

ภาวะผู้นำการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 *

The Leadership on Guidance Management of School Administrators Under
the Office of the Secondary Educational Service Area 3

Received:	March	25, 2019
Revised:	June	26, 2019
Accepted:	June	27, 2019

จักรเพชร วรสินธ์ (Jukkapetch Worasin)**

สงบ อินทรมณี (Sa-ngob Intaramanee)***

ธีระดา ภิญโญ (Terada Pinyo)****

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหาร 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารจำแนกตามขนาดสถานศึกษาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำนวน 110 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบใช้หลักความน่าจะเป็นแบ่งชั้นภูมิโดยกำหนดชั้นภูมิเป็นขนาดสถานศึกษาและผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา จำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท 5 ระดับที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.976 และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการ

* บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท สาขาวิชาภาวะผู้นำการบริหารและการจัดการการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

This article is part of Master of Education in Educational Management and Administration Leadership, Faculty of Education, Panyapiwat Institute of Management

** นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาภาวะผู้นำการบริหารและการจัดการการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ โทรศัพท์ 0985727622 e-mail: tonka2866@gmail.com

The author is a student of Master Education in Educational Management and Administration Leadership, Faculty of Education, Phanyapiwat Institute of Management. phon 0985727622 e-mail: tonka2866@gmail.com

*** ดร. สาขาภาวะผู้นำการบริหารและการจัดการการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ e-mail: sangobint@pim.ac.th

Dr., Educational Management and Administration Leadership, Faculty of Education, Panyapiwat Institute of Management. e-mail: sangobint@pim.ac.th

**** รองศาสตราจารย์ สาขาภาวะผู้นำการบริหารและการจัดการการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ e-mail: therada.pi@hotmail.co.th

Associate Professor, Educational Management and Administration Leadership, Faculty of Education, Panyapiwat Institute of Management. e-mail: therada.pi@hotmail.co.th

วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ลำดับแรก ด้านการวางแผนเป้าหมายร่วมกัน รองลงมา ด้านการสื่อสารสารสนเทศ และด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ 2) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโดยภาพรวม ด้านการวางแผนเป้าหมายร่วมกัน ด้านการสื่อสารสารสนเทศ ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ด้านการติดตามและประเมินผล และด้านการประสานงานและการสร้างเครือข่ายไม่แตกต่างกัน และ 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนเป้าหมายร่วมกัน ด้านการสื่อสารสารสนเทศ ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ด้านการติดตามและประเมินผล และด้านการประสานงานและการสร้างเครือข่าย การวิจัยครั้งนี้ก่อให้เกิดองค์ความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะด้านการวางแผนเป้าหมายร่วมกัน ด้านการสื่อสารสารสนเทศ และด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพยั่งยืนต่อไป

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการบริหารงานแนะแนว ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา

Abstract

This survey research aims to 1) study the level of the Leadership on Guidance Management of school administrators, 2) compare the Leadership on Guidance Management of school administrators classified by school sizes and 3) study the guideline on the Leadership on Guidance Management of school administrator development. The sample used in this research were 110 government teachers and educational officials under the Office of the Secondary Educational Service Area 3 collected through Stratified Random Sampling method specified by school sizes and 8 educational experts. The tools of this research were 5–points Likert scale questionnaire with reliability of 0.976 and the interview form. Data was analyzed and processed by statistical package program. Statistical processes used for data analysis were Mean, Standard Deviation, Analysis of Variance which specified the statistical significance value at 0.05 and Content Analysis.

The results of this research were found that 1) the overall aspects of the Leadership on Guidance Management of school administrators were at high level, the first one was common goal setting followed by information communication and participation and teamwork respectively, 2) the government teachers and educational officials in different school sizes had no different opinions about the Leadership on Guidance Management of school administrators in overall aspects on common goal setting, information communication, participation and

teamwork, follow up and evaluation as well as coordination and network creation and 3) the guideline on the development of the Leadership on Guidance Management of school administrators consisted to consist of 5 sides including the goal of putting together Information communication, participation and teamwork Monitoring and evaluation and coordination and networking. This research brought about the knowledge on the characteristics of common goal setting, information communication as well as participation and teamwork as the key factors of the Leadership on Guidance Management of school administrators which would lead to the development of sustainable effective organization in the future.

Keywords: Leadership on Guidance Management, School Administrator, Secondary School

บทนำ

การพัฒนาอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทุกคนบนโลกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอย่างทันท่วงทีด้วยการพัฒนาเทคโนโลยีที่ทันสมัยก้าวหน้าเชื่อมต่อโลกทั้งใบ (สำนักงานราชบัณฑิตยสถาน, 2556) ระบบเศรษฐกิจทั่วโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปสู่อุตสาหกรรม 4.0 โดยอาศัยความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่ผสมผสานกับความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการผลิตส่งผลให้พฤติกรรมผู้บริโภคสินค้าและบริการของประชาชนเปลี่ยนไป ผู้ผลิตสินค้าและบริการจึงจำเป็นต้องปรับตัวสู่การพัฒนาบนฐานความรู้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ทว่าสภาพการณ์ปัจจุบันของประเทศไทยการผลิตและพัฒนากำลังคนในภาคการศึกษายังคง เป็นไปตามศักยภาพและความพร้อมของแต่ละสถาบันการศึกษา ประกอบกับค่านิยมของผู้เรียนที่ยังคงมุ่งเรียนสายสามัญมากกว่าสายอาชีพ ให้ความสำคัญกับปริญญาบัตรมากกว่าความรู้และสมรรถนะในการทำงานหลังสำเร็จการศึกษา ส่งผลให้สถาบันการศึกษาต่าง ๆ เน้นการผลิตบัณฑิตด้านสังคมศาสตร์ซึ่งดำเนินการได้ง่ายกว่าด้านอื่น มุ่งเน้นปริมาณมากกว่าคุณภาพผู้เรียน ผู้สำเร็จการศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดทักษะที่สำคัญจำเป็น เช่น ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ทักษะดิจิทัล ขาดสมรรถนะในการทำงานตามอาชีพ ส่งผลให้ไม่สามารถพัฒนาศักยภาพตนเอง การพัฒนาผลิตภาพของงานเพื่อการพัฒนาประเทศได้ สภาพการณ์นี้ก่อให้เกิดปัญหาการว่างงาน การทำงานในระดับต่ำกว่าวุฒิการศึกษา การขาดแคลนกำลังคนระดับกลางที่เป็นความต้องการของตลาดงาน การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ รวมถึงการไม่สามารถสร้างนวัตกรรมหรือมูลค่าเพิ่มในผลผลิตของงานได้ ทำให้ประเทศไม่สามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญของการพัฒนาประเทศ ดังนั้นจึงเป็นความจำเป็นเร่งด่วนที่รัฐและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องจะต้องร่วมกันกำหนด กรอบทิศทางเป้าหมาย การผลิตและพัฒนากำลังคนที่ชัดเจนในสาขาต่าง ๆ เพื่อการผลิตกำลังคนที่ตรงกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ โดยการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาในระดับต่าง ๆ ที่สามารถสร้างเสริมทักษะสำคัญในศตวรรษ 21 โดยเฉพาะด้านภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ และทักษะดิจิทัล และสอดคล้องเชื่อมโยงกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติและมาตรฐานอาชีพและวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดฯ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) กำหนดให้กิจกรรมแนะแนวเป็นกิจกรรมเป็นกิจกรรมที่จัดให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ ความสนใจ ธรรมชาติของผู้เรียนและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่ตอบสนองจุดมุ่งหมายหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ให้ครอบคลุมทั้งด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมจนเกิดการเรียนรู้และเกิดทักษะชีวิต โดยมีครูผู้รับผิดชอบ จัดกิจกรรมและประสานความร่วมมือกับครูหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนให้รู้จักตนเองและ สิ่งแวดล้อม สามารถตัดสินใจแก้ปัญหา กำหนดเป้าหมาย วางแผนชีวิต ทั้งทางด้านการเรียนและอาชีพ สามารถ ปรับตัวได้อย่างเหมาะสม ยังช่วยให้ครูรู้จักเข้าใจผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ ,2553) ตามยุทธศาสตร์การแนะ แนวการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี 2559 – 2561 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดให้สำนักงานเขต พื้นที่ สถานศึกษาต้องส่งเสริมสนับสนุนพัฒนางานแนะแนวให้มีความเข้มแข็งในการดำเนินงานแนะแนวการศึกษา และอาชีพ จัดกิจกรรมแนะแนวตามหลักสูตรแกนกลาง พัฒนาครูแนะแนวทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา เน้นนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนวอาชีพ การใช้กระบวนการแนะแนวเพื่อเตรียมผู้เรียนสู่อาชีพและการมีงาน ทำ ช่วยให้ผู้เรียนรู้ตนรู้งานและสานฝันสู่อาชีพ โดยใช้เครื่องมือวัดความถนัดของผู้เรียนเป็นรายบุคคลรวมทั้ง พัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องทักษะชีวิตอย่างถูกต้อง ตลอดจนสามารถถ่ายทอดความรู้ได้

