเปลี่ยนพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ไม่พึงประสงค์หรือป้องกันไม่ให้เกิดพฤติกรรมดังกล่าว โดยจัดกิจกรรมแนะแนวใน รูปแบบต่าง ๆ เช่น การจัดอภิปรายให้นักเรียนเข้าใจถึงการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ การจัดกิจกรรมให้นักเรียนเห็นความสำคัญในเรื่องการแบ่งเวลาสำหรับชีวิตในช่วง 10 กิจกรรมแนะแนวหรือสนับสนุนให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมนักเรียนตามความสนใจ และความถนัดของแต่ละคน เช่น กิจกรรมชุมนุมกีฬา ชุมนุมดนตรี ชุมนุมนาฏศิลป์ ชุมนุม บำเพ็ญประโยชน์ เป็นต้น

ศุภลักษณ์ จรุงนต์จามร" กล่าวว่า การแนะแนวให้มีประสิทธิภาพ ครูแนะแนวจะต้องมีหลักการแนะแนว ดังนี้

1. การแนะแนว เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาช่วยให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้การแนะแนวกับการศึกษาไม่อาจแยกออกจากกันได้โดยเด็ดขาด
2. การแนะแนว เป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิตโดยจะต้องจัดกิจกรรมเป็นขั้น ๆ เพื่อไปสู่เป้าหมายตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษา
3. การแนะแนวเน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล
4. การแนะแนวยึดหลักสิทธิและเสรีภาพของบุคคล
5. การแนะแนวมุ่งหมายทั้งด้านการป้องกันปัญหา การแก้ปัญหาและส่งเสริมพัฒนาการ การแนะแนวจึงจัดเพื่อบุคคลทุกคน ไม่ใช่บริการเฉพาะผู้มีปัญหาเท่านั้น
6. การแนะแนวจัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคคลในทุกด้าน เช่น ร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา บุคลิกภาพ ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ เป็นต้น
7. การแนะแนวมีหลักการ ในการช่วยเหลือบุคคลให้ปรับตัวได้ในปัจจุบัน และวางแผนที่ดีในอนาคต
8. การแนะแนวเกิดจากความร่วมมือของบุคคลหลายฝ่าย ที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนวดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่แนะแนวจะต้องเป็นบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

2.2.3 ประโยชน์ของงานแนะแนว

งานแนะแนวก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ (นิรันดร์ จุลทรัพย์, 2558, หน้า 38)

1. ประโยชน์ต่อนักเรียน การแนะแนวช่วยให้นักเรียนเกิดความเข้าใจตนเองถูกต้อง รู้ถึงข้อบกพร่องและความสามารถพิเศษของตน มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องราวต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ซึ่งจะช่วยให้ นักเรียนสามารถพิจารณาตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง สามารถที่จะปรับตัวได้อย่างเหมาะสมและดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข
2. ประโยชน์ต่อครูผู้สอน โรงเรียน และบริการต่าง ๆ ในงานแนะแนวจะช่วยให้ครูอาจารย์ เข้าใจนักเรียนได้ดีขึ้นทุกด้าน สามารถปรับปรุงการเรียน

การสอนและการปกครองให้เหมาะสม สามารถจัดแบ่งนักเรียนออกตามความสามารถ และจัดบทเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจะช่วยให้โรงเรียนสามารถจัดกิจกรรมและบริการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับความต้องการของนักเรียนซึ่งจะเป็นการช่วยลดปัญหาเรื่องความประพฤติของนักเรียน

3. ประโยชน์ต่อผู้ปกครอง การแนะนำจะช่วยให้ผู้ปกครองมีความเข้าใจเด็กของตนเองดีขึ้น เข้าใจถึงแนวทางและโอกาสในการศึกษาต่อ และการประกอบอาชีพ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ปกครองสามารถชี้แนะช่องทางแก่เด็กของตนได้ดีขึ้น นอกจากนี้ การแนะนำจะช่วยให้ผู้ปกครองยอมรับขีดจำกัดความสามารถของเด็ก จะไม่เร่งรัดเด็กให้ทำงานเกินความสามารถอันจะเป็นผลเสียแก่เด็กได้

2.2.4 จุดมุ่งหมายของงานแนะนำ

จุดมุ่งหมายของงานแนะนำ มีความมุ่งหมายเพื่อให้การช่วยเหลือแก่นักเรียนในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ (นิรันดร์ จุลทรัพย์, 2558, หน้า 38 - 39)

1. เพื่อช่วยให้นักเรียนเข้าใจและยอมรับตนเอง
2. เพื่อช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้ถึงวิธีการเข้ากับผู้อื่นและเข้าใจถึงโลกที่ตนอาศัยอยู่ได้มากยิ่งขึ้น
3. ช่วยให้นักเรียนเป็นผู้ที่รักการเรียนรู้ แสวงหาความรู้ใส่ตน แม้ว่าจะสำเร็จการศึกษาไปแล้ว
4. ช่วยให้นักเรียนค้นหาเกี่ยวกับตัวของนักเรียนในแง่มุมต่าง ๆ เช่น ความสนใจ ความถนัด และความสามารถของตนเอง ตลอดจนเรียนรู้เกี่ยวกับโลกของงานและหาแนวทางที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ เพื่อสร้างประโยชน์ให้กับตนเองและสังคม
5. ช่วยวางแผนเกี่ยวกับการศึกษาและช่วยหาประสบการณ์ในงานด้านต่าง ๆ ให้แก่นักเรียน

ศุภวดี บุญญวงค์ (2558, หน้า 5) ได้กล่าวไว้ว่า จุดมุ่งหมายของการแนะนำ จะต้องมีการพิจารณาจัดตั้งจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน เพื่อช่วยในการดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ โดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. จัดขึ้นเพื่อสนองความต้องการและความสนใจของนักเรียนภายในโรงเรียน โดยคำนึงถึงพัฒนาการทุก ๆ ด้านของนักเรียนแต่ละวัยด้วย
2. ส่งเสริมให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน ซึ่งส่งผลไปสู่ประสิทธิภาพของการเรียนรู้และปรับตัวของนักเรียน

3. เพื่อปรับปรุงการสอนของครู การจัดวิชาเรียนและแผนการเรียนของทางโรงเรียนให้เป็นประโยชน์ต่อนักเรียนมากที่สุด
 4. ช่วยเหลือนักเรียนเกี่ยวกับการวางแผนชีวิตทั้งในปัจจุบันและอนาคต ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับความสามารถและสมรรถวิสัย อันจะส่งเสริมให้นักเรียนให้มีประสิทธิภาพในการเรียนและทำงานสูงขึ้น
 5. มุ่งพัฒนานักเรียนในด้านความเข้าใจตนเองอย่างถูกต้อง เพื่อช่วยให้แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถที่จะตัดสินใจด้วยตัวเอง อันเป็นคุณลักษณะที่จะนำนักเรียนไปสู่ความอิสระและพึ่งตนเองได้ และด้วยความสามารถในการปรับตัวอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข
- สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายที่สำคัญของงานแนะแนว เป็นการให้ความช่วยเหลือเพื่อให้บุคคลได้รับการพัฒนา 3 ด้าน คือ 1) ด้านความเข้าใจตนเอง 2) ด้านการปรับตัวได้ด้วยตนเอง 3) ด้านการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง

2.2.5 หลักการของงานแนะแนว

การแนะแนวในสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ นั้น การดำเนินงานแนะแนว จึงต้องยึดหลักการแนะแนวในการทำงาน ต้องมีหลักเกณฑ์สำหรับปฏิบัติงานจึงจะทำให้การแนะแนวในสถานศึกษาบรรลุผลตามจุดมุ่งหมาย ดังต่อไปนี้

1. งานแนะแนวกระทำเพื่อให้นักเรียนทุกคนไม่ใช่เพื่อนักเรียนที่มีปัญหาเท่านั้น
2. งานแนะแนวจัดขึ้นเพื่อพัฒนานักเรียนทุกด้าน คือ ด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา
3. การดำเนินงานแนะแนวควรกระทำเป็นกระบวนการทั้งในลักษณะป้องกันและพัฒนาร่างเสริมและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแล้ว เริ่มจากการรวบรวมข้อมูลการให้บริการสนเทศ การให้บริการปรึกษา การจัดวางตัวบุคคล และการติดตามและประเมินผล
4. การดำเนินงานและบริหารงานแนะแนว ควรกระทำโดยผู้ที่มีคุณวุฒิหรือได้รับการฝึกฝนทางด้านการแนะแนวโดยเฉพาะ
5. การแนะแนวยึดหลักสิทธิและเสรีภาพของบุคคลผู้แนะแนว เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้นักเรียนผู้รับบริการแนะแนว โดยนักเรียนเป็นผู้ตัดสินใจและเลือกแนวทางแก้ปัญหาด้วยตนเอง

6. การดำเนินงานแนะแนวจะประสบผลสำเร็จได้ต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน

2.2.6 ขอบข่ายของการแนะแนว

ขอบข่ายของการแนะแนวในสถานศึกษาจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานแนะแนวปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและปฏิบัติหน้าที่อยู่ในขอบข่ายงานของตนเองในด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคมการแนะแนวในสถานศึกษาโดยปกติก่อนจะจัดบริการขึ้นมา ผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบบริการแนะแนวในสถานศึกษาจะต้องสำรวจความต้องการของผู้รับบริการแนะแนวเสียก่อน เพื่อเป็นแนวทางประกอบการพิจารณาจัดบริการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับความต้องการของนักเรียน ขอบข่ายของบริการแนะแนวในสถานศึกษาจึงต้องจัดบริการให้ครอบคลุมประเภทของการแนะแนว (โพธิพันธ์ พานิช, 2558, หน้า 14 - 15) ดังนี้

1. การแนะแนวการศึกษา ช่วยสร้างเจตคติที่ดีต่อการศึกษา ให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เอาชนะอุปสรรคในการเรียนได้ด้วยดี มีความรู้ความเข้าใจในการศึกษาและข้อมูลการศึกษาต่อในระดับสูงอย่างเป็นระบบ เพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคลให้ได้รับความสำเร็จได้นั้น อาจจะเป็นเพราะมีอุปสรรคหรือปัญหาต่าง ๆ เช่น เลือกวิชาที่ไม่เหมาะสม ขาดวิธีการเรียนที่ดี ขาดจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่จะทำให้ความกระตือรือร้นในการเรียน ด้วยเหตุนี้จึงควรจะมีการจัดบริการแนะแนวเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ลดลงหรือหมดไป

2. การแนะแนว ช่วยสร้างเจตคติที่ดีต่ออาชีพและการทำงาน ในอนาคต รู้จักแสวงหาความรู้เรื่องอาชีพ เข้าใจการเปลี่ยนแปลงของอาชีพใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาด้านต่าง ๆ ในสังคม รู้จักการวางแผนการทำงานการวางแผนอาชีพในอนาคตอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้บุคคลสามารถเลือกอาชีพที่เหมาะสม และประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพตามความต้องการ ดังนั้นการแนะแนวในสถานศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องต้องใช้เวลา เพราะจะต้องเริ่มต้นตั้งแต่การพิจารณาตัวบุคคลในด้านต่าง ๆ เช่น ความสนใจ ความถนัด ความสามารถ หรือสติปัญญา เศรษฐกิจและอื่น ๆ ที่สำคัญ แล้วนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณาเลือกอาชีพและเตรียมตัวเข้าสู่อาชีพนั้น ๆ

3. การแนะแนวส่วนตัวและสังคม เป็นกระบวนการให้

ความช่วยเหลือบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตของตนเองอย่างมีความสุขในสังคม สาเหตุสืบเนื่องมาจากการที่บุคคลอาจจะประสบความยุ่งยากในการดำเนินชีวิต เช่น การเลือกคบเพื่อน เลือกคู่ครอง ความมีปมด้วยต่าง ๆ ปัญหาครอบครัว และอื่น ๆ ถ้าบุคคลมีความทุกข์จากปัญหามากเกินไปย่อมจะทำให้ไม่สามารถดำเนินชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพได้ในทางตรงกันข้ามถ้าได้รับการแนะแนวและแก้ไขปัญหานั้นได้ เขาก็มีโอกาสกระทำการสิ่งต่าง ๆ ในชีวิตอย่างประสบความสำเร็จและประโยชน์ต่อสังคมด้วย

โดยความเป็นจริงการแนะแนวนั้นไม่สามารถจะแยกประเภทได้โดยเด็ดขาด เพราะว่าสิ่งเหล่านี้มักเกี่ยวข้องกัน เช่น ถ้าบุคคลมีปัญหาด้านการเลือกอาชีพเมื่อมาพบผู้แนะแนวเพื่อขอรับคำปรึกษา เขาจะต้องเล่าปัญหาของเขาทั้งหมดให้ผู้แนะแนวฟัง และจะถูกถามถึงเรื่องส่วนตัวและเรื่องทางการศึกษา ว่าชอบอาชีพประเภทไหน คุณสมบัติส่วนตัวเหมาะสมกับอาชีพอะไร การศึกษาเล่าเรียนที่ผ่านมาเป็นอย่างไร ฐานะทางครอบครัวดีหรือไม่ ในกรณีเลือกอาชีพที่ต้องการศึกษาเล่าเรียนในระดับสูง จะเห็นได้ว่าการแนะแนวที่แยกไว้ดังกล่าวนี้มีความสัมพันธ์กันจะแบ่งแยกจากกันจริงไม่ได้แต่การแบ่งก็มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้มองเห็นลักษณะของงานแนะแนวได้ง่ายขึ้นเท่านั้น

2.2.7 ความสัมพันธ์ระหว่างการแนะแนวกับการให้ความช่วยเหลือ

นักเรียน

การให้ความช่วยเหลือนักเรียนทางด้านจิตใจที่กำหนดเป็นศาสตร์และเป็นวิชาชีพ โดยมีบุคลากรผู้ผ่านการศึกษาและฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพนั้น ๆ ได้แก่ การแนะแนว การให้คำปรึกษาการปรับพฤติกรรมและจิตบำบัด วิธีการทั้ง 4 นี้ บุคลากรผู้รับผิดชอบมีบทบาทต่างกัน แต่ก็มีความสัมพันธ์กันตามสภาพของผู้รับความช่วยเหลือ ดังนี้ (นิรันดร์ จุลทรัพย์, 2558, หน้า 44 - 45)

1. การแนะแนว เป็นการให้ความช่วยเหลือผู้มีปัญหาระดับปัญญา คือ ความไม่รู้รู้ผิด หรือปฏิเสธที่จะรับรู้ให้แก่บุคคลทั่วไป โดยเฉพาะเด็กและเยาวชนซึ่งมีประสบการณ์ในชีวิตน้อยและเป็นช่วงวัยแห่งการค้นหาตัวเอง เพื่อวางแผนการศึกษาและอาชีพ ผู้ให้ความช่วยเหลือ คือ ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ โดยใช้วิธีการให้ข้อเสนอแนะ การใช้เครื่องมือและวิธีการบันทึกข้อมูลเป็นรายบุคคล และการจัดกิจกรรมช่วยเหลือด้านการปรับตัว

2. การให้คำปรึกษา เป็นการให้ความช่วยเหลือผู้มีปัญหา ระดับความรู้สึกการปรับตัว การตัดสินใจ เพื่อช่วยให้ผู้รับคำปรึกษามีความรู้สึกว่าตนเอง มีคุณค่า มีความอบอุ่น ไม่โดดเดี่ยว สามารถปรับตัวและตัดสินใจได้ด้วยตนเองผู้ให้ความช่วยเหลือ คือ ผู้แนะแนว ผู้ให้คำปรึกษา นักจิตวิทยา ที่ได้รับการศึกษาและฝึกปฏิบัติ ทางด้านการให้คำปรึกษา โดยใช้วิธีการให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม

3. การปรับพฤติกรรม เป็นการให้ความช่วยเหลือผู้มีปัญหา ระดับความคิด ความรู้สึกอารมณ์ และการแสดงออกที่ไม่เหมาะสม เช่น การย้ำคิด ย้ำทำ หวาดระแวง ก้าวร้าวอย่างรุนแรงควบคุมอารมณ์ไม่ได้ ตลอดจนการขาดความมั่นใจตนเอง อย่างรุนแรง ผู้ให้ความช่วยเหลือ คือ นักจิตวิทยา นักจิตบำบัด นักจิตวิทยาคลินิก ที่ได้รับการศึกษาและฝึกปฏิบัติทางด้านการปรับพฤติกรรมโดยใช้เทคนิคการปรับพฤติกรรม แบบการฝึกการชวยตนเอง การฝึกจัดการความวิตกกังวลการปรับพฤติกรรม แบบการแก้ปัญหาและเทคนิคการเปลี่ยนโครงสร้างการพิจารณาเหตุผลอย่างเป็นระบบ

4. จิตบำบัด เป็นการให้ความช่วยเหลือผู้มีความผิดปกติ ทางด้านจิตใจอย่างรุนแรง เช่น มีความท้อแท้สิ้นหวังอย่างหนัก หวาดระแวงอย่างไร้เหตุผล ไม่อยู่ในโลกของความเป็นจริง เป็นต้น ผู้ให้ความช่วยเหลือ คือ นักจิตวิทยาคลินิก จิตแพทย์ โดยใช้วิธีการเยียวยา บำบัดรักษาและพฤติกรรมบำบัดการให้ความช่วยเหลือ นักเรียนทางจิตใจ ทั้ง 4 วิธี ข้างต้นจะเห็นว่า มีความสัมพันธ์ทั้งทางด้านเทคนิค วิธีและ ทีมงานให้ความช่วยเหลือ กลายเป็นปัญหาระดับความรู้สึกปัญหาระดับอารมณ์อย่าง รุนแรงและมีความผิดปกติทางด้านจิตใจได้ ดังนั้นทีมงานให้ความช่วยเหลือสามารถ ส่งต่อไปยังผู้เชี่ยวชาญแต่ละระดับของปัญหา

2.2.8 ปัญหาของนักเรียนในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนว

สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้นักเรียนในโรงเรียนจำเป็นต้องปรับตัวและเปลี่ยนแปลงตนเองให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงของโลก นักเรียนจึงต้องเรียนรู้และใส่ใจกับการเรียนเพื่อให้ตนเองประสบความสำเร็จในการเรียนและการดำเนินชีวิต แต่การประสบความสำเร็จจึงมิใช่เป็นเรื่อง ที่ง่ายสำหรับเด็กนักเรียน การควบคุมตนเองของนักเรียนการดูแลเอาใจใส่นักเรียนของครู และผู้ปกครองจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้เด็กนักเรียนนั้นประสบความสำเร็จ ปัจจุบันนักเรียนมักจะเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคที่หลากหลายดังนี้

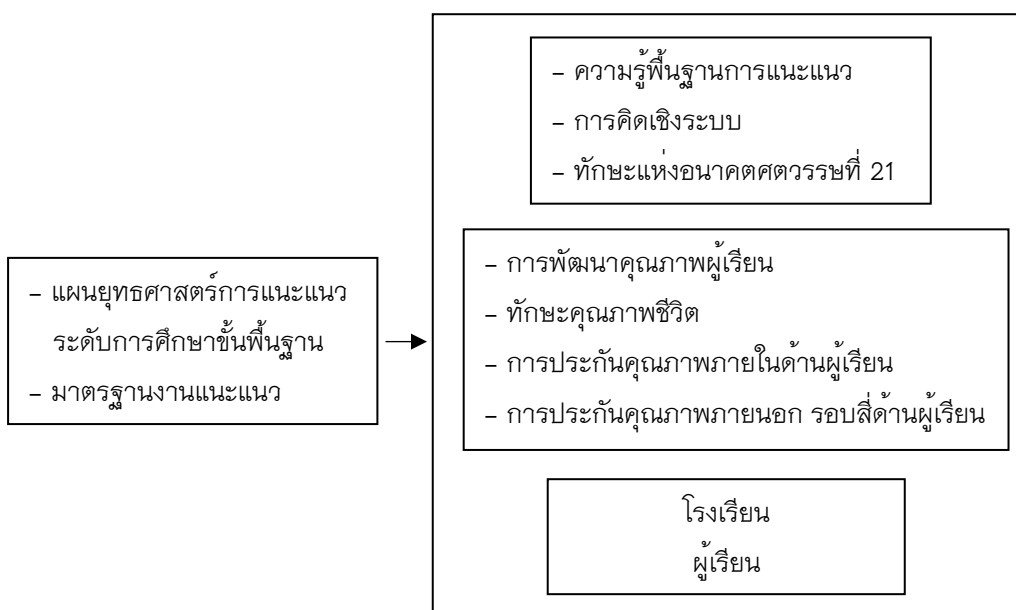
2.2.8.1 ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเล่าเรียน

- 1) การปรับตัวให้เข้ากับระบบการสอนของโรงเรียนมัธยมศึกษา
เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนมัธยมจะจัดในลักษณะมีครูประจำวิชา นักเรียนจะต้องเปลี่ยนห้องเรียนเสมอเมื่อเปลี่ยนวิชาใหม่ ทำให้เด็กต้องย้ายห้องเรียน ทุกครั้งที่เปลี่ยนวิชาเรียน ดังนั้น เด็กจะต้องปรับตัวให้เข้ากับครูใหม่พร้อมกันหลายคน และต้องรับผิดชอบสิ่งต่าง ๆ มากขึ้นทั้งในด้านการเรียนและกิจกรรม
- 2) นักเรียนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและ
แผนการเรียน ทำให้เลือกแผนการเรียนไม่เหมาะสมกับตน
- 3) นักเรียนบางคนเรียนไม่ทันเพื่อน ไม่เข้าใจเนื้อหาที่เรียน
ไม่ชอบวิชาบางวิชา ไม่ชอบครูบางคน ขาดความสนใจ สอบมาผ่านบางวิชา ขาดความถนัด
ในการเรียนวิชาบางวิชา เป็นต้น
- 4) การเลือกแผนการเรียนไม่เหมาะสมกับตน เช่น ไม่เหมาะสม
กับสภาพร่างกาย สติปัญญาสุขภาพ เศรษฐกิจ ซึ่งส่งผลให้เด็กไม่สัมฤทธิ์ผลในการเรียนได้
- 5) การเลือกแนวทางการศึกษาต่อและอาชีพ จัดว่าเป็นปัญหา
สำคัญของเด็กมัธยมศึกษาบางคนเลือกตามเพื่อน บางคนเลือกตามใจพ่อแม่ บางคน
เลือกเพราะเห็นว่าจะมีรายได้มาก บางคนเลือกเพราะอยากเป็นเจ้านายคน เป็นต้น
- 7) ปัญหาเกี่ยวกับการควบคุมอารมณ์ เนื่องจากนักเรียนระดับ
มัธยมศึกษาช่วงที่อารมณ์มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรง และมีความต้องการ
ทางเพศเกิดขึ้น ทำให้เด็กเกิดความเครียดอารมณ์หงุดหงิด ไม่สบายใจ
- 8) ปัญหาเกี่ยวกับพัฒนาการด้านร่างกาย เนื่องจากเด็กวัยรุ่น
จะเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว มีการเปลี่ยนแปลงด้านร่างกายหลายอย่าง ทำให้เด็กเกิด
ความวิตกกังวลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น
- 9) ปัญหาเกี่ยวกับการคบเพื่อน วัยรุ่นต้องการคำแนะนำ
เกี่ยวกับการคบเพื่อนทั้งเพื่อนเพศเดียวกันและเพื่อนต่างเพศ
- 10) ปัญหาต้องการบุคคลที่เข้าใจและเห็นใจ เพื่อเด็กวัยรุ่น
จะสามารถพูดคุยปรับทุกข์ได้ด้วยดี
- 11) ปัญหาต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคมและต้องการมี
ส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้น

12) ปัญหาต้องการความเป็นอิสระจากการบงการของผู้ใหญ่ และต้องการมีความรับผิดชอบมากขึ้น

องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับระบบการแนะแนวในโรงเรียน

ระบบการแนะแนวในโรงเรียน เป็นการบริหารงานที่นำแนวคิดเชิงระบบ มาประยุกต์ใช้โดยเน้นที่องค์ประกอบหลัก คือ ด้านปัจจัย (Input) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านผลผลิต (Output) ที่มีการประสานการทำงานร่วมกับระบบงานต่าง ๆ ในโรงเรียน เช่น ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เป็นต้น และนำระบบคุณภาพวงจรเดมมิง (Deming Cycle) มาใช้ในกระบวนการดำเนินงานเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, (2559 ,หน้า 2) ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 การบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน

ที่มา : ระบบการแนะแนวในโรงเรียน

1. ความหมายของการแนะแนว

การแนะแนว เป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่มีเป้าหมายให้บุคคลรู้จัก เข้าใจ รัก และเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น สามารถตัดสินใจเลือกสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง อย่างชาญฉลาดมีเหตุผล รู้จักป้องกันปัญหาสามารถวางแผนและพัฒนาตนเองให้เต็มตาม ศักยภาพเพื่อการดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

2. ประสิทธิภาพของการแนะแนว

ประสิทธิภาพของการแนะแนว ซึ่งเน้นความเชื่ออย่างมีเหตุผล สำหรับ ใช้เป็นแนวปฏิบัติต่อนักเรียน มีดังต่อไปนี้

- 2.1 มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีศักยภาพ
- 2.2 มนุษย์มีความแตกต่างระหว่างบุคคล
- 2.3 มนุษย์มีศักดิ์ศรีและต้องการการยอมรับ
- 2.4 มนุษย์มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้
- 2.5 พฤติกรรมของมนุษย์ย่อมมีสาเหตุ

3. ความสำคัญของการแนะแนว

พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546 มุ่งสนับสนุนให้เครือข่าย ทุกภาคส่วนตั้งแต่ระดับท้องถิ่นถึงระดับชาติ ในการดูแลสถานะความเป็นอยู่ของเด็ก ทุกคนในสังคม ให้มีมาตรฐานการดำรงชีวิตที่ดี และมุ่งเน้นให้ปฏิบัติต่อเด็ก โดยคำนึงถึง ประโยชน์สูงสุดของเด็กเป็นสำคัญ และกระทรวงศึกษาธิการได้ตรากฎกระทรวงฯ ว่าด้วย กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขในการจัดการระบบงานและกิจกรรมในการแนะแนว ให้คำปรึกษาและฝึกอบรมแก่นักเรียน นักศึกษาและผู้ปกครอง พ.ศ.2548 ข้อ 2 บัญญัติว่า “ให้โรงเรียนและสถานศึกษาจัดให้มีระบบงานและกิจกรรมในการแนะแนว ให้คำปรึกษาและฝึกอบรมแก่นักเรียน นักศึกษา และผู้ปกครองตามระบบของโรงเรียน หรือสถานศึกษา” ข้อ 3 บัญญัติว่า ให้โรงเรียนและสถานศึกษา มีหน้าที่“พัฒนาระบบ งานแนะแนวที่จะช่วยดูแลนักเรียนและนักศึกษาเป็นรายบุคคล พร้อมทั้งส่งเสริมให้ ครูทุกคนมีบทบาทในการแนะแนว รู้จักและเข้าใจนักเรียน สามารถค้นพบและจัดการ เรียนรู้ที่จะพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนและให้คำปรึกษาด้านการดำรงชีวิต การปรับเปลี่ยน พฤติกรรมการศึกษาต่อและการมีงานทำ ทั้งนี้ ให้มีระบบข้อมูลตั้งแต่แรกเข้า เพื่อติดตาม ดูแลอย่างต่อเนื่องจนจบการศึกษา (ราชกิจจานุเบกษา,2549)

จากพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 กฎกระทรวงฯ ว่าด้วย กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขในการจัดการระบบงานและกิจกรรมในการแนะแนว ให้คำปรึกษาและฝึกอบรมแก่นักเรียน นักศึกษา และผู้ปกครอง พ.ศ.2548 หมายถึง ให้โรงเรียนพัฒนาระบบการแนะแนว ส่งเสริมให้ครูทุกคนมีบทบาทในการแนะแนวเบื้องต้น มีระบบข้อมูลของนักเรียนเป็นรายบุคคล เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาและ การให้คำปรึกษาแก่นักเรียนและผู้ปกครอง

4. เป้าหมายของการแนะแนว

การแนะแนว มีเป้าหมายดังนี้

4.1 การส่งเสริมและพัฒนา เพื่อให้ให้นักเรียนรู้จัก เข้าใจ รักและ เห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น สามารถตัดสินใจ วางแผนชีวิตด้านการศึกษาด้านอาชีพ ด้านส่วนตัวและสังคมได้รวมทั้งการปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และปฏิบัติตน เป็นประโยชน์ต่อสังคม

4.2 การป้องกัน เพื่อให้ให้นักเรียนรู้เท่าทันปัญหา เลือกวิธีการปฏิบัติ ได้เหมาะสมรู้จักยับยั้งชั่งใจ โดยเน้นการป้องกันก่อนที่จะเกิดปัญหาขึ้น

