

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6 ได้กล่าวไว้ว่าการจัดการศึกษาเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับจุดหมายของการศึกษาโดยทั่วไปที่เน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือเป็นคนดี มีปัญญา และมีความสุข (กรมวิชาการ. 2545 : 1) และงานแนะแนวเป็นภารกิจหนึ่งที่สามารถสนองเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพชีวิตดังกล่าวได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการตามแผนพัฒนาการแนะแนว ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2545-2549) โดยเน้นการมีส่วนร่วมและประสานจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้เรียนหรือผู้รับบริการทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาคุณภาพทุกช่วงวัยของชีวิต ให้เป็นคนดี มีปัญญา และมีความสุข (กรมวิชาการ. 2545 : 2) การปฏิรูปการศึกษามีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่หน่วยปฏิบัติ เพื่อให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และเป็นไปตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ดังปรากฏในบทบัญญัติมาตรา 39 และ 40 ที่ว่า “มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง” และ “มาตรา 40 ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาของแต่ละสถานศึกษา เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุน กิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ และให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการสถานศึกษานั้น” (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 6) จากแนวคิดที่ต้องการสร้างรากฐานและความเข้มแข็งให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง รัฐจึงให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ในมาตรา 35

คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ได้กล่าวถึงการแบ่งขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการสถานศึกษาว่ามี 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป โดยเน้นการบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา (กรมวิชาการ. 2546 : 32) ซึ่งการบริหารสถานศึกษาดังที่กล่าวมานี้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของ ผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง ในการบริหารและการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้กำหนดขอบข่ายภารกิจไว้ดังนี้ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้าน วิชาการแก่ชุมชน ประสานความร่วมมือพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น ๆ การส่งเสริมและ สนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงานและสถานบันอื่นที่จัดการศึกษา (กรม วิชาการ. 2546 : 33)

คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน เน้นแนวการศึกษา (กรมวิชาการ. 2546 : 37) ไว้ดังนี้

1. จัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับ ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกระบวนการเรียนการสอน
2. ดำเนินการแนะแนวการศึกษาโดยความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษา
3. ติดตามและประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษาในสถานศึกษา
4. ประสานความร่วมมือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกประสบการณ์ทางการแนะแนว การศึกษากับสถานศึกษา หรือเครือข่ายการแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา

จากการศึกษาการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา พบว่า การปฏิบัติงานแนะแนวมี รูปแบบ ทิศทาง แนวปฏิบัติ เป้าหมายการจัดกิจกรรมแนะแนว และบริการแนะแนวในโรงเรียน มัธยมศึกษาในปัจจุบัน จะมีความหลากหลายแตกต่างกันไปตามปรัชญาและสภาพแวดล้อมของ โรงเรียน การสนับสนุนส่งเสริมของผู้บริหารและความรู้ความสามารถของครูแนะแนว โรงเรียนใด

ที่ผู้บริหารมองเห็นความสำคัญของการแนะแนว ให้การสนับสนุนส่งเสริมประกอบกับมีครูแนะแนวที่มีความรู้ความสามารถ ก็จะช่วยให้โรงเรียนสามารถจัดบริการแนะแนวได้อย่างดี แต่ถ้าโรงเรียนใดผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการแนะแนวและขาดครูแนะแนวที่มีความรู้ความสามารถในการบริหาร การจัดบริการแนะแนวของโรงเรียนก็จะไร้ประสิทธิภาพ (พนม ลิมอารีย์. 2533 : 2) การบริหารจัดการแนะแนวของโรงเรียนไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ส่วนใหญ่ยังไม่มีการจัดระบบข้อมูลที่ชัดเจน มีการปฏิบัติงานแต่ขาดการบันทึกไว้เป็นหลักฐาน ขาดเอกสารและขาดการวิเคราะห์ติดตามข้อมูลที่ได้อมา ทำให้งานแนะแนวไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ซึ่งสาเหตุมาจากครูที่รับผิดชอบงานแนะแนวไม่มีความรู้ความเข้าใจในการจัดบริการแนะแนวอย่างเพียงพอ และที่สำคัญที่สุดก็คือ ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของงานแนะแนวเท่าที่ควร ไม่สนับสนุนหรือติดตามผลการปฏิบัติงานแนะแนวทำให้ครูที่ทำหน้าที่แนะแนวขาดกำลังใจในการปฏิบัติงาน (กฤษณา สุขสะอาด. 2544 : ออนไลน์) และจากสภาพจริงในการบริหารงานแนะแนวของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก พบว่า ผู้บริหารและครูแนะแนวยังไม่สามารถปฏิบัติงานแนะแนวได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีปัญหาเช่นเดียวกัน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของนักเรียนทั้งด้านทักษะตามหลักสูตร ด้านสังคม สุขภาพอนามัยและคุณธรรมไม่เป็นไปตามที่พึงประสงค์ หากปล่อยไว้และไม่มีความหวังหลักในด้านแนะแนวของสถานศึกษาจะส่งผลกระทบต่อมาตรฐานด้านผู้เรียน