จากการศึกษาสภาพงานแนะแนวในทศวรรษที่ผ่านมาการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา มัธยมศึกษา แม้มีการพัฒนาและปรับปรุงมานานแล้วแต่ก็ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ด้วยสภาพปัญหาของ การบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษายังไม่มีระบบโครงสร้างการบริหารงานแนะแนวที่ชัดเจน ไม่มีโครงการและ แผนปฏิบัติงานที่มีระบบและชัดเจน ขาดสถานที่และงบประมาณในการจัดบริการแนะแนวโดยเฉพาะ ขาดครูผู้ที่มีความรู้ในงานแนะแนวโดยตรง ครูขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องการแนะแนวและมีทัศนคติที่ไม่ดีต่องานแนะแนว อุปสรรคและข้อจำกัด ครูแนะแนวที่รับผิดชอบงานแนะแนวต้องรับผิดชอบด้านสอนและงานพิเศษอื่นๆ ด้วย จึงไม่มี เวลาทำกิจกรรมหลักของงานแนะแนว (จรรยา ห่วงเทศ, 2550) ขณะเดียวกันนี้นักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษา ตอนปลายมีความต้องการการจัดกระบวนการแนะแนวในสถานศึกษา ด้านการแนะแนวการศึกษา ด้านการแนะ แนวอาชีพ และด้านการแนะแนวส่วนตัวและสังคม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในระดับมาก (นิรุทธ์ วัฒนโธภาส และวัลลภา วงศ์ศักดิ์รินทร์, 2561) ซึ่งสถานศึกษามีความจำเป็นต้องเร่งดำเนินการดังกล่าวเพื่อสนองต่อความ ต้องการของผู้เรียนและแก้ไขปัญหาด้วยการบริหารงานแนะแนวคุณภาพ

คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานแนะแนว การศึกษาไว้ ดังนี้ การบริหารงานแนะแนวต้องเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน และกระบวนการเรียน การสอน ดำเนินการแนะแนวโดยความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษา ประสานความร่วมมือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเปลี่ยนประสบการณ์ทางการแนะแนวการศึกษากับสถานศึกษาหรือเครือข่ายแนะแนวภายในเขตพื้นที่ การศึกษา การบริหารการแนะแนวที่ประสบความสำเร็จต้องเป็นการบริหารงานแนะแนวที่มีรูปแบบ ทิศทาง แนวปฏิบัติ เป้าหมายการบริหารงานแนะแนวที่วางไว้ การสนับสนุนส่งเสริมของผู้บริหารและความรู้ของครูแนะ แนวจะช่วยให้โรงเรียนบริหารจัดการแนะแนวได้เป็นอย่างดี ส่วนการบริหารงานแนะแนวที่ไม่ประสบความสำเร็จ ส่วนใหญ่ไม่มีระบบการจัดการข้อมูลที่ดีชัดเจนมีการปฏิบัติงานแต่ขาดการบันทึกไว้เป็นหลักฐาน ขาดเอกสารและ

ขาดการวิเคราะห์ตามข้อมูลที่ได้มาทำให้งานแนะแนวไม่สำเร็จเท่าที่ควร ซึ่งสาเหตุมาจากครูที่รับผิดชอบงานแนะแนวไม่มีความรู้ความเข้าใจในการบริการงานแนะแนวอย่างเพียงพอ ที่สำคัญคือผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของงานแนะแนวเท่าที่ควร ไม่สนับสนุนหรือติดตามประเมินผลการแนะแนวทำให้ครูขาดกำลังใจในการปฏิบัติงาน (พิศาล ทรัพย์ปราชนธ์, 2549, น. 2-3)

สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารจำเป็นต้องแก้ไขและพัฒนาโดยอาศัยหลักการการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา จะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานอย่างกลมกลืน เพื่อให้เกิดความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และหลักการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษาต้องอาศัยผู้นำที่มีภาวะผู้นำมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีการผลิตอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพจึงมีความสำคัญต่อความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งผู้นำองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของงานและองค์กร เพราะถ้าหากไม่มีผู้นำหรือมีแต่ขาดคุณภาพของผู้นำเป็นองค์ประกอบของหน่วยงานนั้นๆ ย่อมจะดำเนินไปด้วยความพร้อมเพียงเพื่อสู่ความสำเร็จไม่ได้เลย การมีผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะสามารถนำพาองค์กรให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันที่ปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันได้ ภาวะผู้นำเปรียบเสมือนอาวุธประจำกายของผู้บริหารและผู้นำที่เป็นนักบริหารมืออาชีพ ที่จะสามารถสร้างอำนาจชักนำและมีอิทธิพลได้เหนือผู้อื่น ตัวชี้วัดการนำของผู้บริหารจัดการที่ได้ชื่อว่ามีอาชีพ คือ ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงาน ภาวะผู้นำจึงเป็นตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงาน จากงานวิจัยของศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์ (2555) ระบุว่าขนาดของสถานศึกษาเป็นตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษาในการวิจัยครั้งนี้จึงได้มุ่งศึกษาขนาดของสถานศึกษาเป็นตัวแปรอิสระ

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำการบริหารงานแนะแนวมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างรากฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้บรรลุเป้าหมายในการวางแผนอนาคต และสอดคล้องต่อความเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) อันจะช่วยเสริมสร้างให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ ซึ่งยังประโยชน์ต่อการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพของทรัพยากรคนตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ทั้งนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการบริหารงานแนะแนวเพื่อให้สอดคล้องต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ในการเป็นแนวทางการวางแผนหรือสร้างเกณฑ์ประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสอดคล้องอันจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูที่จะส่งผลกระทบต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปใช้ประโยชน์ในด้านการติดตามภารกิจ เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจและใช้ประโยชน์ในด้านการประเมินผลที่ง่ายต่อการนำข้อมูลไปใช้ในการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานแนะแนวทั้งในระดับครู ผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