4.3 การแก้ไขปัญหา เพื่อแก้ไขปัญหาของนักเรียน รวมทั้ง การประสานความร่วมมือกับฝ่ายต่าง ๆ เพื่อการช่วยเหลือนักเรียน

5. ขอบข่ายของการแนะแนว

ขอบข่ายของการแนะแนวมี 3 ด้าน ดังนี้

5.1 ด้านการศึกษา

5.2 ด้านอาชีพ

5.3 ด้านส่วนตัวและสังคม

6. ภารกิจของการแนะแนว

การแนะแนวมีภารกิจแนวการปฏิบัติของระบบการแนะแนวใน โรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2559 ,หน้า 3 - 4) ประกอบด้วย

6.1 งานบริการรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล

งานบริการรวบรวมข้อมูลเป็นรายบุคคล คือ งานบริการอันดับ แรกของบริการแนะแนว เป็นบริการที่ช่วยทำให้ผู้แนะแนวและครูสามารถรู้จักนักเรียน

เป็นรายบุคคลมากขึ้น และสามารถหาทางช่วยเหลือได้ถูกต้อง การศึกษาและการสำรวจนักเรียนเป็นรายบุคคล ช่วยให้ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานแนะแนว เช่น ผู้บริหาร ครูแนะแนว ครูผู้สอน รวมทั้งบิดามารดาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถรู้จักและเข้าใจนักเรียนได้เป็นอย่างดี การศึกษาเด็กเป็นรายบุคคล ประกอบไปด้วยหลักเกณฑ์ที่สำคัญ คือ “การรวบรวมข้อมูล” (ออนไลน์, งานแนะแนว โรงเรียนคัตครุณี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6, 2565)

นิพัทธ์ เมฆขจร,(2557, หน้า 34 - 36) ได้กล่าวว่า งานบริการศึกษารวบรวมข้อมูลเป็นรายบุคคล หมายถึง เป็นบริการที่ช่วยให้ครูรู้จักและเข้าใจนักเรียนมากขึ้นด้วยความตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ในการศึกษาข้อมูลของนักเรียนทุกด้าน ทั้งด้านส่วนตัว ครอบครัว สุขภาพ การเรียน สังคมความสามารถ ความถนัด ความสนใจ บุคลิกภาพ ฯลฯ และมีการศึกษาและรวบรวมไว้อย่างเป็นระบบ

บริการแนะแนวและเครื่องมือทางการวิจัย, 2559: หน้า 8) ได้กล่าวว่า งานบริการศึกษาข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล หมายถึง เป็นบริการที่ให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคลจะช่วยให้ครูได้รู้จักและเข้าใจผู้เรียนของตนเองมากขึ้น โดยการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้เรียนเป็นรายบุคคลด้วยเทคนิคและวิธีการทางการแนะแนวต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้รู้จักและเข้าใจตนเอง อีกทั้งช่วยให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องได้รู้จักและเข้าใจผู้เรียนของตนเป็นอย่างดี รวมทั้งใช้ข้อมูลสำหรับการดำเนินการให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียนให้เหมาะสมตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล

นิรันดร์ จุลทรัพย์,(2558 หน้า 45) บริการรวบรวมข้อมูลเป็นรายบุคคล หมายถึง บริการที่โรงเรียนได้จัดขึ้นเพื่อทำการสำรวจและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียนในด้านส่วนตัวครอบครัว สุขภาพ การเรียน สังคม ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ และบุคลิกภาพ โดยใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การเขียนอัตชีวประวัติ ระเบียบสะสม การเยี่ยมบ้าน การสำรวจการสัมภาษณ์ แบบทดสอบสติปัญญา แบบทดสอบความถนัด แบบสำรวจความสนใจ และแบบวัดบุคลิกภาพ เป็นต้น เพื่อช่วยให้ครูรู้จักและเข้าใจนักเรียนเป็นอย่างดี สามารถให้ความช่วยเหลือส่งเสริมและพัฒนาได้อย่างถูกต้อง รวมทั้งนักเรียนสามารถเกิดความตระหนักในตนเองและเข้าใจในตนเองมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า งานบริการรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล หมายถึง การบริการสำรวจและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียนในด้านส่วนตัวครอบครัว สุขภาพ การเรียน สังคม ความสามารถ ความถนัด ความสนใจและบุคลิกภาพ โดยใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ เพื่อช่วยให้ครูรู้จักและเข้าใจนักเรียนเป็นอย่างดี สามารถให้ความช่วยเหลือส่งเสริม และพัฒนาได้อย่างถูกต้อง รวมทั้งนักเรียน สามารถเกิดความตระหนักในตนเองและเข้าใจในตนเองมากยิ่งขึ้น

6.2 งานบริการสารสนเทศ

งานบริการสารสนเทศ (Information Service) หมายถึง บริการ ที่จัดการรวบรวมข่าวสารทั้งทางด้านการศึกษา อาชีพส่วนตัว และสังคมโดยอาศัยเครื่องมือ และวิธีการต่างๆ แล้วนำข้อมูลเหล่านั้นมาวิเคราะห์แจกแจง เพื่อให้เป็นข้อสนเทศและพร้อมที่จะนำเสนอให้แก่ นักเรียนหรือผู้รับบริการ ด้วยเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม เพื่อที่นักเรียนหรือผู้บริการสามารถที่นำมาประกอบการตัดสินใจได้ด้วยตนเองต่อไป

ประอรนุช โปรงมณีกุล (2559, หน้า 27-32) ได้กล่าวว่า บริการสารสนเทศ หมายถึง กิจกรรมกระบวนการ ลักษณะที่บุคลากรในห้องสมุดกระทำ ด้วยความเต็มใจเพื่อให้ผู้ใช้บริการสามารถเข้าถึงทรัพยากรสารสนเทศ และสารสนเทศ ที่มีการบันทึกและเผยแพร่ในรูปแบบต่าง ๆ ได้อย่างสะดวก การที่ห้องสมุดจะจัดให้มีบริการสารสนเทศใดบ้างนั้น ขึ้นอยู่กับบริบทของห้องสมุดเป็นสำคัญ แต่ห้องสมุดส่วนมากมักจัดให้มีบริการ 2 ลักษณะ ได้แก่ บริการที่ผู้ใช้ต้องติดต่อกับผู้ให้บริการ ดำเนินการให้อย่างไรก็ตาม ด้วยสภาพในปัจจุบัน หากต้องการให้การจัดบริการสารสนเทศ มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ สถานที่และสภาพแวดล้อม ทรัพยากรสารสนเทศ บุคลากร ผู้ใช้บริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

ดิชิตชัย เมตตาริกานนท์ (2558, หน้า 50) กล่าวว่า การบริการสารสนเทศเป็นการจัดกิจกรรม เพื่อช่วยให้ผู้ใช้เข้าถึงและสามารถใช้ทรัพยากรสารสนเทศ ได้อย่างสะดวกทันเวลา ตรงตามความต้องการ ผู้ใช้ได้รับสารสนเทศที่ถูกต้อง สมบูรณ์ และรวดเร็ว

บรรจง พลไชย และ วิสัย คตะดา (2561, หน้า 182) กล่าวว่า สารสนเทศ หมายถึง ความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร เรื่องราว ข้อเท็จจริง ประสบการณ์ที่ได้

มีการบันทึกไว้ในวัสดุตีพิมพ์หรือวัสดุไม่ตีพิมพ์ และสามารถถ่ายทอด เผยแพร่ให้ผู้อื่นทราบด้วยวิธีใดวิธีหนึ่ง เพื่อให้ได้รับประโยชน์จากสารสนเทศที่มีคุณค่าถูกต้อง ครบถ้วนทันต่อเหตุการณ์ตามที่ต้องการ ปัจจุบันข้อมูลข่าวสารสารสนเทศ ความรู้ทางวิชาการ วิทยาการใหม่ ๆ มีความเจริญก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดการท่วมท้นของข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศ ความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี ในปัจจุบันมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ระบบข้อมูลข่าวสารที่แพร่กระจายไปอย่างรวดเร็วมีอิทธิพลต่อการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม การเมืองการปกครอง การศึกษา วิทยาศาสตร์ การแพทย์ สังคมของมนุษย์เริ่มมีความเป็นชุมชนเมืองมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีผลให้สมาชิกในสังคมต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ของโลกเพื่อให้ทุกคนในสังคมได้อย่างปลอดภัยและมีความสุข โดยการศึกษาให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้อยู่รอดในสังคมปัจจุบันและอนาคตได้อย่างปกติสุข

สรุปได้ว่า งานบริการสารสนเทศ หมายถึง งานที่ให้บริการความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนด้านการศึกษา อาชีพ บุคลิกภาพ และสิ่งแวดล้อมที่โรงเรียนจัดขึ้น โดยใช้เทคนิคต่าง ๆ ได้แก่ ระเบียบพฤติการณ์ การเยี่ยมบ้าน การตรวจสุขภาพ ระเบียบสะสม การศึกษารายกรณี แบบทดสอบวัดสติปัญญา แบบทดสอบวัดความถนัด แบบทดสอบวัดความเข้าใจ แบบทดสอบบุคลิกภาพ แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพื่อให้ผู้ใช้บริการได้รับสารสนเทศที่ถูกต้อง สมบูรณ์ สะดวก และรวดเร็วตรงกับความต้องการของผู้ใช้บริการมากที่สุด

6.3 งานบริการให้คำปรึกษา

งานบริการให้คำปรึกษา (Consulting Services) คือ การบริการให้คำปรึกษาแนะนำ และบริการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยลักษณะงาน และขอบเขตของงาน จะจัดทำข้อตกลงร่วมกับผู้รับบริการและมีจุดประสงค์ เพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับมหาวิทยาลัย โดยการปรับปรุงกระบวนการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายในของมหาวิทยาลัยให้ดีขึ้น เช่น การให้คำปรึกษาแนะนำในเรื่องความคล่องตัวในการดำเนินงาน การออกแบบระบบงาน วิธีการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม เป็นต้น

มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้ (2551, อ้างถึงใน ธีราภรณ์ สุ่มมาตย์, 2559 หน้า 26) ได้อธิบายไว้ว่า บริการให้คำปรึกษา เพื่อช่วยให้เด็ก สามารถคิด ตัดสินใจ และแก้ปัญหาด้วยตนเองได้อย่างรอบคอบและเหมาะสม โดยวิธีการให้คำปรึกษารายบุคคล รายกลุ่ม และครอบครัว

พรพลย์ อริยะรัศมีทรัพย์ (2554, อ้างถึงใน ธีราภรณ์ สุ่มมาตย์ , 2559, หน้า 26) กล่าวว่า การให้คำปรึกษา เป็นกระบวนการให้ความช่วยเหลือแก่ ผู้ขอรับคำปรึกษาในปัญหาทางด้านการศึกษา อาชีพส่วนตัวและสังคม โดยผู้ให้คำปรึกษา ซึ่งเป็น ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญจะใช้เทคนิควิธีการ เพื่อกระตุ้นและสะท้อนให้ผู้ขอรับ คำปรึกษาเข้าใจตน เข้าปัญหาที่เกิดขึ้น และสามารถตัดสินใจหรือวางแผนการแก้ปัญหา ในอนาคตได้ด้วยตนเอง

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, อ้างถึงใน ธีราภรณ์ สุ่มมาตย์, 2559, หน้า 26) กล่าวว่า บริการงานให้คำปรึกษา มีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยให้เด็กสามารถรับรู้เข้าใจ สภาพปัญหาตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเองได้อย่างรอบคอบและเหมาะสมโดยใช้ วิธีการให้คำปรึกษารายบุคคล และการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม

จากที่กล่าวมาแล้วพอสรุปได้ว่า งานบริการให้คำปรึกษา หมายถึง กระบวนการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ที่มีปัญหาที่มาขอรับการช่วยเหลือ ซึ่งโรงเรียนจัดขึ้น โดยใช้วิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การจัดทำข้อมูลพื้นฐานสำหรับนักเรียนที่มาขอรับคำปรึกษา การจัดตารางเวลาที่เหมาะสมในการให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล การให้คำปรึกษาเป็นกลุ่ม การให้คำปรึกษาด้านการศึกษา การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ การให้คำปรึกษาด้านส่วนตัว และสังคม การติดตามผลการให้คำปรึกษา การส่งต่อผู้ขอรับคำปรึกษา การจัดสถิติข้อมูล ผู้ขอรับคำปรึกษา

6.4 บริการจัดวางตัวบุคคล

อุษณีย์ เย็นสบาย (2548, อ้างถึงใน ธีราภรณ์ สุ่มมาตย์, 2559, หน้า 26 – 27) กล่าวว่า บริการจัดวางตัวบุคคล เป็นบริการหนึ่งทางการแนะแนว ที่เข้าไปเกี่ยวข้องกับการจัดวางตัวบุคคล เพื่ออาชีพค่อนข้างมาก แต่โดยแท้ที่จริงแล้วบริการนี้ เกี่ยวข้องกับบุคคลในแง่การจัดสิ่งแวดล่อมและเลือกสิ่งแวดล่อมเพื่อใช้ในขอบเขตที่ลึกซึ่ง บริการแนะแนวช่วยให้บุคคลตั้งแต่การจัดวางตัวในสังคมที่ค่อนข้างแคบไปสู่สังคมที่กว้าง ในวันข้างหน้า เป็นบริการที่ช่วยให้บุคคลให้สามารถจัดแบ่งแยกชนิดของประสบการณ์

ทางการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับตนเอง สนองต่อความต้องการของบุคคลในการเตรียมตัวอย่างให้มีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะพบกับการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่งเกี่ยวกับโลกของงานในอนาคต

มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้ (2551, อ้างถึงใน ธีราภรณ์ สุ่มมาตย์, 2559, หน้า 27) ได้อธิบายว่าบริการจัดวางตัวบุคคล (งานป้องกันส่งเสริมพัฒนาช่วยเหลือ) เพื่อช่วยให้เด็กได้รับบริการและประสบการณ์อันจะเป็นการแก้ปัญหา และพัฒนาตนเองตามความต้องการและความเหมาะสมตามความถนัด ความสามารถ และความสนใจ การสอนซ่อมเสริม การฝึกทักษะการเรียนรู้ ทักษะการทำงาน ทักษะชีวิตสังคม การจัดทำงาน การฝึกงาน การหาทุนการศึกษา เป็นต้น

พรวิทย์ อริยะรัตน์ทรัพย์ (2554, อ้างถึงใน ธีราภรณ์ สุ่มมาตย์, 2559, หน้า 27) กล่าวว่า บริการจัดวางตัวบุคคล หมายถึง บริการที่จัดขึ้นเพื่อให้ความช่วยเหลือแก่นักเรียนทางด้านเพิ่มพูนประสบการณ์การได้รับการส่งเสริมตามควรแก่กรณีและการปฏิบัติหรือดำเนินตามแผนที่วางไว้ โดยจัดให้เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพปัญหาของนักเรียนแต่ละคนทั้งทางด้านการศึกษา อาชีพ สวัสดิภาพและสังคม

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, อ้างถึงใน ธีราภรณ์ สุ่มมาตย์, 2559, หน้า 27) กล่าวว่า บริการจัดวางตัวบุคคลมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้รับบริการและประสบการณ์ที่เหมาะสมแก่กรณี อันจะเป็นการป้องกัน แก้ไขปัญหาและพัฒนาตนเองตามความต้องการและความเหมาะสมโดยวิธีการจัดผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมตามความสนใจ ความถนัด การสอนซ่อมเสริม การฝึกทักษะการเรียนรู้ ทักษะการทำงาน ทักษะชีวิตและสังคม การจัดหาทุนการศึกษา เป็นต้น

จากที่กล่าวมาแล้วพอสรุปได้ว่า บริการจัดวางตัวบุคคล หมายถึง การให้ความช่วยเหลือ กระตุ้นและให้กำลังใจนักเรียนแต่ละคนในการวางแผนโครงการชีวิตของตนทั้งในด้านการศึกษา อาชีพ สังคมและส่วนตัว ที่โรงเรียนจัดขึ้นโดยใช้วิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การจัดทำข้อมูลที่ตรงกับความสนใจ ความต้องการของผู้รับบริการ การใช้เทคนิคที่เหมาะสมและหลากหลาย การจัดกิจกรรมสอนซ่อมเสริม การจัดหาทุนการศึกษา การจัดประสบการณ์วิชาชีพ การจัดทำงาน รายได้ระหว่างเรียน เวลาวาง การจัดชุมนุม ชมรม กลุ่มสนใจการเลือกวิชาที่เหมาะสม

6.5 บริการติดตามผลและประเมินผล

อุษณีย์ เย็นสบาย (2548, อ้างถึงใน ชีราภรณ์ สุ่มมาตย์, 2559, หน้า 28) กล่าวไว้ว่า บริการติดตามผลและประเมินผล เป็นบริการที่มีความเกี่ยวข้องของควบคู่ไปโดยตลอดกับการให้บริการแนะแนว บริการช่วยเหลือให้นักเรียนปรับตัวได้กับสภาพการณ์ต่าง ๆ หลังจากเรียนสำเร็จจากโรงเรียนแล้วอย่างมีประสิทธิภาพบริการนี้ให้ผลดีหลายประการในการจัดโปรแกรมการแนะแนว ที่สำคัญที่สุดจากการติดตามผลและวิจัยจะทำให้ได้ข้อมูลที่มีคุณค่ามากในการเห็นแนวทางของความต้องการในอนาคตสำหรับการจัดโปรแกรมการแนะแนว

มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้ (2551, อ้างถึงใน ชีราภรณ์ สุ่มมาตย์, 2559, หน้า 28) ได้อธิบายไว้ว่า บริการติดตามและประเมินผล เพื่อติดตามนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาและติดตามการดำเนินงานแนะแนวทั้งระบบ เพื่อประเมินผลสำเร็จและการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นโดยการสังเกต สัมภาษณ์ จดหมายติดต่อแบบสอบถามและแบบประเมินต่าง ๆ

พรวิสัย อริยะรัศมีทรัพย์ (2554, อ้างถึงใน ชีราภรณ์ สุ่มมาตย์, 2559, หน้า 28) กล่าวไว้ว่า บริการติดตามผลเป็นบริการหนึ่งของงานแนะแนวที่เกี่ยวข้องกับการติดตามดูแลพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของนักเรียน ตลอดจนความสำเร็จในการจัดบริการแนะแนวและการดำเนินการด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน โดยส่วนรวมเพื่อจะได้นำข้อมูลจากการติดตามผลมาปรับปรุงงานบริการแนะแนวให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, อ้างถึงใน ชีราภรณ์ สุ่มมาตย์, 2559, หน้า 28) กล่าวไว้ว่า บริการติดตามและประเมินผลมีจุดมุ่งหมายเพื่อติดตามการดำเนินงานแนะแนวทั้งระบบ เพื่อประเมินความสำเร็จและพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการติดตามพัฒนาการของผู้เรียนและผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษา โดยใช้วิธีการสังเกต สัมภาษณ์ แบบสอบถามแบบประเมิน เป็นต้น

จากที่ได้กล่าวมาแล้วพอสรุปได้ว่า งานบริการติดตามผลและประเมินผล หมายถึง การศึกษาติดตามผลการให้บริการต่าง ๆ ติดตามผลการให้ความช่วยเหลือแก่นักเรียนด้านต่าง ๆ เช่น ติดตามนักเรียนที่ขาดเรียนบ่อย ๆ และออกกลางคัน ติดตามนักเรียนที่จบการศึกษาไปแล้ว เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการติดตามและประเมินผลว่ามีปัญหาและอุปสรรคอย่างไรอีกทั้งยังเป็นประโยชน์ในการพัฒนาแนวทางการปรับปรุง

การดำเนินงานให้ความช่วยเหลือหรือบริการแนะแนวต่อไปให้ถูกต้องและตรงตามวัตถุประสงค์

จากที่กล่าวมาทั้งหมดจะเห็นได้ว่าบริการแนะแนวเป็นบริการที่สำคัญที่โรงเรียนควรจัดขึ้นเพื่อให้ความช่วยเหลือนักเรียนเพื่อช่วยให้นักเรียนได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนได้อย่างเหมาะสม สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้เป็นอย่างดี และสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งบริการแนะแนวประกอบได้ด้วย 5 งาน คือ 1) งานบริการรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) งานบริการสารสนเทศ 3) งานบริการให้คำปรึกษา 4) งานบริการจัดงานตัวบุคคล 5) งานบริการติดตามผลและประเมินผล

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1. ประวัติความเป็นมา

ตามที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และได้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2553 สืบเนื่องจากที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 37 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และมาตรา 8 และมาตรา 33 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยคำแนะนำของสภาการศึกษา เมื่อคราวประชุม วันที่ 17 สิงหาคม 2553 ได้ประกาศเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 45 เขต และเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 183 เขต ซึ่งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร แบ่งเป็น 8 สหวิทยาเขต 45 โรงเรียน ดังนี้

1. สหวิทยาเขตสกลราช มีจำนวน 5 โรงเรียน ประกอบด้วย
โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล โรงเรียนคำเพิ่มพิทยา โรงเรียนท่านผู้หญิงจันทิมาพึงบารมี
โรงเรียนท่าแร่ศึกษา และโรงเรียนภูริทัตวิทยา
 2. สหวิทยาเขตพระธาตุคุ่ม มีจำนวน 5 โรงเรียน ประกอบด้วย
โรงเรียนสกลพัฒนศึกษา โรงเรียนร่มเกล้า โรงเรียนเต่างอยพัฒนศึกษา โรงเรียน
ดำนม่วงคำพิทยาคม และโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
ภูมิพลอดุลยเดช
 3. สหวิทยาเขตพระธาตุนารายณ์เจงเวง มีจำนวน 6 โรงเรียน
ประกอบด้วย โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา โรงเรียนสุสุมาลัยวิทยาคม โรงเรียนดงมะไฟ
วิทยา โรงเรียนโพธิ์แสนวิทยา โรงเรียนบัวบานราษฎร์บำรุง และโรงเรียนโพนพิทยาคม
 4. สหวิทยาเขตตำบองธรรม มีจำนวน 6 โรงเรียน ประกอบด้วย
โรงเรียนพรรณาวุฒาจารย์ โรงเรียนพังโคนวิทยาคม โรงเรียนลำปลาหางวิทยา
โรงเรียนข่ามิ่งพิทยานุกูล โรงเรียนบะฮีวิทยาคม และโรงเรียนเทพสวัสดิ์วิทยา
 5. สหวิทยาเขตลุ่มน้ำอูน มีจำนวน 6 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียน
มัธยมวาริชภูมิ โรงเรียนธรรมบวรวิทยา โรงเรียนวาริชวิทยา โรงเรียนน้ำอูนเจริญวิทยา
โรงเรียนสองดาววิทยาคมและโรงเรียนกุดบากพัฒนศึกษา
 6. สหวิทยาเขตสว่างศึกษา มีจำนวน 6 โรงเรียน ประกอบด้วย
โรงเรียนสว่างแดนดิน โรงเรียนเตรียมอุดมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โรงเรียนหนองหลวง
ศึกษา โรงเรียนโคกสีวิทยาสรรค์ โรงเรียนแวงพิทยาคม และโรงเรียนบงเหนือ
 7. สหวิทยาเขตไตรมิตร มีจำนวน 6 โรงเรียน ประกอบด้วย
โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส โรงเรียนเจริญศิลป์ศึกษา “โพธิ์คำอนุสารณ์” โรงเรียนหนองแวง
วิทยา โรงเรียนกุดเรือคำพิทยาคม โรงเรียนโพธิ์ชัยทองพิทยาคม และโรงเรียนบ้านม่วง
พิทยาคม
 8. สหวิทยาเขตอากาศเบญจรัักษ์ณ์ จำนวน 5 โรงเรียน ประกอบด้วย
โรงเรียนอากาศอำนวยศึกษา โรงเรียนคำตากกล้าราชประชานุเคราะห์ โรงเรียนศึกษา
ประชาสามัคคี โรงเรียนโพนงานศึกษา และโรงเรียนท่าสงครามวิทยา
- ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายใน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ประกาศ ณ วันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560

และ ฉบับที่ 2 ประกาศ ณ วันที่ 28 สิงหาคม พ.ศ. 2561 ให้แบ่งส่วนราชการภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไว้ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มนโยบายและแผน
3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
4. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
5. กลุ่มบริหารงานบุคคล
6. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
8. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
9. หน่วยตรวจสอบภายใน
10. กลุ่มกฎหมายและคดี

2. อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวง ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการ ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2546 กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่ การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนา การศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและ หน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้น รับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและ ในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่มีรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และ คณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไประดับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทน กระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับมอบหมาย ให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้มอบหมาย

3. วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์

3.1 วิสัยทัศน์ (VISION)

เป็นองค์กรหลักขับเคลื่อนคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาและน้อมนำ ศาสตร์พระราชา สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

3.2 พันธกิจ (MISSION)

3.2.1 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

3.2.2 พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

3.2.3 พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

3.2.4 สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคน ได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม

3.2.5 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ พอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

3.2.6 จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ

3.2.7 พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาและจัดการศึกษาโดยใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0

3.3 เป้าประสงค์

เพื่อให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย จึงกำหนดเป้าประสงค์ ดังนี้

3.3.1 ผู้เรียนมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา มีคุณธรรม จริยธรรมมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี ปลอดภัยเสพติด สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคม อย่างมีความสุข

3.3.2 ครูมีหลักสูตรชั้นเรียนและออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอน ตรงตามศักยภาพของผู้เรียนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.3.3 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีคุณภาพและได้รับการพัฒนา ศักยภาพตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

3.3.4 ครูมีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน การวิเคราะห์ วิจัยแก้ปัญหา มีวิญญาน ความเป็นครู มีคุณธรรมจริยธรรมสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

3.3.5 สถานศึกษามีการทดสอบ การประเมิน การประกันคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3.3.6 สถานศึกษามีสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย และเพียงพอต่อการจัดการศึกษาตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาและจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน

3.3.7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

3.3.8 สถานศึกษา ชุมชนมีการดำเนินงานตามแนวทางปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง

3.3.9 สถานศึกษา ชุมชนมีการสร้างขีดความสามารถในการค้า
และการลงทุน

3.3.10 สถานศึกษา ชุมชนมีแหล่งท่องเที่ยว 3 ธรรมชาติ

3.4 กลยุทธ์/ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ 1.3 การรักษาความมั่นคงภายใน และความสงบ
เรียบร้อยภายในตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ 2.1 การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้าน
การขนส่งด้านพลังงานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการวิจัยและพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพศักยภาพคน

ยุทธศาสตร์ที่ 3.1 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้
สนับสนุน การเจริญเติบโตของประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 3.2 การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้
ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ 3.3 การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม
ค่านิยมที่พึงประสงค์

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสบนความเสมอภาคและความ
เท่าเทียมกันทางสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 4.1 การสร้างความมั่นคงและการลด
ความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตร
ต่อสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 5.1 การจัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกัน
การทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหาร
จัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ 6.1 การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจ
ของหน่วยงานภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสม

ยุทธศาสตร์ที่ 6.4 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ยุทธศาสตร์ที่ 6.5 การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ
ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล

สรุปได้ว่า ตามที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศกำหนดเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา และได้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม
2553 สืบเนื่องจากที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3)
พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2)
พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 37 วรรคสอง พระราชบัญญัติ
การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และมาตรา 8 และมาตรา 33 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดย
พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553
ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีสถานศึกษาในสังกัดทั้งสิ้น 45
โรงเรียน ซึ่งจำแนกเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 17 โรงเรียนขนาดกลาง 18 โรงเรียน
และโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 10 โรงเรียน โดยจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา
ตามหลักยุทธศาสตร์ เพื่อให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร มีนักวิจัยและนักวิชาการ ได้กล่าวถึง
งานบริการให้คำปรึกษา ไว้ดังนี้

ปราณี ตันติตระกูล (2556, หน้า 212) ได้ศึกษาปัจจัยการควบคุม
งานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ระดับการควบคุมงานแนะแนวในโรงเรียน
ทั้ง 5 บริการ ภาพรวมและแต่ละงานบริการอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับ
จากมากไปหาน้อย ดังนี้ งานการบริการให้คำปรึกษา งานการบริการจัดงานตัวบุคคล