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงศึกษาความต้องการแนวทางการปฏิบัติงานแนะแนวของผู้บริหารและครูแนะแนวในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก เพื่อพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงานแนะแนวให้มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก และนำความรู้ในเรื่องนี้ไปเป็นข้อมูลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานแนะแนวที่เอื้อประโยชน์แก่นักเรียนในโอกาสต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการแนวทางการปฏิบัติงานแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษาและครูแนะแนวในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงานแนะแนวของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก
3. เพื่อศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการปฏิบัติงานแนะแนวของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกที่ได้พัฒนาขึ้น

4. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความเป็นไปได้ของแนวทางการปฏิบัติงานแนะแนวของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกกับเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น

#### ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้แนวทางการปฏิบัติงานแนะแนวตรงตามความต้องการของผู้บริหารและครูแนะแนว ในการจัดการบริหารงานแนะแนวของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ได้แนวทางการปฏิบัติงานแนะแนวที่ได้พัฒนาขึ้นจากความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาและครูแนะแนว มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติงานแนะแนวของผู้ปฏิบัติงานอย่างมาก ซึ่งแนวทางการปฏิบัติงานแนะแนวที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานแนะแนวของสถานศึกษาต่าง ๆ ที่เอื้อประโยชน์แก่นักเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

#### ขอบเขตการวิจัย

##### 1. หน่วยในการวิเคราะห์ (Unit of analysis)

ในการวิจัยครั้งนี้ หน่วยในการวิเคราะห์ ได้แก่ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

##### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

###### 2.1 ชั้นศึกษาความต้องการแนวทางการปฏิบัติงานแนะแนว

2.1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูแนะแนว จากสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ปีการศึกษา 2548 จำนวน 156 คน

2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน ครูแนะแนว จำนวน 4 คน โดยใช้การสุ่มแบบเจาะจง

###### 2.2 ชั้นพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงานแนะแนว

2.2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านงานแนะแนว ประกอบด้วย ศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 40 คน

2.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มประชากรในข้อ 2.2.1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบเจาะจง ได้กลุ่มตัวอย่าง 8 คน ประกอบด้วย ศึกษานิเทศก์ 4 คน ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 4 คน

###### 2.3 ชั้นศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการปฏิบัติงานแนะแนว

2.3.1 ประชากร ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จำนวน 190 คน

2.3.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มประชากร ข้อ 2.3.1 ที่ได้รับการสุ่มเลือกแบบเจาะจง เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 17 คน ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3 คน และศึกษานิเทศก์ 13 คน

2.4 ชั้นศึกษาและเปรียบเทียบความเป็นไปได้ของแนวทางการปฏิบัติงานแนะแนว

2.4.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จำนวน 156 คน

2.4.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกที่ได้รับการสุ่มเลือกอย่างง่ายด้วยการจับฉลาก จำนวน 60 คน

### 3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ความต้องการแนวทางการปฏิบัติงานแนะแนวของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

3.2 แนวทางการปฏิบัติงานแนะแนวของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