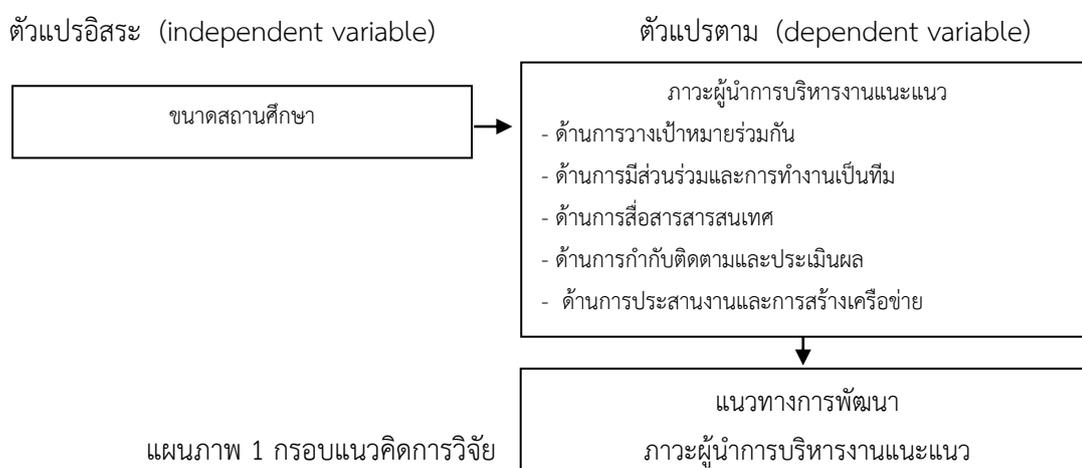
1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

สมมติฐานของการวิจัย

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 แตกต่างกันไป

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลลัพธ์ (Output) และพฤติกรรมของภาวะผู้นำการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา รวมทั้งแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ และภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ ทั้ง 3 แนวคิดและทฤษฎีของ Wiltshire & Satterwhite (1999), Yuki (2002) , Dewitt (2016), Maier (1970), House (1988), Maxcy and Nguyen (2006), Walker and others published (2008), Walumbwa (2010), Gordon (2005), สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย (2559), กรรณิกา เรตมอนต์ (2559) และ ศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์ (2555) สันเคราะห์เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ในองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนเป้าหมายร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสารสารสนเทศ ด้านการกำกับติดตามและประเมินผล และ ด้านการประสานงานและการสร้างเครือข่าย ดังภาพ



แผนภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Methods Research) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการบริหารงานแนะแนวผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็นสองกลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานด้านการแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำนวน 141 คน

กลุ่มที่ 2 ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 47 คน และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายวิชาการ จำนวน 47 คน หัวหน้างานแนะแนวที่ปฏิบัติงานด้านการแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำนวน 47 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 141 คน

กลุ่มตัวอย่าง มี 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา จำนวน 110 คน จากประชากรทั้งหมด 114 คน โดยคำนวณจากสูตรของ Yamane กำหนดให้ความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ซึ่งผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบใช้หลักความน่าจะเป็นแบ่งชั้นภูมิโดยกำหนดชั้นภูมิเป็นขนาดสถานศึกษา

กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้างานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำนวน 8 คน เป็นผู้ให้ข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการบริหารงานแนะแนว ซึ่งผู้วิจัยทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) ดังนี้

บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน มีเกณฑ์ในการคัดเลือกดังนี้ 1) สำเร็จการศึกษาสาขาบริหารการศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง และ 2) เป็นผู้นำทางการศึกษาโดยมีตำแหน่งบริหารสถานศึกษาที่มีความเกี่ยวข้องกับการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี

หัวหน้างานแนะแนว จำนวน 5 คน มีเกณฑ์ในการคัดเลือกดังนี้ 1) สำเร็จการศึกษาสาขาจิตวิทยาการให้คำปรึกษาและการแนะแนวหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง และ 2) เป็นผู้บริหารงานแนะแนวในสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ฉบับ ได้แก่

ฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นภาวะผู้นำการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ จำนวน 5 ข้อ และ ตอนที่ 2 เกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้ ด้านการวางเป้าหมายร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วมและ

การทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสารสารสนเทศ ด้านการกำกับติดตามและประเมินผล และด้านการประสานงาน และการสร้างเครือข่าย จำนวน 37 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert's scale) 5 ระดับที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.976

ฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้างเกี่ยวกับภาวะผู้นำการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้ ด้านการวางแผนเป้าหมายร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสารสารสนเทศ ด้านการกำกับติดตามและประเมินผล และด้านการประสานงานและการสร้างเครือข่าย จำนวน 16 ข้อ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานแนะแนวแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนมกราคม – มีนาคม 2562 แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยติดต่อประสานงานผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย โดยดำเนินการตั้งแต่เดือนมกราคม – มีนาคม 2562

ขั้นตอนที่ 2 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยติดต่อประสานงานผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ โดยดำเนินการตั้งแต่เดือนมกราคม – มีนาคม 2562

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

สำหรับข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยวิเคราะห์และแปลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาวิจัย

ผลการวิจัย

ภาวะผู้นำการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยโดยการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ลำดับแรก ด้านการวางแผนเป้าหมายร่วมกัน รองลงมา ด้านการสื่อสารสารสนเทศ และระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ด้านการประสานงานและการสร้างเครือข่าย และด้านการติดตามและประเมินผลตามลำดับ ดังตาราง 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษา
รายด้านและภาพรวม

ภาวะผู้นำการบริหารงานแนะแนว	ระดับภาวะผู้นำ (n = 110)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านการวางเป้าหมายร่วมกัน	3.478	0.773	มาก
2. ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม	3.383	0.793	ปานกลาง
3. ด้านการสื่อสารสารสนเทศ	3.451	0.711	มาก
4. ด้านการติดตามและประเมินผล	3.348	0.733	ปานกลาง
5. ด้านการประสานงานและการสร้างเครือข่าย	3.364	0.851	ปานกลาง
ภาพรวม	3.405	0.712	มาก

**2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา**

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา สรุปได้ดังนี้

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ใน
สถานศึกษาขนาดเล็กร้อยละ 21.81 สถานศึกษาขนาดกลางร้อยละ 21.81 สถานศึกษาขนาดใหญ่ร้อยละ
20.90สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษร้อยละ 35.45 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ระดับภาวะผู้นำการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามขนาด
สถานศึกษา

ภาวะผู้นำการบริหารงานแนะแนว	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
1. ด้านการวางเป้าหมายร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.620	0.207	0.340	0.796
	ภายในกลุ่ม	106	64.469	0.608		
	รวม	109	65.089			
2. ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.663	0.221	0.346	0.792
	ภายในกลุ่ม	106	67.824	0.640		
	รวม	109	68.487			
3. ด้านการสื่อสารสารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.017	0.006	0.011	0.998
	ภายในกลุ่ม	106	55.092	0.520		
	รวม	109	55.110			

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการบริหารงานแนะแนว	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
4. ด้านการกำกับติดตามและประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	3	0.196	0.065	0.119	0.949
	ภายในกลุ่ม	106	58.316	0.550		
	รวม	109	58.512			
5. ด้านการประสานงานและการสร้างเครือข่าย	ระหว่างกลุ่ม	3	0.539	0.180	0.243	0.866
	ภายในกลุ่ม	106	78.344	0.739		
	รวม	109	78.883			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.140	0.047	0.089	0.966
	ภายในกลุ่ม	106	55.365	0.522		
	รวม	109	55.506			