งานบริการติดตามผล งานบริการสารสนเทศและงานบริการรวบรวมข้อมูล นักเรียนเป็นรายบุคคลตามลำดับ ในส่วนของการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันของการควบคุมงานแนะแนวในโรงเรียน พบว่า ปัจจัยการควบคุมงานแนะแนวในโรงเรียนทั้งบริการสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กิ่งไผ่ แสงแก่นสาร (2558, หน้า 1) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจ แรงจูงใจ ทักษะคติในการทำงาน บรรยากาศองค์กร ลักษณะงานที่ทำและเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยด้านความพึงพอใจ แรงจูงใจ ทักษะคติในการทำงาน บรรยากาศองค์กร ลักษณะงานที่ทำ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการบริหารองค์การ ลักษณะงานที่ทำและเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) แรงจูงใจ เทคโนโลยี บรรยากาศองค์กร และลักษณะงาน ที่ทำสามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรทั้ง 4 ร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ 72.70 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ .14108

สอนนารินทร์ ปัทม. (2559, หน้า 202 – 204) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า 1. ปัจจัยการบริหารงานในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียนปัจจัยด้านครูผู้สอน และปัจจัยด้านงบประมาณ 2. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนรู้ การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษาและการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 3. ปัจจัยการบริหารงานในจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน

และจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า 3.1 ผู้ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงาน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียน และปัจจัยด้านงบประมาณมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ส่วนด้านที่เหลือไม่มีความแตกต่างกัน 3.2 ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน 3.3 ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงาน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน มีความตามความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ ครูผู้สอน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในจังหวัดมุกดาหาร มีความคิดเห็นมากกว่าที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในจังหวัดนครพนม ส่วนด้านที่เหลือไม่มีความแตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ ครูผู้สอน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า 4.1 ผู้ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการแนะแนว มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียน มีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ส่วนด้านที่เหลือไม่มีความแตกต่างกัน 4.2 ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน 4.3 ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน 5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารงานกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 849 ส่วนปัจจัยการบริหารงานทั้ง 5 ด้าน และประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนทั้ง 17 ด้าน

มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6. อำนาจพยากรณ์ของปัจจัย การบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยปัจจัยการบริหารงานในโรงเรียนที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า โดยรวม มีจำนวน 4 ด้าน คือ ปัจจัย ด้านผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านผู้ปกครอง และชุมชน ปัจจัยด้านงบประมาณ ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหาร งานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้ร้อยละ 74.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ + 280 ได้อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีจำนวน 5 ด้าน คือ ปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านผู้ปกครอง และชุมชน และปัจจัยด้านงบประมาณที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 - .01

วาทีตยา ราชภักดี (2561, หน้า 1) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนได้ โดยมีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านงบประมาณ

ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร

พงษ์พิพัฒน์ นารินทร์รักษ์. (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 ด้านที่ 1 ปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่น .98 ด้านที่ 2 ประสิทธิผลโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่น .99 ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ประสิทธิผลโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ปัจจัยการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล พบว่าสถานภาพตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประสิทธิผลโรงเรียน พบว่า สถานภาพตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและประสิทธิผลโรงเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย หลักมุ่งเน้นฉันทามติ หลักประสิทธิภาพ หลักความเสมอภาค หลักการกระจายอำนาจ หลักความโปร่งใส และหลักประสิทธิผล มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน ร้อยละ 81.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ +.19435

อนุพงศ์ ไชยบุตร. (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัย พบว่าปัจจัยการบริหารตามทัศนะของผู้บริหารและครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความสำเร็จของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารและครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัยการบริหาร ตามทัศนะของผู้บริหารและครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม

และรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ความสำเร็จของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหาร และครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ปัจจัยการบริหาร โดยรวม (X) กับ ความสำเร็จของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา (Y) โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = 0.85$) ปัจจัยการบริหาร ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาได้ ได้แก่ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ (X3) ด้านการบริหารหลักสูตร (X.) และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (X) โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 73.90 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ +.109

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานแนะแนวในโรงเรียน

1.2.1 สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานแนะแนวในโรงเรียน ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักวิจัยหลายท่าน ดังต่อไปนี้

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

จิรภา แสงแก้ว (2557, หน้า 12) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ ด้านแรงจูงใจ ด้านบุคลิกภาพและ

ด้านสติปัญญา 2) การดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการจัดกิจกรรมแนะแนว ด้านการให้บริการแนะแนว และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารการจัดการแนะแนว 3) คุณลักษณะของผู้บริหารด้านบุคลิกภาพ และด้านสติปัญญาส่งผลกระทบต่อการทำงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย คุณลักษณะด้านสติปัญญาส่งผลกระทบต่อการทำงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพและด้านสติปัญญา ส่งผลกระทบต่อการทำงานแนะแนว ในสถานศึกษาด้านการจัดกิจกรรมแนะแนว คุณลักษณะ ด้านสติปัญญาส่งผลกระทบต่อการทำงานแนะแนวในสถานศึกษาด้านการให้บริการแนะแนว คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพและด้านสติปัญญาส่งผลกระทบต่อการทำงานแนะแนว ในสถานศึกษาด้านการบริหารการจัดการแนะแนว

พิชิต จินดาศรี (2559, หน้า 117) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพของงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล งานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการบริหาร งานแนะแนว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 2) ประสิทธิภาพงานแนะแนวในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยการบริหารงาน แนะแนว ครู และบรรยากาศโรงเรียนกับประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยด้านการบริหารงานแนะแนว ปัจจัยด้านครู และปัจจัยด้านบรรยากาศโรงเรียน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนได้ร้อยละ 94.90

รัตนวัชร เพ็ญรัตนศิริ. (2563, บทคัดย่อ) บทคัดย่อ ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนางานบริการแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนางานบริการแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงใหม่ โดยคะแนนเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริงในภาพรวมอยู่ในระดับสูง คะแนนเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับสูงมาก มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 ทุกด้าน

2. งานวิจัยในต่างประเทศ

2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหาร ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักวิจัยหลายท่าน ดังต่อไปนี้

Hightt (1989, p. 4) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้ปกครอง ผู้บริหารโรงเรียน และศึกษาธิการจังหวัด ประกอบด้วยปัจจัยหลัก 2 ประการ คือ ปัจจัยภายในโรงเรียน และปัจจัยภายนอกโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน และปัจจัยภายนอกโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การบริหารจัดการและการอำนวยความสะดวก และงบประมาณ การเน้นที่เป้าหมายของโรงเรียน การสนับสนุนของผู้ปกครองและการให้ความสำคัญกับโปรแกรมทางวิชาการ

Townsend (1997, p. 311) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อโรงเรียนที่มีประสิทธิผลในเมืองเมลเบิร์น ประเทศออสเตรเลีย และใน 7 รัฐของสหรัฐอเมริกาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้ปกครอง และนักเรียน เชื่อว่าสิ่งสำคัญที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผล คือ บุคลากรมีคุณภาพ มีจุดมุ่งหมายของโรงเรียนที่ชัดเจน มีความเชี่ยวชาญทางวิชาการและผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นผู้นำ โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และมีบรรยากาศโรงเรียนที่ดีในการเรียน

Watamura (2000) ได้ศึกษา การบริหารงานวิชาการในด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่เหมาะสมแก่ผู้เรียน มีการอภิปรายสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยยืนยันว่าผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีการวิจัยด้านสติปัญญาของผู้เรียน และสรุปว่านักเรียนมีความสามารถเพิ่มพูนความคิดในการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองมากขึ้น เมื่อใช้รูปแบบการสอนที่เน้นผู้เรียน

เป็นศูนย์กลาง นักเรียนที่ถูกสอนโดยครูเป็นผู้ชี้แนะจะได้ความรู้ที่แยกเป็นส่วน ๆ นักเรียนไม่สามารถบูรณาการเป็นองค์ความรู้นั้นได้ จากการศึกษาเปรียบเทียบชั้นเรียนที่สอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางจะเป็นผู้นำที่มีพื้นฐานความรู้ที่กว้างกว่าสามารถเชื่อมโยงความรู้ที่ได้รับไปใช้ในชีวิตประจำวัน

Glickman (2001, p. 49) ได้ทำการศึกษาและสรุปลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานมี 10 ประการ คือ 1) ผู้บริหารมีความหลากหลายของภาวะผู้นำซึ่งรวมไปถึงภาวะผู้นำของครูด้วย 2) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศของโรงเรียน 3) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง 4) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง 5) มีการสนับสนุนเรื่องเวลาเรียน 6) เน้นการเรียนการสอน 7) มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 8) มีแผนการสอนที่ดี 9) ครูมีความร่วมมือกัน 10) มีการวิจัยเพื่อหลักสูตรของโรงเรียน 11) มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการพัฒนาโรงเรียน 12) ใช้วิธีการที่หลากหลายในการพัฒนาโรงเรียน

Odden and Ciune (2005, pp. 6 – 10) ได้รวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการศึกษาสรุปว่าการปรับปรุงประสิทธิภาพของโรงเรียนในประเทศสหรัฐอเมริกาจะเป็นหนทางที่จะปรับปรุงการศึกษาที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่จะสอนนักเรียนทุกคนให้มีมาตรฐานที่ดีโดยเป้าหมายที่สำคัญที่โรงเรียนจะต้องกำหนดคือ 1) ยกกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน 2) เพิ่มปริมาณหลักสูตรให้นักเรียนเลือกหลาย ๆ อย่างมีการจัดการที่ดีเกี่ยวกับการเงิน บุคลากร และเวลา ทั้งในระดับโรงเรียนและห้องเรียน จุดเน้นที่สำคัญคือการสรรงงบประมาณให้เพียงพอ

Liu (2006, p. 961) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้บริหารทางวิชาการในโรงเรียนมัธยมที่มีประสิทธิผลโดยการใช้เครื่องมือที่ชื่อว่า Instructional Leadership Behavior Questionnaire (ILBG) ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์สูงกับประสิทธิผลของโรงเรียน

Muhammad Azeem (2012, pp. 242 – 247) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนการศึกษาในระดับรัฐบาลจากประเทศปากีสถาน องค์ประกอบของประสิทธิผล มีทั้งสิ้น 17 องค์ประกอบ ผลศึกษาพบว่า ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็นกุญแจสำคัญในประสิทธิผลของโรงเรียน รวมถึงความสัมพันธ์กับชุมชน การพัฒนาครู และการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานในประเทศ โดยออกแบบหลักสูตรตามความต้องการของสังคมและการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

Wambuqu jack line Kaqendo (2013, p. 1) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา วัตถุประสงค์ของการศึกษาคือ การศึกษาผลของการชมชู่ ยาเสพติด และนักเรียนก่อความไม่สงบในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไนจีเรีย วิธีการสำรวจเชิงพรรณนาถูกนำมาใช้ในการรวบรวมข้อมูลระหว่างครู และโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อมั่นของโรงเรียนมัธยมศึกษา การจัดการของโรงเรียน ครู และการเรียนการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูลจากการมีส่วนร่วมในการสนทนา ข้อมูลการวิเคราะห์ที่จัดทำเป็นตารางและวิเคราะห์เพื่ออธิบายตัวแปรของการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ผลการวิจัย พบว่า ตารางและวิเคราะห์เพื่ออธิบายตัวแปรของการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ผลการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ผลการวิจัย พบว่า ความไร้วินัยและความไม่สงบของโรงเรียนเป็นผลกระทบในเชิงลบในการดำเนินงานของโรงเรียน สาเหตุของการเกิดความไม่สงบของโรงเรียน ได้รับการบันทึกให้เพิ่มภาระงานทางวิชาการ ให้ข้อเสนอแนะและให้คำปรึกษา ครูผู้สอนในโรงเรียนทุกโรงเรียน ควรจะได้รับการอบรมเกี่ยวกับวิธีการอย่างถูกต้อง การให้คำปรึกษาและคำแนะนำนักเรียนข้อเสนอแนะอีกประการหนึ่งควรอบรมนักเรียนและเข้าใจถึงผลกระทบของยาเสพติดและการเรียนรู้จากการเข้าค่าย และดำเนินการอย่างกว้างขวางในทุกโรงเรียน

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับงานแนะแนวสำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานแนะแนว ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักวิจัยหลายท่าน ดังต่อไปนี้

Acree & Marguis (1975, p. 281) ได้ศึกษาเจตคติและการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริการแนะแนวของครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำรัฐเทนเนสซี ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการแนะแนวไม่สำเร็จ เพราะว่าโรงเรียนไม่มีผู้ให้คำปรึกษาเต็มเวลา นอกจากนี้งบประมาณสำหรับใช้ในโครงการแนะแนวที่โรงเรียนได้รับยังน้อยมาก ครูใหญ่มีความเห็นว่า บริการแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีคุณค่ามาก เพราะฉะนั้นแต่ละโรงเรียนควรมีครูแนะแนวที่ได้รับการฝึกอบรมระดับขั้นปริญญา บริการที่ครูใหญ่อยากได้โครงการแนะแนว คือ การให้ความช่วยเหลือเด็กนักเรียนตามความต้องการของนักเรียน การปรับปรุงรายวิชาของโรงเรียน และการฝึกอบรมครูประจำการและงานแนะแนวจะดำเนินได้ดีถ้าครูใหญ่มีเจตคติที่ดีต่อการบริการแนะแนว

Click (1991, pp. 3261 – 3263) ได้ศึกษาทัศนคติของอาจารย์ใหญ่จำนวน 475 คน และครูผู้ให้คำปรึกษา จำนวน 148 คน ในโรงเรียนประถมศึกษา รัฐเท็กซัส ระหว่างปี 1969 – 1970 ผลการวิจัยพบว่า ทั้งอาจารย์ใหญ่และครูที่ปรึกษามีทัศนคติตรงกัน คือ การให้คำปรึกษานักเรียนเป็นรายบุคคล การให้คำปรึกษาแก่ครูและผู้ปกครองมีความสำคัญมาก ในส่วนการให้บริการสนเทศทางด้านอาชีพ การวางแผนด้านหลักสูตร การสอน การส่งเสริมให้นักเรียนได้พัฒนาด้านร่างกาย พบว่า ไม่ใช่หน้าที่ของผู้ให้คำปรึกษา นอกจากนี้หน้าที่ของผู้ให้คำปรึกษา คือ การวิเคราะห์นักเรียนเป็นรายบุคคล การวางตัวนักศึกษาเป็นรายบุคคลและการให้ความช่วยเหลือนักศึกษาที่มีปัญหาร้ายแรง สุดทำางานบริการแนะแนวควรได้รับการปรับปรุงขยายผลในโรงเรียนให้มากขึ้น

Lehmanowsky (1991, p.1642) ได้ศึกษาความต้องการการบริการแนะแนวและการให้คำปรึกษาของนักเรียน จุดมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อนำผลการวิจัยสร้างความเข้าใจระหว่างนักเรียนครู ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนลินคอน (Lincon) เกี่ยวกับความต้องการการบริการแนะแนวและการให้คำปรึกษาจากโรงเรียนของนักเรียน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือนักเรียน ครู ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนลินคอน ผลการศึกษาพบว่านักเรียนต้องการการบริการงานแนะแนวและการให้คำปรึกษาจากโรงเรียน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) โครงการพัฒนาวิชาชีพ 2) วิธีตัดสินใจเลือกวิทยาลัยเพื่อการศึกษาต่อ 3) การเตรียมตัวเข้าไปทำงาน 4) การสมัครงาน 5) การฝึกงาน 6) แนวทางการศึกษาต่อระดับสูง 7) แนวทางแห่งความสำเร็จ 8) วิธีทำให้ผู้อื่นเข้าใจและยอมรับ 9) วิธีการเข้าใจและการยอมรับตนเอง

Moukarab (1991, P. 1921) ได้ศึกษาความต้องการแนะแนวของนักเรียนอายุ 14 – 18 ปี ในประเทศอียิปต์ ซึ่งทำการศึกษาเฉพาะในเขตลิเบีย ผลการศึกษาพบว่านักเรียนในประเทศอียิปต์เสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดโปรแกรมการแนะแนว ภายใต้จุดประสงค์ 6 ประการ คือ การสร้างสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนการดำเนินการเกี่ยวกับการเรียนรู้ และการศึกษาของผู้ให้ช่วยเหลือ การให้ข้อเสนอแนะ การสร้างสัมพันธภาพระหว่างบ้านกับโรงเรียน การติดต่อประสานงานกับผู้ให้ความรู้ของโรงเรียน และหน่วยงานอื่น ๆ การให้ความช่วยเหลือหรือแก้ปัญหาของนักเรียน

Barron (2003, p. 4229) ได้ศึกษาและสำรวจความตระหนักและการสนับสนุนส่งเสริมรูปแบบการแนะแนวและการให้คำปรึกษาและครูแนะแนวในอลาบามา พบว่า ครูแนะแนวที่มีความรู้ความเข้าใจมาตรฐานขั้นต่ำมีความแตกต่างกัน

ในการสนับสนุนส่งเสริมมาตรฐาน 7 ใน 27 มาตรฐานเมื่อเปรียบเทียบกับครูที่ตอบว่าไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแนะแนว ไม่มีความแตกต่างในนัยสำคัญระหว่างครูแนะแนวที่ตอบว่าทราบและไม่ทราบเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งประสบการณ์ระดับการศึกษาที่ตั้งโรงเรียนไม่มีความแตกต่างกันในนัยสำคัญ

Tang (2003, p. 812) ได้ศึกษา ความตระหนักของผู้ให้คำปรึกษา ในโรงเรียนด้านการเตรียมความพร้อมตามสภาพความเป็นจริงกับเวลาที่ได้รับมอบให้ใช้ในการปฏิบัติงาน สรุปใจความได้ดังนี้ ในการให้คำปรึกษาทั้งหมด 17 ด้าน ผู้ที่ให้คำปรึกษาในรัฐมิสซิสซิปปีได้แนะนำให้มีการขยายเวลาทั้งหมด 14 ด้าน ซึ่งสามารถสรุปแยกเป็น 2 ประเด็น คือ เพิ่มเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่และเพิ่มเวลาที่ใช้ในการแนะแนวเกี่ยวกับการเลือกสายอาชีพที่เหมาะสมกับนักเรียน

Concha (2006, pp. 242 – 244) ได้ศึกษาเรื่องการแนะแนวและการให้คำปรึกษาทางจิตวิทยา และการศึกษาด้านอารมณ์ ผลการวิจัย พบว่า การศึกษาด้านอารมณ์อาจมีอยู่ในแนวคิดของอารมณ์ทฤษฎีอารมณ์ ความเจริญก้าวหน้าทางด้านการศึกษา การศึกษาด้านจิตวิทยา การศึกษาด้านสุขภาพและทักษะทางสังคม เป็นต้น จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า การบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนเป็นกิจกรรมที่โรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญ และต้องควบคู่ไปกับการเรียนการสอนของนักเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไปเป็นแนวทางการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาการดำเนินงานแนะแนวนักเรียนในโรงเรียนต่อไป ซึ่งการวิจัยครั้งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) การจูงใจ 3) เทคโนโลยีสารสนเทศ 4) บุคลากร 5) วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน จำนวน 5 งาน ประกอบด้วย 1) งานบริการรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) งานบริการสารสนเทศ 3) งานบริการให้คำปรึกษา 4) งานบริการงานบริการจัดวางตัวบุคคล 5) งานบริการติดตามผลและประเมินผล

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเรียงตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประกอบด้วย

1. ประชากร
2. กลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดทำข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1. คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2565

จำนวน 2,559 คน จำแนกเป็น ผู้บริหาร 169 คน ครูแนะแนว 94 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,296 คน จาก 45 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร, 2565)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 คน แต่การวิจัยในครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 336 คน จำแนกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 45 คน ครูแนะแนว 45 คน และครูผู้สอน จำนวน 246 คน จาก 45 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียน เป็นชั้น (Strata)

2.1 กำหนดหน่วยการสุ่มโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครนั้น เนื่องจากโรงเรียนในสังกัดมีจำนวนน้อย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดเลือกโรงเรียนทุกระดับแบบเจาะจง ทั้ง 45 โรงเรียน

2.2 การกำหนดผู้บริหาร ตามกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร จำนวน 45 คน ซึ่งการเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เฉพาะตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ดังนี้

2.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีจำนวน 17 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 17 คน

2.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีจำนวน 18 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 18 คน

2.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีจำนวน 10 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร จำนวน 10 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 10 คน

2.3 การกำหนดครูแนะแนว ตามกลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวนทั้งหมด 94 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง ครูแนะแนว

จำนวน 45 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างครูแนะแนว ผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจง จากโรงเรียน
ทุกขนาดโรงเรียนละ 1 คน ดังนี้

2.3.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 17 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 17 คน
โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหาร

2.3.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างขนาดกลาง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 18 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 18 คน
โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหาร

2.3.3 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 10 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน
รวมทั้งสิ้น 10 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหาร

2.4 การกำหนดครูผู้สอนในโรงเรียน ตามกลุ่มตัวอย่างสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จากจำนวนทั้งหมด 2,296 คน โดยใช้เกณฑ์
อัตราส่วนครูผู้สอนต่อผู้บริหาร ในโรงเรียนขนาดเล็ก 1 ต่อ 4 , โรงเรียนขนาดกลาง 1 ต่อ 6
และในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ 1 ต่อ 10 ได้กลุ่มตัวอย่างครูแนะแนว จำนวน
246 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก
แบบใส่คืน (Simple Random Sampling) ดังนี้

2.4.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 17 โรงเรียน ๆ ละ 4 คน รวมทั้งสิ้น 68 คน
โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหาร

2.4.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างขนาดกลาง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 18 โรงเรียน ๆ ละ 6 คน รวมทั้งสิ้น 108 คน
โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหาร

2.4.3 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 10 โรงเรียน ๆ ละ 7 คน
รวมทั้งสิ้น 70 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหาร

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 45 คน ครูแนะแนว จำนวน 45
คน และครูผู้สอน จำนวน 246 คน รวมทั้งสิ้น 336 คน ดังรายละเอียดที่แสดงในตาราง 2 – 5

ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และ
ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 45 โรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	ผู้บริหาร	ครูแนะแนว	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูแนะแนว	ครูผู้สอน	รวม
ขนาดเล็ก	68	20	295	383	17	17	68	102
ขนาดกลาง	54	37	841	932	18	18	108	144
ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	47	37	1,160	1,244	10	10	70	90
รวม	169	94	2,296	2,559	45	45	246	336

หมายเหตุ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2565

ตาราง 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 18 โรงเรียน

โรงเรียน	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	ผู้บริหาร	ครูแนะแนว	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูแนะแนว	ครูผู้สอน	รวม
1. ลำปลาหางวิทยา	4	1	9	14	1	1	4	6
2. เทพสวัสดิ์วิทยา	4	1	9	14	1	1	4	6
3. ช่างมิ่งพิทยานุกูล	4	1	13	18	1	1	4	6
4. วาริชวิทยา	4	1	15	20	1	1	4	6
5. โพธิ์ชัยทองพิทยาคม	4	1	14	19	1	1	4	6
6. ทาสงครามวิทยา	4	1	13	18	1	1	4	6
7. บงเหนือพิทยาคม	4	1	16	21	1	1	4	6
8. บะฮีพิทยาคม	4	1	18	23	1	1	4	6

ตาราง 3 (ต่อ)

โรงเรียน	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	ผู้บริหาร	ครูแนะแนว	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูแนะแนว	ครูผู้สอน	รวม
9. ฤทธิทัตต์วิทยา	4	1	13	18	1	1	4	6
10. เฉลิมพระเกียรติ	4	2	16	22	1	1	4	6
11. ดานมวงคำพิทยาคม	4	1	23	28	1	1	4	6
12. หนองแวงวิทยาคม	4	1	19	24	1	1	4	6
13. โพนพิทยาคม	4	1	19	24	1	1	4	6
14. บ้านบัวราษฎร์บำรุง	4	1	21	26	1	1	4	6
15. ศึกษาประชาสามัคคี	4	1	24	29	1	1	4	6
16. นิคมน้ำอุ่นเจริญวิทยา	4	2	30	36	1	1	4	6
17. วาริชวิทยา	4	1	15	20	1	1	4	6
18. โคกสีวิทยาสรรค์	4	2	24	29	1	1	4	6
รวม	72	21	310	403	17	17	68	102

ตาราง 4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 18 โรงเรียน

โรงเรียน	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	ผู้บริหาร	ครูแนะแนว	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูแนะแนว	ครูผู้สอน	รวม
1. คำเพิ่มพิทยาคม	2	2	31	35	1	1	6	8
2. ทาแรศึกษา	2	2	32	36	1	1	6	8
3. ดงมะไฟวิทยา	2	2	31	35	1	1	6	8
4. ทานผู้หญิงจันทิมาพิงบารมี	5	1	35	41	1	1	6	8

ตาราง 4 (ต่อ)

โรงเรียน	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	ผู้บริหาร	ครูแนะแนว	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูแนะแนว	ครูผู้สอน	รวม
5. กุดเรือคำพิทยาคาร	2	2	34	38	1	1	6	8
6. แวงพิทยาคม	3	2	39	44	1	1	6	8
7. โพนธิแสนวิทยา	2	3	37	42	1	1	6	8
8. สองดาวิทยาคม	3	2	35	40	1	1	6	8
9. เจริญศิลป์ศึกษา “โพธิ์คำอนุสรณ์”	2	2	40	44	1	1	6	8
10. ธรรมบวรวิทยา	2	2	43	47	1	1	6	8
11. หนองหลวงศึกษา	3	2	39	44	1	1	6	8
12. เต่างอยพัฒนศึกษา	3	2	52	57	1	1	6	8
13. โพนงานศึกษา	3	2	57	62	1	1	6	8
14. พรรณาวุฒาจารย์	4	2	71	77	1	1	6	8
15. คำตากลา ราชประชาสงเคราะห์	4	2	74	80	1	1	6	8
16. กุดบากพัฒนศึกษา	4	2	72	78	1	1	6	8
17. มัชฌิมวาริชภูมิ	4	3	51	59	1	1	6	8
18. ร่มเกล้า	4	2	67	73	1	1	6	8
รวม	54	37	841	932	18	18	108	144

ตาราง 5 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 10 โรงเรียน

โรงเรียน	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	ผู้บริหาร	ครูแนะแนว	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูแนะแนว	ครูผู้สอน	รวม
1. สกลนครพัฒนศึกษา	5	2	83	90	1	1	7	9
2. กุสุมาลย์วิทยาาคม	4	3	74	81	1	1	7	9
3. พังโคนวิทยาาคม	4	2	92	98	1	1	7	9
4. บานมวงพิทยาคม	4	2	80	86	1	1	7	9
5. อากาศอำนวยศึกษา	4	2	128	134	1	1	7	9
6. เตรียมอุดมศึกษา*	5	5	108	118	1	1	7	9
7. มัชฌิมวารนวิลาส*	5	3	136	144	1	1	7	9
8. สว่างแดนดิน*	5	6	125	136	1	1	7	9
9. ธาตุнарายณ์วิทยา*	6	4	147	157	1	1	7	9
10. สกลราชวิทยานุกูล*	5	8	187	200	1	1	7	9
รวม	47	37	1,160	1,244	10	10	70	90

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียดดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

- 1.1 ผู้บริหาร
- 1.2 ครูแนะแนว
- 1.3 ครูผู้สอน

2. ขนาดโรงเรียน

2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
2. การจูงใจ
3. เทคโนโลยีสารสนเทศ
4. บุคลากร
5. วัฒนธรรมองค์การ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 5 งาน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งประกอบด้วย

1. งานบริการรวบรวมข้อมูลนักเรียนรายบุคคล
2. งานบริการสารสนเทศ
3. งานบริการให้คำปรึกษา
4. งานบริการจัดวางตัวบุคคล
5. งานบริการติดตามและประเมินผล

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert's Scale) มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผล / ประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผล / ประสิทธิภาพการดำเนินงาน
 แน่แนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับ
 มาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผล / ประสิทธิภาพการดำเนินงาน
 แน่แนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับ
 ปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผล / ประสิทธิภาพการดำเนินงาน
 แน่แนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครอยู่ในระดับ
 น้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผล / ประสิทธิภาพการดำเนินงาน
 แน่แนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครอยู่ในระดับ
 น้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับ
 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อและประสิทธิผลการดำเนินงานแน่แนวในโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนน
 เป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 ปัจจัยที่ส่งผล / ประสิทธิภาพการดำเนินงาน
 แน่แนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับ
 มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 ปัจจัยที่ส่งผล / ประสิทธิภาพการดำเนินงาน
 แน่แนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 ปัจจัยที่ส่งผล / ประสิทธิภาพการดำเนินงาน
 แน่แนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับ
 ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 ปัจจัยที่ส่งผล / ประสิทธิภาพการดำเนินงาน
 แน่แนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ใน
 ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 ปัจจัยที่ส่งผล / ประสิทธิภาพการดำเนินงาน
 แนวโน้มในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับ
 น้อยที่สุด