3.3 ความเหมาะสมของแนวทางการปฏิบัติงานแนะแนวของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

3.4 ความเป็นไปได้ของแนวทางการปฏิบัติงานแนะแนว ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

### 4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงานแนะแนวของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ผู้วิจัยอาศัยกรอบกระบวนการบริหารของเดมมิ่ง (ณัฐพันธุ์ เจริญนันท์ และคณะ. 2545 : 76) มี 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติ การตรวจสอบ และการปรับปรุง และกรอบแนวคิดการบูรณาการจากการศึกษาเอกสาร คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิบุคคต (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 37) และเอกสารคู่มือการบริหารจัดการแนะแนวประกอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 (กรมวิชาการ. 2545 : 21-23) นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาการปฏิบัติงานแนะแนว ซึ่งมี 4 ขั้นตอน คือ

#### 1. ขั้นการวางแผน (Plan)

1.1 แต่งตั้งคณะกรรมการแนะแนวและกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน

- 1.2 ศึกษาแผนพัฒนาการแนะแนวระดับชาติ
- 1.3 วิเคราะห์สภาพพื้นฐานของสถานศึกษา
- 1.4 ศึกษาวิสัยทัศน์ จุดอ่อน จุดแข็งของสถานศึกษา
- 1.5 ศึกษาความจำเป็นและความต้องการจัดบริการแนะแนว
- 1.6 กำหนดภารกิจและแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติงานแนะแนวประจำปี
- 1.7 กำหนดจุดเน้นในการพัฒนางานแนะแนวอย่างชัดเจน
- 1.8 ประชาสัมพันธ์ให้ครูทุกคนทราบและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
- 1.9 จัดประชุมคณะกรรมการแนะแนว
- 1.10 กำหนดโครงการ งาน กิจกรรมให้สอดคล้องกับจุดเน้นและยุทธศาสตร์

การแนะแนว ตามแผนพัฒนาการแนะแนวระดับชาติ

1.11 เขียนแผน แผนงาน รายละเอียดโครงการ งาน กิจกรรม งบประมาณ และผู้รับ ผิดชอบ

1.12 อนุมัติแผนโดยผู้อำนวยการสถานศึกษา

1.13 จัดทำปฏิทินปฏิบัติงานแนะแนว

## 2. ขั้นการปฏิบัติ (Do)

2.1 สร้างความเข้าใจร่วมกันหรือประสานงานกับผู้รับผิดชอบก่อนดำเนินโครงการงานกิจกรรม

2.2 นิเทศ กำกับ ดูแลโดยคณะกรรมการแนะแนวให้มีการดำเนินการตามโครงการงานกิจกรรม ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