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

จากการสัมภาษณ์พบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ในองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสารสารสนเทศ ด้านการกำกับติดตามและประเมินผล และด้านการประสานงานและการสร้างเครือข่าย ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผนร่วมกัน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอโครงการ แผนงาน กิจกรรมตามกระบวนการพิจารณางบประมาณให้สนองนโยบาย และความเปลี่ยนแปลงของโลก พร้อมสนับสนุนการจัดทำงบประมาณในการดำเนินการต่างๆ การประสานงานและกำกับติดตามการประสานหน่วยงาน องค์กรภายนอกเพื่อร่วมประชุมวางแผนจัดกิจกรรมในด้านต่างๆ อย่างเหมาะสมตามเป้าหมายสถานศึกษาและแผนพัฒนาอย่างชัดเจนและสร้างความตระหนักต่อตนเองและครูในความสำเร็จของการวางแผนงานโครงการ

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศในการสร้างทีมงาน ใช้ข้อมูลเป็นฐานในการบริหารงานและการวางแผนงานร่วมกันอย่างชัดเจน พร้อมกำกับติดตามการดำเนินการตามสายงาน โดยอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างรอบด้าน และพัฒนาความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง และการแสวงหาแนวทางวิธีการดำเนินงานประสานความร่วมมือ สรรหา พัฒนาจัดหลักสูตร และกำหนดแนวทางการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและภาคีเครือข่ายในการจัดบริการแนะแนวอย่างหลากหลาย

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารสารสนเทศ ผู้บริหารควรมีจริยธรรมในการเปิดเผยข้อมูล และนำเสนอข้อมูลแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง พร้อมสร้างความเข้าใจและข้อตกลงร่วมกันในการกำหนดขอบเขตและข้อจำกัดของข้อมูลแต่ละประเภท โดยให้ทุกภาคส่วนมีบทบาทในการพัฒนาเครื่องมือให้ชัดเจน ครอบคลุม ประสานครุร่วมกันพิจารณาข้อมูลอย่างถี่ถ้วนให้เป็นปัจจุบัน และลดความซ้ำซ้อนของการเก็บข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา โดยไม่นำเรื่องส่วนบุคคลมาเป็นข้อมูลในการพิจารณาข้อมูลสารสนเทศ ตามกำหนดการ/ปฏิทินการดำเนินการ มีระบบป้องกันการข้อมูลที่มีความปลอดภัย กำหนดมาตรฐานความปลอดภัยของข้อมูลและจำกัดสิทธิในการเข้าถึงสารสนเทศส่วนบุคคล

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการติดตามและประเมินผล ผู้บริหารควรประสานครูและผู้เชี่ยวชาญร่วมกันกำหนดคุณสมบัติ คุณวุฒิ วิทยุฒิ ความเชี่ยวชาญ และแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานประเมินนิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงานแนะแนวโดยกำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน มีเครื่องมือวัดอย่างหลากหลายสอดคล้องกับภาระงานและบทบาทหน้าที่ครูแนะแนว และแจ้งผลการประเมินแก่ผู้รับการประเมินอย่างชัดเจน แล้วนำข้อมูลไปแก้ไขปัญหาระดับบุคคล ระดับงาน และสถานศึกษาต่อไป ส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาจัดทำแผนงาน กิจกรรม โครงการที่ชัดเจนเพื่อใช้เป็นกรอบในการประเมิน ให้ครูพัฒนาตนเอง อาทิ การเข้ารับการอบรม การศึกษาต่อ การทำงานอย่างเป็นระบบ ตลอดจนการมอบหมายและให้คำแนะนำการจัดทำรายงานผลการพัฒนาตนเองและงานอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารพัฒนาตนเองให้สามารถเป็นผู้นำในการโค้ชครูด้วยตนเองหรือสรรหาผู้เชี่ยวชาญในการโค้ชครูให้มีบุคลิกภาพแบบนักวิจัยสามารถเป็นผู้นำในการวางแผนงานและดำเนินการวิเคราะห์งานได้ด้วยตนเอง ผู้บริหารสนับสนุนกระบวนการคุณภาพตามวงจร PDCA มาดำเนินการกำกับ ติดตามการดำเนินงานแนะแนวตามแผนงาน กิจกรรม โครงการที่ชัดเจนเป็นกรอบในการประเมินกำกับ ติดตามการดำเนินงานแนะแนว และควรกำหนดให้จัดทำคำสั่งการนิเทศกำกับติดตามของผู้ประเมิน ผู้รับการประเมินในการดำเนินการกำกับติดตามงานแนะแนว

5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประสานงานและการสร้างเครือข่าย ผู้บริหารควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครูและผู้ปกครองสนับสนุนกันและกันในการดำเนินงานแนะแนวร่วมกัน ตรวจสอบสอดส่องดูแลครูและบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามแผนงานประสานเครือข่ายระดับห้องเรียน ชั้นเรียน สถานศึกษา ในการให้ความช่วยเหลือเด็กทันต่อความเปลี่ยนแปลงกำหนดนโยบายการดำเนินการและสนับสนุนใช้รูปแบบในการจัดกิจกรรมแนะแนวอย่างหลากหลายเพื่อให้ยกระดับงานระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน สื่อสารภาระงานและสร้างความชัดเจนในแนวทางการมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลการแนะแนวในชั้นเรียน นอกชั้นเรียน กำหนดนโยบายในการพัฒนาตนเองของครูและนักเรียน โดยประสานครู หน่วยงาน ภาควิชาเครือข่าย เพื่อจัดอบรมสัมมนาและกำหนดแนวทางในการประเมินให้ชัดเจนและสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา สนับสนุนส่งเสริมให้ครูและผู้ปกครองสนับสนุนกันและกันในการดำเนินงานการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานตามขั้นตอนในการให้ความช่วยเหลือเด็ก เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและแสวงหาโอกาสในการค้นพบตนเองโดยมีครูอยู่เบื้องหลัง วางใจ และเปิดโอกาสให้ครูแนะแนวได้มีโอกาสในการประสานความร่วมมือกับครู ผู้เรียน และภาคีเครือข่ายในการออกแบบกิจกรรมแนะแนว ให้ครูและนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรและหน่วยงานอื่นๆอยู่เสมอ ในการดำเนินการสร้างเครือข่ายอย่างหลากหลาย มองหา

โอกาสและรูปแบบในการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสร้างเครือข่าย สนับสนุนอัตรากำลังเพื่อเพิ่มศักยภาพงานแนะแนว และเพิ่มบทบาทครูแนะแนวในการประชุมเพื่อเสนอผลงานและจัดกิจกรรม สร้างความชัดเจนในการประสานงาน และการสร้างเครือข่าย สร้างความตระหนักให้ครูเห็นคุณค่าและประโยชน์ในการทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน

อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญจากผลการวิจัยมาอภิปรายผลตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. จากข้อค้นพบ ภาวะผู้นำการบริหารงานแนะแนวผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก รายด้านอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้าน การวางแผนเป้าหมายร่วมกัน 2) ด้านการสื่อสารสารสนเทศ และระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม 2) ด้านการประสานงานและการสร้างเครือข่าย และ 3) ด้านการติดตามและ ประเมินผล ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เล็งเห็นความจำเป็นในการเตรียมความพร้อมของผู้เรียนให้มีคุณลักษณะเชิงผลิตภาพในศตวรรษที่ 21 ตาม แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติในการผลิตและการเตรียมความพร้อมของผู้เรียนสู่การเป็นแรงงานในอนาคตของ ประเทศไทยด้วยกระบวนการแนะแนวคุณภาพในการส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนให้รู้จักตนเองและสิ่งแวดล้อม สามารถตัดสินใจแก้ปัญหา กำหนดเป้าหมาย วางแผนชีวิต ทั้งทางด้านการเรียนและอาชีพ สามารถปรับตัวได้ อย่างเหมาะสม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, น. 20) สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การแนะแนวการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี 2559 – 2561 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่ สถานศึกษาต้อง ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนางานแนะแนวให้มีความเข้มแข็งในการดำเนินงานแนะแนวการศึกษาและอาชีพจัด กิจกรรมแนะแนวตามหลักสูตรแกนกลางด้วยกระบวนการแนะแนวเพื่อเตรียมผู้เรียนสู่อาชีพและการมีงานทำ ช่วยให้ผู้เรียนรู้ตนรู้งานและสานฝันสู่อาชีพให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศไทย 4.0 เพื่อเตรียมผู้เรียนมุ่งสู่ อาชีพให้สอดคล้องต่อความเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และนวัตกรรม ให้ผู้เรียนในยุคปัจจุบันมีความ พร้อมทั้งทักษะชีวิตและทักษะทางการศึกษาควบคู่กันไปเพื่อนำไปสร้างอนาคตของตนและประเทศชาติอย่าง ยั่งยืน (นวรรตน์ รามสูต, 2561) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีการติดตามกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนากำลังคนให้ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคตให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง ตามความจำเป็นเร่งด่วนที่รัฐ และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องจะต้องร่วมกันกำหนด กรอบทิศทางเป้าหมายการผลิตและพัฒนาากำลังคนที่ชัดเจนใน สาขาต่าง ๆ เพื่อการผลิตกำลังคนที่ตรงกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ พัฒนาหลักสูตร การศึกษาในระดับต่าง ๆ ที่สามารถสร้างเสริมทักษะสำคัญในศตวรรษ 21 โดยเฉพาะด้านภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ และทักษะดิจิทัล และสอดคล้องเชื่อมโยงกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติและมาตรฐานอาชีพและวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จึงมีการสนับสนุนการนำผลสำรวจด้านเศรษฐกิจ สังคมและความต้องการพื้นฐานของผู้เรียนมาเป็นข้อมูล ในการจัดทำมาตรฐานงานแนะแนวและกำหนดแผนงาน โครงการ และกิจกรรมแนะแนวที่สอดคล้องกับเป้าหมาย ที่วางไว้ รวมถึงส่งเสริมให้มีการพัฒนานวัตกรรมสารสนเทศเพื่อการแนะแนวหลากหลายรูปแบบ ส่งเสริม ข้าราชการครูให้ปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบแบบแผน นอกจากนั้นยังส่งเสริมการพัฒนาความร่วมมือทางวิชาการ กับหน่วยงานอื่น และสามารถให้คำปรึกษาเพื่อการช่วยเหลือผู้เรียนด้านต่างๆ ตามขอบข่ายการแนะแนว

สอดคล้องกับสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย (2559) ที่ระบุว่า การบริหารจัดการระบบการแนะแนวในสถานศึกษาจะขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควร สนับสนุนให้มีหลักสูตร โครงการ หรือการจัดกิจกรรมแนะแนวในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน มีการกำหนด เป้าหมาย กลยุทธ์และแผนพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการแนะแนว สอดคล้องกับแนวคิดของ มั่นสวาสน์ โกวิตยา (2551) ที่กล่าวว่า ผู้นำควรเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจดำเนินการในทุก ขั้นตอนร่วมกันกับผู้นำ มีการนำศักยภาพของสมาชิกมาใช้อย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

นอกจากนี้ตามการรับรู้ของครูเกี่ยวกับด้านการวางแผนเป้าหมายร่วมกัน ด้านการสื่อสารสารสนเทศ อยู่ใน ระดับมาก แต่ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในบางประเด็นยังมีค่าเฉลี่ยใน ระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ย อาทิ การสนับสนุนและจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสม เพียงพอต่อการดำเนินการ จัดบริการทั้ง 5 บริการ การส่งเสริมให้ครูและผู้แทนผู้ปกครองร่วมกันกำหนดกิจกรรม โครงการการแนะแนว อาชีพ การศึกษา ส่วนตัวและสังคม การจัดประชุมอบรมสัมมนาเกี่ยวข้องช่วยและการบริการแนะแนวแก่ครูและ ผู้เรียน การเปิดเผยข้อมูลให้ครู ผู้เรียนและภาคีเครือข่ายนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการกำกับ ดูแล การจัดทำข้อมูลสารสนเทศข้อมูลผู้เรียนรายบุคคลเพื่อการแนะแนวให้ถูกต้อง และทันสมัยครอบคลุม ขอบข่ายการแนะแนว ทั้งนี้ผู้บริหารยังสามารถยกระดับงานแนะแนวได้ด้วยการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการแนะ แนว เช่น การเปิดโอกาสให้ครูประสานภาคีเครือข่าย และนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนางานแนะ แนวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง โดยการสนับสนุนงบประมาณ การจัดเก็บข้อมูล และกระบวนการดำเนินการ อื่นๆ ทั้งในด้านปัจจัย ด้านกระบวนการ เพื่อยกระดับด้านคุณภาพผู้เรียนสอดคล้องกับหลักการบริหารงานแนะ แนวของสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย(2559)

ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการบริหารงานแนะ แนวผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำนวน 3 ด้าน อยู่ในระดับปาน กลาง ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม 2) ด้านการประสานงานและการสร้างเครือข่าย และ 3) ด้านการติดตามและประเมินผล แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและภาคีเครือข่าย เสนอโครงการ แผนงาน กิจกรรมตามกระบวนการพิจารณาปริมาณในแผนงานประจำปีอย่างมีส่วนร่วมและ เสมอภาคตามความจำเป็นและเหมาะสม รวมทั้งแสวงหาแนวทางวิธีการดำเนินงานประสานความร่วมมือสรรหา พัฒนาจัดทำหลักสูตร และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ ประมวลผล และ นำเสนอข้อมูลสารสนเทศอย่างรวดเร็วทันสมัย สอดคล้องกับแนวคิดของ เขาว์นา อมรสง์เจริญ (2553, น.17) กล่าวว่า การดำเนินงานแนะแนวควรประกอบด้วยเครื่องมือที่ทันสมัยสนองความต้องการ หลักการ ปรัชญา และ จุดมุ่งหมายของงานแนะแนว เพื่อสร้างความตระหนักแก่บุคลากรในสถานศึกษาให้เห็นความสำคัญและให้ความ ร่วมมือต่องานแนะแนว สอดคล้องกับสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย (2559) ระบุว่า การบริหารงานแนะแนวต้องมีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและผู้แทนผู้ปกครองร่วมกัน กำหนดกิจกรรม โครงการการแนะแนวอาชีพ การศึกษา ส่วนตัวและสังคม สอดคล้องกับแนวคิดของ มธุรส กุล จินต์ (2550) ที่กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีอาชีพควรมีการฝึกอบรมเพื่อการเป็นผู้นำ การพัฒนาอาชีพ การจัดการสายงานในฐานะนักพัฒนา การสร้างวัฒนธรรมองค์กร และการสร้างผู้นำให้เกิดขึ้นในทุกๆระดับเพื่อเปิด