4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 ตามขั้นตอนต่อไปนี้

4.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยข้อมูล
 จาก การศึกษาตามข้อ 1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับปัจจัย
 ที่ส่งผล กับประสิทธิภาพการดำเนินงานแนวโน้มในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร แล้วกำหนดคำถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า
 (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert's Scale)

4.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา
 วิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้อง
 กับจุดมุ่งหมายของการวิจัย

4.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการ
 ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4.5 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
 ความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา
 (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording)
 และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิด
 ความสมบูรณ์ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน

4.6 คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ มีดังนี้

4.6.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาระดับ
 ปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์การสอนระดับ
 บัณฑิตศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

4.6.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
 ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.6.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.6.2 ผู้บริหารการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 1 คน คือ นางมณีรัตน์ พัวโพธิ์ นักวิชาการศึกษา
ชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

4.6.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 1 คน คือ นายบรรดา แก้วบัวสา ผู้อำนวยการโรงเรียน
มัธยมวาริชภูมิ อำเภовาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร

4.6.4 ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 1 คน คือ นางสุภาภรณ์ ภูดินทราย ครูเชี่ยวชาญ
โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ อำเภовาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร

4.7 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
แล้วนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาแก้ไขอีกครั้ง

4.8 นำโครงการวิจัยและแบบสอบถาม เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามด้วยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้
(Try out) กับ ผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาอุดรธานี จำนวน 50 ชุด มีรายละเอียดดังนี้

4.8.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 4 โรงเรียน ๆ ละ 5 คน
ซึ่งเป็นผู้บริหาร 1 คน ครูแนะแนว 1 คน และครูผู้สอน 3 คน รวม 20 คน

4.8.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 3 โรงเรียน ๆ ละ 5 คน
ซึ่งเป็นผู้บริหาร 1 คน ครูแนะแนว 1 คน และครูผู้สอน 3 คน รวม 15 คน

4.8.3 โรงเรียนใหญ่ / ใหญ่พิเศษ จำนวน 3 โรงเรียน ๆ ละ 5 คน
ซึ่งเป็นผู้บริหาร 1 คน ครูแนะแนว 1 คน และครูผู้สอน 3 คน รวม 15 คน

4.9 นำข้อคำถามที่ได้มาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์อำนาจจำแนก (Discrimination
Power) โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation)

ตามวิธีการของเพียร์สัน ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม (Reliability) ซึ่งข้อคำถาม
ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไป โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
(Alpha coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach

4.10 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอกิจกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4.11 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

จากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมดังนี้

5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน
เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

5.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยัง ผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน
ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 336 คน โดยจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง
ทางไปรษณีย์ และทางออนไลน์ โดยกำหนดระยะเวลาส่งแบบสอบถามคืน

5.3 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของ
ข้อมูลกรณีได้รับแบบสอบถามไม่ครบ ผู้วิจัยออกติดตามแบบสอบถามด้วยตนเองจนครบ

5.4 นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน มาทำการวิเคราะห์
ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

6. การจัดทำข้อมูล

การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

6.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดตรวจสอบความถูกต้อง
และความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม

6.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อ
ตามเกณฑ์ที่กำหนด

6.3 นำคะแนนที่ได้จากข้อ 6.2 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้
โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

6.4 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) ถ้าค่าระหว่าง -1 – $+1$ โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางคล้ายตามกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปัจจัยที่ส่งผลและประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กัน หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ไม่มีความสัมพันธ์กัน จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ซึ่งพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากุล, หน้า 336 – 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

6.5 การวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ในการหาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร

7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

7.1 สถิติพื้นฐาน

7.1.1 ร้อยละ (Percentage)

7.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

7.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

7.2 สถิติที่ใช้ในการหาค่าเครื่องมือ

7.2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item–Total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson)

7.2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient)

7.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

7.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 และ สมมติฐานข้อที่ 2 ในภาพรวม และรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

7.3.2 สมมติฐานข้อที่ 3 และ สมมติฐานข้อที่ 4 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยสถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน ใช้สถิติ (F – test) แบบการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

7.3.3 สมมติฐานข้อที่ 3 และ สมมติฐานข้อที่ 4 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดของโรงเรียนและสถานภาพ

การดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติ ทดสอบ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จัดทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่

7.3.4 สมมติฐานข้อที่ 5 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient)

7.3.5 สมมติฐานข้อที่ 6 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน แนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร

ในการหาแนวทางพัฒนานั้น ถ้าผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลด้านใด มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยจะนำปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนในด้านดังกล่าว มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน แล้วสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน มีรายละเอียดดังนี้

1. คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญแนวทางพัฒนา มีดังนี้

1.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์การสอนระดับบัณฑิตศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 ผู้บริหารการศึกษา วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร จำนวน 2 คน

1.2.1 นายชลารุช สามาอาพัฒน์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร

1.2.2 นางมณีรัตน์ พัวโพธิ์ นักวิชาการศึกษาระดับชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร

1.3 ผู้บริหาร วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร จำนวน 3 คน

1.3.1 นายบรรดา แก้วบัวสา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ

1.3.2 ดร.ประจักษ์ เข้มไคร ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียน สกลนครพัฒนศึกษา

1.3.3 นายภัทรพล ประเสริฐแก้ว ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวาริชวิทยา

1.4 ครูผู้สอน วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการศึกษาและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร จำนวน 3 คน

1.4.1 นางสุภาภรณ์ ภูตินทราย ครูเชี่ยวชาญ ปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานวิชาการ และครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ

1.4.2 นางสาวสุพิชญา ดาบโสมศรี ครูชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานแนะแนวและครูแนะแนว โรงเรียนหนองหลวงศึกษา

1.4.2 นางสาวอนุสรุา บุตรเพ็ง ครูชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอน และผู้ปฏิบัติงานแนะแนว โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้นำปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์ แล้วนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความถูกต้องเหมาะสม แล้วนำไปใช้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่าน เพื่อผู้เชี่ยวชาญจะได้ให้แนวทางในการพัฒนาต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอแนวทางการพัฒนามาวิเคราะห์ข้อมูลในการจัดทำแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอเป็นรายชื่อเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลงานวิจัยในครั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนด
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
\bar{x}	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน ร้อยละ
R	แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
p	แทน ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม
F	แทน ค่าสถิติการแจกแจง (F-test)
df	แทน ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ
SS	แทน ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
MS	แทน ค่าความแปรปรวน
*	แทน การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวกับประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
X	แทน	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนว
X_1	แทน	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
X_2	แทน	การจูงใจ
X_3	แทน	เทคโนโลยีสารสนเทศ
X_4	แทน	บุคลากร
X_5	แทน	วัฒนธรรมองค์กร
Y	แทน	ประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน
Y_1	แทน	ด้านงานบริการรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล
Y_2	แทน	ด้านงานบริการสารสนเทศ
Y_3	แทน	ด้านงานบริการให้คำปรึกษา
Y_4	แทน	ด้านงานจัดวางตัวบุคคล
Y_5	แทน	ด้านงานบริการติดตามผลและประเมินผล
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
a	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน
$S.E._b$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปรพยากรณ์
$S.E._{est}$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
Y'	แทน	ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน ในรูปคะแนนดิบ
Z'	แทน	ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน โดยการหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนว ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก” โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 3 “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนที่ต่างกันมีความแตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน ใช้การทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4. การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนว ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน” ใช้การทดสอบ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD.

วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

5. การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน
แนะแนวในโรงเรียนกับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน
มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน
(Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

6. การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน
แนะแนวในโรงเรียน อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงาน
แนะแนว ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์
การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 3 แนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน
แนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ผู้บริหาร
ครูแนะแนว และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
จำนวน 45 โรงเรียน ซึ่งมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 336 คน เป็นผู้บริหาร
จำนวน 45 คน ครูแนะแนว จำนวน 45 คน และครูผู้สอน จำนวน 246 คน ดังตาราง 6

ตาราง 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ
การดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
1.1 ผู้บริหาร	45	13.39
1.2 ครูผู้แนะแนว	45	13.39
1.3 ครูผู้สอน	246	73.22
รวม	336	100
2. ขนาดของโรงเรียน		
2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียน จำนวน 1-499 คน)	102	30.35
2.2 โรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียน จำนวน 500-1499 คน)	144	42.86
2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ (นักเรียน จำนวน 1500 คนขึ้นไป)	90	26.79
รวม	336	100

จากตาราง 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 336 คน
จำแนก ตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า เป็นผู้บริหาร จำนวน 45 คน คิดเป็น
ร้อยละ 13.39 เป็นครูแนะแนว จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 13.39 เป็นครูผู้สอน
จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 73.22

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม
ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86 โรงเรียน
ขนาดเล็ก จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 30.35 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ
จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 26.79

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐานของการวิจัย

1. การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

1.1 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 7

ตาราง 7 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน โดยรวม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน	ค่าสถิติ (n=336)		การแปลผล	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.57	0.60	มากที่สุด	2
2. ด้านแรงจูงใจ	4.58	0.55	มากที่สุด	1
3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.20	0.67	มาก	5
4. ด้านบุคลากร	4.27	0.59	มาก	4
5. ด้านวัฒนธรรมองค์กร	4.44	0.60	มาก	3
รวม	4.41	0.43	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.58$) และ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.57$) อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 4.44$) ด้านบุคลากร ($\bar{X} = 4.27$) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.20$)

ดังนั้นผลการวิจัยการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนจึงมีความสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว ครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

1.2 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนว
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน วิทยาด้าน ดังตาราง 8 - 12

ตาราง 8 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
ครูแนะแนว และครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนว ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ค่าสถิติ (n=336)		การ แปลผล	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1.ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.59	0.68	มากที่สุด	3
2.ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทางวิชาการที่ประจักษ์แก่ครูและบุคลากร	4.60	0.69	มากที่สุด	2
3.ผู้บริหารมีการสร้างสรรค์และพัฒนา การทำงานอยู่เสมอ	4.61	0.73	มากที่สุด	1
4.ผู้บริหารใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน	4.58	0.75	มากที่สุด	4
5.ผู้บริหารมีความสามารถในการประสาน งานกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่น ๆ	4.53	0.72	มากที่สุด	7
6.ผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล การปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ	4.54	0.74	มากที่สุด	6
7.ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน	4.56	0.70	มากที่สุด	5
รวม	4.57	0.60	มากที่สุด	

จากตาราง 8 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด

ทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารมีการสร้างสรรค์ และพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.61$) ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการที่ประจักษ์แก่ครูและบุคลากร ($\bar{X} = 4.60$) และผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการก้าวหน้าต่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.59$)

ตาราง 9 ระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูแนะแนว และครูผู้สอน ด้านการจูงใจ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานแนะแนว ด้านการจูงใจ	คาสถิติ (n=336)		การ แปลผล	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1.ผู้บริหารมีการสร้างจุดมุ่งหมาย ในการทำงาน	4.54	0.65	มากที่สุด	7
2.ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ บุคลากรในโรงเรียน	4.61	0.66	มากที่สุด	2
3.ผู้บริหารจัดระบบงานและมอบหมายงาน ตามความสามารถของครูและบุคลากร ในโรงเรียน	4.57	0.70	มากที่สุด	6
4.ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร แสดงความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะ	4.58	0.67	มากที่สุด	5
5.ผู้บริหารจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และสภาพแวดล้อมเพื่อการปฏิบัติงาน	4.59	0.68	มากที่สุด	4
6.ผู้บริหารยกย่อง ชมเชย หรือประกาศ เกียรติคุณแก่ครูและบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น	4.62	0.67	มากที่สุด	1
7.ผู้บริหารมีความเป็นมิตรกับครู และบุคลากรในโรงเรียน	4.60	0.70	มากที่สุด	3
รวม	4.58	0.55	มากที่สุด	

จากตาราง 9 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนว
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการจูงใจ
โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ
มากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารยกย่อง
ชมเชย หรือประกาศเกียรติคุณแก่ครูและบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น ($\bar{X} = 4.62$) ผู้บริหาร
สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.61$) และผู้บริหารมีความเป็นมิตร
กับครูและบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.60$)

ตาราง 10 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหาร
ครูแนะแนวและครูผู้สอน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนว ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ค่าสถิติ (n=336)		การ แปลผล	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1.โรงเรียนมีการใช้เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ เพื่อจัดเก็บสารสนเทศภายในกลุ่มงาน	4.30	0.77	มาก	1
2.โรงเรียนมีสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสม และพร้อมใช้งาน	4.22	0.83	มาก	4
3.โรงเรียนมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยี เพื่อการบริหารจัดการที่ดี และสอดคล้อง กับความต้องการของโรงเรียน	4.22	0.82	มาก	3
4.โรงเรียนมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยี เพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุด	4.19	0.78	มาก	5
5.โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบ สารสนเทศในการบริหารจัดการได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	4.11	0.89	มาก	7
6.โรงเรียนมีระบบฐานข้อมูลในด้านต่าง ๆ ที่ เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานในโรงเรียน	4.24	0.76	มาก	2

ตาราง 10 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนว ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	คาสถิติ (n=336)		การ แปลผล	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
7.โรงเรียนมีผู้รับผิดชอบต่อการบำรุงรักษา เทคโนโลยี และพัฒนาระบบฐานข้อมูล อย่างเหมาะสม	4.17	0.79	มาก	6
รวม	4.20	0.67	มาก	

จากตาราง 10 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ โรงเรียนมีการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อจัดเก็บสารสนเทศภายในกลุ่มงาน ($\bar{X} = 4.30$) โรงเรียนมีระบบฐานข้อมูลในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.24$) และโรงเรียนมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการที่ดี และสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.22$)

ตาราง 11 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหาร
ครูแนะแนว และครูผู้สอน ด้านบุคลากร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนว ด้านบุคลากร	คาสถิติ (n=336)		การ แปลผล	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1.โรงเรียนมีนโยบาย มาตรฐานและ จุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูและบุคลากร ไว้อย่างชัดเจน	4.20	0.83	มาก	6

ตาราง 11 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนว ด้านบุคลากร	คาสถิติ (n=336)		การ แปลผล	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
2.โรงเรียนจัดอบรมให้ความรู้แก่ครู และบุคลากรตามความเหมาะสมก่อน การมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	4.20	0.82	มาก	5
3.โรงเรียนกำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้ สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการ ในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากร ทางการศึกษา	4.28	0.80	มาก	4
4.โรงเรียนดำเนินการอบรมครูและบุคลากร ตามหลักสูตรการพัฒนาที่กำหนด	4.16	0.87	มาก	7
5.โรงเรียนนำผลการประเมินพัฒนาตนเอง ของครูและบุคลากรไปใช้ในการพัฒนา สถานศึกษา	4.33	0.77	มาก	3
6.โรงเรียนมีการจัดอบรมเพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้กับครูและบุคลากร	4.41	0.77	มาก	1
7.โรงเรียนมีการติดตามและประเมินผล การพัฒนาครูและบุคลากร	4.37	0.79	มาก	2
รวม	4.27	0.59	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ
จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ โรงเรียนมีการจัดอบรมเพื่อปลูกฝังคุณธรรม
จริยธรรมให้กับครูและบุคลากร ($\bar{X} = 4.41$) โรงเรียนมีการติดตามและประเมินผล
การพัฒนาครูและบุคลากร ($\bar{X} = 4.37$) และโรงเรียนนำผลการประเมินพัฒนาตนเอง
ของครูและบุคลากรไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.33$) ตามลำดับ

ตาราง 12 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหาร
ครูแนะแนว และครูผู้สอน ด้านวัฒนธรรมองค์การ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนว ด้านวัฒนธรรมองค์การ	คาสถิติ (n=336)		การ แปลผล	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1.ผู้บริหารให้การยอมรับความสามารถ ในการปฏิบัติงานของครู	4.38	0.62	มาก	6
2.ผู้บริหารได้กำหนดแนวทางที่ควรปฏิบัติ ไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้ครูและบุคลากร ในสถานศึกษาได้ปฏิบัติอย่างถูกต้อง	4.45	0.62	มาก	4
3.ครูและบุคลากรในสถานศึกษายินดี ที่จะปฏิบัติงานตามคำสั่งของสถานศึกษา ด้วยความเต็มใจ	4.37	0.69	มาก	7
4.ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความ สามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.47	0.68	มาก	3
5.ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีการปฏิบัติ ตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด	4.47	0.67	มาก	2
6.ครูและบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงาน ด้วยความทุ่มเทเพื่อเป้าหมายขององค์การ	4.45	0.71	มาก	5
7.สถานศึกษาให้ความสำคัญกับระบบอาวุโส	4.49	0.71	มาก	1
รวม	4.44	0.60	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านวัฒนธรรมขององค์การ
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ
โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ สถานศึกษาให้ความสำคัญ
กับระบบอาวุโส ($\bar{X} = 4.49$) ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีการปฏิบัติตามกฎหมาย

อย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.47$ S.D 0.67) และครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.47$ S.D 0.68)

ดังนั้นผลการวิจัยการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนจึงมีความสอดคล้องกับสมมติฐานข้องานวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว ครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้

2.1 ระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน โดยรวมดังตาราง 13

ตาราง 13 ระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน โดยรวม

ประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนว	คาสถิติ (n=336)		การแปลผล	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1 ด้านงานบริการรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.58	0.47	มากที่สุด	1
2 ด้านงานบริการสารสนเทศ	4.46	0.59	มาก	3
3 ด้านงานบริการให้คำปรึกษา	4.57	0.45	มากที่สุด	2
4 ด้านงานบริการจัดวางตัวบุคคล	4.40	0.56	มาก	4
5 ด้านงานบริการติดตามผลและประเมินผล	3.80	0.64	มาก	5
รวม	4.36	0.26	มาก	

จากตาราง 13 พบว่า ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านงานบริการรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.58$) และด้านงานบริการให้คำปรึกษา ($\bar{X} = 4.57$) อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านงานบริการสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.46$) ด้านงานบริการจัดวางตัวบุคคล ($\bar{X} = 4.40$) และด้านงานบริการติดตามผลและประเมินผล ($\bar{X} = 3.80$)

ดังนั้นผลการวิจัยการศึกษาประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนจึงมีความสอดคล้องกับสมมติฐานข้องานวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

2.2 ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 14 – 18

ตาราง 14 ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน ด้านงานบริการรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล

ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนว ด้านงานบริการรวบรวมข้อมูล นักเรียนเป็นรายบุคคล	คาสถิติ (n=336)		การ แปลผล	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1.การดำเนินการสำรวจข้อมูลนักเรียน เป็นรายบุคคล	4.45	0.72	มาก	7
2.การศึกษาสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา นักเรียนเป็นรายกรณี	4.45	0.79	มาก	8
3.การใช้เครื่องมือและวิธีต่าง ๆ ในการสำรวจ ข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.48	0.69	มาก	6

ตาราง 14 (ต่อ)

ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนว ด้านงานบริการรวบรวมข้อมูล นักเรียนเป็นรายบุคคล	ค่าสถิติ (n=336)		การ แปลผล	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
4.โรงเรียนจัดให้นักเรียนมีการทดสอบ สติปัญญา ความถนัด ความสนใจ และบุคลิกภาพ เพื่อให้นักเรียนได้รู้จัก และเข้าใจตนเอง	4.60	0.61	มากที่สุด	5
5.โรงเรียนมีการสำรวจความต้องการ ความช่วยเหลือในด้านการปรับตัวกับเพื่อน การเข้าใจตนเอง และบุคลิกภาพของนักเรียน	4.67	0.60	มากที่สุด	2
6.การเยี่ยมบ้านและสัมภาษณ์สมาชิกในบ้าน เพื่อให้ทราบข้อมูลนักเรียนอย่างครบถ้วน	4.64	0.60	มากที่สุด	4
7.การจัดเก็บรวบรวมข้อมูลของนักเรียนทุกคน อย่างเป็นระบบ	4.68	0.58	มากที่สุด	1
8.การจัดให้นักเรียนเขียนอัตชีวประวัติ ของตนเองเพื่อให้ครูได้รู้จักนักเรียนดีขึ้น	4.66	0.62	มากที่สุด	3
รวม	4.58	0.47	มากที่สุด	

จากตาราง 14 พบว่า ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านงานบริการรวบรวมข้อมูล
นักเรียนเป็นรายบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) เมื่อพิจารณารายข้อ
พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ ดังนี้ การจัดเก็บรวบรวมข้อมูลของนักเรียนทุกคน
อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.68$) โรงเรียนมีการสำรวจความต้องการความช่วยเหลือ
ในด้านการปรับตัวกับเพื่อนการเข้าใจตนเองและบุคลิกภาพของนักเรียน ($\bar{X} = 4.67$)
การจัดให้นักเรียนเขียนอัตชีวประวัติของตนเองเพื่อให้ครูได้รู้จักนักเรียนดีขึ้น ($\bar{X} = 4.66$)
และการจัดให้นักเรียนเขียนอัตชีวประวัติของตนเองเพื่อให้ครูได้รู้จักนักเรียนดีขึ้น
($\bar{X} = 4.64$) ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 15 ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว
และครูผู้สอน ด้านงานบริการสารสนเทศ

ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนว ด้านงานบริการสารสนเทศ	คาสถิติ (n=336)		การ แปลผล	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1.การประชุมผู้ปกครองเพื่อชี้แจงเกี่ยวกับ หลักสูตร และการเรียนของนักเรียน	4.34	0.74	มาก	8
2.การให้ข้อมูลข่าวสารความรู้ที่จำเป็น เพื่อการตัดสินใจ	4.47	0.69	มาก	4
3.การนำเสนอข้อมูลข่าวสารความรู้ที่จำเป็น และเหมาะสมแก่นักเรียนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น รายการเสียงตามสายของโรงเรียน เป็นต้น	4.44	0.71	มาก	6
4.การนำเสนอข้อมูลข่าวสารความรู้ที่ให้ ปัจจุบันและตรงกับความต้องการของนักเรียน	4.45	0.70	มาก	5
5.การจัดมุมสนเทศ บริการข้อมูล ทางการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม ให้กับนักเรียน	4.43	0.73	มาก	7
6.การจัดป้ายสนทศ เพื่อให้ข้อมูลข่าวสาร ต่าง ๆ ที่จำเป็นและทันสมัยแก่นักเรียน	4.62	2.20	มากที่สุด	1
7.จัดทัศนศึกษาตามสถาบันการศึกษา และแหล่งเรียนรู้อาชีพ	4.48	0.71	มาก	3
8.การรวมจัดปฐมนิเทศนักเรียนใหม่ เพื่อให้ สามารถปรับตัวอยู่ในสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ ได้	4.49	0.71	มาก	2
รวม	4.46	0.59	มาก	

จากตาราง 15 พบว่า ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านงานบริการสารสนเทศ
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด

เพียงข้อเดียว คือ การจัดป้ายสารสนเทศเพื่อให้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็น และทันสมัยแก่นักเรียน ($\bar{X} = 4.62$) ส่วนข้ออื่น ๆ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ การรวมจัดปฐมนิเทศนักเรียนใหม่เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ ได้ ($\bar{X} = 4.49$) จัดทัศนศึกษาตามสถาบันการศึกษาและแหล่งเรียนรู้อาชีพ ($\bar{X} = 4.48$) และการให้ข้อมูลข่าวสารความรู้ที่จำเป็นเพื่อการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.47$)

ตาราง 16 ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน ด้านงานบริการให้คำปรึกษา

ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนว ด้านงานบริการให้คำปรึกษา	ค่าสถิติ (n=336)		การ แปลผล	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1.การจัดให้มีบริการให้คำปรึกษาแก่นักเรียน ในช่องทางต่าง ๆ	4.55	0.69	มากที่สุด	8
2.การสำรวจปัญหาเพื่อให้คำปรึกษา	4.63	0.61	มากที่สุด	1
3.การให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล และรายกลุ่ม	4.56	0.64	มากที่สุด	5
4.มีแบบบันทึกข้อมูลการให้คำปรึกษา เป็นรายบุคคล และเป็นรายแก่นักเรียนกลุ่ม	4.59	0.66	มากที่สุด	2
5.มีผลการดำเนินงานตามขั้นตอน ระยะเวลา และวิธีการที่ใช้ในการบริการให้คำปรึกษา เป็นรายกลุ่มและรายบุคคล	4.55	0.67	มากที่สุด	7
6.โรงเรียนมีการจัดให้คำปรึกษา แก่ผู้ปกครองของนักเรียนเพื่อให้เกิด ความเข้าใจและร่วมมือกันแก้ปัญหา เกี่ยวกับตัวนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.58	0.67	มากที่สุด	3

ตาราง 16 (ต่อ)

ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนว ด้านงานบริการให้คำปรึกษา	คาสติติ (n=336)		การ แปลผล	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
7.โรงเรียนมีการดำเนินการส่งต่อนักเรียน ให้แก่ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในกรณี ที่นักเรียนมีปัญหาซับซ้อนเกินไป เพื่อให้ นักเรียนได้รับคำปรึกษาและแนวทางการ การแก้ปัญหาที่ดีที่สุด	4.56	0.67	มากที่สุด	6
8.การปรึกษากับผู้ปกครองนักเรียน เพื่อร่วมมือแก้ไขปัญหที่เกี่ยวกับ นักเรียนเป็นรายบุคคล	4.57	0.67	มากที่สุด	4
รวม	4.57	0.45	มากที่สุด	

จากตาราง 16 พบว่า ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านงานบริการให้คำปรึกษา
โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด
ทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ การสำรวจปัญหาเพื่อให้คำปรึกษา
($\bar{X} = 4.63$) มีแบบบันทึกข้อมูลการให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล และเป็นรายแก่นักเรียน
กลุ่ม ($\bar{X} = 4.59$) และการปรึกษากับผู้ปกครองนักเรียน เพื่อร่วมมือแก้ไขปัญหา
ที่เกี่ยวกับนักเรียนเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.58$)

ตาราง 17 ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว
และครูผู้สอน ด้านงานบริการจัดวางตัวบุคคล

ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนว ด้านงานบริการจัดวางตัวบุคคล	คาสถิติ (n=336)		การ แปลผล	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1.การจัดนักเรียนให้เข้าร่วมกิจกรรม เสริมหลักสูตรตามความถนัดหรือที่สนใจ	4.52	0.60	มากที่สุด	1
2.การจัดบริการข้อมูลการศึกษาต่อ แก่นักเรียน เพื่อให้นักเรียนได้เลือกสาขาวิชา ที่จะศึกษาต่อที่เหมาะสมกับความถนัด ของนักเรียน	4.31	0.79	มาก	6
3.การจัดส่งตัวนักเรียนที่มีปัญหาด้านสุขภาพ หรือมีความผิดปกติได้รับการบำบัดรักษา	4.43	0.64	มาก	5
4.ส่งเสริมช่วยเหลือนักเรียนให้มีรายได้พิเศษ ระหว่างเรียน	4.30	0.81	มาก	7
5.ส่งเสริมให้นักเรียนใช้เวลาว่าง ให้เกิดประโยชน์ เช่น ทำงานพิเศษ ระหว่างปิดภาคเรียน	4.44	0.64	มาก	4
6.โรงเรียนมีการจัดชมรมต่าง ๆ ให้นักเรียน มีส่วนร่วมตามความสนใจของนักเรียน	4.29	0.80	มาก	8
7.การพิจารณาคัดเลือกนักเรียน เข้ารับทุนการศึกษา	4.46	0.65	มาก	3
8.การจัดสอนซ่อมเสริมให้แก่นักเรียน ตามความเหมาะสม	4.46	0.63	มาก	2
รวม	4.40	0.56	มาก	

จากตาราง 17 พบว่า ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านงานบริการจัดวางตัวบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดเพียงข้อเดียว คือ การจัดนักเรียนให้เข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตรตามความถนัดหรือที่สนใจ ($\bar{X} = 4.52$) ส่วนข้ออื่น ๆ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ 8.การจัดสอนซ่อมเสริมให้แก่นักเรียนตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.46$ S.D = 0.63) การพิจารณาคัดเลือกนักเรียนเข้ารับทุนการศึกษา ($\bar{X} = 4.46$ S.D = 0.65) ส่งเสริมให้นักเรียนใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ เช่น ทำงานพิเศษระหว่างปิดภาคเรียน ($\bar{X} = 4.44$)

ตาราง 18 ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน ด้านงานบริการติดตามผลและประเมินผล

ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนว ด้านงานบริการติดตามผลและประเมินผล	ค่าสถิติ (n=336)		การ แปลผล	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1.การจัดนักเรียนให้เข้าร่วมกิจกรรม เสริมหลักสูตรตามความถนัดหรือที่สนใจ	3.86	0.83	มาก	2
2.การจัดบริการข้อมูลการศึกษาต่อแก่นักเรียน เพื่อให้นักเรียนได้เลือกสาขาวิชาที่จะศึกษาต่อ ที่เหมาะสมกับความถนัดของนักเรียน	3.78	0.77	มาก	4
3.การจัดส่งตัวนักเรียนที่มีปัญหาด้านสุขภาพ หรือมีความผิดปกติได้รับการบำบัดรักษา	3.79	0.76	มาก	3
4.ส่งเสริมช่วยเหลือนักเรียนให้มีรายได้พิเศษ ระหว่างเรียน	3.78	0.80	มาก	5
5.ส่งเสริมให้นักเรียนใช้เวลาว่างให้เกิด ประโยชน์ เช่น ทำงานพิเศษระหว่างปิด ภาคเรียน	3.76	0.81	มาก	6

ตาราง 18 (ต่อ)

ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนว ด้านงานบริการติดตามผลและประเมินผล	คาสถิติ (n=336)		การ แปลผล	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
6.โรงเรียนมีการจัดชมรมต่าง ๆ ให้นักเรียน มีส่วนร่วมตามความสนใจของนักเรียน	3.78	0.80	มาก	5
7.การพิจารณาคัดเลือกนักเรียน เข้ารับทุนการศึกษา	3.88	0.80	มาก	1
8.การจัดสอนซ่อมเสริมให้แก่นักเรียน ตามความเหมาะสม	3.78	0.80	มาก	5
รวม	3.79	0.64	มาก	

จากตาราง 18 พบว่า ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านงานบริการติดตามผลและประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ การพิจารณาคัดเลือกนักเรียนเข้ารับทุนการศึกษา ($\bar{X} = 3.88$) การจัดนักเรียนให้เข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตรตามความถนัดหรือที่สนใจ ($\bar{X} = 3.86$) และการจัดส่งตัวนักเรียนที่มีปัญหาด้านสุขภาพหรือมีความผิดปกติได้รับการบำบัดรักษา ($\bar{X} = 3.79$)

ดังนั้นผลการวิจัยของการศึกษาประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนจึงสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหารครูแนะแนว ครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก ”

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน ที่ต่างกันมีความแตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F - test)

แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้ วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3.1 ผลการเปรียบเทียบ ระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 19

ตาราง 19 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานแนะแนวของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงาน แนะแนว	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านภาวะ ผู้นำของ ผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	98.545	2	49.273	703.855	.000
	ภายในกลุ่ม	23.311	333	.070		
	รวม	121.857	335			
2. ด้าน การจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	60.003	2	30.002	240.165	.000
	ภายในกลุ่ม	41.598	333	.125		
	รวม	101.601	335			
3. ด้าน เทคโนโลยี สารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	39.250	2	19.625	57.675	.000
	ภายในกลุ่ม	113.309	333	.340		
	รวม	152.560	335			
4. ด้าน บุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	12.358	2	6.179	19.248	.000
	ภายในกลุ่ม	106.896	333	.321		
	รวม	119.253	335			

ตาราง 19 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผล ต่อ การดำเนินงาน แนะแนว	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
5. ด้าน วัฒนธรรม องค์การ	ระหว่างกลุ่ม	25.603	2	12.802	44.729	.000
	ภายในกลุ่ม	95.305	333	.286		
	รวม	120.908	335			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	30.319	2	15.159	148.394	.000
	ภายในกลุ่ม	34.018	333	.102		
	รวม	64.337	335			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยทางการดำเนินงาน
แนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม
และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยจึงทำ
การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)
ดังตาราง 20

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ
 ดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 สกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน จำแนกตาม
 สถานภาพการดำรงตำแหน่งเป็นรายคู่ ตามวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงาน แนะแนว	สถานภาพ	\bar{X}	ผู้บริหาร	ครูแนะแนว	ครูผู้สอน
			4.84	3.20	4.77
1. ด้านภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร	ผู้บริหาร	4.84	-	1.64*	0.07*
	ครูแนะแนว	3.20	-	-	-1.57*
	ครูผู้สอน	4.77	-	-	-
		\bar{X}	4.88	3.52	4.73
2. ด้าน การจูงใจ	ผู้บริหาร	4.88	-	1.36*	0.15*
	ครูแนะแนว	3.52	-	-	-1.21*
	ครูผู้สอน	4.73	-	-	-
		\bar{X}	4.81	3.50	4.23
3. ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ	ผู้บริหาร	4.81	-	1.31*	0.58*
	ครูแนะแนว	3.50	-	-	-0.73*
	ครูผู้สอน	4.23	-	-	-
		\bar{X}	4.55	3.83	4.31
4. ด้านบุคลากร	ผู้บริหาร	4.55	-	0.72*	0.24*
	ครูแนะแนว	3.83	-	-	-0.48*
	ครูผู้สอน	4.31	-	-	-
		\bar{X}	3.81	4.23	4.59
5. ด้านวัฒนธรรม องค์กร	ผู้บริหาร	3.81	-	-0.42*	-0.78*
	ครูแนะแนว	4.23	-		-0.36*
	ครูผู้สอน	4.59	-		

ตาราง 20 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงาน แนะแนว	สถานภาพ	\bar{X}	ผู้บริหาร	ครูแนะแนว	ครูผู้สอน
			4.58	3.65	4.53
รวม	ผู้บริหาร	4.58	-	0.93*	0.05*
	ครูแนะแนว	3.65	-		-0.88*
	ครูผู้สอน	4.53	-		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ
การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม
พบว่า ผู้บริหาร มีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน และครูแนะแนว อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 และครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่าครูแนะแนว อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
ด้านการจูงใจ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านบุคลากร ผู้บริหารมีความคิดเห็น
น้อยกว่าครูผู้สอน และครูแนะแนว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูผู้สอน
มีความคิดเห็นมากกว่าครูแนะแนว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ส่วนด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่าครูแนะแนว
และผู้บริหาร ส่วนครูแนะแนวมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานแนะแนว
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารครูแนะแนว และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ดังตาราง 21

ตาราง 21 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ การดำเนินงาน แนะแนว	ขนาด	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร	เล็ก	.865	2	.433	1.190	.305
	กลาง	120.991	333	.363		
	ใหญ่/ใหญ่ พิเศษ	121.857	335			
2. ด้าน การจูงใจ	เล็ก	1.969	2	.985	3.291*	.038
	กลาง	99.632	333	.299		
	ใหญ่/ใหญ่ พิเศษ	101.601	335			
3. ด้าน เทคโนโลยี สารสนเทศ	เล็ก	23.018	2	11.509	29.585**	.000
	กลาง	129.541	333	.389		
	ใหญ่/ใหญ่ พิเศษ	152.560	335			
4. ด้าน บุคลากร	เล็ก	20.596	2	10.298	34.759**	.000
	กลาง	98.657	333	.296		
	ใหญ่/ใหญ่ พิเศษ	119.253	335			
5. ด้าน วัฒนธรรม องค์กร	เล็ก	9.256	2	4.628	13.803**	.000
	กลาง	111.652	333	.335		
	ใหญ่/ใหญ่ พิเศษ	120.908	335			

ตาราง 21 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงาน แนะแนว	ขนาด	SS	Df	MS	F	Sig.
รวม	เล็ก	6.833	2	3.417	19.785**	.000
	กลาง	57.504	333	.173		
	ใหญ่/ใหญ่ พิเศษ	64.337	335			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 ผลจากการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนว
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเทคโนโลยี
สารสนเทศ ด้านบุคลากร และด้านวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ.01 และด้านการจูงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05
ส่วนด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงนำด้านที่มีความแตกต่างกัน
มาทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)
ดังตาราง 22

ตาราง 22 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Sheffe's Method) และ LSD)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนว	ขนาด	\bar{X}	เล็ก	กลาง	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ
			4.50	4.59	4.63
1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Sheffe's Method)	เล็ก	4.50	-	-0.90	-0.13
	กลาง	4.59	-	-	-0.04
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.63	-	-	-
		\bar{X}	4.47	4.63	4.66
2. ด้านการจูงใจ (LSD)	เล็ก	4.47	-	-0.16*	-0.19*
	กลาง	4.63	-	-	-0.03
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.66	-	-	-
		\bar{X}	3.90	4.18	4.60
3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Sheffe's Method)	เล็ก	3.90	-	-0.28*	-0.70*
	กลาง	4.18	-	-	-0.42*
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.60	-	-	-
		\bar{X}	3.99	4.25	4.64
4. ด้านบุคลากร (Sheffe's Method)	เล็ก	3.99	-	-0.26*	-0.65*
	กลาง	4.25	-	-	-0.39*
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.64	-	-	-
		\bar{X}	4.48	4.27	4.67
5. ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Sheffe's Method)	เล็ก	4.48	-	0.21*	-0.19
	กลาง	4.27	-	-	-0.40*
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.64	-	-	-

ตาราง 22 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานแนะแนว	ขนาด	\bar{X}	เล็ก	กลาง	ใหญ่/ใหญ่ พิเศษ
			4.27	4.39	4.63
รวม (Scheffe's Method)	เล็ก	4.27	-	-0.12	-0.36*
	กลาง	4.39	-	-	-0.24*
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.63	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ
การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้บริหาร ครูแนะแนว
และครูผู้สอน โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหาร ครูแนะแนว
และครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหาร
ครูแนะแนว และครูผู้สอน โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหาร
ครูแนะแนวและครูผู้สอน ส่วนโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็น
ไม่แตกต่างกัน

ด้านการจูงใจ ผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน โรงเรียนขนาดกลาง
และขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหาร ครูแนะแนวและครูผู้สอน
โรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนโรงเรียนขนาดกลาง
และโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน โรงเรียน
ขนาดกลางและขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็น
มากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านบุคลากร ผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน โรงเรียนขนาดใหญ่
/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนกลางและขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 และโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านวัฒนธรรมองค์การ ผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และโรงเรียนเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน” ใช้การทดสอบ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีพบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของแพ (Scheffe's Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.1 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ตาราง 23

ตาราง 23 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1.ด้านงานบริการรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	11.580	2	5.790	30.256**	.000
	ภายในกลุ่ม	63.724	333	.191		
	รวม	75.304	335			

ตาราง 23 (ต่อ)

ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
2. ด้านงานบริการสารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	2.153	2	1.076	3.107*	.046
	ภายในกลุ่ม	115.349	333	.346		
	รวม	117.502	335			
3. ด้านงานบริการให้คำปรึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.745	2	1.372	7.101**	.001
	ภายในกลุ่ม	64.356	333	.193		
	รวม	67.100	335			
4. ด้านงานบริการจัดการวางตัวบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	21.979	2	10.990	44.627**	.000
	ภายในกลุ่ม	82.002	333	.246		
	รวม	103.982	335			
5. ด้านงานบริการติดตามและประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	26.286	2	13.143	39.763**	.000
	ภายในกลุ่ม	110.067	333	.331		
	รวม	136.352	335			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.451	2	.726	30.256**	.000
	ภายในกลุ่ม	21.105	333	.063		
	รวม	22.556	335			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูแนะแนวและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านงานบริหารรวบรวมข้อมูลนักเรียน เป็นรายบุคคลด้านงานบริการให้คำปรึกษา ด้านงานบริหารจัดการวางตัวบุคคล และด้านงานบริการติดตามประเมินผล มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ส่วนด้านงานบริการสารสนเทศ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

4.2 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวม ตามตาราง 24

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method และ LSD)

ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน	สถานภาพ	\bar{X}	ผู้บริหาร	ครูแนะแนว	ครูผู้สอน
			4.13	4.50	4.67
1.ด้านงานบริการรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล (Scheffe's Method)	ผู้บริหาร	4.13	-	-0.37*	-0.54*
	ครูแนะแนว	4.50	-	-	-0.17*
	ครูผู้สอน	4.67	-	-	-
		\bar{X}	4.50	4.26	4.50
2.ด้านงานบริการสารสนเทศ (LSD)	ผู้บริหาร	4.50	-	0.24	-0.24
	ครูแนะแนว	4.26	-	-	-0.24*
	ครูผู้สอน	4.50	-	-	-
		\bar{X}	4.68	4.36	4.59
3.ด้านงานบริการให้คำปรึกษา (Scheffe's Method)	ผู้บริหาร	4.68	-	0.32*	-0.23
	ครูแนะแนว	4.36	-	-	-0.23*
	ครูผู้สอน	4.59	-	-	-

ตาราง 24 (ต่อ)

ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน	สถานภาพ	\bar{X}	ผู้บริหาร	ครูแนะแนว	ครูผู้สอน
			4.30	3.78	4.53
4.ด้านงานบริการจัดการวางตัวบุคคล (Scheffe's Method)	ผู้บริหาร	4.30	-	0.52*	-0.23*
	ครูแนะแนว	3.78	-	-	-0.75*
	ครูผู้สอน	4.53	-	-	-
			4.40	4.09	4.64
5.ด้านงานบริการติดตามและประเมินผล (Scheffe's Method)	ผู้บริหาร	4.40	-	0.31*	0.76*
	ครูแนะแนว	4.09	-	-	0.45*
	ครูผู้สอน	3.64	-	-	-
		\bar{X}	4.40	4.20	4.39
รวม (Scheffe's Method)	ผู้บริหาร	4.40	-	0.20*	0.01
	ครูแนะแนว	4.20	-	-	-0.19*
	ครูผู้สอน	4.39	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมพบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูแนะแนว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่าครูแนะแนว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านงานบริการรวบรวมข้อมูลเป็นรายบุคคล พบว่า ครูผู้สอน และครูแนะแนว มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่าครูแนะแนว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านงานบริการสารสนเทศ พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่าครูแนะแนว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารและครูแนะแนว มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ด้านงานบริหารการให้คำปรึกษา พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูแนะแนว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่าครูแนะแนว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านงานบริหารการจัดวางตัวบุคคล พบว่า ครูผู้สอน มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูแนะแนว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหาร มีความคิดเห็นมากกว่าครูแนะแนว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านงานบริหารการติดตามและประเมินผล พบว่า ผู้บริหาร มีความคิดเห็นมากกว่าครูแนะแนวและครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูแนะแนว มีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ดังตาราง 25

ตาราง 25 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
1 ด้านงานบริการรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	4.641	2	2.320	10.934**	.000
	ภายในกลุ่ม	70.664	333	.212		
	รวม	75.304	335			
2 ด้านงานบริการสารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	30.703	2	15.351	58.894**	.000
	ภายในกลุ่ม	86.800	333	.261		
	รวม	117.502	335			

ตาราง 25 (ต่อ)

ประสิทธิผล การดำเนินงาน แนะแนว ในโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
3 ด้านงานบริการ ให้คำปรึกษา	ระหว่างกลุ่ม	11.749	2	5.875	35.343**	.000
	ภายในกลุ่ม	55.351	333	.166		
	รวม	67.100	335			
4 ด้านงานบริการ จัดวางตัวบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	28.521	2	14.261	62.931**	.000
	ภายในกลุ่ม	75.460	333	.227		
	รวม	103.982	335			
5 ด้านงานบริการ การติดตามและ ประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	77.157	2	38.578	217.020**	.000
	ภายในกลุ่ม	59.196	333	.178		
	รวม	136.352	335			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.012	2	.506	7.823**	.000
	ภายในกลุ่ม	21.544	333	.065		
	รวม	22.556	335			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F_{.05(2,344)} = 3.02$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F_{.01(2,344)} = 4.66$)

จากตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนว
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน
ทุกด้านมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยจึงนำด้านที่มี
ความแตกต่างมาทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ่
(Scheffe's Method) ดังตาราง 26

ตาราง 26 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิผล
การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน
จำแนกตามขนาดโรงเรียนตามวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

ประสิทธิผลการ ดำเนินงานแนะแนว	ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	เล็ก	กลาง	ใหญ่/ใหญ่ พิเศษ
			4.67	4.44	4.70
1.ด้านงานบริหาร รวบรวมข้อมูล นักเรียนเป็น รายบุคคล	เล็ก	4.67	-	0.23*	-0.03
	กลาง	4.44	-	-	-0.26**
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.70	-	-	-
		\bar{X}	4.01	4.63	4.72
2.ด้านงานบริการ สารสนเทศ	เล็ก	4.01	-	-0.62*	-0.71*
	กลาง	4.63	-	-	-0.09
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.72	-	-	-
		\bar{X}	4.29	4.70	4.68
3.ด้านงานบริการ ให้คำปรึกษา	เล็ก	4.29	-	-0.41*	-0.39*
	กลาง	4.70	-	-	0.02
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.68	-	-	-
		\bar{X}	4.59	4.56	3.92
4 ด้านงานบริการ จัดวางตัวบุคคล	เล็ก	4.59	-	0.03	0.67*
	กลาง	4.56	-	-	0.64*
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	3.92	-	-	-
		\bar{X}	4.51	3.57	3.36
5 ด้านงานบริการ ติดตามผลและ ประเมินผล	เล็ก	4.51	-	0.94*	1.15*
	กลาง	3.57	-	-	0.21*
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	3.36	-	-	-

ตาราง 26 (ต่อ)

ประสิทธิผล การดำเนินงานแนะ แนวในโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	เล็ก	กลาง	ใหญ่/ ใหญ่ พิเศษ
			4.41	4.38	4.28
รวม	เล็ก	4.41	-	0.03	0.13*
	กลาง	4.38	-	-	0.10*
	ใหญ่ /ใหญ่พิเศษ	4.28	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมพบว่า ผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอนโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ด้านงานบริหารรวบรวมข้อมูลรายบุคคล พบว่า ผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ด้านงานบริการสารสนเทศ พบว่า ผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ด้านงานบริการให้คำปรึกษา พบว่า ผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอนโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นมากกว่าพบว่า

ผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

ด้านงานบริการให้จัดวางตัวบุคคล พบว่า ผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นมากกว่าพบว่า ผู้บริหาร ครูแนะแนวและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ด้านงานบริการติดตามและประเมินผล พบว่า ผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนกับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 27

ตาราง 27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน
กับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนจากตัวแปรทั้งหมด

ตัวแปร	x	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅
X	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
X ₁	.778**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
X ₂	.750**	.861**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
X ₃	.807**	.460**	.503**	-	-	-	-	-	-	-	-	-
X ₄	.773**	.333**	.287**	.754**	-	-	-	-	-	-	-	-
X ₅	.504**	.197**	.104	.149**	.381**	-	-	-	-	-	-	-
Y	.368**	.357**	.369**	.191**	.236**	.195**	-	-	-	-	-	-
Y ₁	.393**	.143**	.078	.098	.304**	.804**	.458**	-	-	-	-	-
Y ₂	.357**	.227**	.282**	.357**	.401**	.016	.518**	.120*	-	-	-	-
Y ₃	.365**	.264**	.273**	.370**	.426**	-.023	.628**	.109*	.663**	-	-	-
Y ₄	.199**	.446**	.451**	-.035	.121*	.025	.616**	.129*	.027	.132*	-	-
Y ₅	.305**	.166**	.155**	.244**	.310**	.222**	.234**	.112*	.452**	.236**	.165**	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน โดยรวม (X_t) กับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวโรงเรียนโดยรวม (Y_t) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.368$) ส่วนปัจจัยการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน ทั้ง 5 ด้าน และประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวโรงเรียนทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนรายละเอียด แต่ละด้าน ดังตาราง 28 - 32

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนว ในโรงเรียนกับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ การดำเนินงานแนะแนว	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนว ในโรงเรียน โดยรวม (Y_t)	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1)	.357**	ปานกลาง
2. ด้านการจูงใจ (X_2)	.369**	ปานกลาง
3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3)	.191**	ต่ำ
4. ด้านบุคลากรและ (X_4)	.236**	ต่ำ
5. ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_5)	.195**	ต่ำ
รวม (X_t)	.368**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวกับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน พบว่า โดยรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{X_tY_t} = .368^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนว
 ในโรงเรียนกับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
 ดำเนินงานบริการรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล (Y_1)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน	ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนว ดำเนินงานบริการรวบรวมข้อมูล นักเรียนเป็นรายบุคคล (Y_1)	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1)	.143**	ต่ำ
2. ด้านการจูงใจ (X_2)	.078	ต่ำ
3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3)	.098	ต่ำ
4. ด้านบุคลากร (X_4)	.304**	ปานกลาง
5. ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_5)	.804**	สูง
รวม (X_1)	.393**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน
 กับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาสกลนคร ดำเนินงานบริการรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล (Y_1) โดยรวม
 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.393$) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า
 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนรายปัจจัย มีความสัมพันธ์ทางบวก
 กับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน ดำเนินงานบริการรวบรวมข้อมูลนักเรียน
 เป็นรายบุคคล (Y_1) ดังนี้ ปัจจัยการบริหารด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_5) มีความสัมพันธ์
 ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{x_5y_1} = .804^{**}$) ด้านบุคลากร (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวก
 อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_4y_1} = .304^{**}$) ส่วนด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) ด้านการจูงใจ
 (X_2) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนว
 ในโรงเรียนกับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
 ด้านงานบริการสารสนเทศ (Y_2)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน	ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนว ด้านงานบริการสารสนเทศ (Y_2)	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1)	.227**	ต่ำ
2. ด้านการจูงใจ (X_2)	.282**	ต่ำ
3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3)	.357**	ปานกลาง
4. ด้านบุคลากรและ (X_4)	.401**	ปานกลาง
5. ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_5)	.016	ต่ำ
รวม (X_t)	.357**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน
 กับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 สกลนคร ด้านงานบริการสารสนเทศ (Y_2) โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่
 ในระดับปานกลาง ($r = 0.357$) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อ
 การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนรายปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผล
 การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน ด้านงานบริการสารสนเทศ (Y_2) ดังนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อ
 การดำเนินงานแนะแนว ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3) ($r_{x_3y_2} = 0.357^{**}$) และ
 ด้านบุคลากร (X_4) ($r_{x_4y_2} = 0.401^{**}$) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง
 ส่วนด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) ด้านการ จูงใจ (X_2) และด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_5)
 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานแนะแนว
 ในโรงเรียนกับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
 ด้านงานบริการให้คำปรึกษา (Y_3)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน	ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนว ด้านงานบริการให้คำปรึกษา (Y_3)	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1)	.264**	ต่ำ
2. ด้านการจูงใจ (X_2)	.273**	ต่ำ
3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3)	.370**	ปานกลาง
4. ด้านบุคลากรและ (X_4)	.426**	ปานกลาง
5. ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_5)	.023**	ต่ำ
รวม (X_i)	.365**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน
 กับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาสกลนคร ด้านงานบริการให้คำปรึกษา (Y_3) โดยรวมมีความสัมพันธ์
 อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.365$) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อ
 การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนรายปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผล
 การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน ด้านงานบริการให้คำปรึกษา (Y_3) ดังนี้ ปัจจัยที่ส่งผล
 ต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3) ($r_{x_3Y_3} = 0.370^{**}$)
 และด้านบุคลากร (X_4) ($r_{x_4Y_3} = 0.426^{**}$) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง
 ส่วนด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) ด้านการจูงใจ (X_2) และด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_5)
 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนว
 ในโรงเรียนกับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
 ด้านงานบริการจัดวางตัวบุคคล Y_4

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน	ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนว ด้านงานบริการจัดวางตัวบุคคล (Y_4)	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1)	.446**	ปานกลาง
2. ด้านการจูงใจ (X_2)	.451**	ปานกลาง
3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3)	.035	ต่ำ
4. ด้านบุคลากรและ (X_4)	.121*	ต่ำ
5. ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_5)	.025	ต่ำ
รวม (X_t)	.199**	ต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน
 กับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาสกลนคร ด้านงานบริการจัดวางตัวบุคคล (Y_4) โดยรวมมีความสัมพันธ์
 อยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.199^{**}$) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อ
 การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนรายปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผล
 การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน ด้านงานบริการจัดวางตัวบุคคล (Y_4) ดังนี้
 ปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) ($r_{x_1y_4} = 0.446^{**}$) และด้านการจูงใจ
 (X_2) ($r_{x_2y_4} = 0.451^{**}$) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านเทคโนโลยี
 สารสนเทศ (X_3) ด้านบุคลากรและ (X_4) และด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_5) มีความสัมพันธ์กัน
 ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนว
 ในโรงเรียนกับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
 ด้านงานบริการติดตามผลและประเมินผล (Y₅)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน	ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนว ด้านงานบริการติดตามผลและประเมินผล (Y ₅)	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X ₁)	.166**	ต่ำ
2. ด้านการจูงใจ (X ₂)	.155**	ต่ำ
3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X ₃)	.244**	ต่ำ
4. ด้านบุคลากรและ (X ₄)	.310**	ปานกลาง
5. ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X ₅)	.222**	ต่ำ
รวม (X ₁)	.305**	ต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน
 กับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาสกลนคร ด้านงานบริการติดตามผลและประเมินผล (Y₅) โดยรวม
 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.305$) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผล
 ต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนรายปัจจัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผล
 การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน ด้านงานบริการติดตามผลและประเมินผล (Y₅) ดังนี้
 ปัจจัย ด้านบุคลากร (X₄) ($r_{x_4y_5} = 0.310^{**}$) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง
 ส่วนด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X₁) ด้านการจูงใจ (X₂) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X₃)
 และด้านวัฒนธรรมองค์กร (X₅) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 ที่ระดับ .01

ตาราง 34 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน
กับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ การดำเนินงาน แนะแนว ในโรงเรียน (X)	ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน (Y)					
	ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนว ในโรงเรียน (Yt)	ดำเนินงานบริการรวบรวมข้อมูล นักเรียน เป็นรายบุคคล (Y ₁)	ดำเนินงานบริการสารสนเทศ (Y ₂)	ดำเนินงานบริการให้คำปรึกษา (Y ₃)	ดำเนินงานบริการจัดวางตัวบุคคล (Y ₄)	ดำเนินงานบริการติดตามผลและ ประเมินผล (Y ₅)
1.ด้านภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร (X ₁)	ปานกลาง (0.357)	ต่ำ (0.143)	ต่ำ (0.227)	ต่ำ (0.264)	ปานกลาง (0.446)	ต่ำ (0.166)
2.ด้านการจูงใจ (X ₂)	ปานกลาง (0.369)	ต่ำ (0.078)	ต่ำ (0.282)	ต่ำ (0.273)	ปานกลาง (0.451)	ต่ำ (0.155)
3.ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ (X ₃)	ต่ำ (0.191)	ต่ำ (0.098)	ปานกลาง (0.357)	ปานกลาง (0.370)	ต่ำ (0.035)	ต่ำ (0.244)
4.ด้านบุคลากร และ (X ₄)	ต่ำ (0.236)	ต่ำ (0.304)	ปานกลาง (0.401)	ปานกลาง (0.426)	ต่ำ (0.121)	ปาน กลาง (0.310)
5.ด้าน วัฒนธรรม องค์การ (X ₅)	ต่ำ (0.195)	สูง (0.804)	ต่ำ (0.016)	ต่ำ (0.023)	ต่ำ (0.025)	ต่ำ (0.222)
รวม (X _i)	ปานกลาง (0.368)	ปานกลาง (0.393)	ปานกลาง (0.357)	ปานกลาง (0.365)	ต่ำ (0.199)	ต่ำ (0.305)

จากตาราง 34 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาระงานแนะแนวในโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อภาระงานแนะแนวในโรงเรียน โดยรวมที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านงานบริการรวบรวมข้อมูลนักเรียน เป็นรายบุคคล ($r_{xtY2} = 0.393^{**}$) ด้านงานบริการให้คำปรึกษา ($r_{xtY2} = 0.393^{**}$) ด้านงานบริการให้คำปรึกษา (Y_3) ($r_{xtY3} = 0.365^{**}$) และปัจจัยการที่ส่งผลต่อภาระงานแนะแนวในโรงเรียน โดยรวมที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนในระดับต่ำ จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านงานบริการจัดวางตัวบุคคล ($r_{xtY4} = 0.199^{**}$) และด้านงานบริการติดตามผลและประเมินผล ($r_{xtY5} = 0.199^{**}$)

ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ จึงมีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5 ที่ว่า "ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวกับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก"

6. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า "ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร" โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ดังตาราง 35 - 39

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนว
ที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน โดยรวม (Yt)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
2. ด้าน การจูงใจ (X ₂)	0.369	0.136	0.133	0.166	0.024	0.352	6.975**	.000
5.ด้าน วัฒนธรรม องค์การ (X ₅)	0.401	0.161	0.156	0.068	0.022	0.158	3.136**	.002

$$a = 3.298 \quad S.E.set = \pm 0.238$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 35 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน
พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
ได้แก่ ด้านการจูงใจ (X₂) และด้านวัฒนธรรมองค์การ (X₅)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการจูงใจ (X₂) รองลงมา คือ
ด้านวัฒนธรรมองค์การ (X₅) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยสหสัมพันธ์ของการพยากรณ์
เท่ากับ 0.352 และ 0.158 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์
ประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร ได้ร้อยละ 15.60 และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.238