2.3 ติดตามประเมินผลตามปฏิทินปฏิบัติงานแนะแนว

## 3. ขั้นการตรวจสอบ (Check)

3.1 จัดทำตัวบ่งชี้วัดความสำเร็จการปฏิบัติงานแนะแนว

3.2 จัดทำแบบประเมินการปฏิบัติงานแนะแนว

3.3 นำแบบประเมินไปประเมินตามเวลาที่กำหนด

3.4 วิเคราะห์และสรุปผลการประเมินแต่ละโครงการ

3.5 จัดทำรายงานเสนอผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง

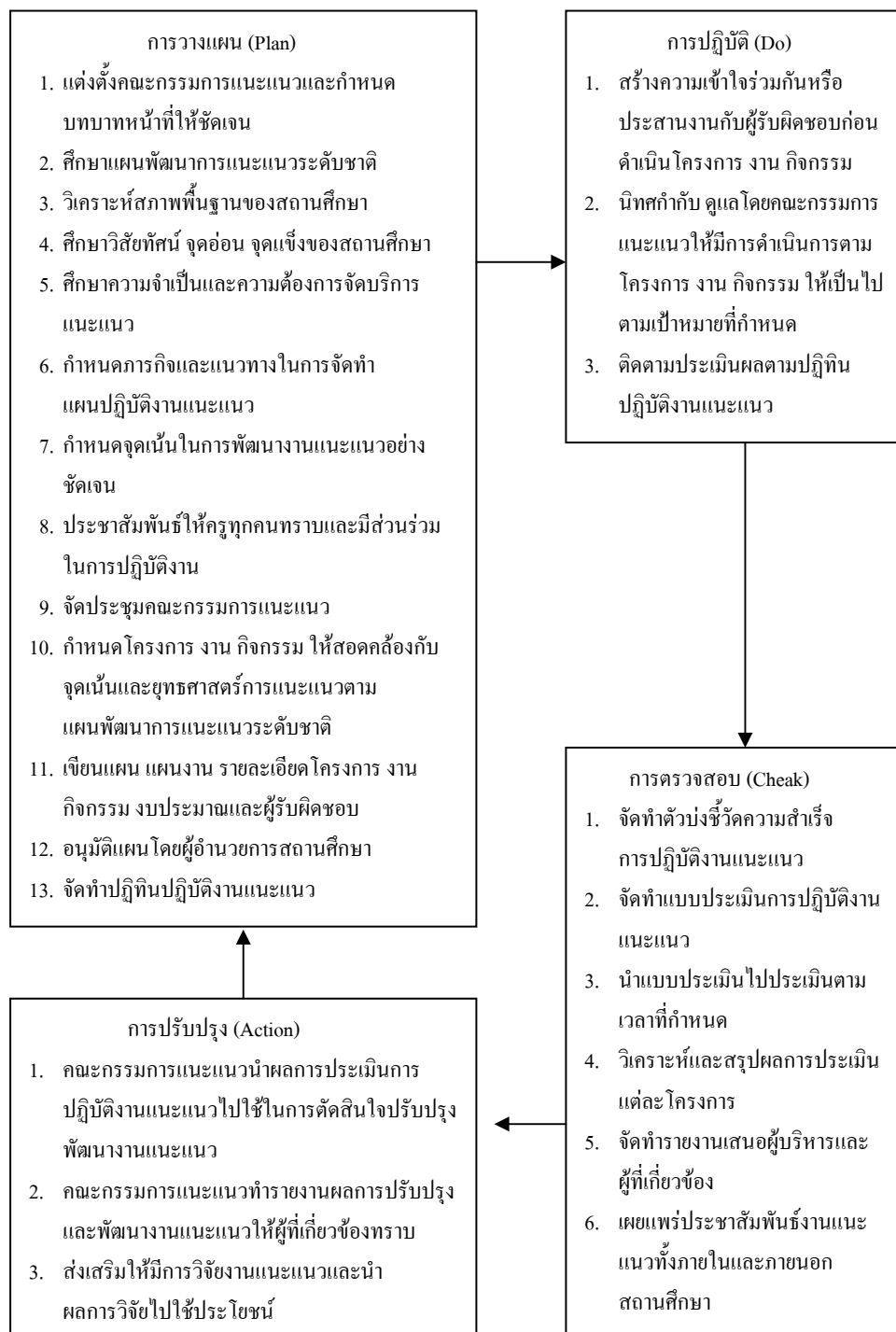
3.6 เผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานแนะแนวทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

## 4. ขั้นการปรับปรุง (Action)

4.1 คณะกรรมการแนะแนวนำผลการประเมินการปฏิบัติงานแนะแนวไปใช้ในการตัดสินใจปรับปรุงพัฒนางานแนะแนว

## 4.2 คณะกรรมการแนะแนวทำรายงานผลการปรับปรุงและพัฒนางานแนะแนวให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

### 4.3 ส่งเสริมให้มีการวิจัยงานแนะแนวและนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ กรอบแนวคิดในการวิจัยที่ได้กล่าวมา สามารถนำมาสรุปได้ ดังภาพประกอบ 1



## ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้การศึกษานี้มีความเข้าใจตรงกัน จึงได้นิยามคำศัพท์ ดังนี้

1. งานแนะแนว หมายถึง การปฏิบัติงานเกี่ยวกับภารกิจการบริหารสถานศึกษาด้านงานแนะแนวของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามกรอบกระบวนการบริหาร 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติงานแนะแนว การปฏิบัติงานแนะแนว การตรวจสอบและการรายงานผลการปฏิบัติงานแนะแนว และการปรับปรุงและพัฒนางานแนะแนว