โอกาสให้บุคคลในองค์กรในการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ วรพร กษานต์ศรี (2551) ที่กล่าวว่า การดำเนินงานแนะแนวเพื่อให้บริการและพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องนั้นต้องอาศัยกระบวนการให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาผู้เรียน การประสานผู้ปกครองให้เกิดความร่วมมือกับทางโรงเรียน รวมถึงมีเครือข่ายผู้ปกครองและชุมชนในการพัฒนาผู้เรียนและโรงเรียนอย่างกลมกลืน นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ปราณี ตันติตระกูล (2557) ที่กล่าวว่า ปัจจัยของการควบคุมงานแนะแนวในสถานศึกษาประกอบด้วย การสนับสนุนให้ครูจัดทำเครื่องมือสำหรับการนิเทศ กำกับ และติดตาม ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูจัดทำรายงานการพัฒนาตนเอง และผู้บริหารควรมีการกำหนดภาระงานที่ชัดเจน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการกำกับติดตามการดำเนินงานแนะแนว

ท้ายที่สุด ด้านการติดตามและประเมินผล ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สะท้อนการปฏิบัติภาวะผู้นำการบริหารงานแนะแนวในระดับน้อยที่สุดในเรื่องการมอบหมาย และให้คำแนะนำการจัดทำรายงานผลการดำเนินการแนะแนวและนำผลมาปรับปรุงแก้ไข การสนับสนุนครูแนะแนวพัฒนางานโดยใช้ผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขการทำงานอย่างต่อเนื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทำหน้าที่ประเมินเพื่อทบทวนการงานแนะแนวครบทุกด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการจัดทำเครื่องมือสำหรับการนิเทศ กำกับ และติดตาม แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารยังไม่เชี่ยวชาญทำให้ผลการดำเนินการยังไม่เป็นที่ประจักษ์ชัดเจนเท่าที่ควร ดังนั้นผู้บริหารควรประสานครูและผู้เชี่ยวชาญร่วมกันกำหนดคุณสมบัติ คุณวุฒิ วิทยุฒิ ความเชี่ยวชาญและแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานประเมินนิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงานแนะแนวโดยกำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน มีเครื่องมือวัดอย่างหลากหลายสอดคล้องกับภาระงานและบทบาทหน้าที่ครูแนะแนว และแจ้งผลการประเมินแก่ผู้รับการประเมิน ตลอดจนการนำข้อมูลไปแก้ไขปัญหาในระดับบุคคล ระดับงาน และสถานศึกษาต่อไป ส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาจัดทำแผนงาน กิจกรรม โครงการที่ชัดเจนเพื่อใช้เป็นกรอบในการประเมิน ตลอดจนการมอบหมายและให้คำแนะนำการจัดทำรายงานผลการพัฒนาตนเองและงานอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนกระบวนการคุณภาพตามวงจร PDCA มาดำเนินการกำกับติดตามการดำเนินงานแนะแนวตามแผนงาน กิจกรรม โครงการที่ชัดเจนเป็นกรอบในการประเมินกำกับ ติดตามการดำเนินงานแนะแนว และควรกำหนดให้จัดทำคำสั่งการนิเทศกำกับติดตามของผู้ประเมิน ผู้รับการประเมินในการดำเนินการกำกับติดตามงานแนะแนว สอดคล้องกับหลักการบริหารงานแนะแนวของสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย (2559) และสอดคล้องกับงานวิจัยของมนตรี อินตา, สุพัตรา สุกุลศรีประเสริฐ และมนทกานต์ เมฆธา (2561) เรื่องการแนะแนวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของวัยรุ่น พบว่าการแนะแนว เป็นกระบวนการช่วยเหลือให้บุคคลรู้จักและเข้าใจตนเองมากยิ่งขึ้น สามารถวิเคราะห์ และประเมินศักยภาพของตนเอง จัดการกับชีวิตของตนเองได้อย่างเหมาะสม ช่วยปรับเปลี่ยนมุมมองการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง พร้อมทั้งสามารถที่จะปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมและวางแผนในการดำเนิน ชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ การแนะแนวมีบทบาทที่สำคัญและจำเป็นอย่างมากต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคล ทั้งในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงวัยรุ่นเป็นวัยที่มีพัฒนาการเติบโตอย่างรวดเร็ว มีการเปลี่ยนแปลงอย่างพร้อมกันทั้งระดับชีววิทยา จิตใจ สังคม และกระบวนการคิด มีการเลือกใช้ชีวิตที่เป็น

อิสระมากขึ้น สถานศึกษาควรตระหนักและให้ความสำคัญกับการแนะแนวแก่นักเรียนวัยรุ่นอย่างจริงจัง โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ในการวางแผนและการดำเนินงานแนะแนวอย่างเป็นระบบ การแนะแนวที่มีประสิทธิภาพจะช่วยส่งเสริม ป้องกัน และแก้ไขปัญหาพฤติกรรมในเชิงลบ อันเป็นสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของวัยรุ่น ตลอดจนจนสามารถช่วยให้วัยรุ่นนั้นประสบความสำเร็จในการเรียนและการดำเนินชีวิต และสามารถที่จะใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2. จากข้อค้นพบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 ที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนเป้าหมายร่วมกัน และด้านการสื่อสารสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก แต่อย่างไรก็ตามระดับคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่สูงมาก ส่วนด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ด้านการติดตามประเมินผล และด้านการประสานงานและการสร้างเครือข่าย อยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารทุกโรงเรียนให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษาไม่มากเท่าที่ควร ดังนั้นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ว่าจะอยู่ในสถานศึกษาขนาดใดก็ตาม จึงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน ในระดับใกล้เคียงกัน ประกอบกับการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษามีระบบงานที่ชัดเจนตามมาตรฐานการแนะแนวในสถานศึกษา จึงส่งผลให้ครูดำเนินงานแนะแนวเพื่อตอบสนองต่อข้อกำหนดของสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย (2559) แสดงให้เห็นว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ว่าจะอยู่ในสถานศึกษาขนาดใดก็ตามต่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผนเป้าหมายร่วมกัน ด้านการสื่อสารสารสนเทศ ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม ด้านการประสานงานและการสร้างเครือข่าย และ ด้านการติดตามและประเมินผล ตามลำดับ ในระดับใกล้เคียงกัน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เล็งเห็นความจำเป็นในการเตรียมความพร้อมของผู้เรียนให้มีคุณลักษณะเชิงผลิตภาพในศตวรรษที่ 21 ตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติในการผลิตและการเตรียมความพร้อมของผู้เรียนสู่การเป็นแรงงานในอนาคตของประเทศไทย (กระทรวงศึกษาธิการ ,2551, น. 20) สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การแนะแนวการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี 2559 – 2561 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่ สถานศึกษาต้องส่งเสริมสนับสนุนพัฒนางานแนะแนวให้มีความเข้มแข็งในการดำเนินงานแนะแนวการศึกษาและอาชีพให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศไทย 4.0 ตามมติคณะรัฐมนตรีรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา (นวรรตน์ รามสูต, 2561) ประกอบกับงานแนะแนวในสถานศึกษามีระบบงานที่ชัดเจนตามมาตรฐานการแนะแนวในสถานศึกษา สอดคล้องกับสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย (2559) ได้ระบุว่า การบริหารงานแนะแนวแบบคุณภาพ ผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องร่วมกันกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์และแผนพัฒนาระบบการแนะแนวในสถานศึกษา ร่วมกันวิเคราะห์นโยบาย จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา รวมถึงสนับสนุนการนำผลการสำรวจมาเป็นฐานในการจัดมาตรฐานคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rottschafer (1972) พบว่า ความคิดเห็นของครูแนะแนวที่มีต่อผู้บริหารและโครงการแนะแนวในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา ศิลา (2556) พบว่า