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_t = 3.298 + 0.166 (X_2) + 0.068 (X_5)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.352 (Z_{x_2}) + 0.158 (Z_{x_5})$$

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนว
 ในโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน
 ด้านงานรวบรวมข้อมูลเป็นรายบุคคล Y_1

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
5. ด้าน วัฒนธรรม องค์ การ (X ₅)	0.804	0.647	0.646	0.635	0.026	0.804	24.743**	.000

$a = 1.758$ S.E.set = $\pm .282$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนว สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน
 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่
 ด้านวัฒนธรรมองค์การ (X₅) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยสหสัมพันธ์ของการพยากรณ์
 เท่ากับ 0.804 สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้ร้อยละ 64.60 และ
 มีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.282

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_t = 1.758 + 0.635 (X_5)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.804 (Z_{x5})$$

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนว
 ในโรงเรียน ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน
 ด้านงานบริการสารสนเทศ (Y_2)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
4. ด้าน บุคลิกภาพ (X_4)	0.401	0.160	0.158	0.406	0.054	0.409	7.486**	.000
2. ด้าน การจูงใจ (X_2)	0.437	0.191	0.186	0.194	0.055	0.181	3.557	.000
5. ด้าน วัฒนธรรม องค์การ (X_5)	0.461	0.212	0.205	0.157	0.052	0.159	3.023**	.003

$\alpha = 2.530$ S.E.set = ± 0.528

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน
 พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพและ (X_4) ด้านการจูงใจ (X_2) และ ด้านวัฒนธรรมองค์การ (X_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านบุคลิกภาพและ (X_4) รองลงมา คือ
 ด้านการจูงใจ (X_2) และด้านวัฒนธรรมองค์การ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยสหสัมพันธ์
 ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.409, 0.181 และ 0.159 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้
 สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้ร้อยละ 20.50 และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์
 เท่ากับ ± 0.528

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_t = 2.530 + 0.406 (X_4) + 0.194 (X_2) + 0.157 (X_5)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.409 (Z_{x4}) + 0.181 (Z_{x2}) + 0.159 (Z_{x5})$$

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนว
ในโรงเรียน ที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน
ด้านงานบริการให้คำปรึกษา (Y_3)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
4. ด้าน บุคลิกภาพ (X_4)	0.426	0.181	0.179	0.346	0.040	0.461	8.616**	.000
5. ด้าน วัฒนธรรม องค์การ (X_5)	0.471	0.221	0.217	0.161	0.038	216	4.192**	.000
2. ด้านการ จูงใจ (X_2)	0.496	0.246	0.239	0.133	0.40	0.164	3.290**	.001

$$\alpha = 3.196 \quad S.E.set = \pm 0.390$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 38 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน
พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพและ (X_4) ด้านวัฒนธรรมองค์การ (X_5) และ ด้านการจูงใจ
(X_2) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านบุคลิกภาพและ (X_4) รองลงมา คือ
ด้านวัฒนธรรมองค์การ (X_5) และด้านการจูงใจ (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยสหสัมพันธ์

ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.461, 0.216 และ 0.164 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้ร้อยละ 23.90 และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.390

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_t = 3.196 + 0.346 (X_4) + 0.161 (X_5) + 0.133 (X_2)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.461 (Z_{x4}) + 0.216 (Z_{x5}) + 0.164 (Z_{x2})$$

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนว ในโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านงานบริการ การจัดวางตัวบุคคล Y_4

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
2. ด้าน การจูงใจ (X ₂)	0.451	0.204	0.201	0.413	0.093	0.408	4.439**	.000
3. ด้าน เทคโนโลยี สารสนเทศ (X ₃)	0.544	0.296	0.291	297	0.044	0.360	6.829**	.000
1. ด้าน ภาวะผู้นำ ของ ผู้บริหาร (X ₁)	0.560	0.313	0.307	0.241	0.083	0.260	2.907**	.004

$$\alpha = -2.657 \quad S.E.set = \pm 0.464$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 39 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานแนะแนวในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการจูงใจ (X_2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3) และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการจูงใจ (X_2) รองลงมา คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3) และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยสหสัมพันธ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.408, 0.360 และ 0.260 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครได้ร้อยละ 30.70 และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.464

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_t = 2.657 + 0.413 (X_2) + 0.297 (X_3) + 0.241 (X_1)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.408 (Z_{x_2}) + 0.360 (Z_{x_3}) + 0.260 (Z_{x_1})$$

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานแนะแนวในโรงเรียน ที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการทำงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านงานบริการติดตามผลและประเมินผล Y_5

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
4. ด้านบุคลากรและ (X_4)	0.310	0.096	0.093	0.282	0.060	0.264	-4.717**	.000

ตาราง 40 (ต่อ)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
5. ด้าน วัฒนธรรม องค์การ (X ₅)	0.330	0.109	0.103	0.128	0.059	0.121	2.162**	.031

$$a = 5.578 \quad S.E.set = \pm 60413$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 40 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านบุคลากรและ (X₄) และ ด้านวัฒนธรรมองค์การ (X₅)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านบุคลากรและ (X₄) รองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรมองค์การ (X₅) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยสหสัมพันธ์ของการพยากรณ์เท่ากับ 0.264 และ 0.121 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้ ร้อยละ 10.30 และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 60413

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_t = 5.578 + 0.282 (X_4) + 0.128 (X_5)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.264 (Z_{x4}) + 0.121 (Z_{x5})$$

ตอนที่ 3 แนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 5 ด้าน พบว่า

มีจำนวน 2 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ที่ดี ได้แก่ ด้านการจูงใจ (X_2) และด้านวัฒนธรรมองค์การ (X_5) ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลการดำเนินการแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยนำปัจจัยที่ส่งผลการดำเนินงานแนะแนว ทั้ง 2 ด้าน จัดทำแบบสัมภาษณ์เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน

1. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาด้านการจูงใจ ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกที่ใส่ใจพวกเขาแต่ละคน มิใช่ใส่ใจเฉพาะงานที่พวกเขาทำเท่านั้น ซึ่งสามารถเพิ่มการจูงใจได้โดยการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมในบรรยากาศแบบเป็นกันเองอยู่เป็นประจำ การกล่าวคำชมเชย ชื่นชมในผลการดำเนินงาน ให้เป็นที่ประจักษ์แก่เพื่อนร่วมงานตามโอกาสที่เห็นสมควร...”

(ชลาวุธ สามาอาพัฒน์. สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2566)

“...รับฟังความคิดเห็น คำถาม และของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานสามารถแสดงความรู้สึก หรือระบายความคับข้องใจต่าง ๆ ได้ อย่าปล่อยให้ผู้ใดผู้หนึ่งรู้สึกไม่เป็นผู้มีส่วนร่วมหรือบทบาทใดในองค์กร เพราะนั่นจะทำให้แรงจูงใจในการทำงานของเขาตกลง...”

(มณีรัตน์ พัวโพธิ์. สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2566)

“...การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานของทุกองค์กร หากขาดแรงจูงใจ ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติไม่เกิดผลประโยชน์สูงสุด ฉะนั้นสิ่งแรก คือ การทำให้เห็นคุณค่าความสำคัญในตัวเองของผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารต้องให้ความสำคัญด้านนี้ด้วย รวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร...”

(สุภาภรณ์ ภูตินทราย. สัมภาษณ์, 26 กุมภาพันธ์ 2566 เวลา 09.23 น)

“...สนับสนุนงบประมาณในการอบรมพัฒนาบุคลากรเพื่อการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนางานในหน้าที่ แล้วต้องนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีการพัฒนาที่ดีขึ้น รวมถึงด้านทักษะพิสัย จิตพิสัยของผู้เรียน ให้ผู้เรียนรู้จักการวางแผนเป้าหมายของตนเอง...”

(บรรดา แก้วบัวสา. สัมภาษณ์, 26 กุมภาพันธ์ 2566 เวลา 13.23 น)

“...การสนับสนุนด้านปัจจัย วัสดุอุปกรณ์และงบประมาณด้านสิ่งอำนวยความสะดวกเทคโนโลยี ถือเป็น การสร้างการจูงใจในการปฏิบัติงานและการเรียนการสอน การกำกับติดตามการใช้งาน การปฏิบัติงาน เนื่องจากการได้มาของงบประมาณถูกจำกัด ด้วยขนาดของโรงเรียน จึงต้องมีการดำเนินการเพื่อให้ได้งบประมาณเพิ่ม โดยการสร้างความน่าเชื่อถือจากหน่วยงานอื่น เช่น การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ด้านทุนการศึกษา การจัดวางตัวบุคคล การส่งเสริมทักษะด้านอาชีพ...”

(ประจักษ์ เข้มไคร. สัมภาษณ์, 28 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ผู้บริหารควรสร้างการจูงใจในการทำงานเป็นที่มา โดยการดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างทั่วถึงในเรื่องการทำงาน ปัญหาที่เกิดระหว่างการปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงานของบุคลากรในหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนสภาพสังคม ตลอดจนความเป็นอยู่ของบุคลากรที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน...”

(ภัทรพล ประเสริฐแก้ว. สัมภาษณ์, 1 มีนาคม 2566)

“...การจูงใจของผู้บริหารมีผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานอย่างยิ่ง หากผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญไม่สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแนะแนวแล้ว การปฏิบัติงานในหน้าที่ก็ยอมทำให้ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร...”

(สุพิชญา ดาบโสมศรี. สัมภาษณ์, 2 มีนาคม 2566)

“...ผู้บริหาร หัวหน้างานแนะแนวควรมีความรู้ความเข้าใจในวิธีการจูงใจบุคลากรเพื่อให้มีความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถหาสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานและมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพของตนเอง...”

(อนุสรรา บุตรเพ็ง สัมภาษณ์, 4 มีนาคม 2566)

“...ผู้บริหารจะต้องรู้จักการจูงใจ โนม่น้าว สร้างแรงจูงใจให้กับครูที่จะมาทำงาน แนะแนวโดย ครูแนะแนว ครูผู้สอน ตลอดจนบุคลากรในโรงเรียน เห็นความสำคัญของการแนะแนว เพื่อให้ผู้อื่นต้องการมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรคัดเลือกบุคลากรจากความน่าเชื่อถือตามความเหมาะสม การเสริมแรงจูงใจด้วยรางวัล โบนัส เรียกว่า “แรงจูงใจที่ทำให้ครูมีใจรัก” สำหรับผู้ปฏิบัติงานให้การดำเนินงานแนะแนว จะมีประสิทธิภาพ...”

(ไชยา ภาวะบุตร. สัมภาษณ์, 5 มีนาคม 2566)

“...ผู้บริหารมีความสำคัญต่อการดำเนินงานแนะแนวในการขับเคลื่อนบุคลากรในองค์กร ต้องคำนึงถึงบรรยากาศในการทำงาน การจูงใจให้กับบุคลากรทั้งในโรงเรียนเห็นความสำคัญของงานแนะแนวกับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน นักเรียน เพื่อสร้างเป้าหมายร่วมกันเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด...”

(สายันต์ บุญใบ. สัมภาษณ์, 5 มีนาคม 2566)

2. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาด้านวัฒนธรรมองค์การ ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการประชุมวางแผน จัดวางตัวบุคลากร มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นได้ จัดภูมิทัศน์และบรรยากาศการทำงานที่ดีให้บุคลากร ให้ความยุติธรรมกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน และควรจัดกิจกรรมที่ให้โอกาสบุคลากรได้พบปะสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกันนอกเหนือจากการปฏิบัติงาน...”

(ชลารุช สามาอาพัฒนา. สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากร ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพมีโอกาสเข้ารับการอบรมและฝึกปฏิบัติตามความถนัดของแต่ละบุคคล ผู้บริหารมอบหมายงานให้รับผิดชอบดูแลนักเรียนให้อยู่ในระเบียบ ส่งเสริมให้ครูมีผลงานในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองและต่อยอดองค์ความรู้ให้กับนักเรียนและให้รางวัลเกียรติบัตรเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ...”

(มณีรัตน์ พัวโพธิ์. สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ผู้บริหาร ครูแนะแนว ครูผู้สอน จะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ในการประพฤติปฏิบัติตนแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนร่วมองค์กร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความตระหนักในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีความวิริยะอุตสาหะ มุ่งประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน...”
(สุภาภรณ์ ภูตินทราย. สัมภาษณ์, 26 กุมภาพันธ์ 2566)

“...การทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ถือเป็นต้นแบบของการส่งเสริมมาตรฐาน ในการปฏิบัติงานของโรงเรียน สร้างความเข้มแข็งให้ยั่งยืนกับองค์กร รวมถึงเป็นแนวทาง ในการจัดวางวัฒนธรรมของบุคลากรในการปฏิบัติงานรู้จักการวางเป้าหมายของตนเอง ยึดความสำเร็จเป็นหลัก...”
(บรรดา แก้วบัวสา. สัมภาษณ์, 26 กุมภาพันธ์ 2566)

“...การสื่อสารการวางแผนจากผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายหน้าที่ ควรมีการรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจน การให้งาน ที่มีความท้าทาย ควรพิจารณากับความรู้ความสามารถ ความถนัดของผู้ปฏิบัติและ เปิดโอกาสสร้างภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานให้กับทุกคน ถือเป็น การเพิ่มประสบการณ์ ในการทำงานและส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีในองค์กรโดยตรงสามารถพัฒนาต่อยอด วัฒนธรรมในองค์กรต่อไป.”
(ประจักษ์ร์ เข้มไคร. สัมภาษณ์, 28 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ในการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน ควรพิจารณาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานตามความสามารถของ “Put the Right man on the right job” สร้างความวัฒนธรรมความสามัคคีในองค์กร สำหรับโรงเรียนในการทำงาน สร้างความตระหนักให้บุคลากรเห็นคุณค่าในหน้าที่และสร้างโอกาสผู้อาวุโสได้มีบทบาท ในการถ่ายทอดประสบการณ์ความรู้ทุกคนได้ ส่งเสริมพัฒนาตนเองตามศักยภาพอยู่เสมอ และสร้างบทบาทให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ของตนเองที่มีอยู่ให้กับผู้อื่นในการทำงาน ในบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กไม่มีครูที่จบแนะแนวมาโดยตรง โรงเรียนต้องมีการบริหารจัดการโดยคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมมีความรู้ในด้านนี้บ้างพอสมควรและ

มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานมาปฏิบัติหน้าที่ และทางฝ่ายบริหารจะต้องสนับสนุนพัฒนาบุคลากรดังกล่าวในการฝึกอบรมเสริมประสบการณ์ แล้วนำมาถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมองค์กรได้มีความรู้และสามารถพัฒนางานได้เช่นกัน”

(ภัทรพล ประเสริฐแก้ว. สัมภาษณ์, 1 มีนาคม 2566)

“...การปฏิบัติงานควรมีการวางแผนการปฏิบัติงานนอกระบบ มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน สร้างเครือข่ายผู้ปฏิบัติงาน และผู้บริหาร ต้องเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถ สร้างวัฒนธรรมการเคารพทางด้านคุณวุฒิ วิทยุฒิ และในการปฏิบัติงานหากงานมีปัญหาต้องร่วมคิด ร่วมทำได้ ทำได้สำเร็จ...”

(สุพิชญา ดาบโสมศรี. สัมภาษณ์, 2 มีนาคม 2566)

“...ผู้ปฏิบัติงานแนะ ควรมีความซื่อสัตย์ การรักษาความลับของผู้รับบริการและองค์กร เพื่อสร้างความไว้วางใจเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่เป็นผลต่อพฤติกรรมความพึงพอใจในการทำงาน และมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพของตนเองและผู้บริหารควรสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน...”

(อนุสร บุตระเพ็ง สัมภาษณ์, 4 มีนาคม 2566)

“...ครูทุกคนเป็นตัวแทนของโรงเรียน ในการทำหน้าที่ของครูแนะแนว ไม่เป็นต้องเจาะจงเป็นบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพราะครูทุกคนสามารถทำหน้าที่ให้คำปรึกษา โดยสร้างให้ทุกคนมีข้อมูลและความรู้ทางการแนะแนว เมื่อเราสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดขึ้นจากการอบรม แนะนำ แนะแนว ครูทุกคนทำได้...”

(ไชยา ภาวะบุตร. สัมภาษณ์, 5 มีนาคม 2566)

“...การสื่อสาร พูดคุย ตลอดจนกริยาท่าทางในการปฏิสัมพันธ์ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลในองค์กรอื่น คือ วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการดำเนินงาน”

(สายันต์ บุญใบ. สัมภาษณ์, 5 มีนาคม 2566)

แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน จัดลำดับความสำคัญตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ดังตาราง 41

ตาราง 41 ตารางแสดงการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน
ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร

แนวทางพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญ										ความถี่	คะแนน
	1. ใฝ่หาประสบการณ์	2. ใฝ่เรียนรู้	3. ชลวาทะสนทนาพัฒนา	4. มณีรัตน์พัชโรทัย	5. บรรณวิภา	6. ประจักษ์ไทร	7. ภัทรประไพ	8. สุภภรณ์ดิ้นทราย	9. สุนทรวิภา	10. ประจักษ์ไทร		
ด้านการจูงใจ												
1. ตระหนักถึงความสำคัญต่อการบริหารจัดการในโรงเรียนที่สำคัญผู้บริหารมีเทคนิค กลวิธีการในการสร้างการจูงใจ	✓			✓				✓	✓	✓	5	50.00
2. ควรมีการส่งเสริมการมีแบบแผนทางความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าทำและ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมแบบ				✓		✓					3	30.00
3. มีการสนับสนุนส่งเสริม การอบรม การศึกษาดูงาน พัฒนาบุคลากร และสนับสนุนงบประมาณในส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร		✓			✓	✓					3	20.00

ตาราง 41 (ต่อ)

แนวทางพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญ											ความถี่	ร้อยละ
	11. ไชยา ภาวะบุตรี	12. สายันต์ บุญใบ	13. ชลวรุฒ สยามอาพัฒนา	14. มณีรัตน์ พัวโพธิ์	15. บรรดา แก้วบัวสา	16. ประจักษ์ เข้มไคร	17. ภัทรพล ประเสริฐแก้ว	18. สุภาภรณ์ ภูดินทรากาย	19. สุพิชญา ดาบโสมศรี	20. อนุสรณ์ บุตรเพ็ง			
4. จัดภูมิทัศน์และบรรยากาศการทำงานที่ดีให้บุคลากร มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพและความรับผิดชอบต่อองค์กรของตน			✓				✓			✓	3	30.00	
ด้านวัฒนธรรมองค์กร													
1. การส่งเสริมแบบอย่างที่ดีให้ผู้ร่วมงานมีความทุ่มเท ในด้านคุณธรรมการทำงาน ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ การเห็นคุณค่าในหน้าที่		✓	✓						✓		3	30.00	
2. การส่งเสริมมาตรฐานของสถานศึกษาอย่างมีระบบ และแบบแผน	✓		✓		✓	✓			✓		5	50.00	

แนวทางพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญ											
	21. ไชยภ ภาชนะบุตร	22. สายันต์ เปี้ยไ้	23. ชลวรุช สยามหาพัฒนา	24. มณีรัตน์ พัวโพธิ์	25. บรรดา แก้วบัวสา	26. ประจักษ์ เข้มไ้	27. ภัทรพล ประเสริฐแก้ว	28. สุภาภรณ์ ภูตินทราย	29. สุพิชญ์มา คบโสมศรี	30. อนุสรณ์ บุตรเพ็ง	ความถี่	ร้อยละ
3.ให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานสนับสนุนส่งเสริมกล้าเป็นผู้นำและเป็นผู้ตามเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น						✓			✓	✓	3	30.00
4.มีการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาดูงานจากองค์กรอื่นตามความสามารถและความถนัด จัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ				✓						✓	2	20.00

ตาราง 41 (ต่อ)

ตาราง 41 พบว่า แนวทางพัฒนาปัจจัยการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ดังนี้

1. ด้านการจูงใจ เรียงตามลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้
 - 1.1 ควรมีการจัดการร่วมงานให้ครูได้มองว่างานมีความสำคัญต่อการบริการที่สำคัญผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำมีเทคนิควิธีการในการสร้างการจูงใจ
 - 1.2 ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาดูงาน อบรม มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมีการสร้างจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน
 - 1.3 ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาในด้านวิชาชีพ สร้างความสามัคคีสร้างการจูงใจให้ทำงานเป็นทีม
 2. ด้านวัฒนธรรมองค์กร เรียงตามลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้
 - 2.1 ควรมีการจัดการส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาส่งเสริมมาตรฐานและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น
 - 2.2 ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาดูงาน มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้จุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน
 - 2.3 ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาในด้านวิชาชีพ สร้างความสามัคคีความรับผิดชอบ สร้างแรงจูงใจให้ทำงานเป็นทีม
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 จะนำเสนอเป็นบทสรุปและอภิปรายผลในบทที่ 5 ต่อไป

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหาร

ครูแนะแนว และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน ที่ต่างกัน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนว ในโรงเรียนกับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนด้านใดบ้าง ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

7. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน แนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน

4. ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนวและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน

5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนกับประสิทธิผล การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กัน ทางบวก

6. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูแนะแนว และ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,559 คน จำแนกเป็น ผู้บริหาร 169 คน ครูแนะแนว 94 คน ครูผู้สอน 2,296 คน จาก 45 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร, 2565)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2565 กำหนดตามตารางของ Krejcie and Morgan (อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 335 คน การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 336 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 45 คน ครูแนะแนว จำนวน 45 คน ครูผู้สอน จำนวน 246 คน จาก 45 โรงเรียน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาด ของโรงเรียนเป็นชั้น

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานและแนวโน้โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยใช้เกณฑ์ผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน และผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 3 คน ตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งความเที่ยงตรง ด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถาม แต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี จำนวน 50 ชุด แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและรายด้าน (Item Total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยเลือกข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไปนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ซึ่งการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยผลของแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผล มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .413 – .845 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 649 แบบสอบถามประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .433 – .978 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .984

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังสถานศึกษา

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ และแบบออนไลน์

6. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม

6.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนด

6.3 นำคะแนนที่ได้จากข้อ 6.2 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้ โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

6.4 การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) ถ้าค่าระหว่าง -1 – $+1$ โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์ ถ้าค่าประสิทธิ์สัมพันธ์เป็นบวก แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้อยตามกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปัจจัยที่ส่งผลและประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กัน หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ไม่มีความสัมพันธ์กัน จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ซึ่งพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากุล, หน้า 336 – 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

6.5 การวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ในการหาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

7.1 สถิติพื้นฐาน

7.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

7.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

7.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

7.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

7.2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหา

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson)

7.2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหา

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient)

7.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

7.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X})

และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

7.3.2 สมมติฐานข้อ 2 ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test)

แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

7.3.3 สมมติฐานข้อที่ 3 และ สมมติฐานข้อที่ 4 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดของโรงเรียนและสถานภาพ

การดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติทดสอบ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่

7.3.4 สมมติฐานข้อที่ 5 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient)

7.3.5 สมมติฐานข้อที่ 6 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

แต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว

และครูผู้สอน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และด้านการจูงใจ อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านบุคลากร และด้านวัฒนธรรมองค์การ

2. ประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านงานบริการรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล และด้านงานบริการให้คำปรึกษา อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านงานบริการสารสนเทศ ด้านงานบริการจัดวางตัวบุคคล และด้านงานบริการติดตามผลและประเมินผล

3. การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แบ่งออกเป็นดังนี้

3.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านบุคลากรและด้านวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการจูงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ไม่แตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน แบ่งออกเป็นดังนี้

4.1 ประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน (X) กับประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน พบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r_{xyt} = .368^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการจูงใจ (X_2) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.352 และ ด้านวัฒนธรรมองค์การ (X_5) สัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.158 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน ได้ร้อยละ 15.60 และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.238

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_t = 3.298 + 0.166 (X_2) + 0.068 (X_5)$$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.352 (Z_{x_2}) + 0.158 (Z_{x_5})$$

7. แนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ในด้านที่ต้องนำไปหาแนวทางในการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการแนะแนวในโรงเรียน ผู้วิจัยนำปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการแนะแนวในโรงเรียน จำนวน 2 ด้าน จัดทำแบบสัมภาษณ์เพื่อไปหาแนวทาง

ในการพัฒนาโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาดังนี้

7.1 ด้านการจูงใจ 1) ควรมีการจัดการรวมงาน ให้ครูได้มองว่างาน มีความสำคัญต่อการบริการที่สำคัญผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำมีเทคนิควิธีการ ในการสร้างการจูงใจ 2) ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาคูงาน อบรม มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีการสร้างจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ในการปฏิบัติงาน 3) ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาในด้านวิชาชีพ สร้างความสามัคคี สร้างการจูงใจให้ทำงานเป็นทีม

7.2 ด้านวัฒนธรรมองค์กร เรียงตามลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ 1) ควรมีการจัดการส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนา สถานศึกษา ส่งเสริมมาตรฐานและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น 2) ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากร ศึกษาคูงานมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีการสร้าง วัฒนธรรมองค์กรให้จุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน 3) ควรมีการส่งเสริมการพัฒนา ในด้านวิชาชีพสร้างความสามัคคี ความรับผิดชอบ สร้างแรงจูงใจให้ทำงานเป็นทีม

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนว ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีประเด็นสำคัญ ที่น่าสนใจนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจ เป็นเพราะ งานแนะแนวเป็นกระบวนการพัฒนาคนให้รู้จักตนเองอย่างถ่องแท้ รู้จัก ความถนัด ความชอบ สติปัญญา ภูมิหลังของตนเอง วิเคราะห์ตนเองได้ถูกต้อง รู้จักเลือก และตัดสินใจได้ ปรับตนเองได้อย่างเหมาะสมและสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเป็นสุข ช่วยตนเองหรือพึ่งตนเองได้ เป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้บุคคลได้มีบทบาทเต็มที่ ในการเรียนรู้เพื่อที่จะพัฒนาศักยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ความพร้อม ในการเรียนรู้ความถนัด ความสนใจและความต้องการของผู้เรียน การแนะแนว เป็น กระบวนการหนึ่งของการศึกษาที่จะพัฒนามนุษย์ให้เป็นพลเมืองดี มีความรู้ในทักษะ กระบวนการต่าง ๆ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้และมีความสุขในการดำรงชีวิต สอดคล้อง

กับงานวิจัยของ พิชิต จินดาศรี (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนวและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการส่งเสริมให้มีการจัดบริการแนะแนวในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการครอบคลุมการดำเนินงานทั้งหมด จัดบุคลากรได้เหมาะสม กำหนดบทบาทความรับผิดชอบทุกฝ่ายอย่างชัดเจน จัดหาปัจจัย สภาพแวดล้อม สถานที่ อุปกรณ์งบประมาณ ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และมีการกำกับติดตามดูแล เพื่อให้ดำเนินงานแนะแนว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดเป็นประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชิต จินดาศรี (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว พบว่า ระดับประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน พบว่า

3.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูแนะแนวและครูผู้สอน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีบทบาทหน้าที่หลักในการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ และแผนการพัฒนาคุณภาพงานแนะแนว

รวมทั้งได้ตระหนักถึงความสำคัญเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างระบบแนะแนวหรือปัจจัย การดำเนินงานแนะแนวภายในโรงเรียน ทั้ง 5 ด้าน อย่างชัดเจน เพื่อเอื้ออำนวย ความสะดวกในการดำเนินงานกิจกรรมแนะแนวมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ของสถานศึกษา ในส่วนครูแนะแนว และครูผู้สอน เป็นผู้ปฏิบัติงานในการวางแผน และ จัดทำโครงการแนะแนวเสนอต่อบริหารสถานศึกษา ตลอดจนมีหน้าที่ในการดำเนินการ ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือกำกับและติดตามนักเรียน ให้ครอบคลุม 5 บริการ ตามแผนงานและโครงการกำหนด จึงทำให้มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ อุดมพันธ์ พิชญ์ประเสริฐ (2563, หน้า 289 – 291) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานแนะแนวการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และรายด้าน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