2. ความต้องการแนวทางการปฏิบัติงานแนะแนว หมายถึง ความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาและครูแนะแนวของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ที่แสดงออกมาให้เห็นจากการสัมภาษณ์กลุ่มว่าต้องการแนวทางที่ชัดเจนและจำเป็นอย่างไรต่อการดำเนินงานแนะแนวของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานใดบ้าง โดยต้องมีผู้แสดงความคิดเห็นตรงกันถึงร้อยละ 75 จึงถือว่าความต้องการนั้น ๆ เป็นความต้องการที่สำคัญควรได้รับการพิจารณากำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติงานแนะแนวขึ้น

3. การพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงานแนะแนว หมายถึง การกำหนดแนวทางปฏิบัติงานแนะแนวของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจากการสังเคราะห์แนวทางการปฏิบัติงานแนะแนวที่ระบุไว้ในเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามความต้องการของผู้บริหารและครูแนะแนวแล้วให้ ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบว่าแนวทางที่สังเคราะห์ได้นั้นเป็นไปตามมาตรฐานทางวิชาการในเรื่องนั้น ๆ หรือไม่ โดยกำหนดเกณฑ์การยอมรับว่า ถ้าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นตรงกันถึงร้อยละ 75 ถือว่าแนวทางนั้น ๆ ตรงกับความต้องการและตรงตามมาตรฐานทางวิชาการ

4. ความเหมาะสมของแนวทางการปฏิบัติงานแนะแนว หมายถึง ความเหมาะสมที่ได้จากคะแนนการสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในเขตพื้นที่การศึกษานครนายกที่พิจารณาเห็นว่าแนวทางการปฏิบัติงานแนะแนวแต่ละแนวทางมีความสอดคล้องกับบริบททางด้านสภาพแวดล้อม วัฒนธรรม ทรัพยากรในท้องถิ่นและความพร้อมของบุคลากรโดยรวมของจังหวัดนครนายก โดยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานแนะแนวแต่ละแนวทาง ต้องมีพื้นฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ไม่เกิน 2.00 จากแบบสอบถามประเภทมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ

5. ความเป็นไปได้ของแนวทางการปฏิบัติงานแนะแนว หมายถึง ความเป็นไปได้ที่ได้จากคะแนนการสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่



การศึกษานครนายก ที่พิจารณาเห็นว่าแนวทางการปฏิบัติงานแนะแนวแต่ละแนวทาง สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงภายใต้บริบท ทางด้านสภาพแวดล้อมในชุมชน วัฒนธรรม ทรัพยากร และความพอใจของบุคลากรที่สถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษานครนายกมีอยู่ โดยคะแนนความคิดเห็นดังกล่าว ต้องมีค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป จากแบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก หมายถึง หน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนครนายก ในปีการศึกษา 2548 จำนวน 156 แห่ง มีภารกิจหลักที่สำคัญ คือ จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และมีมาตรฐานตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาที่กำหนด

7. สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ในปีการศึกษา 2548

8. ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่รักษาการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

9. ครูแนะแนว หมายถึง ครูที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แนะแนว หรือผู้รับผิดชอบงานแนะแนว ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

10. ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง 1) ศึกษานิเทศก์ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ซึ่งได้ปฏิบัติงานแนะแนวมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี และ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทและปฏิบัติงานแนะแนวมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี

11. ผู้ทรงคุณวุฒิ หมายถึง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารและครูแนะแนวของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก นำแนวทางการปฏิบัติงานแนะแนวไปใช้ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2. ผู้บริหารสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารวมทั้งศึกษานิเทศก์นำแนวทางการปฏิบัติงานแนะแนว ไปใช้ เพื่อการพัฒนาและกำกับติดตามการปฏิบัติงานแนะแนวของสถานศึกษาในสังกัดได้

3. ผู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานแนะแนวนำไปปรับใช้กับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ ได้