ข้าราชการครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิฐาพรรณ ช่างนาวา (2558) พบว่า ข้าราชการครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานและ แนวของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดสุโขทัยไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากข้อค้นพบ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการบริหารงานและแนวของผู้บริหารสถานศึกษา ในองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางเป้าหมายร่วมกัน 2) ด้านการสื่อสารสารสนเทศ 3) ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม 4) ด้านการประสานงานและการสร้างเครือข่าย และ 5) ด้านการติดตามและ ประเมินผล พบว่า คุณลักษณะด้านการวางเป้าหมายร่วมกัน ด้านการสื่อสารสารสนเทศ และด้านการมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีม เป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำการบริหารงานและแนวของผู้บริหารสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพยั่งยืนต่อไป

1.2 จากข้อค้นพบ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการบริหารงานและแนวของผู้บริหาร สถานศึกษา ได้แก่ แนวทางการพัฒนานวัตกรรมและการเน้นแนวสู่ความเป็นเลิศ ผู้บริหารมีความจำเป็นในการ ประสานครู ภาควิชา และคณะกรรมการดำเนินงาน ประสานครูเพื่อรวบรวมและสรุปอย่างถูกต้อง ตรวจสอบ และลดความซ้ำซ้อนของข้อมูลร่วมกันให้รวดเร็วเป็นปัจจุบัน พร้อมทั้งพัฒนาเครื่องมือในการจัดเก็บ ข้อมูล ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาเครื่องมือ ทันสมัย ส่งเสริมการเผยแพร่ข้อมูลโดยการพัฒนา โปรแกรมหรือแอปพลิเคชันที่ทันสมัยโดยผู้เรียนและภาควิชาสามารถเข้าถึงเครื่องมือทุกคน สร้าง แบบสอบถามให้ชัดเจน ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการ และมีระบบการประมวลผลที่หลากหลายสามารถนำข้อมูลไป บริหารจัดการพัฒนาผู้เรียน และควรกำหนดแบบนิเทศกำกับติดตามงานด้านการบริหารงานและแนวของ ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

1.3 จากข้อค้นพบ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการบริหารงานและแนวของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ แนวทางการยกระดับความเข้มแข็งของระบบงานและแนว ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรม โครงการเพื่อสื่อสารและสร้างภาพลักษณ์องค์กร ควรสร้างทีมงานโค้ช และระบบงานที่ชัดเจนและยกระดับการ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและภาควิชาในการจัดบริการและแนวโดยการประสานความร่วมมือ ผู้บริหารและภาครัฐควรเร่งขับเคลื่อนนโยบายในการส่งเสริมการและแนวอย่างจริงจัง โดยการสนับสนุน อัตราค่าจ้างครูและแนวและส่งเสริมสนับสนุนครูในการสร้างภาพลักษณ์ ความวางใจและความนับถือในด้านต่างๆ แก่ชุมชน ผู้ปกครอง และภาควิชา พร้อมปรับบทบาทและส่งเสริมบทบาทครูและแนวในการให้ข้อมูล การ ประสานงาน และการสร้างความสัมพันธ์กับองค์กรต่างๆเชิงรุกมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดในเรื่องพื้นที่การศึกษาที่จำกัดเฉพาะสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ควรขยายพื้นที่การวิจัยในระดับภูมิภาค ระดับชาติที่ขยายวงกว้างมากขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำของครูแนะแนวในสถานศึกษา เพื่อสะท้อนการทำงานของครูผู้ดำเนินงานนำไปสู่การส่งเสริมและพัฒนาครูแนะแนวอย่างเป็นระบบ

2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านการบริการงานแนะแนวที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

References

- Amonsongcharoen, C . (2010) . k̄anb̄or̄ihān ngān n̄ænāēō khōṅ rōngriān sangkat thēsabān nakhōnnonthaburī . [THE ADMINISTRATION OF THE SCHOOLS UNDER THE GUIDANCE NONTHABURI MUNICIPALITY](witthayāniphon parinyā mahābandit , mahāwitthayālai rāchaphat chānthra kasēm).
- Butpheng, A. (2015). k̄anphatthanā rūpbāp k̄anb̄or̄ihān ngān n̄ænāēō nai rōngriān sangkat samnakngān khēt phūnthī k̄ansuksā matthayommasuksā khēt 21. (witthayāniphon parinyā mahābandit, mahāwitthayālai rāchaphat sakonnakhōn).
- Changnawa, N. (2015) . botbat khōṅ phūb̄or̄ihān rōngriān nai k̄anb̄or̄ihān ngān n̄ænāēō khōṅ rōngriān matthayommasuksā chāngwat sukhothai . [THE ROLE OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN ADMINISTRATIVE GUIDANCE OF SECONDARY SCHOOLS IN SUKHOTHAI PROVINCE](k̄ansuksāk̄honkhwā dūai ton ‘ēng , mahāwitthayālai Naresūan)
- Chapchit ., K. (2016) . k̄ansuksā n̄æothāng k̄an songsoēm ngān n̄ænāēō nai rōngriān khayāi ‘ōkāt thāngkān suksā sangkat samnakngān khēt phūnthī k̄ansuksā prathom suksā Phra Nakhōn Sī ‘Ayutthayā khēt 1. [A STUDY OF GUIDELINES FOR SUPPORTING GUIDANCE IN EDUCATIONAL OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOLS UNDER PHRANAKHON SI AYUTTHAYA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1] (witthayāniphon parinyā mahābandit, mahāwitthayālai rāchaphat Phra Nakhōn Sī ‘Ayutthayā) .
- Chindasi, P., Thōṅphāēṅ, T., Rakngām, C. (2016) . patchai thī song phon tō prasitthiphonkhōṅngān n̄ænāēō nai rōngriān matthayommasuksā sangkat samnakngān khētphūnthīk̄ansuksā matthayommasuksā khēt chet chāngwatsakāēō .[THE FACTORS INFLUENCING SCHOOL GUIDANCE EFFECTIVENESS OF THE SECONDARY SCHOOL UNDER the SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 7 SAKAEO PROVINCE] Journal of Buriram Rajabhat University . 8 (2) .
- DeWitt, J. (2016). **Collaborative leadership: Six influences that matter most**. Thousand oaks, CA: Corwin.
- Gordon, J. (2005). **The effect of distributed leadership on student achievement**. doctoral dissertation, Central Connecticut state university.

- House. (1988). **Leadership theory and research: A report of progress.** In C. L.
- Huangthet, C. (2007) . patchai thī mī khwāmsamphan kap khwām phūkphan tō ‘ongkān khōng phanakngān thanākhañ krung sī phāk 208. [FACTORS RELATED TO THE ORGANIZATION COMMITMENT OF BANK OF AYUDHYA (PLC) SECTOR 208](witthayaniphon parinya mahābandit , Mahāwitthayalai Sinlapakōñ)
- Inta, M. , Sakunsiṗrasoēt, S., Mek rā , M. (2561) . kān nāenāeo kap kān songsoēm khunnaphāp chīwit khōng wairun . [GUIDANCE AND PROMOTION OF ADOLESCENTS’ QUALITY OF LIFE]. wārasān wichākān Veridian E - Journal , Silpakorn University. chabap phāsā Thai manutsayasāt sangkhommasāt læ sinlapa .11 (2).
- Ketthat, S. (1999). phraratchabanyat kānsuksā hæng chāt Phō.Sō. songphanhāroṣisipsōng læ botbāt mai khōng khuru saphā . [NATIONAL EDUCATION ACT BE 2542 AND THE NEW ROLE OF THE TEACHERS COUNCIL OF THAILAND] witthayāchān . 98 (3) 14.
- Kowitthaya, M. (2008) . kānphatthanaṗrokrēm kānsuksā nōkraboprōngriānphūāsōēsāngphāwā phū nam bāep mī sūān ruām samrap phū nam yaowachon ‘anurak singwætloṗm.[DEVELOPMENT OF A NON-FORMAL EDUCATION PROGRAM TO ENHANCE PARTICIPATIVE LEADERSHIP FOR ENVIRONMENTAL CONSERVATION YOUTH LEADERS](witthayaniphon parinya mahābandit , Chulālongkōñmahāwitthayalai) .
- Kunchin, M. (2007) . phatthanaṗthaksa phū nam bāep mu’āchīp. [DEVELOP PROFESSIONAL LEADERSHIP SKILLS] Krung Thēp Mahā Nakhōñ : kiāodo nēchan phrinting .
- Maier, S. (1970). Male versus female discussion leaders 1. **Personnel psychology**. 23 (4).
- Maxcy, B. D. and Nguyen, T. (2006) The politics of distributing leadership: reconsidering leadership distribution in two Texas elementary schools. **educational Policy**, 20, p. 163–196.
- Office of the Basic Education Commission & the Guidance Association of Thailand. (2016). mātrathān kān nāenāeo . [GUIDANCE STANDARDS] Krung Thēp Mahā Nakhōñ : Rōngphim chumnum sahakōñ phūā kān kaset hæng prathēt Thai .

- Office of the Basic Education Commission & the Guidance Association of Thailand. (2016). lak bōṛīkān nāenāo .[PRINCIPLES OF GUIDANCE SERVICES] Krung Thēp Mahā Nakhōn : Rōngphim chumnum sahakōn phūā kān kasēt hāng prathēt Thai .
- Office of the Basic Education Commission & the Guidance Association of Thailand. (2016). rabop kān nāenāo rōngriān..[GUIDANCE SISTEM IN SCHOOL] Krung Thēp Mahā Nakhōn : rōngphim chumnum sahakōn phūā kān kasēt hāng prathēt Thai .
- Office of the education council. (2017) . chet thotsawat tai rom phrabān mī : phra bōrom rāchōwāt dān kānsuksā . [7 DECADES UNDER THE UMBRELLA OF HIS MAJESTY THE KING : EDUCATION] Krung Thēp Mahā Nakhōn : S.C. phari ‘āenphāek .
- Phetnok , K. (2015) . kānbōṛīhān ngān bāep mī sūan rūām læ phāwa phū nam thāng wichākān khōng phūbōṛīhān sathān suksā thī song phon tō prasitthiphon khōng sathān suksā sangkat samnakngān khēt phūnthī kānsuksā prathom suksā cha choeng thē rā khēt 2. [PARTICIPATIVE MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTED THE EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF HACHOENSAO PRIMARY EDUCATION - AREA 2] (witthayāniphon parinyā mahābandit , Mahawitthayalai ratchaphat rat nakharin).
- Prasoetrattana, P. (2012) . mōdēn samakān khroṅsāng phāwa phū bāep kračai khōng phūbōṛīhān sathān suksā .[A STRUCTURAL EQUATION MODEL OF DISTRIBUTED LEADERSHIP FOR BASIC SCHOOL ADMINISTRATORS] (witthayāniphon parinyā dutsadībanthit , mahāwitthayalai Khōn Kān) .
- Retmon, K. (2014). tuā bongchī thaksa phāwa phū nam nai satawat thī yīsip‘et samrap phūbōṛīhān sathān suksākhan phūnthān. [(INDICATORS OF 21ST CENTURY LEADERSHIP SKILLS FOR BASIC EDUCATION ADMINISTRATORS] (witthayāniphon dutsadībanthit , mahāwitthayalai mahā makut rāt witthayalai)
- Rottschafer, (1972). **The Biology and Psychology of Moral Agency.** Cambridge: Cambridge University Press.

- Royal Society. (2013). photchananukrom chabap rat̄chabanthittayasathan̄ Phō.Sō, soṅṅphanhāroṅhāsipsī chalōēm phrakīanti phra bāt̄ somdet phrachāoyūhūā nūāng nai ‘ōkāt̄ phra rat̄ phithī mahā̄ mongkhon chalōēm phrachonmaphansā̄ c̄het roṅ hā Thanwākhom 2554.[ROYAL ACADEMY DICTIONARY 2011, CHALERMPRAKIAT KING’ S HEAD ON THE OCCASION OF THE AUSPICIOUS OCCASION OF THE 7th ANNIVERSARY OF THE AUSPICIOUS 5 DECEMBER 2011] Krung Thēp Mahā̄ Nakhōṅ : samnāngān rat̄chabanthittayasathan̄ .
- Sapprat, P. (2006) . kānphatthanā̄ nāoṅhāng kān patibat ngān nāenāo khōṅ sathan̄ suksākhān phūnthān̄ sangkat samnāngān khēt phūnthī kānsuksā̄ nakhōṅ nāyok .[THE DEVELOPMENT OF GUIDELINES FOR GUIDANCES TASK PERFORMANCES FOR BASIC EDUCATION INSTITUTION THE JURISDICTION OF NAKHON NAYOK EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICES] (witthayāniphon parinyā mahābandit , mahāwitthayālai rat̄chaphat Phra Nakhōṅ Sī̄ ‘Ayutthayā̄) .
- Tantitrakun, P. (2014) . pat̄chai kān khūāpkhum ngān nāenāo nai rōngriān matthayommasuksā̄ . [THE FACTORS FOR GUIDANCE SERVICES CONTROL IN SECONDARY SCHOOLS] wārasān̄ wichākān Veridian E - Journal, Silpakorn University. chabap phāsā̄ Thaimanutsayasāt̄ sangkhommasāt̄ læ sinlapa . 7 (2) .
- The Ministry of Education. (2008) . laksūt̄ kānsuksā̄ naphūn thān̄ Phutthasakkarāt̄ [BASIC EDUCATION COR CURRICULUM B.E. 2551], Krung Thēp Mahā̄ Nakhōṅ : rōngphim khuru saphā̄ .
- Walker and others published. (2008). “Collaborative academic/practitioner research in project management: theory and models”, **International journal of managing projects in business**, 1 (1), 17-32.
- Walumbwa, F.O. (2010). Servant leadership, procedural justice climate, service climate, employee attitudes, and organizational citizenship behavior: A cross-level investigation. **Journal of applied psychology**, 95(3).

- Watthanophat, N., wongsakdirin, L. (2015) . kānsuksā khwām̄tōngkān kānchat bō̄rikān nāenā̄o nai rōngriān khōng nakriān chan matthayommasuksā pī thī hok rōngriān sāhit Mahāwitthayālai Sinlapākōṅ .[THE STUDY OF THE NEEDS OF MATHAYOMSUKSA 6 STUDENTS FOR THE SCHOOL GUIDANCE SERVICES AT THE DEMONSTRATION SCHOOL, SILPAKRON UNIVERSITY] wārasān wichākān Veridian E - Journal, Silpakorn University. chabap phāsā Thai manutsayasāt sangkhommasāt læ sinlapa . 11 (1) .
- Wiltshire, K. and Satterwhite, O. (1999). **Common ground: Building collaborations for sustaining communities in the San Francisco bay area**. San Francisco, CA: San Francisco foundation.
- Woraphon, K. (2008) . kānphatthanā kāndamnōēn ngān nāenā̄o rōngriān phutthaisong ‘amphōē phutthaisong chāngwat burī ram. [DEVELOPMENT OF GUIDELINES WORK AT PHUTTHAISONG SCHOOL , PHUTTHAISONG DISTRICT, BURIRAM PROVINCE] (witthayāniphon parinyā mahābandit, mahāwitthayālai Maha Sarakham) .
- Yukl, G.A. (2002). **Leadership in organizations (5th edition)**. Prentice hall, upper saddle river.