3.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านบุคลากร และด้านวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการจูงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร ในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีจำนวนบุคลากรมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาด เล็ก โดยมีการวางแผนพัฒนาคุณภาพระบบการแนะแนวภายในโรงเรียนอย่างเด่นชัด ผู้บริหารมีการอบรมพัฒนางานด้านบริการกิจกรรมแนะแนวอย่างต่อเนื่อง จำนวนบุคลากร ที่จบด้านแนะแนวมีจำนวนที่มากกว่า อีกทั้งมีการส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียนให้ มี การบริหารระบบงานแนะแนวที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ลัดกี ธงชัย (2565, หน้า 62 – 63) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารงานแนะแนว ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหาร มีความคิดเห็นมากกว่าครูแนะแนว และครูผู้สอน ส่วนครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่าครูแนะแนวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมองว่าตนเอง มีบทบาทและความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนงานภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับตนเองก็มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความรู้ความสามารถ จากการเข้ารับการอบรม การประชุมทางวิชาการอีกทั้งตนเองได้ส่งเสริมและให้ความรู้แก่ผู้ร่วมงานที่ถูกต้อง มีการนิเทศกำกับติดตาม การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของผู้ร่วมงาน ในขณะที่ครูผู้สอน และครูแนะแนวมองว่าสิ่งต่าง ๆ ที่ผู้บริหารโรงเรียนได้ปฏิบัติ ยังไม่มีผลงานที่เป็นเชิงประจักษ์ที่เห็นชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัญญา นามธรรม, (2565, หน้า 194) ได้ทำงานวิจัย เรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ซึ่งเป็นการดำเนินงานการทำวิจัยที่มีภารกิจใกล้เคียงกัน และงานกิจการนักเรียนก็เป็นภารกิจหนึ่งในงานแนะแนวของโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานกิจการนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา ครูผู้สอนที่รับผิดชอบ งานกิจการนักเรียน และครูผู้สอนที่ไม่ได้รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ นายบรรดา แก้วบัวสา ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ (สัมภาษณ์, 9 มีนาคม 2566) ได้กล่าวว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีข้อจำกัด ในเรื่องของบุคลากรและงบประมาณ ทำให้การดำเนินงานไม่เกิดประสิทธิภาพ แต่ภารกิจในการบริหารงานแนะแนวจะต้องเป็นไปตามแนวทางการปฏิบัติงานเช่นเดียวกันกับโรงเรียนขนาดใหญ่ ดังนั้น ในการบริหารจะต้องมีกระบวนการที่ชัดเจน ละเอียดยรอบคอบ จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้

ความสามารถที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานด้านการให้บริการงานแนะแนว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ควรมีการจัดอบรม สัมมนา ให้ความรู้ในด้านบริการงานแนะแนวให้เกิดประสิทธิภาพ

4.2 ประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอนโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางการดำเนินงานอาจมีความไม่พร้อมในเรื่องของบุคลากร และงบประมาณ ในขณะที่ภารกิจทุกอย่างต้องดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบายทั้งของโรงเรียนเอง และของหน่วยบังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ให้ครบถ้วนเหมือนกับโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ ที่มีความพร้อมทั้งบุคลากร และงบประมาณ จึงทำให้การปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางต้องเพิ่มความระมัดระวังในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่จะเกิดขึ้นทั้งต่อนักเรียนและต่อโรงเรียน จึงทำให้ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทัชชกร งามเลิศ, พระมหาสุพจน์ สุเมโธ พระครูพิจิตรศุภการ (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ซึ่งเป็นการดำเนินงานการทำวิจัยที่มีภารกิจใกล้เคียงกัน และงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นภารกิจหนึ่งในงานแนะแนวของโรงเรียน พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีประสิทธิผลการดำเนินงานโดยรวม แตกต่างกันและสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ นายภัทรพล ประเสริฐแก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนวาริชวิทยา (สัมภาษณ์, 9 มีนาคม 2566) ได้กล่าวว่า ในบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กไม่มีครูที่จบสาขาวิชาแนะแนวมาโดยตรง โรงเรียนต้องมีการบริหารจัดการโดยคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมมีความรู้ในด้านนี้บ้างพอสมควรและมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานมาปฏิบัติหน้าที่ และทางฝ่ายบริหารจะต้องสนับสนุนพัฒนาบุคลากรดังกล่าวในการฝึกอบรม

เสริมประสบการณ์ แล้วนำมาถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมองค์กรได้มีความรู้และสามารถพัฒนางานได้เช่นกัน”

5. ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนว

ในโรงเรียน (X) กับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอนพบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r_{XYt} = .368^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำคัญในการแนะแนวต้อง อยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมทั้งยอมรับในคุณค่าส่งเสริมให้รู้จักตนเอง ค้นพบตนเอง และครูแนะแนวต้องเน้นทักษะในการใช้ชีวิตเพื่อนักเรียนอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างปกติสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชิต จินดาศรี (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารงานแนะแนว ครู และบรรยากาศโรงเรียนกับประสิทธิผลงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน

แนะแนวในโรงเรียน ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการจูงใจ (X_2) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.352 และ ด้านวัฒนธรรมองค์การ (X_5) สัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.158 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนได้ร้อยละ 15.60 และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.238 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ 1) ด้านการจูงใจ นั้นผู้บริหารโรงเรียนมีกระบวนการดำเนินงานโดยการนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดันให้ครูแนะแนว ครูผู้สอน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานแนะแนวภายในโรงเรียนได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพและ 2) ด้านวัฒนธรรมองค์การ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนและตัดสินใจ วัฒนธรรมในองค์การจะทำให้บุคลากรในองค์การได้ช่วยกันคิดแก้ไขปัญหาาร่วมกัน พฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ

ทำให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ มีการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการทำงาน ตามโครงสร้างการบริหารงานแนะแนว ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำที่มีลักษณะ เน้นการประสานงาน การกำกับ ดูแลเพื่อให้การดำเนินการกิจกรรมแนะแนวการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิติเดช ปราชัยงาม (2564, หน้า 190 – 191) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ตัวแปร ปัจจัยที่ส่งผลต่อ การดำเนินงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนครเขต 1 ประกอบด้วย ด้านความพึงพอใจ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านวัฒนธรรมของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนว ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการดำเนินงานแนะแนว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารและด้านการจูงใจ อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านบุคลากร และด้านวัฒนธรรมองค์กร ควรนำ ปัจจัยการดำเนินงานแนะแนวแต่ละด้านมาปรับใช้ในการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา และควรพัฒนาปัจจัยการดำเนินงานแนะแนวแบบมีส่วนร่วมมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนว ในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความเห็น ของผู้บริหาร ครูแนะแนว และครูสอนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านงานบริการรวบรวมข้อมูลนักเรียน เป็นรายบุคคล และด้านงานบริการให้คำปรึกษา อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านงานบริการสารสนเทศ ด้านงานบริการจัดวางตัวบุคคล และด้านงานบริการติดตามผล และประเมินผลควรพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนวทุกด้านให้มีค่าเฉลี่ย

อยู่ในระดับมากที่สุด โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบ เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ส่งเสริมทักษะและนวัตกรรมใหม่ด้านการดำเนินงาน และแนวของโรงเรียนให้มากขึ้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานและแนวของโรงเรียนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ผ่านการจัดบริการแนะแนวที่ครอบคลุมทั้ง 5 บริการ

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการดำเนินงานแนะแนวที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ทั้ง 5 ด้าน พบว่า มี 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนว คือ ด้านการจูงใจ (X_2) ด้านวัฒนธรรมองค์การ (X_5) ร่วมกัน พยากรณ์ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้ร้อยละ 15.60 ควรพัฒนาปัจจัยการบริหารทั้ง 5 ด้าน ให้สูงขึ้นกว่าเดิม ประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนวทุกด้าน โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบ เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ควรจัดอบรมหรือประชุม สัมมนา เชิงปฏิบัติการด้านการดำเนินงานแนะแนวของโรงเรียนให้มากขึ้น เพื่อพัฒนาปัจจัย การบริการดำเนินงานแนะแนวที่สามารถพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน เช่น การพัฒนา บุคลากร วัฒนธรรมองค์การ และด้านอื่น ๆ ตามความเหมาะสม จะส่งผลถึงการบรรลุ ประสิทธิภาพของโรงเรียน

2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษาเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบอื่นที่มีผลต่อ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน เพิ่มเติมในบริบท ของโรงเรียนมัธยมศึกษา

2.2 ควรวิจัยที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนว ด้านตัวแปรอื่น ๆ ของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน

2.3 ควรศึกษาปัจจัยส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน และประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนวที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน อย่างต่อเนื่อง

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ สุวรรณศรี. (2557). เอกสารประกอบการสอนรายวิชา 9011106 การบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์. นครปฐม: ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์
และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). ระบบการแนะแนวในโรงเรียน. กรุงเทพฯ:
กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2550). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: CURSQA.
- _____. (2559) สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. คู่มือการบริหาร
โรงเรียน “ในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล”. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กรองทอง เขียนทอง. (2555). การพัฒนาตั้งบ่งชี้การบริหารจัดการที่ดีของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- กิ่งไผ่ แสงแก่นสาร. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานบุคคลของ
สถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- กิติมา ปรีดีดีลก. (2559). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ:
อักษราพิพัฒน์.
- เกียรติศักดิ์ ช่างเรือน. (2559). การศึกษาบทบาทการบริหารระบบดูแลผู้เรียนของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา ในจังหวัดสระแก้ว
ปราจีนบุรี และฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
รำไพพรรณี.
- ขวัญเพชร พลวงค์. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต.1 วิทยานิพนธ์
ค.ม.สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- คณิงนิตย์ กิจวิธิ. (2560). การศึกษาคูณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- คำเตียง ก่าเกลี้ยง. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จินตนา กุลากุล. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยกระดับประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก* สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- ทัชชกร งามเลิศ, พระมหาสุพจน์ สุเมโธ และพระครูพิจิตรศุภการ. (2562). *ประสิทธิผลการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 5(2), 266 – 279.
- ทิพวัลย์ นนทเกท. (2557). *การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา* ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 3 วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
- ธนกร อัครจักร (2557). *ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ธีรภรณ์ สุ่มมาตย์. (2559). *ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานแนะแนวตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียน* วัดตะพงนอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นครินทร์ วนกิจไพบูลย์. (2561). *สิ่งที่ควรรู้จากผู้นำ*. เข้าถึงได้จาก https://thestandard.co/editors-desk-chiangrai-governor-lessonlearned/_7 กันยายน 2565.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2557). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. นนทบุรี: ตีรณสาร.
- นิพนธ์ กิनावงศ์. (2559). *การบริหารงานกิจการนักเรียนในโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิรันดร์ จุลทรัพย์. (2558). *การแนะแนวเพื่อพัฒนาผู้เรียน*. สงขลา: สาขาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

- นิษฐ์อติกานต์ ดาราพันธ์. (2560). *ปัจจัยทางการบริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน* ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงตาหาร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปัญญา ศิริเรือชัย. (2559). *การบริหารจัดการการเมืองในโรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญส่ง เจริญศรี (2559). *การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรองผู้อำนวยการโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- บุปผชาติ ทัพทิกธน์. (2556). *ความรู้เกี่ยวกับสื่อมัลติมีเดียเพื่อการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ประภาส จิตรรักศิลป์. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตาทิศนะของบุคลากรในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประยงค์ ศรีโทมี. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปราณี ดันติตระกูล. (2556). *ปัจจัยการควบคุมงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา* วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พงษ์พัฒน์ นารินทร์รักษ์. (2563). *ปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิชิต จินดาศรี. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- พิมพ์ประภา หมิ่นรัญญ. (2557). *สภาพการบริหารงานกิจการนักเรียนโดยเนนคุณธรรมนำ
ความรู้โรงเรียนประถมศึกษา เครือข่ายสมุย 1 อำเภอเกาะสมุย สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์
ค.ม.สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.*
- พิมพ์ โชติชนอธิตมน์. (2560). *การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิชาการ
ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา*
- แพว เฉลิมญาติวงศ์. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษมัธยมศึกษา
เขต 4. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย*
- โพธิพันธ์ พาณิช .(2558). *แนวคิดเกี่ยวกับหลักและระบบงานแนะแนว.เอกสารการสอนชุด
วิชาหลักและระบบงานแนะแนวในสถานศึกษา หน่วยที่ 1-7.(หน้า 1-37)
(พิมพ์ครั้งที่ 2) นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*
- ภัทรวดี แตรสังข์. (2557). *การนำเสนอแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียน
แบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อ่างทอง.วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.*
- ภาวิณี ขุนศรี. (2557). *การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาล
นครยะลา. สารนิพนธ์ ค.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.*
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2556). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- ภิญโญ สาธร. (2559). *การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ค.ศ. การพิมพ์.*
- มาลินี เกศธนากร. (2556). *การบริหารงานกิจการนักเรียนตามหลักธรรมาภิบาลเชิงพุทธ
ของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. วิทยานิพนธ์ พศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.*
- เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล. (2560). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขอ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*

- รัตน์พร บรรจง. (2554). ปัญหาการดำเนินงานแนะแนวของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์
กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัตนา พุ่มน. (2559). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- รัตนา เมืองจินดา. (2553). ความพึงพอใจของครูแนะแนวที่มีต่อการบริหารงานแนะแนว
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต. วิทยานิพนธ์
ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2555). พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน.
กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- ราตรี สอนดี. (2559). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียน
ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณคดี ชายสมุทร. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนา
เด็กเล็กในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วรารณณ์ บุญตอก. (2559). สภาพและปัญหาการบริหารงานกิจการนักเรียนโรงเรียน
มัธยมวัดหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันวิสาข์ หอมขจร. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มศรีธรรมภูมิ 3
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา
- วัลลภ ขวัญมา. (2557) การศึกษาแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

- วาทีทยา ราชภัคดี (2561) *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- วิภาววรรณ โชติสวัสดิ์. (2555). *การบริหารงานกิจการนักเรียนโดยใช้วงจรคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.วิทยานิพนธ์ ค.ม. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี*
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). *กระบวนการทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีที่คณะต่อการศึกษา ศตวรรษที่ 2. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.*
- วุฒิพร ประทุมพงษ์. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- ศรีธรา แหยมคง. (2557). *ทักษะการเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.*
- ศศิธรดา แวงไทย. (2559). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารบัณฑิตวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, 6 (1), 7.*
- ศักดิ์พันธ์ ดันวิมลรัตน์. (2557). *การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและ บทบัญญัติทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง. วารสารวิชาการ Veridian E – Journal, 7 (3), 845 – 862.*
- สมชาย นำประเสริฐ. (2556). *การออกแบบโมเดลการประเมินคุณค่าและความคุ้มค่า การลงทุนด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กรในมหาวิทยาลัยของรัฐ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- สมพิศ ไหมงาม. (2559). *การวางแผนการศึกษา. กรุงเทพฯ: มิตรภาพการพิมพ์และสตูดิโอ*
- สอนนารินทร์ ปัทม. (2559). *ปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. (2561). *แผนพัฒนาการศึกษาเขตพื้นที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ระยะ 5 ปี (2561 – 2565) สกลนคร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร.*

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *คู่มือการปฏิบัติข้าราชการครู*
กรุงเทพฯ. ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.. (2560).
- _____. (2562). *มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ.2560*
(ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2562) สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย
กรุงเทพฯ: สำนักงาน ฯ.
- สำรวม คงสืบชาติ. (2559). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพ*
การศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. บุรีรัมย์:
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สุกัญญา นามธรรม. (2565). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน*
กิจการนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร.วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุพรรณนิการ์ บุญเกื้อ. (2559). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการดำเนินงาน*
วิชาการของโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตจังหวัดสระบุรี.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สุภัทรา ปิยะแพทย์. (2564). *นักบริหารมืออาชีพ. เข้าถึงได้จาก*
<http://www.supatta.haysamy.com/profmgr.html>. 3 ธันวาคม 2565.
- สุลัดดา ศรีโท. (2551). *การพัฒนาระบบการจัดฐานข้อมูลและสารสนเทศในการประกัน*
คุณภาพภายในเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอกสำหรับสถานศึกษา
อาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น วิทยานิพนธ์ วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น:
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เสถียร อ่วมพรหม. (2559). *การพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริม*
ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ด.
นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- เสาวภาคย์ แหลมเพ็ชร. (2557). *ยุทธศาสตร์การบริหารกิจการนักเรียนเพื่อประสิทธิผล*
การพัฒนาผู้เรียนในยุคสารสนเทศ. วารสารสุทธิปริทัศน์, 28(87), 1-22.
- สมาพร ภูวิจิตร. (2558). *รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ : The Effective*
Organizational Culture. JOURNAL OF NAHHONRACHASIMA COLLEGE, 9(1), 76

- อศิราภรณ์ วรรณรัตน์. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อนุพงศ์ ไชยบุตร. (2564). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อัคราภรณ์ มาตรา. (2555). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อุดมพันธ์ พิษณุประเสริฐ. (2563). *การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ*. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 19 (84), 22 – 30.
- อิทธิเดช ปราศัยงาม. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อุ้นทยา ผาผิง. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสามของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เอกธนนท์ บุญทวีวรเดช. (2559). *วิจัยและพัฒนาารูปแบบการบริหารกิจการนักเรียนสู่ความสำเร็จตามแนวทางลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้แบบมีส่วนร่วมโรงเรียนพลุดาหลวงวิทยาระดับมัธยม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. เข้าถึงได้จาก <http://www.ptlw.ac.th/webplutaluang/download/t2.pdf>. 18 สิงหาคม 2565.
- Bennett, N. (1995). *The nature and quality of talk in co-operative class group*. New York: Learning and Instruction.

- Gulick, L. and Urwick, L. (1973). *The Science of Administration*. New York: Columbia University.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2005). *Education Administration: Theory, Research and Practice*. New York: McGraw – Hill.
- John, L.S. (1995). Total quality management as a mean to improve the process of student. Discipline. *Dissertation Abstracts International*, DAIA56(05): 1603. (DIO CROM.No ACC9529134).
- Kuk, L. and Banning, H.J. (2009). Designing Student Affairs Organizational Structure: perceptions Of Senior Student Affairs Officers. *NASPA journal*, 46(1), 94 – 117.
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York: McGregor – Hill. Book Company.
- Liu, Ching – Jen. (2006). *An Identification of Principal Instructional Leadership Behavior in Effective High School*. *Dissertation Abstracts international*, 46 (4), 861 – A.
- Maslow, Abraham H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.
- Muhammad Azeem. (2012). Determinants of School Effectiveness: A study at Punjab Level. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(4), 242.
- Odden, H. and W. Ciune. (2005, 29, December). Improveing Education Productivity and School Finance. *Educational Researcher*, pp. 6 – 10.
- Steers, Richard M. (1997). *Organizations Effectiveness: a Behavioral View*. Santa Monica California.
- Steers. (1977). *Organizations Effectiveness: a Behavioral View*. Santa Monica California: Good Year.
- Watamura, S.E, Sebanc, A.M, & Gunnar. (2000). *Riging cortisol at childcare: Relations with nap, rest and temperament*. *Developmental Psychobiology*, 40, 33 – 42.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตร มหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายนต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
ดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นางมณีรัตน์ พัวโพธิ์ นักวิชาการชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร
4. นายบรรดา แก้วบัวสา ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ
อำเภอวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร
5. นางสุภาภรณ์ ภูตินทราย ครูเชี่ยวชาญ
โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ อำเภอวาริชภูมิ
จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

**ผู้เชี่ยวชาญที่เสนอแนะแนวเพื่อหาแนวทางการพัฒนา
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร**

- | | |
|------------------------------------|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร | ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ | อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
ดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 3. นายชลาวุธ สามาอาพัฒน์ | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร |
| 4. นางมณีรัตน์ พัวโพธิ์ | นักวิชาการชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริม
การจัดการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร |
| 5. นายบรรดา แก้วบัวสา | ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ
อำเภอวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร |

6. ดร.ประจักษ์ร์ เข้มไคร
ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร
7. นายภัทรพล ประเสริฐแก้ว
ผู้อำนวยการโรงเรียนวาริชวิทยา
อำเภовาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร
8. นางสุภาภรณ์ ภูตินทราย
ครูเชี่ยวชาญ
โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ อำเภовาริชภูมิ
จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
9. นางสาวสุพิชญา ดาบโสมศรี
ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนหนองหลวงศึกษา
อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร
10. นางสาวอนุสรรา บุตรเพ็ง
ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ
อำเภовาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๙๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนุชลี จันทร์งษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บัณฑิต นารอดโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนุชลี จันทร์งษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๕๒๙ ๑๗๘๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๙๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนุชลี จันทร์งษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บัณฑิต นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนุชลี จันทร์งษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๕๒๙ ๑๗๘๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๙๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางมณีรัตน์ พัวโทธิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนุชลี จันทรงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บัณฑิต นารณโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนุชลี จันทรงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๕๒๙ ๑๗๘๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๙๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รอง นายบรรดา แก้วบัวสา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนุชลี จันทร์รังษี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บัณฑิต นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนุชลี จันทร์รังษี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๕๒๙ ๑๗๘๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๙๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวภรณ์ ภูตินทราย

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนุชลี จันทรงชี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดินทร์ นารณโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนุชลี จันทรงชี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๕๒๙ ๑๗๘๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนุชลี จันทร์งษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เขาวลัักษณ์ สุตะโคตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บัณฑิต นารณโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนุชลี จันทร์งษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๕๒๙ ๑๗๘๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนุชลี จันทรงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เยาวลักษณ์ สุดะโคตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดินทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้เสร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนุชลี จันทรงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๕๒๙ ๑๗๘๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนุชลี จันทร์งษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดินทร์ นารณโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนุชลี จันทร์งษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๕๒๙ ๑๗๘๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนุชลี จันทรงษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดินทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนุชลี จันทรงษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๕๒๙ ๑๗๘๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายชลาวัจ สยามาพัฒนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนุชลี จันทร์งษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บัณฑิต นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนุชลี จันทร์งษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๕๒๙ ๑๗๘๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางมณีรัตน์ พัวโพธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนุชลี จันทรงชี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดินทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนุชลี จันทรงชี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๕๒๙ ๑๗๘๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายบรรดา แก้วบัวสา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนุชลี จันทร์งษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดินทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนุชลี จันทร์งษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๕๒๕ ๑๗๘๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ดร.ประจักษ์ เข็มไคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนุชลี จันทร์รังษี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดินทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนุชลี จันทร์รังษี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๕๒๕ ๑๗๘๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายภัทรพล ประเสริฐแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนุชลี จันทร์งษ์ รัศมีประจักษ์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ๖๔๕๒๑๒๒๕๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บัณฑิต นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนุชลี จันทร์งษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๕๒๕ ๑๗๘๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางสาวภรณ์ ภูตินทราย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนุชลี จันทร์งษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดินทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนุชลี จันทร์งษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๕๒๙ ๑๗๘๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวสุพิชญา ดาบโสมศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนุชลี จันทร์รังษี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บัณฑิต นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนุชลี จันทร์รังษี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๔๕๒๙ ๑๗๘๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวอนุสร่า บุตรเพ็ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวนุชลี จันทร์งษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บดินทร์ นารถโคษา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวนุชลี จันทร์งษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๕๕๒๙ ๑๗๘๗

ภาคผนวก ค

แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

แบบประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ผู้ประเมิน

ตำแหน่ง

สถานที่ทำงาน

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้สำหรับผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องระหว่าง
คำถามและนิยามศัพท์เฉพาะ

2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามนั้นวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามนั้นวัดไม่ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับ สถานภาพของท่าน					
1	1.สถานภาพการดำรงตำแหน่ง () ผู้บริหาร () ครูแนะแนว () ครูผู้สอน				
2	2.ขนาดของโรงเรียน () โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนนักเรียน 1- 499 คน () โรงเรียนขนาดกลาง จำนวนนักเรียน 500 – 1,499 คน () โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน 1,500-2,499 คน () โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวนนักเรียน 2,501 คน ขึ้นไป				

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
ด้านที่ 1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร					
นิยามศัพท์เฉพาะ	พฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าว จูงใจ หรือสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจ เลื่อมใสศรัทธา โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ หน้าที่ความสัมพันธ์ และสถานการณ์ ชักจูง เปลี่ยนแปลงการกระทำของบุคคลและกลุ่ม ให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ				
1	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง				
2	ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการที่ประจักษ์แก่ครูและบุคลากร				
3	ผู้บริหารมีการสร้างสรรค์และพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ				
4	ผู้บริหารใช้หลักเหตุผลในการบริหารงานโรงเรียน				
5	ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่น ๆ				
6	ผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ				
7	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน				

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน งานแนะแนวในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
ด้านที่ 2 การจูงใจ					
นิยามศัพท์เฉพาะ	การนำเอาปัจจัยต่างๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง สนองตอบความต้องการในการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ขององค์การ เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายขององค์การ				
8	ผู้บริหารมีการสร้างจุดมุ่งหมายในการทำงาน				
9	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในโรงเรียน				
10	ผู้บริหารจัดระบบงานและมอบหมายงานตามความสามารถของครูและบุคลากรในโรงเรียน				
11	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะ				
12	ผู้บริหารจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมเพื่อการปฏิบัติงาน				
13	ผู้บริหารยกย่อง ชมเชย หรือประกาศเกียรติคุณแก่ครูและบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น				
14	ผู้บริหารมีความเป็นมิตรกับครูและบุคลากรในโรงเรียน				
ด้านที่ 3 เทคโนโลยีสารสนเทศ					
นิยามศัพท์เฉพาะ	การนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หากลั่นกรองเป็นสารสนเทศ ตั้งแต่กระบวนการรวบรวมข้อมูล ประมวลผล แสดงผลลัพธ์การทำสำเนาและการสื่อสารโทรคมนาคม เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่เหมาะสมและใช้อุปกรณ์ในการสืบค้น เพื่อการเรียนรู้และเผยแพร่ข้อมูล				

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานแนะแนวในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
15	โรงเรียนมีการใช้เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ เพื่อจัดเก็บสารสนเทศภายในกลุ่มงาน				
16	โรงเรียนมีสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมและพร้อมใช้งาน				
17	โรงเรียนมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยี เพื่อการบริหารจัดการที่ดีและสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน				
18	โรงเรียนมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยี เพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุด				
19	โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
20	โรงเรียนมีระบบฐานข้อมูลในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานในโรงเรียน				
21	โรงเรียนมีผู้รับผิดชอบต่อการบำรุงรักษาเทคโนโลยี และพัฒนาระบบฐานข้อมูลอย่างเหมาะสม				
ด้านที่ 4 บุคลากร					
นิยามศัพท์เฉพาะ	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน ผู้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถในหน้าที่ ซึ่งมีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้				
22	โรงเรียนมีนโยบาย มาตรฐาน และจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูและบุคลากรไว้อย่างชัดเจน				

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
23	โรงเรียนจัดอบรมให้ความรู้แก่ครูและบุคลากรตามความเหมาะสมก่อนการมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงาน				
24	โรงเรียนกำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา				
25	โรงเรียนดำเนินการอบรมครูและบุคลากรตามหลักสูตรการพัฒนาที่กำหนด				
26	โรงเรียนนำผลการประเมินพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา				
27	โรงเรียนมีการจัดอบรมเพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้กับครูและบุคลากร				
28	โรงเรียนมีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากร				
ด้านที่ 5 วัฒนธรรมขององค์กร					
นิยามศัพท์เฉพาะ	แบบแผนของค่านิยม ความเชื่อ ความรู้สึก ความเข้าใจอุดมการณ์ที่สมาชิกกลุ่มรับรู้จากองค์กรที่สืบทอดต่อ ๆ กันมาจนเป็นนิสัย สามารถเปลี่ยนแปลงได้ มีอิทธิพลต่อการวางแผนและตัดสินใจ วัฒนธรรมในองค์กรจะทำให้บุคลากรในองค์กรได้ช่วยกันคิดแก้ไขปัญหาาร่วมกัน มีอิทธิพลต่อโครงสร้าง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรนั้น ๆ ทำให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ				
29	ผู้บริหารให้การยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานของครู				
30	ผู้บริหารได้กำหนดแนวทางที่ควรปฏิบัติไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้ครูและบุคลากร				

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลการดำเนินงาน งานแนะแนวในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
	ในสถานศึกษาได้ปฏิบัติอย่างถูกต้อง				
31	ครูและบุคลากรในสถานศึกษายินดีที่จะปฏิบัติงานตามคำสั่งของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ				
32	ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน				
33	ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด				
34	ครูและบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเพื่อเป้าหมายขององค์กร				
35	สถานศึกษาให้ความสำคัญกับระบบอาวุโส				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

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

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ข้อ	ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนว ในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
	ด้านที่ 1 งานบริการรวบรวมข้อมูล นักเรียนเป็นรายบุคคล				
นิยามศัพท์เฉพาะ	การบริการสำรวจและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียนในด้านส่วนตัว ครอบครัว สุขภาพ การเรียน สังคม ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ และบุคลิกภาพ โดยใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ เพื่อช่วยให้ครูรู้จักและเข้าใจ นักเรียนเป็นอย่างดี สามารถให้ความช่วยเหลือส่งเสริม และพัฒนาได้อย่าง ถูกต้อง รวมทั้งนักเรียนสามารถเกิดความตระหนักในตนเองและเข้าใจ ในตนเองมากยิ่งขึ้น				
1	การดำเนินการสำรวจข้อมูลนักเรียน เป็นรายบุคคล				
2	การศึกษาสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา นักเรียนเป็นรายกรณี				
3	การใช้เครื่องมือและวิธีต่าง ๆ ในการสำรวจ ข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล				
4	โรงเรียนจัดให้นักเรียนมีการทดสอบ สติปัญญา ความถนัด ความสนใจ และบุคลิกภาพ เพื่อให้นักเรียนได้รู้จัก และเข้าใจตนเอง				
5	โรงเรียนมีการสำรวจความต้องการ ความช่วยเหลือในด้านกรปรับตัวกับเพื่อน การเข้าใจตนเอง และบุคลิกภาพของนักเรียน				
6	การเยี่ยมบ้านและสัมภาษณ์สมาชิกในบ้าน เพื่อให้ทราบข้อมูลนักเรียนอย่างครบถ้วน				

ข้อ	ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนว ในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
7	การจัดเก็บรวบรวมข้อมูลของนักเรียนทุกคน อย่างเป็นระบบ				
8	การจัดให้นักเรียนเขียนอัตชีวประวัติ ของตนเองเพื่อให้ครูได้รู้จักนักเรียนดีขึ้น				
ด้านที่ 2 งานบริการสารสนเทศ					
นิยามศัพท์เฉพาะ	งานที่ให้บริการความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียน ด้านการศึกษา อาชีพ บุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมที่โรงเรียนจัดขึ้น โดยใช้เทคนิค ต่าง ๆ ได้แก่ ระเบียบพฤติการณ์ การเยี่ยมบ้าน การตรวจสุขภาพ ระเบียบสะสม การศึกษารายกรณี แบบทดสอบวัดสติปัญญา แบบทดสอบวัดความถนัด แบบทดสอบวัดความเข้าใจ แบบทดสอบบุคลิกภาพ แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน เพื่อให้ผู้ใช้บริการได้รับสารสนเทศที่ถูกต้อง สมบูรณ์ สะดวก และรวดเร็วตรงกับความต้องการของผู้ใช้บริการมากที่สุด				
9	การประชุมผู้ปกครองเพื่อชี้แจงเกี่ยวกับ หลักสูตร และการเรียนของนักเรียน				
10	การให้ข้อมูลข่าวสารความรู้ที่จำเป็น เพื่อการตัดสินใจ				
11	การนำเสนอข้อมูลข่าวสารความรู้ที่จำเป็น และเหมาะสมแก่นักเรียนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น รายการเสียงตามสายของโรงเรียน เป็นต้น				
12	การนำเสนอข้อมูลข่าวสารความรู้ที่ให้ เป็นปัจจุบันและตรงกับความต้องการของนักเรียน				
13	การจัดมุมสนเทศ บริการข้อมูลทางการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคมให้กับนักเรียน				

ข้อ	ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนว ในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
14	การจัดป้ายสนทศ เพื่อให้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็น และทันสมัยแก่นักเรียน				
15	จัดทัศนศึกษาตามสถาบันการศึกษา และแหล่งเรียนรู้อาชีพ				
16	การรวมจัดปฐมนิเทศนักเรียนใหม่ เพื่อให้ สามารถปรับตัวอยู่ในสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ ได้				
ด้านที่ 3 งานบริการให้คำปรึกษา					
นิยามศัพท์เฉพาะ	กระบวนการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ที่มีปัญหาที่มาขอรับการช่วยเหลือ ซึ่งโรงเรียนจัดขึ้น โดยใช้วิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การจัดทำข้อมูลพื้นฐานสำหรับ นักเรียนที่มาขอรับคำปรึกษา การจัดตารางเวลาที่เหมาะสมในการให้คำปรึกษา เป็นรายบุคคล การให้คำปรึกษาเป็นกลุ่ม การให้คำปรึกษาด้านการศึกษา การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ การให้คำปรึกษาด้านส่วนตัวและสังคม การติดตามผลการให้คำปรึกษา การส่งต่อผู้ขอรับคำปรึกษา การจัดสถิติข้อมูลผู้ขอรับคำปรึกษา				
17	การจัดให้มีบริการให้คำปรึกษาแก่นักเรียนใน ช่องทางต่าง ๆ				
18	การสำรวจปัญหาเพื่อให้คำปรึกษา				
19	การให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล และรายกลุ่ม				
20	มีแบบบันทึกข้อมูลการให้คำปรึกษาเป็น รายบุคคล และเป็นรายแก่นักเรียนกลุ่ม				
21	มีผลการดำเนินงานตามขั้นตอน ระยะเวลา และวิธีการที่ใช้ในการบริการ ให้คำปรึกษา เป็นรายกลุ่มและรายบุคคล				
22	โรงเรียนมีการจัดให้คำปรึกษาแก่ผู้ปกครอง ของนักเรียน เพื่อให้เกิดความเข้าใจและ ร่วมมือกันแก้ปัญหาเกี่ยวกับตัว นักเรียนเป็น รายบุคคล				

ข้อ	ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนว ในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
23	โรงเรียนมีการดำเนินการส่งต่อนักเรียนให้แก่ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในกรณีที่นักเรียนมีปัญหาซับซ้อนเกินไป เพื่อให้นักเรียนได้รับคำปรึกษาและแนวทางการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด				
24	การปรึกษากับผู้ปกครองนักเรียน เพื่อร่วมมือแก้ไขปัญหที่เกี่ยวกับนักเรียนเป็นรายบุคคล				
ด้านที่ 4 งานบริการจัดวางตัวบุคคล					
นิยามศัพท์เฉพาะ	การให้ความช่วยเหลือ กระตุ้นและให้กำลังใจนักเรียนแต่ละคน ในการวางโครงการชีวิตของตนทั้งในด้านการศึกษา อาชีพ สังคมและส่วนตัว ที่โรงเรียนจัดขึ้นโดยใช้วิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การจัดทำข้อมูลที่ตรงกับความต้องการ ความต้องการของผู้รับบริการ การใช้เทคนิคที่เหมาะสมและหลากหลาย การจัดกิจกรรมสอนซ่อมเสริม การจัดทุนการศึกษา การจัดประสบการณ์ วิชาชีพการจัดหางาน รายได้ระหว่างเรียน เวลาว่าง การจัดชุมนุม ชมรม กลุ่มสนใจ การเลือกวิชาที่เหมาะสม				
25	การจัดนักเรียนให้เข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตรตามความถนัดหรือที่สนใจ				
26	การจัดบริการข้อมูลการศึกษาต่อแก่นักเรียน เพื่อให้นักเรียนได้เลือกสาขาวิชาที่จะศึกษาต่อที่เหมาะสมกับความถนัดของนักเรียน				
27	การจัดส่งตัวนักเรียนที่มีปัญหาด้านสุขภาพ หรือมีความผิดปกติได้รับการบำบัดรักษา				
28	ส่งเสริมช่วยเหลือให้นักเรียนให้มีรายได้พิเศษระหว่างเรียน				
29	ส่งเสริมให้นักเรียนใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ เช่น ทำงานพิเศษระหว่างปิดภาคเรียน				
30	โรงเรียนมีการจัดชมรมต่าง ๆ ให้นักเรียนมีส่วนร่วมตามความสนใจของนักเรียน				

ข้อ	ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนว ในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
31	การพิจารณาคัดเลือกนักเรียนเข้ารับ ทุนการศึกษา				
32	การจัดสอนซ่อมเสริมให้แก่นักเรียน ตามความเหมาะสม				
ด้านที่ 5 งานบริการติดตามผลและ ประเมินผล					
ศึกษาค้นคว้าเฉพาะ	การศึกษา ติดตามผลการให้บริการ ต่าง ๆ ติดตามผลการให้ความช่วยเหลือ นักเรียนด้านต่าง ๆ เช่น ติดตามนักเรียน ที่ขาดเรียนบ่อย ๆ และออกกลางคัน ติดตาม นักเรียนที่จบการศึกษาไปแล้ว เพื่อนำข้อมูล ที่ได้จากการติดตามและประเมินผลว่ามี ปัญหาและอุปสรรคอย่างไรอีกทั้งยังเป็น ประโยชน์ในการพัฒนาแนวทางการปรับปรุง การดำเนินงานให้ความช่วยเหลือหรือบริการ แนะแนวต่อไปให้ถูกต้องและตรง ตามวัตถุประสงค์				
33	การติดตามผลนักเรียนที่มารับบริการแนะแนว เป็นรายบุคคล				
34	การติดตามผลนักเรียนที่ออกจากโรงเรียน กลางคัน				
35	การติดตามผลนักเรียนที่สำเร็จการศึกษา				
36	ติดตามศิษย์เก่าที่สำเร็จการศึกษามาแนะนำ เกี่ยวกับวิธีการเรียนให้ประสบความสำเร็จ				

ข้อ	ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนว ในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
37	การสอบถามความคิดเห็นของครูและนักเรียน เกี่ยวกับบริการแนะแนวต่าง ๆ ที่โรงเรียน จัดขึ้น				
38	นำข้อมูลที่ได้จากการติดตามผลไปใช้ในการ ประเมินผลการให้บริการแนะแนวด้านต่าง ๆ				
39	จัดกลองรับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การจัดบริการแนะแนว				
40	การประเมินผลการจัดบริการแนะแนว ด้านต่าง ๆ เพื่อทำสถิติเปรียบเทียบและ ปรับปรุงเพื่อพัฒนางานแนะแนวต่อไป				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

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

ภาคผนวก ง

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 42 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน แนะแนวในโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .940 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ ระหว่าง .554 - .854	1	.583
	2	.854
	3	.796
	4	.845
	5	.554
	6	.677
	7	.762
2. ด้านการจูงใจ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .886 ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง .413- .728	8	.413
	9	.643
	10	.459
	11	.685
	12	.728
	13	.624
	14	.637
3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .927 ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง .501 - .700	15	.636
	16	.501
	17	.672
	18	.649
	19	.657
	20	.678
	21	.700

ตาราง 42 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
4. ด้านบุคลิกภาพ	22	.595
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	23	.474
เท่ากับ .913 ค่าอำนาจจำแนก	24	.524
อยู่ระหว่าง .474 - .700	25	.664
	26	.580
	27	.660
	28	.700
5. ด้านวัฒนธรรมขององค์กร	29	.623
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	30	.643
เท่ากับ .940 ค่าอำนาจจำแนก	31	.728
อยู่ระหว่าง .543 - .763	32	.543
	33	.724
	34	.747
	35	.763
ค่าความเชื่อมั่นปัจจัยที่ส่งผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน เท่ากับ .649		

จากตาราง 42 พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน เท่ากับ .649 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .413 - .845 เมื่อพิจารณาทางด้าน ดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลการดำเนินงาน เท่ากับ .940 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .554 - .854
2. ด้านการจูงใจ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลการดำเนินงาน เท่ากับ .886 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .413- .728
3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลการดำเนินงาน เท่ากับ .927 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .501 - .700

4. ด้านบุคลิกภาพ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน เท่ากับ .913 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .474 - .700

5. ด้านวัฒนธรรมขององค์กร ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน เท่ากับ .940 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .543 - .763

ตาราง 43 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ประสิทธิผลการดำเนินงาน แนะแนวในโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านงานบริการรวบรวมข้อมูล นักเรียนเป็นรายบุคคล ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .893 ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง .519 - .860	1	.589
	2	.846
	3	.817
	4	.805
	5	.519
	6	.860
	7	.536
	8	.819
2. ด้านงานบริการสารสนเทศ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .951 ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง .568 - .978	9	.878
	10	.600
	11	.855
	12	.949
	13	.978
	14	.957
	15	.693
	16	.568
3. ด้านงานบริการให้คำปรึกษา ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	17	.959
	18	.433

ตาราง 43 (ต่อ)

ประสิทธิผลการดำเนินงาน แนะแนวในโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
เท่ากับ .922 ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง .433 - .975	19	.826
	20	.975
	21	.820
	22	.915
	23	.878
	24	.929
4. ด้านงานบริการจัดวางตัวบุคคล ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .956 ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง .842 - .982	25	.842
	26	.908
	27	.982
	28	.959
	29	.895
	30	.769
	31	.905
	32	.902
5. ด้านงานบริการติดตามผลและ ประเมินผล ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .986 ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง .861- .984	33	.861
	34	.984
	35	.979
	36	.957
	37	.874
	38	.974
	39	.962
	40	.948
ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนว ในโรงเรียนเท่ากับ .984		

จากตาราง 43 พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน เท่ากับ .984 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .433 - .978 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. ด้านงานบริการรวบรวมข้อมูล ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน เท่ากับ .893 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .519 - .860
2. ด้านงานบริการสารสนเทศ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน เท่ากับ .951 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .568 - .978
3. ด้านงานบริการให้คำปรึกษา ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน เท่ากับ .922 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .433 - .975
4. ด้านงานบริการจัดวางตัวบุคคล ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน เท่ากับ .956 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .842 - .982
5. ด้านงานบริการติดตามผลและประเมินผล ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน เท่ากับ .986 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .861- .984

ภาคผนวก จ

สรุปผลการประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

ตาราง 44 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปล ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านภาวะผู้นำทางการบริหาร									
2	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านการจูงใจ									
2	8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ									
2	15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 44 (ต่อ)

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (ต่อ)									
2	21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านความไว้วางใจ									
2	22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านวัฒนธรรมขององค์กร									
2	29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 44 (ต่อ)

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านงานบริการรวบรวมข้อมูลเป็นรายบุคคล									
3	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านงานบริการสารสนเทศ									
3	9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านงานบริการให้คำปรึกษา									
3	17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 44 (ต่อ)

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
คานงานบริการให้คำปรึกษา (ต่อ)									
3	22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
คานงานบริการจัดวางตัวบุคคล									
3	25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
คานงานบริการติดตามและประเมินผล									
3	34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ในการวิจัยครั้งนี้ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยประกอบไปด้วย กลุ่มผู้บริหารโรงเรียน ครูแนะแนว และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2. แบบสอบถามประกอบไปด้วย ข้อคำถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) การจูงใจ 3) เทคโนโลยีสารสนเทศ 4) บุคลากร 5) วัฒนธรรมขององค์กร

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน มี 5 งาน ได้แก่ 1) งานบริการรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) งานบริการสารสนเทศ 3) งานบริการให้คำปรึกษา 4) งานบริการจัดวางตัวบุคคล 5) งานบริการติดตามผลและประเมินผล

3. กรุณาตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริงที่สุด โดยขอความอนุเคราะห์จากท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อ ซึ่งคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อตำแหน่งหน้าที่และหน่วยงานของท่านแต่ประการใด หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวนุชลี จันทร์ขี้

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่เห็นว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

- ผู้บริหาร
- ครูแนะแนว
- ครูผู้สอน

2. ขนาดของโรงเรียน

- ขนาดเล็ก
- ขนาดกลาง
- ขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

คำชี้แจง

โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือตามความคิดเห็นของท่านว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีระดับความเป็นจริง และระดับความคิดเห็น อย่างไรซึ่งแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนมาก
- 3 หมายถึง ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนน้อย
- 1 หมายถึง ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร						
0	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง		✓			

คำอธิบาย

จากตัวอย่างข้อ 0 ผู้ตอบคำถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 4 แสดงว่า ท่านมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนว ด้านที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร “ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง” อยู่ในระดับมาก

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนว ในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร						
1	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
2	ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการ ที่ประจักษ์แก่ครูและบุคลากร					
3	ผู้บริหารมีการสร้างสรรค์และพัฒนาการทำงาน อยู่เสมอ					
4	ผู้บริหารใช้หลักเหตุผลในการบริหารงานโรงเรียน					
5	ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงาน กับบุคคลหรือหน่วยงานอื่น ๆ					
6	ผู้บริหารมีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล การปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ					
7	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้ง ในด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน					
ด้านที่ 2 การจูงใจ						
8	ผู้บริหารมีการสร้างจุดมุ่งหมายในการทำงาน					
9	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร ในโรงเรียน					
10	ผู้บริหารจัดระบบงานและมอบหมายงาน ตามความสามารถของครูและบุคลากรในโรงเรียน					
11	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร แสดงความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะ					
12	ผู้บริหารจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและ สภาพแวดล้อมเพื่อการปฏิบัติงาน					
13	ผู้บริหารยกย่อง ชมเชย หรือประกาศเกียรติคุณ แก่ครูและบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น					
14	ผู้บริหารมีความเป็นมิตรกับครูและบุคลากร					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานแนะแนว ในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ในโรงเรียน					
ด้านที่ 3 เทคโนโลยีสารสนเทศ						
15	โรงเรียนมีการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เพื่อจัดเก็บสารสนเทศภายในกลุ่มงาน					
16	โรงเรียนมีสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสม และพร้อมใช้งาน					
17	โรงเรียนมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยี เพื่อการบริหารจัดการที่ดีและสอดคล้อง กับความต้องการของโรงเรียน					
18	โรงเรียนมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยี เพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุด					
19	โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบ สารสนเทศในการบริหารจัดการได้อย่าง มีประสิทธิภาพ					
20	โรงเรียนมีระบบฐานข้อมูลในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานในโรงเรียน					
21	โรงเรียนมีผู้รับผิดชอบการบำรุงรักษา เทคโนโลยี และพัฒนาระบบฐานข้อมูล อย่างเหมาะสม					
ด้านที่ 4 บุคลากร						
22	โรงเรียนมีนโยบาย มาตรฐาน และจุดมุ่งหมาย ในการพัฒนาครูและบุคลากรไว้อย่างชัดเจน					
23	โรงเรียนจัดอบรมให้ความรู้แก่ครูและบุคลากร ตามความเหมาะสมก่อนการมอบหมายหน้าที่ ในการปฏิบัติงาน					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานแนะแนว ในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
24	โรงเรียนกำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้อง กับความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนา ตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา					
25	โรงเรียนดำเนินการอบรมครูและบุคลากร ตามหลักสูตรการพัฒนาที่กำหนด					
26	โรงเรียนนำผลการประเมินพัฒนาตนเองของ ครูและบุคลากรไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา					
27	โรงเรียนมีการจัดอบรมเพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้กับครูและบุคลากร					
28	โรงเรียนมีการติดตามและประเมินผล การพัฒนาครูและบุคลากร					
ด้านที่ 5 วัฒนธรรมขององค์กร						
29	ผู้บริหารให้การยอมรับความสามารถ ในการปฏิบัติงานของครู					
30	ผู้บริหารได้กำหนดแนวทางที่ควรปฏิบัติไว้ อย่างชัดเจนเพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ได้ปฏิบัติอย่างถูกต้อง					
31	ครูและบุคลากรในสถานศึกษายินดีที่จะปฏิบัติ งานตามคำสั่งของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ					
32	ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
33	ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีการปฏิบัติ ตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด					
34	ครูและบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงาน ด้วยความทุ่มเทเพื่อเป้าหมายขององค์กร					
35	สถานศึกษาให้ความสำคัญกับระบบอาวุโส					

ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านตามมาตราส่วนประมาณค่า ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนมาก
- 3 หมายถึง ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนน้อย
- 1 หมายถึง ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. งานบริการรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล						
0	การดำเนินการสำรวจข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล	✓				

คำอธิบาย

จากตัวอย่างข้อ 0 ผู้ตอบคำถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 5 แสดงว่า ท่านมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนด้านงานบริการรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล “การดำเนินการสำรวจข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล” อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนว ในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 งานบริการรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล						
1	การดำเนินการสำรวจข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล					
2	การศึกษาสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาหนักเรียน เป็นรายกรณี					
3	การใช้เครื่องมือและวิธีต่าง ๆ ในการสำรวจข้อมูล นักเรียนเป็นรายบุคคล					
4	โรงเรียนจัดให้นักเรียนมีการทดสอบสติปัญญา ความถนัด ความสนใจ และบุคลิกภาพ เพื่อให้นักเรียนได้รู้จักและเข้าใจตนเอง					
5	โรงเรียนมีการสำรวจความต้องการความช่วยเหลือ ในด้านการปรับตัวกับเพื่อน การเข้าใจตนเอง และบุคลิกภาพของนักเรียน					
6	การเยี่ยมบ้านและสัมภาษณ์สมาชิกในบ้าน เพื่อให้ทราบข้อมูลนักเรียนอย่างครบถ้วน					
7	การจัดเก็บรวบรวมข้อมูลของนักเรียนทุกคน อย่างเป็นระบบ					
8	การจัดให้นักเรียนเขียนอัตชีวประวัติของตนเอง เพื่อให้ครูได้รู้จักนักเรียนดีขึ้น					
ด้านที่ 2 งานบริการสารสนเทศ						
9	การประชุมผู้ปกครองเพื่อชี้แจงเกี่ยวกับหลักสูตร และการเรียนของนักเรียน					
10	การให้ข้อมูลข่าวสารความรู้ที่จำเป็นเพื่อการตัดสินใจ					
11	การนำเสนอข้อมูลข่าวสารความรู้ที่จำเป็นและ เหมาะสมแก่นักเรียนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น รายการเสียงตามสายของโรงเรียน เป็นต้น					
12	การนำเสนอข้อมูลข่าวสารความรู้ที่เป็นปัจจุบัน และตรงกับความต้องการของนักเรียน					

ข้อ	ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนว ในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
13	การจัดมุมสนทนา บริการข้อมูลทางการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคมให้กับนักเรียน					
14	การจัดป้ายสนทนา เพื่อให้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นและทันสมัยแก่นักเรียน					
15	จัดทัศนศึกษาตามสถาบันการศึกษา และแหล่งเรียนรู้อาชีพ					
16	การรวมจัดปฐมนิเทศนักเรียนใหม่ เพื่อให้ สามารถปรับตัวอยู่ในสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ ได้					
ด้านที่ 3 งานบริการให้คำปรึกษา						
17	การจัดให้มีบริการให้คำปรึกษาแก่นักเรียน ในช่องทางต่าง ๆ					
18	การสำรวจปัญหาเพื่อให้คำปรึกษา					
19	การให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล และรายกลุ่ม					
20	มีแบบบันทึกข้อมูลการให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล และเป็นรายแก่นักเรียนกลุ่ม					
21	มีผลการดำเนินงานตามขั้นตอน ระยะเวลา และ วิธีการที่ใช้ในการบริการ ให้คำปรึกษา เป็นรายกลุ่มและรายบุคคล					
22	โรงเรียนมีการจัดให้คำปรึกษาแก่ผู้ปกครอง ของนักเรียน เพื่อให้เกิดความเข้าใจและร่วมมือกัน แก้ปัญหาเกี่ยวกับตัว นักเรียนเป็นรายบุคคล					
23	โรงเรียนมีการดำเนินการส่งต่อนักเรียนให้แก่ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในกรณีที่นักเรียนมีปัญหา ซับซ้อนเกินไป เพื่อให้ให้นักเรียนได้รับคำปรึกษา และแนวทางการ แก้ปัญหาที่ดีที่สุด					
24	การปรึกษากับผู้ปกครองนักเรียน เพื่อร่วมมือ แก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับนักเรียนเป็นรายบุคคล					

ข้อ	ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนว ในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 4 งานบริการจัดวางตัวบุคคล						
25	การจัดนักเรียนให้เข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตรตามความถนัดหรือที่สนใจ					
26	การจัดบริการข้อมูลการศึกษาต่อแก่นักเรียนเพื่อให้นักเรียนได้เลือกสาขาวิชาที่จะศึกษาต่อที่เหมาะสมกับความถนัดของนักเรียน					
27	การจัดส่งตัวนักเรียนที่มีปัญหาด้านสุขภาพหรือมีความผิดปกติได้รับการบำบัดรักษา					
28	ส่งเสริมช่วยเหลือนักเรียนให้มีรายได้พิเศษระหว่างเรียน					
29	ส่งเสริมให้นักเรียนใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ เช่น ทำงานพิเศษระหว่างปิดภาคเรียน					
30	โรงเรียนมีการจัดชมรมต่าง ๆ ให้นักเรียนมีส่วนร่วมตามความสนใจของนักเรียน					
31	การพิจารณาคัดเลือกนักเรียนเข้ารับทุนการศึกษา					
32	การจัดสอนซ่อมเสริมให้แก่นักเรียนตามความเหมาะสม					
ด้านที่ 5 งานบริการติดตามผลและประเมินผล						
33	การติดตามผลนักเรียนที่มารับบริการแนะแนวเป็นรายบุคคล					
34	การติดตามผลนักเรียนที่ออกจากโรงเรียนกลางคัน					
35	การติดตามผลนักเรียนที่สำเร็จการศึกษา					
36	ติดตามศิษย์เก่าที่สำเร็จการศึกษามาแนะนำเกี่ยวกับวิธีการเรียนให้ประสบความสำเร็จ					
37	การสอบถามความคิดเห็นของครูและนักเรียนเกี่ยวกับบริการแนะแนวต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น					

ข้อ	ประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนว ในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
38	นำข้อมูลที่ได้จากการติดตามผลไปใช้ในการ ประเมินผลการให้บริการแนะแนวด้านต่าง ๆ					
39	จัดกลองรับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดบริการ แนะแนว					
40	การประเมินผลการจัดบริการแนะแนวด้านต่าง ๆ เพื่อทำสถิติเปรียบเทียบและปรับปรุงเพื่อพัฒนางาน แนะแนวต่อไป					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงยิ่ง

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางพัฒนา
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ชื่อผู้วิจัย นางสาวนุชลี จันทร์ขี้ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.บดินทร์ นารถโคษา

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

สถานที่สัมภาษณ์

วันเดือนปี ที่สัมภาษณ์

เริ่มสัมภาษณ์เวลา น. **สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา** น.

คำชี้แจง

- แบบสัมภาษณ์ สำหรับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาแนวทางการพัฒนา
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
- ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน
งานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผล
การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจและด้านวัฒนธรรม
องค์การผู้วิจัยจึงนำปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน
ด้านดังกล่าวมาจัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน
- การสัมภาษณ์มีความสำคัญอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน
ผู้เชี่ยวชาญในการให้สัมภาษณ์ในครั้งนี้

ประเด็นคำถาม

1. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษา ท่านมีแนวทางการพัฒนาปัจจัย
การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน ด้านการจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การดำเนินงานแนะแนว อย่างไร

.....
.....
.....

2. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษา ท่านมีแนวทางการพัฒนาการดำเนินงาน
แนะแนวในโรงเรียน ด้านวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การดำเนินงานแนะแนว อย่างไร

.....
.....
.....

ลงชื่อ

(.....)

ผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านเป็นอย่างสูงยิ่งที่ท่านได้สละเวลาให้
ความอนุเคราะห์เสนอแนะทางในการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินการแนะแนว
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อ
การวิจัยในครั้งนี้

นางสาวนุชลี จันทร์ขี้

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ซ

ภาพประกอบการวิจัย

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางการพัฒนา
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ นายชลาวุธ สามาอาพัฒน์
รองผู้อำนวยการสำนักงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ นางมณีรัตน์ พัวโพธิ์
ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นางสาวภรณ์ ภูตินทราย ครูเชี่ยวชาญ
 ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน
 โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ อำเภовาริชภูมิ
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นายบรรดา แก้วบัวสา ผู้อำนวยการโรงเรียน
 โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ อำเภовาริชภูมิ
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ ดร. ประจักษ์ร์ เข้มโคโร ผู้อำนวยการโรงเรียน
โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา อำเภอเมือง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นายภัทรพล ประเสริฐแก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียน
โรงเรียนวาริชวิทยา อำเภวาริชภูมิ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นางสาวสุพิชญา ตาบโสมศรี ครูชำนาญการพิเศษ
ครูแนะแนว โรงเรียนหนองหลวงศึกษา อำเภอสว่างแดนดิน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นางสาวอนุสรุา บุตรเพ็ง ครูชำนาญการพิเศษ
ครูผู้สอนและปฏิบัติงานแนะแนว
โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ อำเภอวาริชภูมิ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 12 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร
ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 13 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ สกุล	นางสาวนุชลี จันทรัมย์
วัน เดือน ปีเกิด	2 เมษายน 2522
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	90 หมู่ 9 ตำบลปลาไหล อำเภовาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร รหัสไปรษณีย์ 47150
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู ค.ศ.1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ อำเภовาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร 47150
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2541	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล ตำบลธาตุน้ำทิพย์ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2545	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกจิตวิทยาและการแนะแนว สถาบันราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2566	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2547	พนักงานคุมประพฤติ (พนักงานราชการ) สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2554	ครูอัตราจ้าง โรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัย มุกดาหาร อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร
พ.ศ. 2562	ครูผู้ช่วย โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ อำเภовาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2564	ครู โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ อำเภовาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร