



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการพัฒนาารูปแบบการบริหารงานแนะแนวแบบมีส่วนร่วม  
ในโรงเรียนวัดรางจระเข้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2  
นี้มีขอบเขตการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้คือ

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับรูปแบบ
2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนว
  - 2.1 ความหมายของการบริหารงานแนะแนว
  - 2.2 จุดมุ่งหมายของการบริหารงานแนะแนว
  - 2.3 ความสำคัญของการบริหารงานแนะแนว
  - 2.4 หลักการบริหารงานแนะแนว
  - 2.5 ปรัชญาของการบริหารงานแนะแนว
  - 2.6 ประเภทของการบริหารงานแนะแนว
  - 2.7 บทบาทผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารงานแนะแนว
3. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
  - 3.1 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
  - 3.2 ทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม
  - 3.3 ลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
  - 3.4 ปัจจัยพื้นฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วม
  - 3.5 รูปแบบและขั้นตอนการมีส่วนร่วม
4. การบริหารงานแนะแนว
5. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)

พุทธศักราช 2545

6. โรงเรียนวัดรางจระเข้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2  
กับการบริหารงานแนะแนวแบบมีส่วนร่วม
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. สรุปแนวคิดหลักการนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

12

## 1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับรูปแบบ

### 1.1 ความหมายรูปแบบ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน. 2542 : 599) ได้ให้ความหมายไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง ทางปฏิบัติที่วางไว้เป็นแนว ซึ่งมีผู้ให้ความหมาย ไว้ดังนี้  
กรรณิกา เจิมเทียนชัย (2544 : 82) ได้ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึง แบบจำลองอย่างง่ายหรือย่อส่วนของปรากฏการณ์ต่างๆ ที่ผู้เสนอได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นเพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจง่ายขึ้นหรืออาจใช้ประโยชน์ในการทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้นตลอดจนอาจใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี (2544 : 25 – 28) ให้นิยามคำว่า “รูปแบบ” หรือ แบบจำลอง โดยทั่วไปว่า คือวิธีการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งถ่ายทอดความคิดความเข้าใจ ตลอดจนจินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์ หรือเรื่องราวใด ๆ ให้ปรากฏ โดยใช้การสื่อสารในลักษณะต่าง ๆ ให้สามารถเข้าใจได้ง่าย และสามารถนำเสนอเรื่องราวหรือประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างกระชับ ภายใต้หลักการอย่างเป็นระบบ

ศุภลักษณ์ เศรษฐะพานิช (2544 : 15) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองอย่างง่ายของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้เสนอได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นเพื่ออธิบายปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง และควรแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกันด้วย

กู๊ด (Good. 1973 : 191) ได้ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึง เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำเป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ เป็นแผนภูมิซึ่งเป็นตัวแบบของสิ่งหนึ่ง เป็นหลักการหรือแนวคิดและเป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

บาร์โด และฮาร์แมน (Bardo and Hartman. 1982 : 70) ได้ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึง สิ่งที่ได้รับการพัฒนาขึ้นมา เพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ ไม่ใช่การบรรยายหรือการอธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกมุม

สโตนเนอร์ และฟรีแมน (Stoner and Freeman. 1992 : 12) ได้ให้ความหมายของรูปแบบ หมายถึง เป็นการจำลองความจริงของปรากฏการณ์ เพื่อให้เข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้นๆ ได้ง่ายขึ้น เป็นการสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) เกี่ยวกับชุดของปรากฏการณ์และมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้เกิดความกระจ่างชัดของนิยามความสัมพันธ์และประพจน์ที่เกี่ยวข้อง



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

13

สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง ขั้นตอนและกระบวนการที่ใช้ยึดถือเป็นแบบอย่างในการดำเนินงานต่างๆ หรือแบบจำลองของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกัน ที่พัฒนาขึ้นเพื่อนำไปใช้ให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติต่อไป

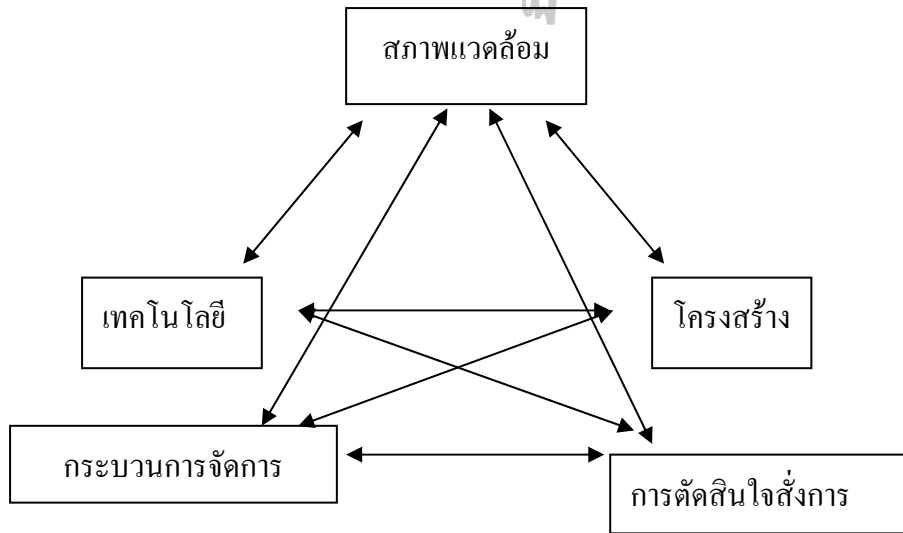
## 1.2 องค์ประกอบของรูปแบบ

จากการศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ พบว่าไม่มีหลักเกณฑ์ว่าองค์ประกอบส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของปรากฏการณ์ที่ผู้สนใจดำเนินการศึกษา ดังนี้

สมาน อัสวภูมิ (2547 : 16) ได้สังเคราะห์รูปแบบขึ้นจากแนวคิดเชิงระบบตามแนวคิดของบราวน์และโมเบิร์ก (Brown and Moberg) ประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อม (Environment)
2. เทคโนโลยี (Technology)
3. โครงสร้าง (Structure)
4. กระบวนการจัดการ (Management process) และการตัดสินใจสั่งการ (Decision making)

บราวน์ และโมเบิร์ก (Brown and Moberg. 1980 : 16-17) ได้สังเคราะห์รูปแบบขึ้นมาจากแนวคิดเชิงระบบกับหลักการบริหารตามสถานการณ์ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อม โครงสร้าง และกระบวนการจัดการ และการตัดสินใจสั่งการรูปแบบตามแนวคิดดังกล่าวมีลักษณะดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 รูปแบบตามแนวคิดของบราวน์ และโมเบอร์ก

ที่มา : บราวน์ และ โมเบิร์ก (Brown and Moberg. 1980 : 17)

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วยประกอบด้วย 1) หลักการ 2) จุดหมาย 3) การจัดองค์กรและบทบาทหน้าที่ 4) กระบวนการดำเนินการ 5) การประเมินรูปแบบ 6) เงื่อนไขความสำเร็จ

### 1.3 การพัฒนารูปแบบ

พรณิภา พลอยกิติกุล (2543 : 30) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบ จะเอื้อประโยชน์ต่อสิ่งที่เกิดขึ้น นำมาศึกษาว่ามีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบอื่น ๆ อะไรบ้าง ทั้งยังช่วยในการคาดคะเนเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต ช่วยในการแสดงความคิดเห็น สนับสนุนเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ

คีฟส์ (Keeves) (กรรณิภา เจิมเทียนชัย. 2544 : 90) ได้กล่าวถึง การพัฒนารูปแบบ ไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (ของตัวแปร) มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบธรรมดา อย่างไรก็ตามความเชื่อมโยงแบบเส้นตรง แบบธรรมดาทั่วไปนั้นก็มีประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ
2. รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้ สามารถตรวจสอบได้ โดยการสังเกตและหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้
3. รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

15

4. นอกจากคุณสมบัติต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายองค์ความรู้ในเรื่องที่เรากำลังศึกษาด้วย

สรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบ ประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างเป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้ สามารถตรวจสอบได้ โดยการสังเกตและหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

## 2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนว

### 2.1 ความหมายของการบริหารงานแนะแนว

การบริหารงานแนะแนวเป็นกระบวนการหนึ่งของการจัดการศึกษาที่จะสามารถช่วยให้นักเรียนปรับตัวอยู่ในสังคมปัจจุบันได้อย่างมีความสุข และพร้อมจะก้าวไปสู่อนาคตที่ดีตามความมุ่งหมาย เนื่องจากการบริหารงานแนะแนว เป็นบริการอย่างหนึ่งที่ช่วยให้นักเรียนสามารถเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม มีความพร้อมที่จะเผชิญชีวิตในสังคม ด้วยเหตุนี้การบริหารงานแนะแนว จึงมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา และมีความสำคัญต่อนักเรียนตั้งแต่เริ่มเข้าเรียนจนออกจากโรงเรียนไปประกอบอาชีพ ความหมาย ของคำว่า “การบริหารงานแนะแนว” มีผู้ให้ความหมายของการบริหารงานแนะแนว ดังนี้

วัชร ทรัพย์มี (2545 : 13) ได้ให้ความหมาย การบริหารงานแนะแนว หมายถึง การช่วยเหลือชี้ช่องทางให้นักศึกษารู้จักตนเองวางแผนการดำเนินชีวิตในอนาคตด้วยตนเอง

สมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย (2546 : 5) ได้ให้ความหมาย การบริหารงานแนะแนว หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยให้นักเรียนสามารถที่จะช่วยตนเองได้ ช่วยให้ผู้รู้จักและเข้าใจตนเอง เข้าใจคนอื่นในสังคม สามารถปรับตัวเพื่อที่จะอยู่ร่วมกันได้ด้วยดี และช่วยให้เขาได้พัฒนาตนเองทุกด้าน จุดมุ่งหมายที่สำคัญที่สุดของการแนะแนวมุ่งไปที่การช่วยให้นักเรียนแต่ละคนได้สามารถแก้ปัญหา สามารถเลือก และสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองอย่างดีที่สุด อย่างฉลาดที่สุด สามารถดำเนินชีวิตและปรับตนเองให้เข้ากับสถานการณ์ ให้เข้ากับสังคม และสิ่งแวดล้อมได้อย่างดีจนมีความสุข ความเจริญและความก้าวหน้าในชีวิต

ชัยยุทธ ศิริสุทธิ (2546 : 42) ได้ให้ความหมายการแนะแนว หมายถึง การทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับบุคคลก็คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อ การปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพ และประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจต่อองค์การ จะบรรลุผลการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว ผู้เกี่ยวข้องในงานพัฒนาจำเป็นจะต้องวางแผนการจัดกิจกรรม



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

16

ต่าง ๆ อาทิเช่น การปฐมนิเทศ การสอนงาน การฝึกอบรม จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้พนักงานใหม่มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จ

กู๊ด (Good) (ศิริลักษณ์ วงษ์จันทร์หาญ, 2545 : 12) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานแนะแนว หมายถึง การให้ความช่วยเหลืออย่างเป็นระบบนอกเหนือจากการสอนนักเรียน นิสิต นักศึกษา หรือบุคคลอื่น ๆ เพื่อช่วยให้บุคคลเหล่านี้เข้าใจตนเองและสภาพแวดล้อม สามารถใช้ความรู้ความสามารถนั้นนำตนเองไปสู่ความสำเร็จและดำรงชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

สติเว่น (Stewart) (ศิริลักษณ์ วงษ์จันทร์หาญ, 2545 : 12) ได้ให้ความหมายการบริหารงานแนะแนว หมายถึง กระบวนการให้การช่วยเหลือบุคคลโดยการใช้ข้อมูลและช่วยกระตุ้นให้บุคคลสามารถพิจารณาตัดสินใจเลือกอนาคตของตนเองได้อย่างฉลาดและเหมาะสม

สรุปได้ว่า การบริหารงานแนะแนว เป็นวิธีการ กระบวนการหรือบริการที่โรงเรียนจัดทำขึ้นเพื่อช่วยเหลือนักเรียนให้มีการปรับตัว ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตใจ รู้จักเข้าใจตนเองทั้งในด้านความสามารถ ความสนใจ ความถนัด และบุคลิกภาพรวมทั้งสภาพแวดล้อมที่ตนอยู่ สามารถตัดสินใจเลือกแนวทางในการดำเนินชีวิตของตนเองและรับผิดชอบต่อการตัดสินใจนั้น ช่วยให้พัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ในทุกด้าน เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม พร้อมทั้งสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

## 2.2 จุดมุ่งหมายของการบริหารงานแนะแนว

เพื่อให้การบริหารงานแนะแนวได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพ หากปราศจากจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนแล้วย่อมจะทำให้การทำงาน แนะแนวประสบปัญหา และไม่ประสบความสำเร็จ ดังนั้นต้องมีผู้กล่าวถึงมีจุดมุ่งหมายของการบริหารงานแนะแนว ดังนี้

นุชลี อุปกัย (2543 : 22) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการบริหารงานแนะแนว ไว้ว่า การกำหนดจุดมุ่งหมายของการทำงานที่ชัดเจนเพื่อจะได้สามารถดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายหลักที่วางไว้ ซึ่งจุดมุ่งหมายของการแนะแนวควรกำหนด เพื่อพยายามทำให้บุคคล รู้จักตนเอง (Self - understanding) เป็นการทำให้บุคคลรู้ ข้อดี ข้อบกพร่องของตนเองทั้งทางด้านอารมณ์ สติปัญญา ความสามารถ และความถนัด ช่วยให้บุคคลสามารถตัดสินใจด้วยตนเอง (Self - determination) เป็นความพยายามที่จะทำให้บุคคลรู้จักหาหนทางตัดสินใจปัญหาและเลือกแนวทางในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง รวมทั้งเป็นการช่วยให้บุคคลเกิดการปรับตัว (Self - adjustment) เป็นการช่วยสนับสนุนให้บุคคลยอมรับตนเองทั้งจุดดีและจุดบกพร่อง จนเกิดการตัดสินใจแก้ปัญหา และนำพาตนเองไปสู่การพัฒนาที่เหมาะสมตามลำดับ ซึ่งถ้าครูแนะแนวดำเนินการได้ตามจุดมุ่งหมายของการแนะแนว



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

17

ดังกล่าวนี้ ก็จะช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสมทั้งในปัจจุบันและอนาคต  
จุดมุ่งหมายทั่วไป และจุดมุ่งหมายเฉพาะ สรุปได้ดังนี้

จุดมุ่งหมายของการบริหารงานแนะแนวทั่วไป หมายถึง จุดมุ่งหมายของการแนะแนวโดย  
ส่วนรวมหรือเรียก อีกอย่างหนึ่งว่าหน้าที่การแนะแนว ซึ่งมีอยู่ 3 ประการดังนี้

ประการที่ 1 เพื่อป้องกันปัญหา คือ เป็นการแนะแนวที่มุ่งป้องกันไม่ให้นักเรียนเกิด  
ปัญหา ซึ่งจะเป็นวิธีที่เหมาะสมมากในปัจจุบัน เพราะบางครั้งถ้าปล่อยให้เกิดปัญหาแล้วก็ยากเกิน  
จะแก้ไขได้ ถ้านักเรียนปราศจากปัญหาหรือจัดการกับปัญหาได้อย่างเหมาะสม นักเรียนก็จะมี  
โอกาสพัฒนาตนเองไปได้อย่างดี

ประการที่ 2 เพื่อแก้ไขปัญหา คือ เป็นการแนะแนวที่มุ่งจะให้ความช่วยเหลือนักเรียน  
ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตน เพราะถ้าปล่อยให้ นักเรียนประสบปัญหาโดยไม่ให้ความ  
ช่วยเหลือแล้วนักเรียนย่อมไม่สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุขได้ และในบางครั้งอาจมี  
การปรับตนที่ผิด ๆ ทำให้ปัญหาเกิดมากขึ้น การแก้ไขปัญหาก็จะได้ผลจะต้องแก้ตามสาเหตุและ  
จะต้องได้รับความร่วมมือทั้งจากตัวเจ้าของปัญหาและบุคคลที่แวดล้อมคน ๆ นั้นด้วย

ประการที่ 3 เพื่อส่งเสริมพัฒนา คือ เป็นการแนะแนวที่มุ่งจะให้การส่งเสริมนักเรียน  
ทุกคนให้เกิดความเจริญงอกงาม มีพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการศึกษาอาชีพ บุคลิกภาพและ  
เรื่องส่วนตัว สังคม เกิดแนวคิดและปฏิบัติตนในทางที่ดีที่ถูก มีความเจริญแห่งตน ส่งเสริมให้มนุษย์  
มีสัมพันธที่ดี มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความรับผิดชอบต่อน้ำที่พลเมืองดีของสังคมและ  
ประเทศ ให้นักเรียนแต่ละคนได้รับการส่งเสริมและแสดงความสามารถในด้านต่าง ๆ ของตน  
ออกมาอย่างเต็มที่ การพัฒนาส่งเสริมควรจะทำกับเด็กทุกคนทั้งคนที่มีปัญหาและคนที่ไม่มี  
ปัญหา ทั้งนี้เพราะการแนะแนวเป็นการเตรียมปัจจุบันให้ดีพร้อมสำหรับชีวิตที่ดีในอนาคต

นอกจากหน้าที่หลักใน 3 ประการดังกล่าวมาแล้ว การแนะแนวยังต้องมีหน้าที่การจัดเก็บ  
ข้อมูล หรือเรื่องราวของนักเรียนและให้ข้อมูลย้อนกลับ กล่าวคือ ครูแนะแนวควรเก็บข้อมูล  
ทุกอย่างไว้อย่างเป็นระบบ และควรแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องกับนักเรียน เช่น ผู้ปกครอง อาจารย์ที่ปรึกษา  
ได้ทราบพัฒนาการของนักเรียนเป็นระยะ ๆ

จุดมุ่งหมายเฉพาะ หมายถึง จุดมุ่งหมายของการแนะแนวที่สถานศึกษา จัดให้มีการแนะ  
แนวขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับปรัชญา เป้าหมายหลักสูตร และสภาพสังคมของสถานศึกษานั้นๆ  
เพื่อที่จะให้การปฏิบัติงานแนะแนวรู้ทิศทางและเป้าหมายที่มีความชัดเจนในการพัฒนาคุณสมบัติ  
ต่าง ๆ ของนักเรียนเพื่อให้นักเรียนมีชีวิตอยู่ในสังคมได้ โดยจุดมุ่งหมายของการบริการแนะแนวใน  
โรงเรียนมีลักษณะที่เห็นเด่นชัดเจนในด้านการจัดบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของเด็ก การ  
จัดบริการเพื่อส่งเสริมพัฒนาการของเด็ก ป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจขัดขวางพัฒนาการของเด็ก



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

18

ตลอดจนแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อที่จะให้เด็กมีพัฒนาการอย่างเป็นปกติซึ่งจุดมุ่งหมายเฉพาะของการ  
แนะแนวมีรายละเอียด 3 ประการดังนี้

ประการที่ 1 เพื่อช่วยให้นักเรียนแต่ละคนได้รู้จักตนเองอย่างถ่องแท้คือ การช่วยให้นักเรียนเข้าใจตนเอง รู้ถึงความต้องการ ความคิด ความสามารถ ความถนัด และข้อจำกัดต่าง ๆ ของตนซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ เลือกแนวทางการศึกษา อาชีพ และการดำเนินชีวิต และสามารถช่วยเหลือตนเองในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสมตามศักยภาพของตนรู้จักปรับตัวให้เหมาะสมกับตนเองและสภาพแวดล้อม เพื่อที่จะดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเหมาะสม และเป็นสุขตามอัธยาศัยของตน สามารถนำตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง รู้จักใช้ความรู้ความสามารถของตนเอง ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างชาญฉลาดและเหมาะสม

ประการที่ 2 เพื่อช่วยส่งเสริมให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูและนักเรียนช่วยให้นักเรียนมีความรู้เกี่ยวกับเด็ก มีความเข้าใจเด็กแต่ละคนดีขึ้น ซึ่งจะช่วยให้การบริหารงานโรงเรียนดำเนินไปอย่างดีและมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมเรื่องประชาธิปไตยแก่เด็ก และเยาวชนของชาติ ฝึกให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของตน และมีการปฏิบัติจริง จะช่วยให้นักเรียนเจริญเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพในอนาคต

ประการที่ 3 เพื่อจัดบริการต่าง ๆ ในโรงเรียนทั้งด้านการเรียนการสอน สวัสดิการให้มีประสิทธิภาพและสนองความต้องการของนักเรียนให้มากที่สุด เป็นการป้องกันการและลดปัญหาเกี่ยวกับความสูญเปล่าทางการศึกษาที่อาจเกิดขึ้นกับนักเรียน เช่น การขาดเรียน การเรียนตกซ้ำซ้อน การเลือกแนวทางการศึกษาต่อ และการเลือกอาชีพไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความถนัด ความสนใจของตนเอง ตลอดจนสร้างเสริมสวัสดิภาพทางการเรียนรู้ให้กับนักเรียน สร้างความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างบ้าน โรงเรียน และชุมชน อันจะเป็นประโยชน์ในการส่งเสริม พัฒนา นักเรียนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพที่ดีตามศักยภาพที่เขามีอยู่ จะเป็นประโยชน์ช่วยในการลดปัญหา สังคมที่กำลังมีอยู่ในปัจจุบัน และที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 ก : 9) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการบริหารงานแนะแนวไว้ในเรื่องต่อไปนี้

1. ส่งเสริมพัฒนาทุกด้านของนักเรียน ทั้งทางร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคม ให้เป็นไปด้วยดี ตั้งแต่เริ่มต้นให้ดำเนินไปด้วยดีเพื่อมิให้พัฒนาการหยุดชะงัก
2. สร้างเสริมและปรับแก้ไขพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของนักเรียนให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี มีชีวิตที่พึงประสงค์เป็นที่ยอมรับของสังคม
3. ช่วยเหลือดูแลนักเรียน ให้เรียนรู้สมรรถภาพของตนเองมองเห็นคุณค่าความสำคัญของตนเองมองเห็นชีวิตในอนาคตของตนเอง รู้และปฏิบัติตนอย่างชาญฉลาดจุดมุ่งหมายของการ





# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

19

แนะแนวมิใช่เพื่อให้การปฏิบัติงานแนะแนวรู้ทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาคุณสมบัติต่าง ๆ ของบุคคล เพื่อให้บุคคลจะได้มีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุขตามสมควรแก่สภาพ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 ข : 30) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการบริหาร งานแนะแนว เพื่อให้บุคคลรู้จักตนเอง รู้จักโลกแวดล้อม สามารถตัดสินใจแก้ปัญหา รู้จักเลือกและวางแผนชีวิต การเรียน อาชีพ และสามารถปรับตนได้อย่างเหมาะสม สามารถพัฒนาตนเองเต็มศักยภาพ อันจะนำไปสู่การมีชีวิตที่มีความสุข ความสำเร็จและเป็นประโยชน์ต่อตนเอง สังคม ประเทศชาติ

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการบริหารงานแนะแนว เป็นการป้องกันปัญหาซึ่งมุ่งเน้นการป้องกันก่อนที่จะเกิดปัญหาขึ้น ทั้งนี้จะต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งทางบ้าน โรงเรียน และชุมชน ในด้านการแก้ไขปัญหา โรงเรียนต้องอาศัยบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน อาทิ จิตแพทย์ นักจิตวิทยาคลินิก นักสังคมสงเคราะห์ นักแนะแนว ที่ได้รับการฝึกฝน โดยเฉพาะเมื่อเกิดปัญหาขึ้นกับนักเรียน ต้องศึกษาหาสาเหตุของปัญหานั้น ๆ แล้วจึงหาวิธีการแก้ไขปัญหานั้นโดยมีครูแนะแนว เป็นผู้ให้คำปรึกษาปัญหา ในกรณีที่ไม่สามารถจะช่วยเหลือแก้ไขปัญหานั้นได้ด้วยตนเอง อาจจัดส่งไปขอรับบริการจากผู้เชี่ยวชาญโดยเฉพาะดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการจะแก้ไขปัญหาให้ประสบผลสำเร็จได้นั้นบุคลากรทุกฝ่ายต้องให้ความร่วมมือโดยมีครูแนะแนว เป็นผู้ประสานงาน ส่วนการส่งเสริมและพัฒนาการแนะแนว เน้นการพัฒนานักเรียนทุกคนที่มีปัญหา โดยส่งเสริมพัฒนาทุกด้านทั้งด้านการศึกษา อาชีพ บุคลิกภาพ รวมทั้งสังคมและส่วนตัว เน้นให้นักเรียนรู้จักและเข้าใจตนเองสามารถนำตนเอง ปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ดังนั้นการบริหารงานแนะแนว เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ ผู้บริหารโรงเรียน ครูแนะแนว บุคลากรที่เกี่ยวข้อง จะต้องทราบถึงจุดมุ่งหมายดังกล่าวร่วมกัน

## 2.3 ความสำคัญของการบริหารงานแนะแนว

ความสำคัญของการบริหารงานแนะแนว มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคน โดยองค์รวมทั้งทางสติปัญญา อารมณ์ สังคม จิตใจให้เป็นบุคคลที่สามารถบูรณาการความคิด ค่านิยม ประเพณี วัฒนธรรม และเทคโนโลยีเข้าสู่วิถีชีวิตได้อย่างเหมาะสมความสำคัญของการบริหารงานแนะแนว ทำให้การบริหารงานแนะแนวให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นเครื่องมือวิธีการที่จะป้องกันแก้ไขและพัฒนาส่งเสริมนักเรียนให้สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขด้วยการได้รู้จักและเข้าใจตนเอง ด้วยกระบวนการที่เหมาะสมอย่างฉลาดรอบคอบ เป็นคนดีมีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อตนเองสังคมประเทศชาติได้เป็นอย่างดี ซึ่งมีได้เสนอแนะความสำคัญของการบริหารงานแนะแนว ไว้ดังนี้



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

20

กระทรวงศึกษาธิการ (2545 : 10 - 11) ได้เสนอแนะถึงความสำคัญการบริหาร งานแนะแนว อาศัยหลักการ ต่อไปนี้

1. การแนะแนวต้องจัดให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา โดยสอดแทรกอยู่ในกระบวนการเรียนการสอนทุกส่วนประสบการณ์และทุกรายวิชา ตามจุดหมายและหลักการของหลักสูตร
  2. การแนะแนวควรถือเป็นหน้าที่ของครูทุกคนที่จะต้องดำเนินการร่วมกันและควรมีการประสานงานกันของบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในภายนอกโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คือ โรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน
  3. การแนะแนวต้องจัดสำหรับนักเรียนทุกคน ไม่ใช่เฉพาะนักเรียนที่มีปัญหาเท่านั้น และต้องจัดให้ครอบคลุมทุกด้าน คือ ด้านการศึกษา อาชีพ และบุคลิกภาพ
  4. การแนะแนวต้องจัดอย่างต่อเนื่อง มีแผนปฏิบัติงานแน่นอน โดยให้สอดคล้องสัมพันธ์กับปัญหา ความต้องการในปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต
  5. การแนะแนวควรมีข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียนในทุกด้าน และตรงตามความเป็นจริงที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งจะช่วยให้สามารถช่วยเหลือนักเรียนได้ตรงตามความต้องการของทุกคน
  6. การแนะแนวควรช่วยนักเรียนเพื่อให้สามารถนำตนเอง และพึ่งพาตนเองได้
- วัชร ทรัพย์มี (2545 : 64) ได้เสนอแนะถึง ความสำคัญการบริหารงาน แนะแนวเพื่อยึดถือเป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติงานแนะแนว ไว้ดังนี้

1. การแนะแนวจัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคคลในทุกด้าน การแนะแนวมีหลักการที่จะช่วยให้ผู้รับบริการมีการพัฒนาสูงสุดในทุกด้าน คือด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม
2. การแนะแนวเน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล การแนะแนวมีหลักการที่จะช่วยส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกคนจำเป็นต้องรู้จักนักเรียนแต่ละคนและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
3. การแนะแนวเกิดจากความร่วมมือ การแนะแนวที่มีประสิทธิภาพต้องเกิดจากความร่วมมือและความเต็มใจของผู้มาใช้บริการและบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
4. การแนะแนว ยึดหลักสิทธิเสรีภาพของบุคคล นักแนะแนวตระหนักในสิทธิของบุคคลในการที่จะเลือกตัดสินใจที่จะนำชีวิตของตนเอง นักแนะแนวจะเป็นผู้ช่วยให้บุคคลรู้จักตนเองและสิ่งแวดล้อมดีขึ้น เพื่อที่ผู้รับบริการจะได้ตัดสินใจเลือกดำเนินชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. การแนะแนวเป็นกระบวนการต่อเนื่อง การจัดการแนะแนวต้องมีความต่อเนื่องในแต่ละชั้น ตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษา
6. การแนะแนวมีจุดมุ่งหมายทั้งด้านการป้องกัน การแก้ปัญหาและส่งเสริมพัฒนาการ การแนะแนวจึงจัดเพื่อให้นักเรียนทุกคน มิใช่เป็นบริการสำหรับช่วยเหลือผู้ที่มีปัญหาเท่านั้น



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

21

7. ผู้ทำหน้าที่การแนะแนวจะต้องมีคุณสมบัติ และได้รับการฝึกอบรมทางการแนะแนว มาโดยเฉพาะ ผู้ทำหน้าที่แนะแนวต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนในด้านการศึกษาทางสาขาแนะแนว และมีประสบการณ์

8. การแนะแนวมีหลักการในการช่วยให้บุคคลปรับตัวได้ในปัจจุบันและวางแผนที่ดีในอนาคตวัตถุประสงค์ของการแนะแนวไม่เพียงให้แต่ละบุคคลปรับตัวได้ดีในปัจจุบันเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมการวางแผนการที่เหมาะสมของแต่ละบุคคลในอนาคตด้วย

9. การแนะแนวตั้งอยู่บนหลักการว่า ถ้าบุคคลแต่ละคนได้พัฒนาจนถึงขีดสุดในทุกด้าน และสามารถปรับตัวได้ดีแล้ว สังคมก็จะพัฒนารุ่งเรืองตามไปด้วย

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารงานแนะแนว มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคน โดยองค์รวมทั้งทางสติปัญญา อารมณ์ สังคม จิตใจให้เป็นบุคคลที่สามารถบูรณาการความคิด ค่านิยม ประเพณี วัฒนธรรม และเทคโนโลยีเข้าสู่วิถีชีวิตได้อย่างเหมาะสม

## 2.4. หลักการบริหารงานแนะแนวนักเรียน

ในการทำงานด้านหลักการบริหารงานแนะแนวนั้น จะต้องมีความรู้หลักเกณฑ์สำหรับปฏิบัติงานจึงจะทำให้หลักการแนะแนวนักเรียน บรรลุผลสำเร็จตามจุดหมาย ผู้ที่ทำงานด้านนี้ นอกจากจะต้องเข้าใจอย่างละเอียดและแจ่มชัดแล้วจะต้องพยายามตระหนักถึงความสำคัญของหลัก ต่าง ๆ อยู่เสมอว่า เป็นสิ่งที่ต้องนำมาใช้อย่างจริงจัง มีความถูกต้องและความเหมาะสม

ธีรวุฒิ ประทุมพนรัตน์ (2544 : 88-99) ได้กล่าวถึง หลักการบริหารงานแนะแนว สรุปได้ ดังนี้

1. หลักข้อมูล (Information principle) หมายถึง ผู้บริหาร โรงเรียนจำเป็นต้องพิจารณาข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการความสนใจและวัยของนักเรียนในแต่ละปี การศึกษาเพื่อนำมาประกอบการพิจารณาจัดบริการแนะแนวให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

2. หลักการครอบคลุม (Coverage principle) หมายถึง ผู้บริหาร โรงเรียนต้องตระหนักว่าการจัดบริการแนะแนวต้องให้ครอบคลุมทั้งด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม และจัดให้ครบถ้วนทั้ง 5 บริการ คือ การบริการรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล บริการสนเทศ บริการให้คำปรึกษา บริการจัดวางตัวบุคคล บริการติดตามผล เพื่อให้ความช่วยเหลือนักเรียนเป็นรายบุคคล ได้ถูกต้องตามหลักวิชาการ

3. หลักเพียงพอ (Adequacy principle) หมายถึง ผู้บริหาร โรงเรียนควรตระหนักว่า ความเพียงพอของครูแนะแนวนั้นประกันความสำเร็จของการจัดแนะแนวได้ในอัตราส่วนที่เหมาะสมคือ ครูแนะแนว 1 คน ต่อนักเรียนประถมศึกษา 350 คน และครูแนะแนว 1 คน ต่อนักเรียนมัธยมศึกษา 300 คน



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

222

4. หลักคุณภาพ (Quality principle) หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนต้องตระหนักว่าบริการแนะแนวที่ได้คุณภาพดีนั้นจัดทำโดยบุคลากรที่มีคุณภาพ คือ ได้รับการศึกษาทางการแนะแนวมาโดยเฉพาะพร้อมทั้งได้รับการฝึกหัดอบรม จนเกิดความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ในด้านการให้คำปรึกษาอย่างดีและจะทำให้ผู้ที่ได้รับมอบหมายภารกิจการจัดบริการแนะแนวนั้นสามารถทำงานได้ดีและมีคุณภาพ

5. หลักคุณวิชาชีพ (Professional principle) หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนพึงตระหนักว่าผู้ทำหน้าที่แนะแนวจำเป็นต้องมีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ถูกต้องสมบูรณ์เพื่อใช้ในการประกอบอาชีพครูแนะแนว เพื่อใช้ในการแนะแนว และให้คำปรึกษาแก่นักเรียนเป็นรายบุคคล ห้องให้คำปรึกษาเป็นสถานที่ที่ครูแนะแนวใช้ประกอบวิชาชีพในประเด็นที่เป็นหัวใจของการแนะแนว

6. หลักการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ (Responsibility delegation principle) หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนพึงตระหนักว่า การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับครูแนะแนวรายบุคคลอย่างชัดเจนและเขียนเป็นหนังสือไว้แล้วมีความสำคัญมาก เพราะครูแนะแนวจะทำงานไม่ก้าวถอยหน้าทีกันและกัน เพราะรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของตน นอกจากนี้ให้ครูแนะแนวรับทราบเรื่องหน้าที่และความรับผิดชอบของตนแล้วมีความจำเป็นอย่างไรให้ครูทั้งโรงเรียนจะต้องทราบด้วยการปฏิบัติงานของครูแนะแนวนั้นถือเป็นชั่วโมงการสอน และมีความสำคัญมากในการนำมาประกอบการพิจารณาความคิดความชอบประจำปีด้วย ครูแนะแนวจะได้รู้สึกว่หน้าที่การจัดบริการแนะแนวมีความสำคัญพอ ๆ กับการจัดหน้าที่การเรียนการสอน

7. หลักอบรม (Training principle) หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนพึงตระหนักว่าครูแนะแนวที่ปฏิบัติงานได้ดีมีคุณภาพสูงนั้น คือ ครูแนะแนวที่ได้รับการอบรมจนมีความรู้ความเข้าใจงานแนะแนวอยู่เสมอถึงแม้ว่าจะจบการศึกษาด้านการแนะแนวมาโดยตรงก็ตามการอบรมก็ยังคงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการอบรมให้รู้จักการวางแผนงานแนะแนวระยะสั้นและระยะยาวการอบรมด้านการวิจัยในการปฏิบัติงานแนะแนวการอบรมด้านการบริการสนเทศให้แก่ นักเรียนนักศึกษา ตลอดจนการอบรมให้เข้าใจด้านหลักสูตร วิธีเลือกวิชาบังคับเลือก วิธีเลือกเสรี ความมุ่งหมายของหลักสูตรธรรมชาติของแต่ละวิชาเกณฑ์อย่างต่ำในการเลือกวิชา การใช้แบบทดสอบต่าง ๆ การใช้แบบสอบถามครูแนะแนวในเรื่องความต้องการอบรมควรกระทำทุกปี การกระตุ้นส่งเสริมสนับสนุนให้ครูไปศึกษาคูงานแนะแนวของโรงเรียนอื่น ๆ ที่ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพรวมทั้งการอภิปรายปัญหาการจัดบริการแนะแนวร่วมกันก็ถือเป็นการอบรมที่มีคุณภาพเช่นกัน

8. หลักการแก้ไขปัญหา (Problem solving principle) หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนพึงตระหนักว่าครูแนะแนวที่ได้รับการมอบหมายให้จัดบริการแนะแนวนั้นก็มีปัญหาเหมือนกัน



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

23

ปัญหาบางอย่างก็สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง ปัญหาบางอย่างก็ต้องอาศัยผู้บริหาร โรงเรียนช่วยเหลือแก้ไข โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาการขาดแคลนทรัพยากรทางด้านบริหารเช่น เงิน วัสดุ อุปกรณ์ บุคลากรแนะแนว และเครื่องมือต่าง ๆ ผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำในการช่วยเหลือแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ นี้เป็นระยะๆ อย่าปล่อยให้ปัญหาไว้นั้นแก้ไขไม่ได้ ส่วนกรณีที่ยังแก้ไขปัญหาไม่ได้ต้องรอความพร้อมอื่นๆ อยู่ ต้องสื่อสารให้ครูแนะแนวที่กำลังรอรับการแก้ไขปัญหายุติได้ทราบด้วย

วัชร ทรัพย์มี (2545 : 4-5) ได้กล่าวถึง หลักการบริหารงานแนะแนว โดยสรุปได้ดังนี้

1. การแนะแนวเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา จัดขึ้นเพื่อช่วยให้การศึกษาเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น การแนะแนวจึงจำเป็นต้องจัดทำควบคู่กันไปกับการจัดการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้นักเรียนได้เจริญเติบโตในทุก ๆ ด้าน

2. บริการแนะแนวในโรงเรียนจัดขึ้นเพื่อให้นักเรียนทุกคน จัดให้ทั้งผู้ที่มีปัญหาและไม่มีปัญหา เพราะการแนะแนวมีจุดมุ่งหมายทั้งในด้านการป้องกันปัญหา การแก้ปัญหา และการส่งเสริมพัฒนาการให้นักเรียนแต่ละคนมีความเจริญงอกงามในทุก ๆ ด้าน

3. การแนะแนวจัดขึ้นเพื่อช่วยพัฒนาบุคคลที่มารับบริการให้มีพัฒนาการถึงขีดสุด ในทุกด้าน คือ ด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา อย่างถูกต้องตามหลักวิธีการ และมีระเบียบแบบแผน

4. การแนะแนวนั้นถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นหลักสำคัญ ฉะนั้น ครูแนะแนวจำเป็นต้องรู้จักนักเรียน และต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยใช้กลวิธีศึกษาเด็กเป็นรายกรณี เช่น ใช้การสังเกต การสัมภาษณ์ การใช้แบบทดสอบวัดสติปัญญา ความถนัด หรือใช้แบบสอบถามต่าง ๆ เพื่อจะได้ช่วยให้สามารถวางหลักสูตร และจัดวิชาเรียนให้เหมาะสมขึ้น พร้อมทั้งจะได้ช่วยเหลือนักเรียนในด้านต่าง ๆ และช่วยให้เรียนได้ตามความสามารถ ความถนัด และเหมาะสมกับเอกกัตบุคคลด้วย

5. การแนะแนวเกิดจากความร่วมมือและการประสานกันของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกโรงเรียน การแนะแนวที่มีประสิทธิภาพต้องเกิดจากความร่วมมือและความเต็มใจของผู้มาใช้บริการและบุคลากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหาร โรงเรียน ครูทุกคน บุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียน รวมทั้งบุคลากรและสถาบันต่าง ๆ ในชุมชน ดังนั้นผู้ทำหน้าที่ให้การแนะแนวจึงต้องเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีด้วย

6. การแนะแนวยึดหลักสิทธิและเสรีภาพของบุคคล นักแนะแนวตระหนักในเรื่องสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ในการที่จะเลือกตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาเลือกแนวทางการดำเนินชีวิตของตนเองได้อย่างฉลาดรอบคอบและมีประสิทธิภาพ นักแนะแนวเป็นเพียงผู้ชี้แนะแนวทางให้นักเรียนเข้าใจตนเอง ตัดสินใจด้วยตนเอง สามารถปรับตัวด้วยตนเองได้และนำตนเองได้ดี



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

24

7. การแนะแนวเป็นกระบวนการที่ต้องจัดทำอย่างต่อเนื่องทุกวัยและทุกระดับการศึกษา และจะต้องจัดดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ เป็นขั้นตอน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ฉะนั้นการจัดบริการแนะแนวจึงต้องมีการวางแผนงานระยะยาวมีโครงการแผนงานหรือปฏิทินปฏิบัติงานตลอดปี และมีการติดตามผลงานที่ได้ดำเนินการไปแล้ว และต้องมีการประเมินผลโครงการแนะแนวเป็นระยะ ๆ ด้วย

8. การแนะแนวจะสามารถดำเนินการได้ดีนั้น ต้องได้รับข้อมูลจากนักเรียนในด้านต่าง ๆ ตรงตามข้อเท็จจริงและเป็นปัจจุบัน และต้องอาศัยกลวิธีทางวิทยาศาสตร์เข้ามาช่วยในการแก้ไขปัญหา

9. การแนะแนวควรดำเนินการจัดบริการต่าง ๆ ให้ครอบคลุมในทุกด้านทั้งในด้านการศึกษา ด้านอาชีพ และด้านส่วนตัวและสังคม

10. การแนะแนวมีหลักการในการช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวได้ดีในปัจจุบัน และรู้จักวางแผนที่ดีในอนาคต

11. การแนะแนวจำเป็นต้องอาศัยนักแนะแนวที่มีคุณสมบัติที่ดีและต้องผ่านการฝึกอบรมทางด้านการแนะแนวมาโดยเฉพาะ เข้าใจวิธีการของการแนะแนวอย่างดี และต้องเป็นผู้มีเมตตาธรรมมีคุณธรรมประจำใจของตนด้วย

12. นักแนะแนวจะต้องมีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ในวัยต่าง ๆ ของมนุษย์เป็นอย่างดี และต้องตระหนักในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และขอบเขตความสามารถของตนในการให้ความช่วยเหลือผู้มารับบริการ ถ้าหากไม่สามารถให้ความช่วยเหลือได้ต้องส่งผู้มารับบริการไปยังผู้ที่มีความชำนาญมากกว่าต่อไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 ค : 31) ได้กล่าวถึง หลักการบริหารงานแนะแนว ไว้ดังนี้

1. จัดให้กับทุกคน (ไม่เลือกปฏิบัติ) และให้บริการด้วยความเคารพในเกียรติแห่งความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้รับบริการเป็นสำคัญ

2. การจัดบริการต้องคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพของบุคคลไม่มีการบังคับ

3. การให้บริการต้องเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีบทบาทสำคัญในการใช้ปัญญาเรียนรู้ หาวิธีแก้ปัญหาด้วยตนเอง และได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ

4. การให้บริการต้องตอบสนองตามความต้องการของผู้รับบริการ และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

5. การให้บริการคือการอำนวยความสะดวกปัจจัยที่เหมาะสมในการสร้างเสริมพัฒนาการหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

25

6. การให้บริการช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ เป็นภารกิจที่พึงกระทำด้วยความเมตตา และด้วยความเข้าใจ และทุกคนควรมีส่วนร่วม

สรุปได้ว่า ได้กล่าวถึง หลักการบริหารงานแนะแนว เป็นสิ่งสำคัญที่ควรคำนึงถึงคือการแนะแนวเป็นบริการที่จัดให้กับทุกคน และการแนะแนวมีความสำคัญต่อชีวิตในทุกๆระยะต้องยึดถือเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นสำคัญ ต้องยึดหลักความจริงที่ว่ามนุษย์ทุกคนมีคุณค่าและมีความสามารถควรจะช่วยให้อุทิศตนสามารถสร้างจุดมุ่งหมายในชีวิตที่เหมาะสมและดำเนินชีวิตตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งเอาไว้และการยึดหลักสิทธิและเสรีภาพระหว่างบุคคลนอกจากนั้น การแนะแนวเป็นกระบวนการที่ยืดหยุ่นได้ และการแนะแนวจะประสบความสำเร็จได้ต้องได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารผู้รับบริการแนะแนวและบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ของโรงเรียน

## 2.5. ปรัชญาของการบริหารงานแนะแนว

ปรัชญาของการบริหารงานแนะแนว ที่เป็ความเชื่อพื้นฐานของการแนะแนวที่เกี่ยวกับการให้บริการแนะแนวของโรงเรียนมีดังนี้

ลักษณะ สรวิวัฒน์ (2543 : 9-10) ได้กล่าวถึง ปรัชญาของการบริหารงานแนะแนว ไว้ดังนี้

1. มนุษย์มีความแตกต่างกันทั้งบุคลิกภาพ ลักษณะนิสัย เจตคติความรู้สึกรสภาวะของจิตและอารมณ์ ความสนใจ ความสามารถ ความถนัดและสติปัญญา
2. พฤติกรรมของมนุษย์ย่อมมีสาเหตุ มีรูปแบบที่แตกต่างกันออกไปและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีหรือไม่ดีก็ได้
3. มนุษย์ทุกคนย่อมมีปัญหา มีความคับข้องใจ และต้องการรับการช่วยเหลือยิ่งเป็นเด็กมากเพียงใดยิ่งต้องการได้รับการช่วยเหลือมากเพียงนั้น เพราะอ่อนต่อโลก ขาดประสบการณ์ มีความยุ่งยากที่จะแก้ปัญหาตามลำพัง
4. มนุษย์มีศักดิ์ศรี มีศักยภาพ มีอยู่ในตัวที่เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงยิ่งจะมีความสุขก็ต่อเมื่อได้ใช้ความรู้ ความสามารถ สติปัญญาอย่างเต็มที่ หากได้รับการแนะแนวถูกต้องจะสามารถช่วยเหลือตนเองและพัฒนาการจนถึงขีดสุดการแนะแนวยึดหลักเมตตาธรรม อาศัยความรัก ความหวังดีต่อกัน ยึดมั่นในความเป็นประชาธิปไตย เคารพกันตามเหตุผลและร่วมมือประสานงาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2545 : 38-39) ได้กล่าวถึง ปรัชญาของการบริหารงานแนะแนว ไว้ดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีคุณค่า ทั้งคุณค่าต่อตนเอง ต่อครอบครัว และต่อสังคม ทั้งสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่และสังคมที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น ทุกคนจึงสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง และมีสิทธิโดยเท่าเทียมกันที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเอง และมีสิทธิโดยเท่าเทียมกันที่จะพัฒนาตนให้มีความสามารถสูงสุดตามศักยภาพที่แต่ละคนมีอยู่



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

26

2. มนุษย์ทุกคนมีศักดิ์ศรี ที่สามารถจะอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ในฐานะเป็นบุคคลหนึ่งของสังคม ฉะนั้นทุกคนจึงควรได้รับการยอมรับโดยทัดเทียมกันในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งของสังคมเช่นกัน

3. มนุษย์แต่ละคนมีความแตกต่างกัน และทุกคนมีทั้งส่วนดีและส่วนด้อย ฉะนั้นทุกคนจึงควรยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล

4. พฤติกรรมทุกพฤติกรรมของมนุษย์มีสาเหตุ หรือมีที่มาที่ไปเสมอ ฉะนั้น การเข้าใจเหตุผลของการแสดงพฤติกรรมใดๆ ของบุคคลจำเป็นต้องค้นหาสาเหตุ และปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 ก : 31) ได้กล่าวถึงปรัชญาของการบริหารงานแนะแนวไว้ดังต่อไปนี้

1. ทุกคนมีคุณค่า และมีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์
2. ทุกคนมีสิทธิและเสรีภาพเท่าเทียมกัน
3. แต่ละคนมีศักยภาพที่สามารถพัฒนาและเรียนรู้ได้
4. แต่ละคนมีความแตกต่างกัน แต่มีความต้องการพื้นฐานที่เหมือนกัน
5. พฤติกรรมย่อมมีสาเหตุและบุคคลเปลี่ยนแปลงได้ตามสาเหตุ
6. ทุกคนย่อมมีปัญหา คนเป็นสัตว์สังคมที่ต้องพึ่งพาอาศัยกันและพฤติกรรมแต่ละคนย่อมส่งผลกระทบต่อบุคคล

สรุปได้ว่า ปรัชญาของการบริหารงานแนะแนว เป็นความเชื่อและแนวความคิดที่จะเป็นเครื่องนำไปสู่การปฏิบัติ จึงมีความจำเป็นเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการแนะแนว ซึ่งเป็นงานที่ต้องมีความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับบุคคลอยู่เสมอและโดยตรงแล้วผู้แนะแนวจะต้อง มีความเข้าใจในธรรมชาติของความเป็นมนุษย์อยู่ตลอดเวลา ยิ่งไปกว่านั้น งานการแนะแนวเป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ และความเข้าใจตลอดจนความเชื่อในศาสตร์สาขาอื่นเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ธรรมชาติของงานการแนะแนวในลักษณะเช่นนี้จึงต้องอยู่ในความเข้าใจของผู้แนะแนวและผู้เกี่ยวข้องด้วยโดยตลอดเช่นเดียวกัน

## 2.6 ประเภทของการบริหารงานแนะแนว

สมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย (2546 : 6) ได้แบ่งประเภทของการบริหารงานแนะแนวออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ 3 ประเภท คือ

ประเภทที่ 1 การแนะแนวการศึกษา (Educational guidance) หมายถึง กระบวนการต่างๆ ที่ช่วยให้บุคคลหรือเด็กมีพัฒนาการทางสติปัญญา มีความเฉลียวฉลาด เช่น วิธีการค้นคว้าวิชาต่างๆ





# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

27

วิธีการใช้อุปกรณ์ในการเรียน วิธีการปรับตัวภายในโรงเรียน วิธีการเลือกวิชาเรียน การศึกษาต่อการใช้ห้องสมุด การแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการเรียน เป็นต้น

การแนะแนวทางการศึกษามีหลักสำคัญที่ครูต้องยึดถือ คือ ช่วยให้เด็กรู้จักและเข้าใจตนเอง เข้าใจวิชาที่ต้องเรียน ต้องวางจุดมุ่งหมายในการเรียนไว้มีผู้แนะแนวการศึกษา มุ่งส่งเสริมให้เด็กเข้าใจเกี่ยวกับสภาพที่แท้จริงของตนเอง ดังนี้

1. รู้จักระดับสติปัญญาและความสามารถของตนเอง โดยดูจากผลการเรียน ความสนใจทัศนคติที่ดีจากการเรียน และความเข้าใจในการเรียน
2. คุความถนัดของตนเอง เพื่อแนวทางในการสัมฤทธิ์ผลในการเรียน ต้องสามารถทราบว่าตนเองมีความถนัดพิเศษด้านใดบ้าง
3. สุขภาพร่างกายของตนเองสามารถที่จะศึกษาเล่าเรียนวิชาที่ตนเองต้องการได้หรือไม่ บุคคลที่อ่อนแอเจ็บไข้ ออดๆ แอดๆ จะเป็นอุปสรรคต่อการศึกษาล่าเรียนอย่างมากต้องพิจารณาเกี่ยวกับสุขภาพของตนเองก่อนเลือกวิชาเรียน
4. สุขภาพจิต อันเกิดจากปัญหาทางบ้านอาจจะมีผลกระทบกระเทือนต่อจิตใจอย่างมาก เป็นความไม่สงบสุขในครอบครัว ปัญหาการแตกร้าง จะก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับการเรียนอย่างมาก ทำให้การเรียนต่ำลงขาดประสิทธิภาพในการเรียน
5. ทุนทรัพย์ ถือเป็นสิ่งสำคัญในการเลือกวิชาเรียน ก่อนที่จะเลือกวิชาใดต้องตรวจสอบดูว่าตนเองมีทุนทรัพย์เพียงพอที่จะจับจ่ายใช้สอยเกี่ยวกับวิชานั้นหรือไม่ ถ้ามีปัญหาให้เลือกรเรียนวิชาที่มีค่าใช้จ่ายน้อย ผู้แนะแนวต้องช่วยเหลือเด็กได้รู้จักวิชาที่ตนเรียนอย่างแท้จริง ช่วยให้ผู้รู้จักรวางเป้าหมายของชีวิตให้เหมาะสมกับสภาพที่แท้จริงของตนเอง ไม่ว่าจะวางเป้าหมายสูงหรือต่ำเกินความเป็นจริง

ประเภทที่ 2 การแนะแนวอาชีพ (Vocational guidance) หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่ช่วยบุคคลในการเลือกอาชีพเลือกประกอบอาชีพได้เหมาะสมกับความถนัด ความสามารถ และความสนใจของตน ตลอดจนการช่วยเตรียมบุคคลเพื่อประกอบอาชีพ การช่วยให้บุคคลมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ และช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาอาชีพของตนได้

การแนะแนวอาชีพต้องคำนึงถึงหลัก 3 ประการ ดังนี้

1. ช่วยให้ผู้บุคคลเข้าใจคุณสมบัติ ภูมิหลัง สภาพแวดล้อม ลักษณะความสามารถต่างๆ รวมทั้งความสามารถพิเศษของตนเองได้เป็นอย่างดี และมีการพิจารณาอย่างละเอียด
2. ช่วยให้ผู้บุคคลรู้จักอาชีพต่างๆ อย่างละเอียด โดยศึกษาอาชีพทุกอาชีพ ลักษณะงานของแต่ละอาชีพ โดยการจัดทำสมุดอาชีพ จัดงานวันอาชีพ รวบรวมประวัติผู้ประกอบอาชีพต่างๆ พาไปชมโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ การฉายภาพยนตร์หรือสไลด์เกี่ยวกับอาชีพพาไปดูการปฏิบัติงาน



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

28

ของบุคคลในแต่ละอาชีพ ความต้องการของตลาดแรงงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ และสภาพการทำงาน ให้บุคคลได้มีโอกาสพิจารณา แต่ละอาชีพทุกแห่งทุกมุมก่อนที่จะตัดสินใจเลือกอาชีพ

3. ช่วยให้ผู้บุคคลคิดและตั้งเป้าหมายในการประกอบอาชีพ ให้เหมาะสมกับอรรถภาพของตนสรุปกระบวนการแนะแนวเกี่ยวกับด้านอาชีพนี้จะเป็นการช่วยเหลือบุคคล ดังนี้

3.1 ช่วยให้ผู้บุคคลรู้จักและเข้าใจสภาพที่แท้จริงแห่งตน

3.2 รู้จักโลกของอาชีพและเข้าใจโลกของอาชีพอย่างแท้จริง

3.3 รู้จักตั้งเป้าหมายในการประกอบอาชีพ เลือกอาชีพ เตรียมตัวประกอบอาชีพ การลงมือปฏิบัติ และการปรับตัวให้เข้ากับสภาพของหน้าที่การงานได้ดี การแนะแนวเกี่ยวกับการประกอบอาชีพนั้น ผู้แนะแนวต้องพยายามช่วยเหลือบุคคลให้ได้ความสามารถของเขาตรงกับงานที่เขาเลือกมากที่สุด

ประเภทที่ 3 การแนะแนวส่วนตัวและสังคม (Personal-social guidance) หมายถึงกระบวนการต่างๆ ที่ช่วยให้บุคคลมีชีวิต หรือความเป็นอยู่ที่ดี สุขสมบูรณ์ มีความเจริญทั้งทางกายและทางจิตใจ มีอารมณ์มั่นคงสามารถที่จะปรับตัวเข้ากับสังคม และอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข เป็นบุคคลที่มีประสบการณ์ต่อตนเองและสังคม ปัญหาส่วนตัวและปัญหาสังคมจะถือว่าเป็นปัญหาใหญ่อีกปัญหาหนึ่งที่บุคคลจำเป็นต้องเผชิญอยู่ตลอดเวลา ไม่สามารถที่จะหลบหนีไปให้พ้นได้ ผู้แนะแนวมีหน้าที่ช่วยเหลือให้ผู้ประสบปัญหาได้รู้จักแนวทางในการปฏิบัติตน เมื่อประสบปัญหา ดังนี้

1. ช่วยให้ผู้บุคคลศึกษาตนเองอย่างละเอียด ทำความเข้าใจถึงสภาพที่แท้จริงของตนเอง ศึกษาปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับจุดเริ่มแรกของปัญหา นำปัญหามาเป็นศูนย์กลางแล้วหาสาเหตุแห่งปัญหา

2. ใช้สติปัญญาแก้ไขปัญหาต่างๆ โดยมีการคิดทบทวนและรู้จักใช้วิจารณญาณอย่างรอบคอบในการแก้ไขปัญหา

สุชา จันทน์เอม (2547 : 145) ได้แบ่งประเภทของการแนะแนว ออกเป็น 3 ประเภท คือ การแนะแนวการศึกษา การแนะแนวอาชีพ การแนะแนวส่วนตัวและสังคม ซึ่งอาจสรุปแต่ละประเภทได้ดังนี้

ประเภทที่ 1 การแนะแนวการศึกษาต่อ (Educational guidance) เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้นักเรียนวางแผนการศึกษาให้เหมาะสมตามความสามารถของตนเอง และเพิ่มพูนประสิทธิภาพทางการเรียนให้ดีขึ้นได้รู้จักการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม การใช้ห้องสมุด การแบ่งเวลาเรียน และการเตรียมตัวสอบ ตลอดจนการแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการเรียน



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

29

ประเภทที่ 2 การแนะแนวอาชีพ (Vocational guidance) เป็นกระบวนการที่จะช่วยเหลือนักเรียนในการเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับสติปัญญา ความสามารถ ความถนัด ตามความต้องการของตนเอง และสังคม ให้รายละเอียดเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง ตลอดจนก้าวหน้าในการประกอบอาชีพนั้น ๆ

ประเภทที่ 3 การแนะแนวส่วนตัว และสังคม (Personal and social guidance) เป็นกระบวนการที่จะช่วยเหลือให้นักเรียนดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข มีความเจริญ ทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ มีความสามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้เป็นอย่างดี รู้จักแก้ปัญหา ได้อย่างเหมาะสม รู้จักบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม มีความสามารถในการเป็นผู้นำ และผู้ตามที่ดีและรู้จักการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

สรุปได้ว่า ประเภทของการบริหารงานแนะแนว ทั้ง 3 ประเภท มีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง คือ การแนะแนวทางการศึกษาที่เหมาะสมตรงกับความต้องการของบุคคลเขาก็จะสามารถเลือกอาชีพตามที่ตนถนัด พอใจได้ การประกอบอาชีพก็จะประสบผลสำเร็จ บุคคลที่ประสบความสำเร็จ ในอาชีพหรือหน้าที่การงาน หมายถึงความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ของชีวิต ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในเรื่องส่วนตัว และสังคมด้วยเช่นกัน

## 2.7 บทบาทผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารงานแนะแนว

ได้มีหน่วยงานและนักวิชาการ ได้กล่าวถึง บทบาทผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารงานแนะแนวไว้ดังนี้

ลักษณะ สิริวิวัฒน์ (2543 : 365 - 371) ได้ให้ความหมายบทบาทผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารงานแนะแนว หมายถึง เป็นผู้ที่มีความสามารถมีเทคนิคและปรัชญา มีหลักเกณฑ์ที่ดีสถาบันนั้น ๆ ก็จะมี ความหวังความเจริญก้าวหน้า แต่ถ้าผู้บริหารโรงเรียนขาดคุณสมบัติดังกล่าวไม่เอาใจใส่ในหน้าที่ของตน สถานศึกษานั้น ก็คงจะมีความเจริญได้ยาก ผู้บริหารควรจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการงานแนะแนว ดังนี้

### 1. ผู้บริหาร โรงเรียน

1.1 เป็นผู้นำในการริเริ่มงานและกำหนดนโยบายเกี่ยวกับงานแนะแนวของโรงเรียน จัดตั้งโครงการแนะแนวและตั้งแผนกขึ้นในโรงเรียน

1.2 เป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการแนะแนวและเป็นผู้ประสานงานเกี่ยวกับการแบ่ง ภารรับผิดชอบของกรรมการแนะแนวแต่ละบุคคล เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีการให้ความร่วมมือกัน จัดการเลือก อบรม นิเทศ ผู้ที่จบเป็นที่ปรึกษาของนักเรียน

1.3 เป็นผู้ให้ความสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น การจัดหางบประมาณ สถานที่ อุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ ของการแนะแนว



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

30

1.4 เป็นผู้จัดให้มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับบริการแนะแนว แก่บุคลากรแนะแนว เพื่อให้เกิดความกระตือรือร้นทักษะ และความเชื่อมั่นในงานแนะแนว โดยเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ที่มีชื่อเสียงทางการแนะแนวมาทำกรณิเทศอาจารย์ประจำวิชา อาจารย์ประจำชั้นอาจารย์ โหมรวม

1.5 เป็นผู้นำของโรงเรียนในด้านคุณธรรมและน้ำใจเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชา และบุคลากรแนะแนวทำงานกันอย่างขันแข็ง จริงจัง โดยการไต่ถาม รับฟังปัญหาด้วยความเอาใจใส่ ให้ความสะดวก ช่วยเสนอแนะ แก้ไข และเป็นกำลังใจให้ทุกคนทำงานด้วยใจรักในงานแนะแนว นั้น

1.6 พิจารณาปรับปรุงหลักสูตร พัฒนาโครงการในโรงเรียนเสมอ ๆ ส่งเสริมพัฒนา กิจกรรมหลักสูตร

1.7 เป็นผู้นำในการประชาสัมพันธ์โครงการบริการแนะแนวแก่ผู้ปกครองและ ชุมชนหรือกลุ่มประชาชนประเภทต่าง ๆ เพื่อช่วยในการแนะแนวนักเรียน และเพื่อสร้างเจตคติที่ดี และได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือ

1.8 เป็นผู้ร่วมมือกับผู้บริหารอื่น ๆ ในการวางโครงการแนะแนวตลอดจนดำเนิน กิจกรรมแนะแนวกลุ่มในโรงเรียน

1.9 ทำความรู้จักสนิทสนมใกล้ชิดกับนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนเป็นผู้จัด ให้มีการประเมินผลและปรับปรุงบริการแนะแนวอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ตรงกับความต้องการ ของนักเรียนและชุมชน

1.10 เป็นผู้สรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติและบุคลิกภาพที่เหมาะสมเข้ารับตำแหน่ง นักแนะแนวของโรงเรียน โดยให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมมาตรฐานสากล คือนักแนะแนวที่ทำงาน แแนะแนวเต็มเวลา 1 คน ต่อนักเรียน 250 คน

1.11 เป็นผู้กำหนดตารางเรียนให้สอดคล้องกับกิจกรรมแนะแนวเช่นกิจกรรม โหมรวมการสอนกิจกรรมแนะแนว จัดเวลาสำหรับกิจกรรมพิเศษ เช่น การปฐมนิเทศ ปัจฉิมนิเทศ วันอาชีพ และกิจกรรมเสริมการแสดงออกของนักเรียน เป็นต้น

1.12 เป็นแบบอย่างแก่บุคลากรในโรงเรียน

2. ผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียนมีหน้าที่

2.1 สนับสนุนการดำเนินงานแนะแนว

2.2 ประสานกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

2.3 ประชุมปรึกษาเฉพาะกรณี

2.4 กำกับ ติดตามประเมินผล



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

31

## 3. ครูแนะแนว

ครูแนะแนวมิบทบาทและหน้าที่ในการแนะแนวโดยตรง ดังนั้นจึงควรมิบทบาทและหน้าที่สำคัญดังต่อไปนี้

3.1 เป็นผู้นำในการดำเนินงานบริการแนะแนวในโรงเรียน โดยจัดให้มีบริการหลักสำคัญของโครงการบริการแนะแนวทั้ง 5 บริการ คือ บริการเก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียน เป็นรายบุคคล บริการสนเทศ บริการให้คำปรึกษา บริการจัดวางตัวบุคคล และบริการติดตามผล

3.2 เป็นผู้ประสานงานและมีบทบาทร่วมกับผู้บริหาร โรงเรียนในการจัดโครงการบริการแนะแนว

3.3 ดำเนินงานร่วมกับผู้บริหาร โรงเรียนจัดให้มีการอบรมให้มีความเกี่ยวกับการแนะแนว แก่บุคลากรในโรงเรียน

3.4 ประชาสัมพันธ์และสนับสนุนเชิญชวนให้บุคลากรในโรงเรียนได้สนใจงานและใช้บริการแนะแนว เช่น ให้การร่วมมือในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนที่ขอคำปรึกษาในเรื่องการให้ความช่วยเหลือนักเรียน

3.5 ทำหน้าที่ชี้แจง ทำความเข้าใจให้ความรู้แก่คณะครูและบุคลากรต่างๆ ของโรงเรียนเกี่ยวกับความมุ่งหมายของฝ่ายงาน และประโยชน์ของบริการแนะแนว เพื่อช่วยให้ครูและบุคลากรฝ่ายต่างๆ มีเจตคติที่ดีต่องานแนะแนว มองเห็นความสำคัญและยินดีให้ความร่วมมือในการทำงานแนะแนว

3.6 ทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ชี้แจงให้ผู้ปกครองได้มีความเข้าใจที่ถูกต้องในเรื่องเกี่ยวกับการจัดบริการแนะแนว เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้ปกครองตระหนักถึงความสำคัญของบริการแนะแนว และยินดี ให้ความช่วยเหลือกับทางโรงเรียนในทางการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนว เช่น การเก็บข้อมูลนักเรียน การแก้ปัญหาความยุ่งยากของนักเรียน และการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่ทางโรงเรียนจัด เช่น การเชิญเข้าร่วมประชุม การจัดงานอาชีพ และการปัจฉิมนิเทศ เป็นต้น

3.7 ทำหน้าที่ติดต่อขอความร่วมมือจากหน่วยงาน สถาบัน และหรือบุคคล ในชุมชนในการจัดกิจกรรมแนะแนว เช่น การขอชมสถานที่ การเชิญมาเป็นวิทยากร และขอทุนช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดทุน ขาดเงินและการส่งนักเรียนไปยังผู้เชี่ยวชาญโดยเฉพาะ เป็นต้น

3.8 การประชาสัมพันธ์ให้นักเรียนมาใช้บริการแนะแนว และเผยแพร่บริการงานแนะแนวให้กลุ่มประชาชนประเภทต่าง ๆ ได้รับทราบความเคลื่อนไหวและความก้าวหน้า

3.9 ทำหน้าที่วิจัยและประเมินผลงานแนะแนว เพื่อจะได้รับการปรับปรุงแก้ไขบริการแนะแนวให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

32

กระทรวงศึกษาธิการ (2545 : 42) ได้ให้ความหมายครูแนะแนว หมายถึง ครูแนะแนวว่าควรจะเป็นคุณสมบัติของครู และผู้แนะนำทั่วไปนั่นเอง โดยบริการแนะแนว จะเป็นบริการจาก “กัลยาณมิตร” ซึ่งมีหลักหรือองค์ความรู้ประพจน์ 7 ประการ เรียกว่าธรรม 7 ประการ ของกัลยาณมิตร คือ

1. น่ารัก
2. น่าวางใจ
3. นำเจริญใจ
4. รู้จักพูดหรือพูดเป็น
5. รู้จักฟังหรือฟังเก่ง
6. แดงเรื่องลึกซึ้งได้
7. ไม่ชักจูงไปนอกเรื่อง

ครูที่ปรึกษาหรืออาจารย์ที่ปรึกษาของนักเรียนเป็นผู้ที่ใกล้ชิดนักเรียนมากที่สุด จึงนับได้ว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญมาก ในการแนะแนวและเป็นผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบต่อนักเรียน จึงควรมีบทบาทที่สำคัญ ดังนี้

- 4.1 เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับการเรียนของนักเรียน คือ ต้องเป็นผู้ชี้แจงให้นักเรียนเข้าใจระบบการเรียนในโรงเรียนลักษณะวิชา การเลือกวิชาเรียน และสายการเรียนเพื่อให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล
- 4.2 เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับการเลือกกิจกรรมต่าง ๆ ของนักเรียน
- 4.3 เป็นผู้ฝึกอบรมนักเรียนในเรื่องความประพฤติ การปฏิบัติตนตามกฎและระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน
- 4.4 ต้องศึกษานักเรียนแต่ละคนในความรับผิดชอบ เพื่อให้รู้จักนักเรียนในด้านต่าง ๆ เช่น ความถนัด ความสนใจ ความสามารถ และสติปัญญา เป็นต้น
- 4.5 เป็นผู้คอยให้กำลังใจแก่นักเรียนที่มีการปรับตัวผิดให้รู้จักปรับตนให้ถูกต้อง
- 4.6 คอยดูแลทุกข์สุขของนักเรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบด้วยความเอาใจใส่ทั้งต้องทราบถึงความสัมพันธ์ของนักเรียนทุกคนในความรับผิดชอบด้วย
- 4.7 เอาใจใส่นักเรียนผู้มีปัญหาอย่างใกล้ชิด บางปัญหาควรให้ฝ่ายแนะแนวช่วยเหลือเป็นกรณี

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 ข : 9 - 10) ได้กล่าวถึง บทบาทผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารงานแนะแนว ดังนี้



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

333

## 1. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร

ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเป็นผู้นำในการบริหารจัดการ กำหนดทิศทางการดำเนินการ พัฒนาการแนะแนวของสถานศึกษาเพื่อให้กระบวนการแนะแนวเอื้อประโยชน์ ต่อการพัฒนา นักเรียนอย่างแท้จริงโดย

- 1.1 สร้างระบบงานและจัด โครงสร้างองค์กรแนะแนวของสถานศึกษาให้มีความชัดเจน
- 1.2 สร้างความตระหนักให้ครูทุกคนเห็นคุณค่าของงานแนะแนว
- 1.3 ส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้เพิ่มเติม ในเรื่องจิตวิทยาและการแนะแนวเพื่อ ให้สามารถบูรณาการในการจัดการเรียนรู้ และเชื่อมโยงสู่การดำเนินชีวิตประจำวัน
- 1.4 คัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมทำหน้าที่ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา และคณะอนุกรรมการแนะแนว
- 1.5 ดูแล กำกับ นิเทศติดตาม และส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนว อย่างเป็นระบบ
- 1.6 ร่วมมือในการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นแก้ไขสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานแนะแนว
- 1.7 เป็นผู้นำทางการแนะแนวและใช้กระบวนการทางจิตวิทยาและการแนะแนวในการบริหารสถานศึกษา
- 1.8 ส่งเสริมความร่วมมือความเข้าใจอันดีระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน
- 1.9 ประสานงานด้านการแนะแนวระหว่างสถานศึกษา องค์กรภาครัฐและเอกชน บ้าน วัด โรงเรียนในลักษณะเครือข่ายการแนะแนว

## 2. บทบาทหน้าที่ของครูในโรงเรียน

ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนานักเรียนให้บรรลุตามจุดหมายของหลักสูตรครูทุกคนจึงควรมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

- 2.1 ศึกษาข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลเพื่อการรู้จักและเข้าใจนักเรียนอย่างแท้จริง
- 2.2 ศึกษาเพิ่มเติมองค์ความรู้ด้านจิตวิทยาและการแนะแนว
- 2.3 ให้คำปรึกษาเบื้องต้นในรายวิชาที่สอน ในด้านการศึกษาต่อ การประกอบอาชีพ และบุคลิกภาพและบุคลิกภาพที่พึงประสงค์
- 2.4 ใช้ข้อมูลการรู้จักและเข้าใจในนักเรียนในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้นักเรียนได้พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ
- 2.5 สอดส่องดูแลเอาใจใส่นักเรียน ประสานข้อมูลกับครูที่ปรึกษา และครูแนะแนว



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

34

2.6 มีส่วนร่วมในการดำเนินงานแนะแนวของสถานศึกษา ในลักษณะเครือข่ายการแนะแนว

2.7 สอดแทรกและบูรณาการกิจกรรมให้นักเรียนเกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดหมายของหลักสูตรในรายวิชาต่าง ๆ

## 3. บทบาทหน้าที่ของครูที่ปรึกษา/ครูประจำชั้น

ครูที่ปรึกษาเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับนักเรียนมากที่สุด และเป็นบุคคลสำคัญในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน จึงควรมีบทบาท ดังนี้

3.1 ศึกษารวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล จัดทำข้อมูลที่เป็นระบบและเป็นปัจจุบัน

3.2 คัดกรอง จำแนกกลุ่มนักเรียน เป็นกลุ่มปกติ กลุ่มพิเศษ เพื่อประสานข้อมูลในการดูแลช่วยเหลือ ส่งเสริมและพัฒนา

3.3 ดูแลให้คำปรึกษากรณีปัญหาไม่ยุ่งยาก ชับซ้อนทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม

3.4 จัดกิจกรรมโครงการ/โครงการ ส่งเสริม พัฒนานักเรียน ในการรู้จัก รักและเห็นคุณค่าในตนเอง มีทักษะชีวิตและทักษะทางสังคมที่เหมาะสมกับพัฒนาการตามวัย

3.5 ติดตามผลการพัฒนา ส่งเสริมและแก้ไขปัญหาให้นักเรียนอย่างต่อเนื่อง

3.6 ประสานงานกับผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อความร่วมมือในการส่งเสริมพัฒนาและแก้ไขปัญหานักเรียน

3.7 มีส่วนร่วมในการประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานแนะแนวของสถานศึกษา

## 4. บทบาทหน้าที่ของครูแนะแนว

ครูแนะแนวมีบทบาทเป็นที่ปรึกษา (Supervisor) แก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน ในการให้ความรู้เทคนิคกระบวนการแนะแนวตามหลักจิตวิทยาและการแนะแนว ดังนี้

4.1 จุดประกายให้ครูทุกคนใช้กระบวนการแนะแนวพัฒนานักเรียนอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอและจริงจัง เป็นแกนนำให้ความรู้ ให้คำแนะนำ และให้คำปรึกษาแก่ครู ผู้ปกครอง ผู้ที่เกี่ยวข้องในการรู้จักและเข้าใจนักเรียนด้วยเทคนิควิธีและเครื่องมือทางการแนะแนวต่าง ๆ เสนอแนะแนวทางการจัดกิจกรรมโฮมรูมและกิจกรรมแนะแนว ให้สอดคล้องกับความสามารถ ความถนัด ความสนใจ และสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติลักษณะนักเรียนที่เป็นเด็กพิเศษประเภทต่าง ๆ และเสนอแนวทางในการดูแล ส่งเสริมพัฒนา





# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

35

4.2 เป็นผู้ให้คำปรึกษา (Counselor) แก่นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้มาขอรับบริการทั่วไป ให้คำปรึกษาทั้งที่ครอบคลุมขอบข่ายงานแนะแนวด้านการศึกษา อาชีพ และชีวิตและสังคม ทั้งรายกลุ่มและรายบุคคล จัดทำการศึกษารายกรณี

4.3 เป็นผู้ประสานงาน (Co-ordinator) กับผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสถานศึกษา เพื่อการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบเครือข่ายงานแนะแนว ร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารจัดการหลักสูตร ติดตามผลการเรียนนักเรียนเพื่อการปรับปรุง แก้ไขและพัฒนา

## 5. บทบาทหน้าที่ของนักเรียน

นักเรียนรู้จักและสามารถพัฒนาตนเองให้มีความสมบูรณ์เต็มตามศักยภาพนั้นจะต้องมีความรับผิดชอบต่อตนเอง ทั้งด้านการเรียน ด้านอาชีพ และการพัฒนาบุคลิกภาพ รวมทั้งการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม ตามบทบาทหน้าที่ ดังนี้

5.1 รู้จักตนเองทุกด้าน ทั้งด้านความถนัด ความสามารถ ความสนใจ ค่านิยมอารมณ์ และบุคลิกภาพ ด้วยการสำรวจ วิเคราะห์และประเมินตนเองตามสภาพความจริง

5.2 รู้จักจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง และปรับปรุงพัฒนา

5.3 รู้จักและเข้าใจเทคนิควิธีเรียนที่เหมาะสม เข้าใจและรู้จักเลือกใช้สื่อในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมที่เหมาะสม

5.4 วางแผนชีวิตในการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพที่สอดคล้องกับความถนัดเหมาะสมกับตนเอง

5.5 ให้ความร่วมมือในการช่วยเหลือผู้อื่นทั้งการเรียน การพัฒนาและแก้ไขปัญหาของโรงเรียน

5.6 มีส่วนร่วมในการป้องกัน พัฒนา และแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา

## 6. บทบาทหน้าที่ของผู้ปกครอง

ผู้ปกครองในฐานะที่อยู่ใกล้ชิดกับนักเรียนมากที่สุด จึงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมพัฒนา การทั้งทางร่างกาย จิตใจ และความสามารถในการเรียนรู้ ซึ่งต้องมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

6.1 เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงชีวิตครอบครัวที่มีความรักความเข้าใจและบรรยากาศที่อบอุ่น

6.2 ยอมรับในศักยภาพของบุตรหลาน ให้โอกาสนักเรียนได้สำรวจและดำเนินการประกอบการตัดสินใจในการเลือกแผนการศึกษาและการประกอบอาชีพ

6.3 ให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาในด้านข้อมูล ข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน ในการพัฒนา ป้องกันแก้ไขปัญหา



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

36

6.4 มีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดกิจกรรมแนะแนว และเป็นเครือข่ายการแนะแนวของโรงเรียน

6.5 เป็นที่ปรึกษาหรือแนะแนวทางการดำเนินชีวิตที่ดึงมาให้กับนักเรียน

## 7. บทบาทหน้าที่ของชุมชน

บทบาทหน้าที่ของชุมชน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่เด็กและเยาวชน สอดส่องดูแลให้ความช่วยเหลือเด็กและเยาวชนเสมือนเป็นบุตรหลานของตนเองทั้งด้านความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน โดยไม่แสวงหาผลประโยชน์จากเด็กและเยาวชน ร่วมมือกับสถานศึกษา จัดกิจกรรมให้เยาวชนได้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์อย่างสร้างสรรค์ เป็นแหล่งเรียนรู้และฝึกประสบการณ์วิชาชีพแก่เด็กและเยาวชนเพื่อเพิ่มพูนทักษะความสามารถในด้านอาชีพ ติดตามผลการดำเนินงาน สะท้อนปัญหา และร่วมแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานักเรียน แก่ผู้ปกครอง ครู และผู้บริหารโรงเรียน

## 8. บทบาทหน้าที่ของสื่อมวลชน

สื่อมวลชนมีอิทธิพลในการให้ข้อมูลการสร้างเจตคติ และค่านิยมแก่เยาวชนสื่อมวลชนจึงต้องมีบทบาทต่อการแนะแนว ดังนี้

8.1 ให้ความร่วมมือในการเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในเชิงสร้างสรรค์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม

8.2 ให้การสนับสนุนและเป็นเครือข่ายในการพัฒนาการและขยายผลการแนะแนวอย่างจริงจัง ต่อเนื่อง สม่ำเสมอ

สรุปได้ว่า บทบาทผู้เกี่ยวข้องงานแนะแนว หมายถึง บทบาทหน้าที่ที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่เด็กและเยาวชนให้ความช่วยเหลือเด็กและเยาวชนเสมือนเป็นบุตรหลานของตนเองทั้งด้านความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน โดยไม่แสวงหาผลประโยชน์จากเด็กและเยาวชน

## 3. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารการมีส่วนร่วม

### 3.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

คำว่า “การมีส่วนร่วม” หรือในภาษาอังกฤษใช้คำว่า “Participation” ได้มีนักวิชาการ ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม ดังนี้

ทิพย์วิภา เทศวินาศ (2543 : 21) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาอย่างอิสระปราศจากการแทรกแซงครอบงำ บังคับ ให้ได้พัฒนาขีดความสามารถของตน ในการจัดการควบคุมระดมทรัพยากร และปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ในชุมชนมาใช้ประโยชน์ เพื่อการดำรงชีพตามความจำเป็นอย่างสมศักดิ์ศรีในฐานะสมาชิกของสังคม เป็นการพัฒนาระบบการเรียนรู้และ



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

37

ภูมิปัญญา ซึ่งแสดงออกในรูปแบบของการตัดสินใจที่จะกำหนดวิถีชีวิตของตนเองอย่างเชื่อมั่นเพื่อเป้าหมาย แห่งการพึ่งตนเอง

สิรินทร์ทิพย์ เกสร (2545 : 14) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลได้เข้ามามีส่วนในการแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมเสียสละเวลา แรงงาน วัสดุอุปกรณ์และอื่น ๆ ซึ่งเป็นเรื่องของจิตใจและอารมณ์ของบุคคล ดังนั้น การมีส่วนร่วมควรทำด้วยความสมัครใจ และตั้งอยู่บนพื้นฐานความเสมอภาคซึ่งการให้สมาชิก เข้ามามีส่วนในการปฏิบัติอย่างแท้จริงจะทำให้บุคคล ชุมชน เกิดความรู้สึกว่าตนเองได้ลงทุนมีความผูกพันและอุทิศพลังทุกอย่างเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

นำทิพย์ เสือสารรัตน์ (2546 : 24) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การให้ประชาชนคิดค้นแนวทางขึ้นเองเป็นผู้กำหนดการตัดสินใจคิดค้นปัญหา และการดำเนินงานในขั้นตอนต่าง ๆ เช่น แสดงความคิดเห็นเสนอแนะและสนับสนุนในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และ เกิดประสิทธิภาพอย่างดียิ่งขึ้น

บวรวิทย์ เลิศไกร (2546 : 18) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลหรือคณะบุคคลได้เข้าร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไข ร่วมตัดสินใจและประเมินผลเพื่อที่จะทำประโยชน์ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับส่วนรวม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ผลตามความต้องการขององค์กร

ลักขณา สรวิวัฒน์ (2546 : 20) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การให้บุคคลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดกิจกรรมทุกขั้นตอนตั้งแต่ ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการร่วมติดตาม ประเมินผล และร่วมปรับปรุงแก้ไข ซึ่งจะก่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง พึ่งตนเองได้ และพัฒนาสังคมให้เข้มแข็งและยั่งยืน

วรวิทย์ อรรถโกวิทชาติ (2547 : 25) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การให้บุคคลได้เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการแสดงออก ความรู้สึกรู้คิด การศึกษาปัญหา การวางแผน การปฏิบัติการ และการประเมินผล ซึ่งอาจแสดงออกมาในรูปแบบอื่น ๆ ได้ เช่น ร่วมเสียสละเวลา แรงงานวัสดุอุปกรณ์ต่อกิจกรรมหรือปัญหาของกลุ่มที่เกิดขึ้นเพื่อนำมาซึ่งความเป็นอยู่และอนาคตที่ดียิ่งขึ้นของประชาชน โดยที่ภาครัฐเข้าไปช่วยสนับสนุนให้กิจกรรมนั้นประสบความสำเร็จ

เออร์วิน (Erwin) (ทิพย์วิพา เทศวิศาล. 2543 : 21) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นกระบวนการให้ชุมชนเข้ามา มีส่วนเกี่ยวข้องในการ ดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจแก้ปัญหของตนเอง ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความชำนาญของชุมชน ร่วมกับการใช้วิทยาการที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหามาจากความหมายข้างต้น

วอลซ์ (Walsh. 1999 : 234 – 235) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือกับบุคคลในการพัฒนาการศึกษาเป้าหมาย เพื่อการส่งเสริมให้นักเรียนก้าวไปสู่อนาคต ด้วยการมี



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

38

ความรู้ ความสามารถ และมีสิ่งต่างๆ ที่มีความสำคัญที่จะทำให้การมีส่วนร่วมพัฒนาการศึกษาเกิดความสำเร็จสูงสุด ดังนั้น บุคคลจะต้องมองเห็นถึงสิ่งที่เป็นคุณประโยชน์การศึกษา ต้องมีความเข้าใจถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จทางการศึกษา ต้องมีวิสัยทัศน์ที่สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย

คันทิงแฮม และคอร์ดีย์โร (Cunningham and Cordoiro. 2000 : 116) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้าร่วมมือกันของโรงเรียน สังคมและครอบครัว ในการพัฒนาการศึกษานั้นจะเป็นกระบวนการที่พยายามสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับสถานศึกษาให้เร็วขึ้น โดยมีเป้าหมายในการประเมินคุณภาพของการจัดการ

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงออกเกี่ยวกับความรู้สึกรู้สึก การศึกษาปัญหาการประเมินผล และการรับผลประโยชน์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับลักษณะของกิจกรรมหรือโครงการที่จะร่วมกระทำได้แก่ ร่วมรับรู้ร่วมคิดร่วมวางแผนร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมเสียสละ เวลา แรงงาน วัสดุอุปกรณ์ ร่วมติดตามประเมินผลและแก้ไขร่วมรับประโยชน์ที่เกิดขึ้นร่วมกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพตามความต้องการขององค์การ

## 3.2 ทฤษฎีการมีส่วนร่วม

ได้มีนักวิชาการได้สรุปทฤษฎีที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ดังนี้

อำนาจ อนันตชัย (2544 : 39-43) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 5 ทฤษฎี ดังต่อไปนี้ คือ

### 1. ทฤษฎีการเกลี้ยกล่อมมวลชน (Mass Persuasion Theory)

การเกลี้ยกล่อม หมายถึง การใช้การพูดหรือการเขียน เพื่อมุ่งให้เกิดความเชื่อถือและการกระทำซึ่งการเกลี้ยกล่อมมีประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาการขัดแย้งในการปฏิบัติงาน และถ้าจะเกิดผลดี ผู้เกลี้ยกล่อมจะต้องมีศิลปะในการสร้างความสนใจในเรื่องที่จะเกลี้ยกล่อมให้เข้าใจอย่างแจ่มแจ้งให้เกิดศรัทธาตรงกับความต้องการของผู้ถูกเกลี้ยกล่อม โดยเฉพาะในเรื่องความต้องการของผู้ถูกเกลี้ยกล่อมตามหลักทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) ของ มาสโลว์ (Maslow) คือ ความต้องการของตนเป็นไปตามลำดับจากน้อยไปหามาก มีทั้งหมด 5 ระดับ ดังนี้คือ

1.1 ความต้องการทางด้านสรีระวิทยา (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ (Survival needs) ได้แก่ ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่ อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ เป็นต้น



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

1.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and security needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะอยู่อย่างมีความปลอดภัยจากการถูกทำร้ายร่างกายหรือถูกขโมยทรัพย์สิน หรือความมั่นคงในการทำงานและการมีชีวิตอยู่อย่างมั่นคงในสังคม

1.3 ความต้องการทางด้านสังคม (Social needs) ได้แก่ ความต้องการความรักความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

1.4 ความต้องการที่จะมีเกียรติชื่อเสียง (Self esteem needs) ได้แก่ ความภาคภูมิใจ ความต้องการดีเด่นในเรื่องหนึ่งที่จะให้ได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น ความต้องการด้านนี้เป็นการต้องการระดับสูงที่เกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความรู้ความสามารถและความสำคัญของบุคคล

1.5 ความต้องการความสำเร็จแห่งตน (Self actualization needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการที่อยากจะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่าง ตามความนึกคิดของตนเองเพื่อพัฒนาตนเองให้ดีที่สุดที่จะได้ ความต้องการนี้จึงเป็นความต้องการพิเศษของบุคคลที่จะพยายามผลักดันชีวิตให้เป็นไปในแนวทางที่ดี

## 2. ทฤษฎีการระดมสร้างขวัญคนในชาติ (National Morale Theory)

คนเรามีความต้องการทั้งกายและใจ ถ้ามีขวัญดีผลกำไรก็จะสูงตามไปด้วย แต่ถ้าขวัญไม่ดีผลงานก็ต่ำไปด้วย ทั้งนี้เนื่องจากว่า ขวัญเป็นสถานการณ์ทางจิตใจที่แสดงออกในรูปพฤติกรรมต่างๆ นั่นเอง การจะสร้างขวัญให้ดีต้องพยายามสร้างเจตคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน เช่น การไม่เอาใจเอาเปรียบ ให้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับงาน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น เป็นต้น และเมื่อใดก็ตามถ้าคนทำงานมีขวัญดีจะเกิดความสำนึกในการรับผิดชอบอันจะเกิดผลดีต่อหน่วยงาน ทั้งในส่วนที่เป็นขวัญบุคคลและขวัญของกลุ่ม

## 3. ทฤษฎีการสร้างความรู้สึกราชาชาตินิยม (Nationalism Theory)

ปัจจัยประการหนึ่งที่น่าไปสู่การมีส่วนร่วม คือ การสร้างความรู้สึกราชาชาตินิยมให้เกิดขึ้น ซึ่งหมายถึง ความรู้สึกที่เป็นตัวของตัวเอง ที่จะอุทิศหรือเน้นค่านิยมเรื่องผลประโยชน์รวมของชาติมีความพอใจในชาติของตน พอใจเกียรติภูมิ จงรักภักดีต่อท้องถิ่น

## 4. ทฤษฎีการสร้างผู้นำ (Leadership Theory)

การสร้างผู้นำจะช่วยจูงใจให้ประชาชนทำงานด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน ทั้งนี้เพราะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญของการรวมกลุ่มคนจูงใจไปยังเป้าหมายประสงค์ โดยทั่วไปแล้วผู้นำ อาจจะมีทั้งผู้นำที่ดีเรียกว่า ผู้นำปฏิฐาน (Positive leader) ผู้นำพลวัต คือ เป็นผู้นำที่เคลื่อนไหวนำทำงานเพื่อพัฒนาอยู่เสมอ (Dynamaic leader) ผู้นำทางไม่ดี คือ ไม่มีผลงานสร้างสรรค์ที่เรียกว่า ผู้นำนิเสธ (Negative leader) ผลการใช้ทฤษฎีการสร้างผู้นำจึงทำให้



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

40

เกิดการระดมความร่วมมือปฏิบัติอย่างมีวิสัยทัศน์ มีคุณภาพ มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ดังนั้นการสร้างผู้นำที่ดีย่อมจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยดีนั่นเอง

## 5. ทฤษฎีการใช้วิธีและระบบทางการบริหาร (Administrative and Method Theory)

การใช้ระบบบริหารในการระดมความร่วมมือเป็นวิธีหนึ่งที่ยาก เพราะใช้กฎหมายระเบียบแบบแผน เป็นเครื่องมือในการดำเนินการ แต่อย่างไรก็ตามผลของความร่วมมือยังไม่มีระบบใดที่ดีที่สุดในเรื่องของการบริหารเพราะธรรมชาติของคน ถ้าทำงานตามความสมัครใจอย่างตั้งใจ ไม่มีใครบังคับก็จะทำงานด้วยความรัก แต่ถ้าไม่ควบคุมเลยก็ไม่เป็นไปตามนโยบายและความจำเป็นร่วมกันของรัฐเพราะการใช้ระบบบริหารเป็นการให้ปฏิบัติตามนโยบายเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้

รูสโซ (Rousseau) (เขาวัดกษณ์ เขียรเชาวน์. ม.ป.ป. : 1-4) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมต้องอยู่บนพื้นฐานของเสรีภาพ ในการตัดสินใจว่าจะเลือกในการมีส่วนร่วมหรือไม่ ที่สำคัญจะต้องไม่มีใครเป็นนายใคร หรือเป็นนายแห่งชีวิตใคร

2. กระบวนการมีส่วนร่วมนั้น จะต้องอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาคและความสามารถพึ่งพาตนเอง ซึ่งจะทำให้เกิดความตระหนัก รับรู้ในความสำคัญของการมีส่วนร่วมของตนเอง ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทางจิตวิทยารูสโซได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทำให้เกิดขึ้นได้ โดยการสร้างสถานการณ์ให้เกิดการมีส่วนร่วม ในกลุ่มบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ” การทำให้สมาชิกกลุ่มมีส่วนร่วมในกิจกรรม การตัดสินใจ (Decision making) การเกิดความรู้สึกผูกพันต่อกิจกรรมหรือเรื่องนั้น ๆ (Commitment) และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (Behavioral component) จะทำให้บุคคล กลุ่ม ชุมชนเกิดความรู้สึกว่าตนเองได้ลงทุนให้ความคิดเห็น การตัดสินใจและอุทิศพลังงานทุกอย่างเพื่อให้ได้มาซึ่งวิธีการแก้ปัญหา นั้น ๆ ซึ่งมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของตนเองเทคนิคในการก่อให้เกิดการมีส่วนร่วม เช่น การกระตุ้น (Motivation) ให้เกิดแรงจูงใจหรือการให้แรงเสริม (Reinforcement) ประกอบด้วย

1. การตัดสินใจ (Decision making)
2. การเกิดความรู้สึกผูกพันต่อกิจกรรมหรือเรื่องนั้น ๆ (Commitment)
3. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (Behavioral component)

พาร์สัน (Parsons) (สถิต วงศ์สวรรค์. 2541 : 46-47) ได้สร้างทฤษฎีการกระทำทางสังคม (Theory of Socialization) ซึ่งอธิบายการกระทำของมนุษย์ที่สามารถนำไปปรับใช้ ในสังคมทั่วไป



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

41

กล่าวคือ การกระทำระหว่างผู้กระทำหรือความสัมพันธ์ที่สมาชิกต่อกันนี้สามารถวิเคราะห์บุคคลต่าง ๆ ในชุมชนได้และจะเกิดเป็นระบบสังคมขึ้นได้ จะต้องมีความสนใจใหญ่ ๆ อยู่ 2 ข้อ ดังนี้

1. ผู้กระทำจะต้องมีแรงจูงใจที่จะกระทำตามสถานภาพและบทบาทของตน
2. ระบบสังคมต้องพยายามหลีกเลี่ยงความขัดแย้งหรือพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนไป

พอสรุปได้ว่า ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม คือในกิจกรรมทางสังคมก่อให้เกิดการกระทำ และความรับผิดชอบร่วมกัน อาจใช้แรงจูงใจหรือการให้แรงเสริม เพื่อพัฒนาไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้ แต่จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของเสรีภาพและความเสมอภาคเป็นสำคัญ

### 3.3 ลักษณะของการมีส่วนร่วม

ได้มีนักวิชาการได้สรุปลักษณะของการมีส่วนร่วม ดังนี้

กรรณิกา ชมดี (2544 : 13) ได้กล่าวถึงลักษณะการมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมประชุม
2. การมีส่วนร่วมในการออกเงิน
3. การมีส่วนร่วมเป็นกรรมการ
4. การมีส่วนร่วมเป็นผู้นำ
5. การมีส่วนร่วมสัมภาษณ์
6. การมีส่วนร่วมชักชวน
7. การมีส่วนร่วมผู้บริโภคร
8. การมีส่วนร่วมเป็นผู้ริเริ่ม
9. การมีส่วนร่วมเป็นผู้ใช้แรงงาน
10. การมีส่วนร่วมออกวัสดุอุปกรณ์

ปธาน สุวรรณมงคล (2547 : 83) ได้กล่าวถึงลักษณะการมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการตัดสินใจ
2. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการดำเนินการ
3. การมีส่วนร่วมของชุมชนในผลประโยชน์

สรุปได้ว่า ลักษณะของการมีส่วนร่วม อาจแบ่งโดย 1) การสนับสนุนทรัพยากร คือ การสนับสนุนเงิน วัสดุอุปกรณ์ แรงงาน หรือการช่วยทำกิจกรรม คือ การเข้าร่วมในการวางแผน การประชุมแสดงความคิดเห็น การดำเนินการ การติดตามประเมินผล 2) อำนาจหน้าที่ของผู้เข้าร่วม คือ เป็นผู้นำ เป็นกรรมการ เป็นสมาชิกซึ่งลักษณะการมีส่วนร่วมนี้ แสดงถึงระดับอำนาจของผู้เข้าร่วม จึงมีการโต้แย้งว่าการมีส่วนร่วมโดยวิธีการพัฒนาความสามารถของประชาชน เป็นเพียงการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมเพียงบางส่วน เพราะในหลายกรณีประชาชน ไม่มีโอกาสเข้าร่วมใน



การตัดสินใจ ทางออกที่ควรเป็น คือ การสร้างเสริมพลังอำนาจ 3) การเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจของประชาชนตั้งแต่แรกเริ่มว่ามีปัญหา สาเหตุของปัญหาการแก้ปัญหาด้วยการคิดจะทำโครงการอะไรที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน โดยใช้ประโยชน์จากแรงงาน ทรัพยากรจากท้องถิ่นอย่างเต็มที่ 4) การผสมผสานแผนงานและโครงการของทางราชการ ด้วยการพัฒนาความรู้ ทักษะความสามารถของประชาชน และคุณภาพของเจ้าหน้าที่เพื่อแก้ปัญหาความเดือดร้อนสนองประโยชน์ประชาชนได้ถูกต้องตามกาลเวลา และสถานที่

### 3.4 ปัจจัยพื้นฐานของการมีส่วนร่วม

ได้มีหน่วยงานและนักวิชาการ ได้สรุปปัจจัยพื้นฐานของการมีส่วนร่วม ดังนี้

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization) (สานิตย์ บุญชู. 2547 : 102) ได้เสนอปัจจัยพื้นฐานของการมีส่วนร่วมไว้ 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยของสิ่งจูงใจ จากสภาพความเป็นจริงของชาวบ้านที่จะเข้าร่วมกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ทั้งในแง่การร่วมแรง ร่วมทรัพยากรหรืออื่น ๆ นั้นมีเหตุผล 2 ประการ คือ

1.1 การมองเห็นว่าตนจะได้รับประโยชน์ตอบแทนในสิ่งที่ตนทำไป ซึ่งถือเป็นเรื่องการกระตุ้นให้เกิดมีสิ่งจูงใจ

1.2 การได้รับการบอกกล่าวหรือชักชวนจากเพื่อนให้เข้าร่วมโดยมีสิ่งจูงใจเป็นตัวนำ ซึ่งถือเป็นการก่อให้เกิดมีสิ่งจูงใจ

2. ปัจจัยโครงสร้างของช่องทางในการเข้ามามีส่วนร่วม แม้ว่าชาวบ้านชนบทเป็นจำนวนมาก จะเห็นประโยชน์ของการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนา แต่ก็ไม่อาจจะเข้าร่วมกิจกรรมได้ เนื่องจากไม่เห็นช่องทางของการเข้ามามีส่วนร่วม หรือเข้าร่วมแล้วก็ไม่ได้รับผลดังที่คาดไว้ เนื่องจากการเข้ามามีส่วนร่วมกันนั้น มิได้มีการจัดรูปแบบความสัมพันธ์ที่เหมาะสม เช่น ภาวะผู้นำ กฎระเบียบแบบแผน และลักษณะการทำงาน เป็นต้น ดังนั้นปัจจัยพื้นฐานด้านโครงสร้างของช่องทางในการเข้าร่วมจึงควรมีลักษณะ

2.1 เปิดโอกาสให้ทุก ๆ คน และทุก ๆ กลุ่ม ในชุมชนมีโอกาสเข้าร่วมในการพัฒนารูปแบบใด รูปแบบหนึ่ง โดยการเข้าร่วมอาจเป็นในรูปแบบการมีตัวแทนหรือเข้าร่วมโดยตรง

2.2 ควรมีกำหนดเวลาที่แน่ชัด เพื่อผู้เข้าร่วมจะสามารถกำหนดเงื่อนไขของตนเองได้ตามสภาพเป็นจริงของตน

2.3 กำหนดลักษณะของกิจกรรมที่แน่นอนว่าจะทำอะไร

3. ปัจจัยอำนาจในการส่งเสริมกิจกรรมของการมีส่วนร่วม โดยปกติที่ผ่านมากิจกรรมหนึ่ง ๆ แม้ว่าประชาชนจะเห็นด้วยได้มีโอกาสเข้าร่วมแต่ก็ไม่อาจกำหนดเป้าหมาย วิธีการ





# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

43

หรือผลประโยชน์ของกิจกรรม แต่จะขึ้นอยู่กับกำหนัด และการจัดสรรของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งไม่อาจก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมที่แท้จริง

ฉลาดชาย รมิตานนท์ (2547 : 20) ได้เสนอปัจจัยพื้นฐานของการมีส่วนร่วม ดังนี้

1. ต้องมีการกระจายอำนาจเสียใหม่ อำนาจทางการเมืองจะต้องกระจายออกไปทุกระดับ เพราะการผูกขาดอำนาจ การรวมอำนาจสู่ศูนย์กลาง ลักษณะการปกครองแบบเผด็จการย่อมไม่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

2. การมองส่วนร่วมจะต้องไม่ถูกมองว่าเป็น “ส่วนที่ขาดหายไป” แต่จะต้องปรับเปลี่ยนยุทธวิธีที่ใช้ในปัจจุบันและสร้างเงื่อนไขใหม่สำหรับการมีส่วนร่วม

3. การปฏิบัติหน้าที่ของกลไกต่างๆ จะยังผลให้เกิดการมีส่วนร่วมจะเป็นไปด้วยดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับสภาพการณ์หรือสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรมของกลไกเหล่านั้นที่เอื้อต่อการพัฒนา ถ้าสภาพแวดล้อมทางการเมืองและเศรษฐกิจผูกขาดอยู่เพียงบางกลุ่ม สภาพวัฒนธรรมที่ถูกผูกขาดด้วยวัฒนธรรมเจ้าขุนมูลนาย กลไกต่างๆ จะเป็นเพียงรูปแบบเท่านั้นไม่สามารถทำหน้าที่ของตนได้

4. ยิ่งประชาชนยากจนมากเท่าไร การสร้างกระบวนการพัฒนาแบบการมีส่วนร่วมยิ่งยากขึ้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นรัฐหรือเอกชน ก็จะไม่สามารถทำหน้าที่ของตนเองได้

5. รูปแบบการมีส่วนร่วมที่มีการออกเสียงเลือกตั้ง การสังเกตพฤติกรรมการเมืองในกลุ่มเสียงเปรี๊ยะทางสังคมก็ไม่สามารถเข้าร่วมทางการเมือง

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (2547 : 183) ได้เสนอปัจจัยพื้นฐานของการมีส่วนร่วม ถึงความสำเร็จของการมีส่วนร่วมว่าขึ้นอยู่กับเงื่อนไขต่อไปนี้

1. ประชาชนจะต้องมีเวลาที่จะมีส่วนร่วมก่อนเริ่มกิจกรรมการมีส่วนร่วม ไม่เหมาะในสถานการณ์ฉุกเฉิน

2. ประชาชนต้องไม่เสียเงินทอง ค่าใช้จ่ายในการมีส่วนร่วมมากเกินไปที่เขาประเมินค่าตอบแทนที่จะได้รับ

3. ประชาชนต้องมีความสนใจที่สัมพันธ์สอดคล้องกับการมีส่วนร่วมนั้น

4. ประชาชนต้องไม่รู้สึกระทอนกระเทือนต่อตำแหน่งหน้าที่ หรือสถานภาพทางสังคม หากจะมีส่วนร่วม

5. ประชาชนต้องสามารถสื่อสารรู้เรื่องกันทั้งสองฝ่าย

อนุภาพ ธีรลาภ (2548 : 21- 22) ได้เสนอปัจจัยพื้นฐานของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาที่สำคัญว่ามี 4 ปัจจัย คือ

1. ความใกล้ชิดกับเจ้าหน้าที่รัฐ



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

44

2. การคำนึงถึงผลประโยชน์ตอบแทน
3. การยอมรับแบบอย่าง
4. ความเชื่อถือในตัวผู้นำ

โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff) (ประธาน คงฤทธิศึกษากร. 2543 : 40) ได้เสนอปัจจัยพื้นฐานของการมีส่วนร่วม ว่ามีบุคคล 4 ฝ่าย ที่มีส่วนสำคัญประกอบด้วย ประชาชนในท้องถิ่น ผู้นำท้องถิ่น เจ้าหน้าที่ของรัฐ และบุคคลภายนอก นอกจากนี้ยังมีปัจจัยหลายอย่างที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ได้แก่

1. อายุและเพศ
2. สถานภาพในครอบครัว

สรุปได้ว่า ปัจจัยพื้นฐานของการมีส่วนร่วมนั้นมีอยู่ 4 ประการ คือ ความใกล้ชิดกับเจ้าหน้าที่รัฐ การคำนึงถึงผลประโยชน์ตอบแทน การยอมรับแบบอย่างและความเชื่อถือในตัวผู้นำ

## 3.5 รูปแบบและขั้นตอนการมีส่วนร่วม

ธีระพงษ์ แก้วหาวงษ์ (2543 : 149 – 163) ได้เสนอรูปแบบและขั้นตอนการมีส่วนร่วม ได้แก่

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making) ในกระบวนการของการตัดสินใจนั้น ประการแรกที่สุดที่จะต้องกระทำก็คือ การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นก็เลือกนโยบายและประชาชนที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจนี้เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องดำเนินการไปเรื่อย ๆ ตั้งแต่การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) จะได้มาจากคำถามที่ว่าใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้าง และจะทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้ว ยังต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย รวมทั้งผลที่เป็นประโยชน์ในทางบวกและผลที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการซึ่งอาจจะเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลและสังคม

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) สิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกตก็คือ ความเห็น (View) ความชอบ (Preferences) และคาดหวัง (Exception) ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 ค : 36) ได้เสนอรูปแบบและขั้นตอนการมีส่วนร่วม คือ การจัดระบบการทำงานแนะแนวให้มีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องทั้ง 5 บริการ



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

45

1. บริการสำรวจรวบรวมข้อมูล
2. บริการสนเทศ
3. บริการให้คำปรึกษา
4. บริการจัดวางตัว
5. บริการติดตามและประเมินผล

เอ็มพร หนุรอด (2547 : 6) ได้เสนอรูปแบบและขั้นตอนการมีส่วนร่วม ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในลักษณะเป็นผู้รับข่าวสาร 2) การมีส่วนร่วมในลักษณะเป็นนักเรียน 3) การมีส่วนร่วมในลักษณะเป็นครู 4) การมีส่วนร่วมในลักษณะเป็นผู้ร่วมตัดสินใจ

อคิน ระพีพัฒน์ และเจิมศักดิ์ ปิ่นทอง (2547 : 16) ได้เสนอรูปแบบและขั้นตอนการมีส่วนร่วม โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาของชุมชนขั้นตอนนี้เป็นส่วนแรกที่สำคัญที่สุด เพราะถ้าชุมชนยังไม่สามารถเข้าใจปัญหา และค้นหาสาเหตุของปัญหาด้วยตนเองได้แล้ว กิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ที่ตามมาก็ไร้ประโยชน์ เพราะชุมชนจะขาดความเข้าใจ มองไม่เห็นความสำคัญของโครงการนั้นสิ่งที่แน่นอนที่สุดก็คือ ชุมชนเป็นผู้อยู่กับปัญหาและรู้จักปัญหาของตนเองดีที่สุด

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม โดยให้เจ้าหน้าที่นักพัฒนาทำหน้าที่เป็นเพียงเพื่อนของประชาชนในการช่วยกันวางแผน เพราะถ้าเราไม่ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในขั้นวางแผนนี้ โอกาสที่ชาวชนบทจะได้รับการศึกษา และพัฒนางานเองในการวางแผนดำเนินงานก็จะหมดไป

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าชาวชนบทในชุมชนจะยากจนหรือขาดแคลนทรัพยากร แต่ชุมชนก็มีทรัพยากรที่สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติงานได้ อย่างน้อยชุมชนก็มีแรงงานของตนเอง เป็นขั้นต่ำสุดที่จะเข้าร่วมได้ ในหลาย ๆ แห่งของชุมชน การร่วมลงทุน และปฏิบัติงานจะทำให้เขาเกิดความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของจะทำให้ชุมชนเกิดความรัก และความหวงแหน

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการติดต่อและประเมินผล เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่สำคัญยิ่งเพราะถ้าหากการติดตามและการประเมินผลการมีส่วนร่วมของชุมชน เพราะชุมชนจะได้รับทราบผลการปฏิบัติงานที่ทำไปจะได้รับประโยชน์อย่างไรหรือไม่

สุชาวรรณ เลาะวิธี (2547 : บทคัดย่อ) ได้เสนอรูปแบบการมีส่วนร่วม ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการพัฒนา 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานโรงเรียน 3) การมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการศึกษา 4) การมีส่วนร่วมในแบบสมบูรณ



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

46

น้ำฝน สมศรีนวล (2547 : 9) ได้เสนอรูปแบบการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

1. การที่ประชาชนมีส่วนร่วมโดยตรง (Direct Participations) โดยผ่านองค์กรจัดตั้งของประชาชน (Inclusive organization) เช่น การรวมกลุ่มเยาวชน กลุ่มต่าง ๆ
2. การที่ประชาชนมีส่วนร่วมทางอ้อม (Indirect participation) โดยผ่านองค์กรผู้แทนของประเทศ (Representative organization) เช่น กรรมการของกลุ่มหรือชุมชนกรรมการกลุ่มเลี้ยงไหม กรรมการหมู่บ้าน
3. การที่ประชาชนมีส่วนร่วมโดยการเปิดโอกาสให้ (Open participation) เช่น หน่วยงานที่เชิญชวนหรือเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเมื่อใดก็ได้ตลอดเวลา

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization) (सानิตย์ บุญชู, 2547 : 102) ได้เสนอรูปแบบการมีส่วนร่วม ประกอบด้วยกระบวนการ 4 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผน ชุมชนจะต้องมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา จัดลำดับความสำคัญ ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผล และประการสำคัญ คือ การตัดสินใจด้วย
2. การดำเนินกิจกรรม ชุมชนจะต้องมีส่วนร่วมในการจัดการและการบริหาร การใช้ทรัพยากร มีความรับผิดชอบในการจัดสรรควบคุมทางการเงินและการบริหาร
3. การใช้ประโยชน์ ชุมชนจะต้องมีความสามารถในการนำกิจกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งเป็นการเพิ่มระดับของการพึ่งตนเองและควบคุมทางสังคม
4. การได้รับผลประโยชน์ ชุมชนจะต้องได้รับการแจกจ่ายผลประโยชน์ ในพื้นฐานที่เท่ากันซึ่งอาจจะเป็นผลประโยชน์ส่วนตัว สังคม หรือวัตถุก็ได้

โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff) (ประทาน คงฤทธิศึกษากร, 2543 : 40) ได้เสนอรูปแบบการมีส่วนร่วม โดยแบ่งเป็น 4 รูปแบบ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (decision - making) ซึ่งอาจเป็นการตัดสินใจตั้งแต่ระยะเริ่มการตัดสินใจในช่วงของกิจกรรม และการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรม
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจการ (Implementation) ซึ่งอาจเป็นไปในรูปของการเข้าร่วมโดยทำให้มีการสนับสนุนทางด้านทรัพยากร การเข้าร่วมในการบริหาร และการร่วมมือรวมทั้งการเข้าร่วมในการร่วมแรงร่วมใจ
3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) ซึ่งอาจจะเป็นผลประโยชน์ทางวัตถุทางสังคม หรือโดยส่วนตัว
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) ซึ่งนับเป็นการควบคุมและตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมทั้งหมด และเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

47

สรุปได้ว่า รูปแบบการมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา และสาเหตุของปัญหา การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม การมีส่วนร่วมในการลงทุน และปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการติดต่อและประเมินผล

## 4. การบริหารงานแนะแนว

ในการบริหารงานแนะแนว มีหน่วยงานและนักวิชาการ ได้กล่าวถึง รูปแบบการบริหารงานแนะแนว ไว้ดังนี้

พรรณราย ทรัพย์ประภา (2541 : 19-20) ได้กล่าวถึง การบริหารงานแนะแนวออกเป็น 5 รูปแบบ ดังนี้

### 1. การบริการรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล (Individual inventory service)

การบริการรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล เป็นการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียนแต่ละคน เพื่อต้องการจะทราบรายละเอียดต่าง ๆ เช่น ประวัติส่วนตัวพื้นเพเดิม อุปนิสัยใจคอ บุคลิกภาพ ระดับสติปัญญา ความสนใจ ความสามารถ ความถนัดตามธรรมชาติ เจตคติ ความ เป็นอยู่ทางบ้าน อาชีพของบิดามารดาหรือผู้ปกครอง สถานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง ทั้งนี้ก็ เพื่อให้ครูและผู้เกี่ยวข้องในการให้การแนะแนว ได้รู้จักนักเรียนแต่ละคนได้ดียิ่งขึ้น จะทำให้ ช่วยเหลือนักเรียนได้ถูกต้องยิ่งขึ้น

### 2. การบริการสนเทศ (Information service)

การบริการสนเทศ เป็นบริการให้ความรู้ข่าวสารข้อมูลและรายละเอียดต่าง ๆ ในด้าน การศึกษา อาชีพ สังคมและส่วนตัวแก่นักเรียน เช่น การเชิญวิทยากรมาบรรยาย การพานักเรียน ไปศึกษานอกสถานที่ การปฐมนิเทศ การจัดนิทรรศการ การสาธิตการจัดป้ายสนเทศ เป็นต้น บริการสนเทศแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

2.1 ข้อสนเทศทางการศึกษา เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ได้แก่ กิจกรรมเสริม หลักสูตรภายในโรงเรียน หลักสูตรต่าง ๆ ประวัติของสถาบันการศึกษารายวิชาที่เปิดสอนระเบียบ ต่าง ๆ ของโรงเรียน ค่าใช้จ่าย เวลาที่เปิดสอน ทุนอุดหนุนสำหรับการศึกษา เป็นต้น

2.2 ข้อสนเทศทางอาชีพ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพต่างๆคุณสมบัติของผู้ประกอบ อาชีพสภาพการณ์ในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความต้องการของสถานประกอบการ เช่นลักษณะของงานในแต่ละอาชีพ คุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพ รายได้และความก้าวหน้าของ อาชีพแนวโน้มความต้องการของตลาดแรงงานต่ออาชีพ ความมั่นคงของอาชีพ การเตรียมตัว เพื่อประกอบอาชีพสถานที่สมัครเข้าทำงานและสถานที่บริการเพื่อค้นคว้าเกี่ยวกับข้อมูลทางอาชีพ



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

48

2.3 ข้อเสนอทางด้านส่วนตัวและสังคม เป็นข้อมูลช่วยให้ผู้เรียนได้เข้าใจตนเองและผู้อื่นและสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ เช่น รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ รู้จักความถนัด ความสนใจความสามารถ จุดเด่น ค่านิยม ตลอดจนลักษณะนิสัยหรือบุคลิกภาพ รู้จักว่าตนเองมีบุคลิกภาพลักษณะอย่างไร รู้จักสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น รู้จักบทบาทหน้าที่ของตน และรู้จักวิธีการวางแผนเกี่ยวกับการเงิน

## 3. การบริการให้คำปรึกษา (Counseling service)

การบริการให้คำปรึกษา หมายถึง กระบวนการในการช่วยเหลือบุคคลที่มีปัญหาหรือมีความต้องการต่าง ๆ ให้บรรลุจุดหมายที่เขาปรารถนา บริการแนะแนวในโรงเรียนจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับบริการให้คำปรึกษาเป็นสำคัญบริการให้คำปรึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญของการแนะแนว

## 4. การบริการจัดวางตัวบุคคล (Placement service)

การบริการจัดวางตัวบุคคล เป็นบริการที่จัดขึ้นเพื่อช่วยนักเรียนให้คุ้นเคยกับการทำงานให้ก้าวไปสู่อาชีพที่เขาสนใจและมีความถนัด บริการจัดวางตัวบุคคลนี้ มิได้หมายความว่าเฉพาะการจัดให้นักเรียนได้มีงานทำเท่านั้น แต่ยังเป็นการช่วยให้นักเรียน ได้รับคำปรึกษาเรียนรู้ในขั้นสูงต่อไปอีกด้วย วิธีการให้บริการโดยการจัดหางานให้นักเรียน ทำในระหว่างวันหยุดเรียนหรือระหว่างปิดภาคเรียน ให้รู้จักวิธีการสมัครงานและการทำงาน ให้รู้จักเลือกอาชีพตามความถนัดหรือตามความสนใจของตนเอง อันจะเป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพต่อไปในอนาคต การบริการจัดวางตัวบุคคลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

4.1 การบริการจัดวางตัวบุคคลทางการศึกษา (Educational placement) หมายถึง การบรรจุนักเรียนเข้าชั้นเรียน การช่วยให้นักเรียนเลือกหลักสูตรหรือวิชาเรียน ตลอดจนกิจกรรมเสริมหลักสูตรการจัดนักเรียนเข้าเป็นกลุ่มในการทำงานเกี่ยวกับการเรียนและการฝึกงานตามความรู้ความสามารถสติปัญญา ความสนใจและความถนัดของนักเรียน การให้ความช่วยเหลือด้านนี้จะช่วยให้นักเรียนรู้จักและเข้าใจตนเองว่าตนมีความสามารถแค่ไหน ความต้องการ ความสนใจและความถนัดเป็นอย่างไร เพื่อจะได้ตัดสินใจในการวางแผนการศึกษาของตนเองได้อย่างถูกต้อง ทั้งนี้ ต้องได้รับความร่วมมือจากผู้บริหาร ครูและนักแนะแนว

4.2 การบริการจัดวางตัวบุคคลทางอาชีพ (Vocational placement) เป็นการให้ความช่วยเหลือนักเรียนในการเตรียมตัวเพื่อออกไปเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง เพื่อจะได้ประสบความสำเร็จและความพึงพอใจและความสำเร็จในอาชีพนั้น การเลือกอาชีพที่เหมาะสมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ เช่นความสามารถ ความสนใจและเจตคติ ความถนัด สุขภาพทางร่างกายและจิตใจ เศรษฐกิจของครอบครัวโอกาสในการประกอบอาชีพและความก้าวหน้าในงานอาชีพ เป็นต้น



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

49

## 5. การบริการติดตามผล (Follow – up service)

การบริการติดตามผล เป็นบริการติดตามนักเรียนที่ได้รับการแนะนำไปแล้ว ทั้งนักเรียนที่กำลังเรียน นักเรียนที่จบจากโรงเรียนและนักเรียนที่ต้องออกจากโรงเรียนกลางคัน เพื่อตรวจสอบว่าบริการแนะนำของโรงเรียนที่ได้จัดทำไปแล้วนั้น ได้ผลเพียงใดนักเรียนสามารถช่วยเหลือตนเองได้หรือไม่ นักเรียนที่จบการศึกษาแล้วมีปัญหาอะไรบ้าง

นิตยา เรืองแป้น (2544 : 85-87) ได้กล่าวถึง การบริหารงานแนะแนว สรุปได้ ดังนี้

1. การแนะแนวต้องเป็นการพัฒนาความเป็นบุคคลของแต่ละคนโดยการกระตุ้นให้เขาได้เรียนรู้ การเสริมสร้างคุณค่าให้กับชีวิตของตนเองได้อย่างเหมาะสม ทั้งที่ต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วย

2. การดำเนินการแนะแนวต้องมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคคลได้รู้จักตนเองโดยพยายามช่วยให้บุคคลเข้าใจความซับซ้อนภายในของตนเองให้ดีขึ้น และเข้าใจเงื่อนไขต่างๆ ทางสังคมที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับชีวิตของเขา

3. การแนะแนวต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรี และคุณค่าของมนุษย์ ยอมรับสิทธิและเสรีภาพของบุคคลตามหลักประชาธิปไตย ทุกคนควรได้รับการปฏิบัติในฐานะของความเป็นมนุษย์อย่างเท่าเทียมกัน และทุกคนควรได้รับโอกาสในการเลือกดำเนินชีวิตของตนเอง การแนะแนวต้องตั้งอยู่บนฐานของความสำนึกที่ว่าทุกคนมีค่าและมีศักดิ์ศรี ถ้าได้รับการชี้แนะแนวทางที่ถูกต้องก็จะเกิดความเจริญงอกงาม

4. การแนะแนวเป็นกระบวนการที่จัดอย่างต่อเนื่อง และเป็นขั้นตอนโดยจัดให้บริการตั้งแต่วัยเด็กจนถึงเป็นผู้ใหญ่ สืบเนื่องตลอดชีวิต

5. การแนะแนวต้องอาศัยความร่วมมือ และการประสานงานกันของบุคลากรทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอก โดยเฉพาะความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ให้บริการและผู้มาขอรับบริการ

6. การแนะแนวเป็นกระบวนการช่วยเหลืออย่างกว้างขวาง และพัฒนาในทุกๆ ทาง ไม่ว่าจะเป็นในด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม และร่างกาย เพื่อช่วยพัฒนาให้ถึงขีดสูงสุดตามความถนัด ความต้องการ ความสามารถ และความสนใจ

7. การแนะแนวจะต้องครอบคลุมทั้งในด้านการป้องกัน แก้ไข ปัญหาโดยมุ่งให้บริการแก่บุคคลทุกระดับ เช่น ในกรณีนักเรียนมิใช่ส่งเสริมแต่นักเรียนที่เรียนเก่งเท่านั้น หรือแก้ไขปัญหาก็กับนักเรียนที่เรียนอ่อนเท่านั้น นักเรียนที่เรียนปานกลางหรือมีความปกติก็ควรได้รับการดูแลด้วย

8. การแนะแนวต้องอาศัยครูที่มีคุณสมบัติของการเป็นผู้ให้คำปรึกษาที่ดีมีความรู้ ความชำนาญ มีเมตตาธรรม และเข้าใจกระบวนการของการแนะแนวได้อย่างถ่องแท้ผ่านการฝึกอบรม มีประสบการณ์ในงานแนะแนวมาพอสมควร



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

50

กระทรวงศึกษาธิการ (2545 : 5 - 6) ได้กล่าวถึง การบริหารงานแนะแนวออกเป็น 5 รูปแบบ ดังนี้

1. การบริการสำรวจข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ครูรู้จักเด็ก เก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล ให้เด็กได้รู้จักตนเองในทุกด้าน เช่น ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ บุคลิกภาพ ของตนเอง ฯลฯ โดยการใช้เครื่องมือ หรือเทคนิค หรือวิธีการ ได้แก่ การสังเกต การสัมภาษณ์ การสอบถาม การทดสอบ อัตชีวประวัติ สังคมมิติ ระเบียบพฤติกรรม ระเบียบสะสม การศึกษาเด็กเป็นรายกรณี (Case study)

2. การบริการสนเทศ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เด็กได้รับข้อมูลข่าวสาร ความรู้ที่จำเป็น ในด้านการศึกษา อาชีพ สภาพสังคม สิ่งแวดล้อม และเลือกปรับตนให้เหมาะสมต่อสถานการณ์ ของความเปลี่ยนแปลง โดยการใช้เครื่องมือ หรือเทคนิค หรือวิธีการ คือ การประชุมนิเทศการปัจฉิมนิเทศ โฮมรูมการจัดปายนิเทศ การจัดนิทรรศการ การเชิญวิทยากรมาบรรยาย การอภิปราย การศึกษานอกสถานที่ตลอดจนการใช้สื่อมวลชนประเภทต่างๆ และการใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร ทุกประเภท

3. การให้คำปรึกษา มีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยให้เด็กสามารถคิด ตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้อย่างรอบคอบเหมาะสม โดยการใช้เครื่องมือ หรือเทคนิค หรือวิธีการ คือการให้คำปรึกษา เป็นรายบุคคล และเป็นกลุ่ม

4. การป้องกัน ส่งเสริม พัฒนา และช่วยเหลือ มีจุดมุ่งหมาย เพื่อช่วยให้เด็กได้รับบริการ และประสบการณ์ อันจะเป็นการแก้ปัญหาและพัฒนาตนเองตามความต้องการและเหมาะสม โดยการใช้เครื่องมือ หรือเทคนิค หรือวิธีการ คือ การจัดเด็กเข้าเรียน หรือเข้าร่วมกิจกรรม ที่เหมาะสมตามความสนใจและความถนัด การสอนซ่อมเสริม การฝึกทักษะการเรียนรู้ทักษะการทำงาน ทักษะชีวิต การจัดหางานทำ การฝึกงาน การจัดทุนการศึกษา ฯลฯ

5. การบริการติดตามผล ประเมินผล มีจุดมุ่งหมายเพื่อติดตามผลนักเรียนที่สำเร็จ การศึกษาติดตามการดำเนินงานแนะแนวทั้งระบบ เพื่อประเมินผลสำเร็จและการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น โดยการใช้เครื่องมือ หรือเทคนิค หรือวิธีการ คือ การสังเกต การสัมภาษณ์การติดต่อโดยจดหมาย โทรศัพท์ แบบสอบถาม และแบบประเมินต่างๆ

ริยม ศรีทอง (2546 : 4-11) ได้กล่าวถึง การบริหารงานแนะแนว ออกเป็น 5 รูปแบบ ดังนี้

1. บริการศึกษารวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นการสำรวจรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียนแต่ละคน เพื่อการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลอย่างถ่องแท้ ด้วยเครื่องมือและเทคนิคต่าง ๆ





# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

51

ได้ข้อมูลที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน สะดวกและง่ายต่อการใช้งานเพื่อการดูแลช่วยเหลือและพัฒนา ส่งเสริมผู้เรียนด้านต่าง ๆ ซึ่งประกอบไปด้วยข้อมูลด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ประวัติส่วนตัว ข้อมูลส่วนตัวข้อมูลผู้ปกครองข้อมูลเกี่ยวกับครอบครัวการเดินทางมาโรงเรียน

1.2 ข้อมูลครอบครัวและฐานะเศรษฐกิจอาชีพของบิดามารดา หรือผู้ปกครอง การศึกษาของบิดา มารดา รายได้ของครอบครัว จำนวนบุคคลในครอบครัว ระดับการศึกษา และ อาชีพของพี่น้อง ปัญหาเฉพาะของนักเรียน สถานภาพความเป็นอยู่ของครอบครัว

1.3 ประวัติการศึกษา วัน เดือน ปี ที่เข้าเรียน เข้าเรียนในระดับชั้น ครูประจำชั้น เพื่อนสนิทและนักเรียนที่อยู่ใกล้บ้าน ความสนใจในกิจกรรมที่ร่วมภายในและภายนอกโรงเรียน ผลงานที่ปรากฏ และรางวัล ที่ได้รับ ผลการเรียนรู้แต่ละภาคเรียน

1.4 ประวัติสุขภาพ ประวัติสุขภาพในอดีต บันทึกการเจริญเติบโตในแต่ละปี การศึกษาโรคประจำตัวที่ต้องระมัดระวัง ประวัติการรักษา อุบัติเหตุร้ายแรงที่เคยได้รับ ประวัติการเจ็บป่วยของบุคคลในครอบครัว สายตา การได้ยิน การพูด การคิด

1.5 ความสนใจและเป้าหมายโครงการด้านการศึกษาและอาชีพการใช้แบบสำรวจแบบทดสอบทางจิตวิทยา เพื่อสำรวจความสนใจอาชีพทดสอบบุคลิกภาพ ทดสอบความสามารถทางสติปัญญา ความสนใจในการเรียนการศึกษาคือ งานอดิเรก กิจกรรมนันทนาการ

1.6 ข้อมูลด้านบุคลิกภาพทักษะการเรียนรู้ความสามารถ และทักษะชีวิต สุนิษฐ์ลักษณะนิสัยความสามารถพิเศษ คุณธรรมจริยธรรม การรู้จักตนเอง การปรับตัว ทักษะทางสังคม ทักษะในการแสวงหาความรู้ ทักษะในการวางแผนและการจัดการประโยชน์ของการรู้จักและเข้าใจ ผู้เรียนการรู้จักและเข้าใจผู้เรียนก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการที่สำคัญ คือ สามารถจำแนกผู้เรียนเป็นรายกลุ่มและรายคน เพื่อให้เห็นสภาพพื้นฐานทางครอบครัว เศรษฐกิจพฤติกรรมที่มีแนวโน้มจะเป็นปัญหา หรือมีปัญหา จุดเด่นจุดด้อย ความถนัด ความสนใจความต้องการที่แท้จริง เพื่อจะได้จัดกิจกรรม ประสบการณ์การเรียนรู้บริการด้านต่าง ๆ รวมทั้งการเฝ้าระวังป้องกัน แก้ไขปัญหา ทั้งด้านสุขภาพกายจิตใจ พัฒนาและส่งเสริมให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน แต่ละกลุ่มได้อย่างเหมาะสมเทคนิคและเครื่องมือการรู้จักและเข้าใจผู้เรียนเทคนิคและเครื่องมือที่จะใช้เพื่อรู้จักผู้เรียนมีหลายประเภทและหลายชนิดการเลือกใช้ขึ้นอยู่กับความมุ่งหมาย สถานการณ์และสภาพปัญหาของผู้เรียนที่ต้องการศึกษาโดยมีเป้าหมายเพื่อรวบรวมข้อมูลให้ได้มากที่สุดและชัดเจนถูกต้องที่สุด

2. บริการสนเทศ (Information service) เป็นบริการให้ข้อมูลข่าวสารความรู้ที่จำเป็นแก่ผู้เรียนเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา การเลือกอาชีพ การทำงาน การ



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

52

ปฏิบัติตนให้มีทักษะในด้านสังคมประเภทของบริการสารสนเทศแบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่ บริการสารสนเทศด้านการศึกษาบริการสารสนเทศด้านอาชีพ บริการสารสนเทศด้านอาชีพและสังคม

2.1 บริการสนเทศด้านการศึกษา เป็นการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ให้นักเรียนได้รับความรู้ เช่นการจัดป้ายนิเทศ การจัดทำแผ่นปลิว การจัดนิทรรศการ บริการยืมหนังสือ

2.2 บริการสนเทศด้านอาชีพ เป็นการจัดกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือเด็กในการเลือกอาชีพเตรียมการสำหรับการประกอบอาชีพ การเข้าทำงาน เช่น การจัดป้ายนิเทศ จดหมายเกี่ยวกับเรื่องอาชีพ

2.3 บริการสนเทศด้านส่วนตัวและสังคม เป็นการจัดการบริการเพื่อช่วยให้บุคคลมีความเจริญทั้งทางกาย จิตใจ มีความมั่นคง สามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับสังคมอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเป็นสุข

3. บริการให้คำปรึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการจัดบริการแนะน่านักเรียนเป็นการช่วยให้บุคคลที่มีปัญหาและความต้องการด้านต่าง ๆ ได้รู้จักเข้าใจตนเองและสิ่งแวดล้อมเพื่อนำไปสู่การป้องกันและการตัดสินใจแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองการให้คำปรึกษาและการแนะน่านักเรียนได้รับการสนับสนุนอย่างเด่นชัดมาก ปัจจุบันมีการพัฒนาการให้คำปรึกษานักเรียนโดยมุ่งเน้นที่การวางแผนชีวิต และอาชีพ มีโปรแกรมการส่งเสริมอัตมโนทัศน์ (Self concept) และเตรียมความพร้อมด้านอาชีพ มุ่งช่วยให้เยาวชนมีความเข้าใจในตนเองในเรื่องความสนใจ ค่านิยม และความถนัด นักวิชาการแนะนำนักจิตวิทยาเคลื่อนไปหาเพื่อให้มีการนำความรู้เรื่องการให้คำปรึกษาไปใช้ในรูปการป้องกัน และแก้ไขปัญหของบุคคลเพิ่มขึ้นและครอบคลุมทุกกลุ่มบุคคล ตามทฤษฎี

บทบาทหน้าที่ของครูด้านการให้คำปรึกษา มีดังนี้

1. ศึกษาและฝึกเทคนิควิธีการให้คำปรึกษา
2. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากเครื่องมือต่างๆมาพิจารณาเพื่อให้คำปรึกษา
3. ให้คำปรึกษาเป็นรายคนและรายกลุ่ม
4. ติดตามผลผู้เรียนหลังจากให้คำปรึกษา
5. ให้บริการแก่ผู้ปกครองที่มาปรึกษาเกี่ยวกับปัญหานักเรียน
6. นำปัญหาที่ซับซ้อนของผู้เรียนเข้าที่ประชุมรายกรณี (Case conference) เพื่อการช่วยเหลือ
7. จัดส่งผู้เรียนที่ควรให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษไปรับบริการจากผู้เชี่ยวชาญ
8. ติดตามประเมินผลการให้บริการให้คำปรึกษา



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

53

4. บริการจัดวางตัวบุคคล คือบริการที่ช่วยให้ผู้เรียนตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมตามความรู้ความสามารถความต้องการ เพื่อพัฒนาและส่งเสริมผู้เรียนด้วยรูปแบบวิธีการหลากหลายตามบทบาทหน้าที่ ดังนี้

4.1 การสนับสนุนส่งเสริมผู้เรียนเพื่อการวางแผนเลือกแผนการเรียน การศึกษาต่อ ข้อมูลด้านหลักสูตรการศึกษาระดับต่างๆ ลักษณะของงาน รายได้ เป็นต้น

4.2 การประสานงานการเลือกแผนการเรียนของฝ่ายวิชาการและกิจกรรมนักเรียนที่เหมาะสมกับผู้เรียน

4.3 การติดต่อประสานงานและคัดเลือกนักเรียนรับทุนการศึกษาจัดหางานให้ทำการส่งเสริมการหารายได้ระหว่างเรียน และการฝึกงาน

4.4 จัดโครงการพิเศษเพื่อสนองความต้องการของนักเรียนด้านต่าง ๆ เช่น โครงการอาหารกลางวันจัดสวัสดิการต่าง ๆ การเดินทางไปกลับจัดชุมนุมส่งเสริมบุคลิกภาพ เป็นต้น

4.5 ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อจัดทำทำเนียบแหล่งบริการข้อมูลด้านการศึกษา อาชีพ และการพัฒนาบุคลิกภาพ

4.6 ร่วมกับงานอนามัยโรงเรียนเพื่อช่วยเหลือผู้เรียนที่มีปัญหาด้านสุขภาพ

5. บริการติดตามและประเมินผลเป็นการติดตามนักเรียนที่กำลังเรียน ที่ได้รับบริการไปแล้ว นักเรียนที่ออกกลางคันและนักเรียนที่สำเร็จการศึกษา รวมทั้งการติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานของแต่ละบริการ โดยการกำหนดเกณฑ์ของงานแต่ละบริการเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานและรายงานผล

สมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย (2546 : 6) ได้กล่าวถึง การบริหารงานแนะแนว คือ การบริการสำรวจนักเรียนเป็นรายเป็นบุคคล บริการสนเทศ บริการให้คำปรึกษา บริการจัดวางตัวบุคคล และบริการติดตามผล มีรายละเอียดดังนี้

1. บริการสำรวจนักเรียนเป็นรายบุคคล (Individual inventory service) เป็นงานที่เกี่ยวกับการศึกษารายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับตัวนักเรียนเป็นรายบุคคล เพื่อทราบความสนใจ ความถนัด ความสามารถ เจตคติ ลักษณะนิสัย อารมณ์ ฯลฯ พร้อมทั้งสิ่งแวดล้อมของนักเรียน เช่น สภาพความสัมพันธ์ของสมาชิกภายในบ้าน อาชีพ ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้ครูได้รู้จักนักเรียนและนักเรียนได้รู้จักตนเองมากที่สุดเท่าที่จะมากได้ บริการสำรวจนักเรียนรายบุคคล มีเครื่องมือและวิธีการต่างๆ เช่น การสังเกตการสัมภาษณ์ การทดสอบ การใช้แบบสอบถาม การเขียนอัตชีวประวัติ การทำสังคมมิติ บันทึกประจำวันการเยี่ยมบ้าน ระเบียบพฤติกรรม ระเบียบสะสม สมุดรายงานประจำตัวนักเรียน แบบทดสอบทางสติปัญญา



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

54

แบบทดสอบความถนัด แบบทดสอบความสนใจ แบบทดสอบบุคลิกภาพ การศึกษารายกรณี เป็นต้น

2. บริการสนเทศ (Information service) เป็นงานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารความรู้ไปยังกลุ่มเป้าหมาย คือ นักเรียนโดยตรงเพื่อนำนักเรียนได้นำความรู้ ความเข้าใจเหล่านั้นไปใช้พิจารณาและตัดสินใจเลือกแนวทางการศึกษา การประกอบอาชีพ และการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงบุคลิกภาพ ได้อย่างเหมาะสมตามอัตภาพที่เป็นจริงของสังคม ในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารความรู้ให้แก่ นักเรียน หรือการให้บริการสนเทศ นั้นมีวิธีการและกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การจัดป้ายนิเทศ จัดนิทรรศการ แจกเอกสาร การสาธิต การจัดทำหนังสือคู่มือนักเรียน การจัดวันอาชีพ การบรรยาย การอภิปราย การแสดงบทบาทสมมติ การจัดรายการเสียงตามสาย การจัดฉายวีดิทัศน์ การปฐมนิเทศ การจัดกิจกรรมโฮมรูม การศึกษานอกสถานศึกษา การสอนกิจกรรมแนะแนวการปัจฉิมนิเทศ เป็นต้น

3. บริการให้คำปรึกษา (Counseling service) เป็นงานที่ช่วยให้นักเรียนเข้าใจตนเองและสิ่งแวดล้อม แล้วนำไปสู่การป้องกันปัญหา ตัดสินใจแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาสิ่งที่ตนเองปรารถนาได้อย่างเหมาะสม การให้คำปรึกษาใช้วิธีการสนทนาอย่างมีหลักการ ระหว่างครูกับนักเรียนที่มาขอคำปรึกษา ครูที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษานั้น จะต้องใช้ความรู้ความสามารถที่ผ่านการอบรมฝึกฝนเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาดีพอสมควร จึงจะสามารถช่วยชี้แนะให้นักเรียนมองเห็นแนวทางการตัดสินใจของตนเองได้ ทางโรงเรียนได้จัดห้องให้คำปรึกษาเป็นพิเศษ (Counseling room) ที่มีลักษณะมิดชิด มีบรรยากาศเป็นกันเอง อันเป็นสิ่งจูงใจให้นักเรียนไปขอคำปรึกษาเสมอ การให้คำปรึกษา มี 2 ประเภท ได้แก่ การให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล และการให้คำปรึกษาเป็นกลุ่ม

4. บริการจัดวางตัวบุคคล (Placement service) เป็นงานที่ช่วยให้นักเรียนได้ตัดสินใจดำเนินการตามแผนที่ได้วางไว้ได้อย่างเหมาะสมกับความสามารถ ความถนัด ความสนใจ ตลอดจนการจัดให้การช่วยเหลือได้อย่างเหมาะสมกับความต้องการ กิจกรรมสำหรับบริการจัดวางตัวบุคคลที่โรงเรียนควรจัดให้แก่ นักเรียน เช่น การเลือกวิชาเรียนของนักเรียน การให้ทุนการศึกษา การจัดนักเรียนเข้าชุมนุมที่น่าสนใจ การจัดนักเรียนเลือกกิจกรรม การจัดหางานให้นักเรียนทำในระหว่างปิดภาคเรียนหรือยามว่าง การส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ เป็นต้น

5. บริการติดตามผล (Follow – up service) เป็นงานที่เกิดตามหลังจากการดำเนินการบริการใดบริการหนึ่งสิ้นสุดลง เพื่อให้ทราบผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานต่าง ๆ ตามโครงการแล้วนำมาติดตามผลวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการช่วยให้นักเรียนแต่ละคนสามารถแก้ไขปัญหา และปรับปรุงตนเองในด้านต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม และเพื่อนำข้อมูลที่ได้มานั้นไปใช้ประเมินผลการดำเนินงานแนะแนว และงานอื่น ๆ ของโรงเรียน



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

เครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการติดตามผล เช่น การสำรวจ การสอบถาม ไปรษณียบัตร การสัมภาษณ์ เป็นต้น งานประเมินผลมีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อพิจารณาถึงผลที่เกิดจากการดำเนินโครงการนั้นว่า มีคุณค่าและประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงบริการนั้นๆ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานแนะแนว สรุปได้ทั้ง 5 รูปแบบ ดังตาราง 1

ตาราง 1 การบริหารงานแนะแนว

การบริหารงานแนะแนว	จุดมุ่งหมาย	วิธีการ
1. การสำรวจนักเรียนเป็นรายบุคคล	1. เพื่อรู้จักนักเรียนทุกด้าน	1. สังเกต สัมภาษณ์ สอบถาม ทดสอบ อัตชีวประวัติ ระเบียบสะสมการศึกษานักเรียนเป็นรายบุคคล
2. สารสนเทศ	2. เพื่อให้ข่าวสารความรู้ที่จำเป็น แก่นักเรียนเกี่ยวกับการศึกษาอาชีพและการพัฒนาบุคลิกภาพ	2. ปฐมนิเทศ ปัจฉินิเทศ โฮมรูม บรรยายป้ายสนเทศ นิทรรศการ อภิปราย ทักษะศึกษา
3. การให้คำปรึกษา	3. เพื่อให้สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง	3. ให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล และให้คำปรึกษาเป็นกลุ่ม
4. การจัดวางตัวบุคคล	4. เพื่อให้ให้นักเรียนได้รับการช่วยเหลือแก้ไขหรือมีการฝึกฝนให้มีประสบการณ์ที่เหมาะสมแก่กรณี	4. จัดทุนการศึกษา สอนซ่อมเสริม จัดนักเรียนเลือกวิชาเรียน จัดบริการฝึกงานและหางานทำ
5. การบริการติดตามผล	5. เพื่อติดตามผลงานแต่ละด้าน และพัฒนาการของนักเรียน	5. สังเกต สัมภาษณ์ สอบถาม ทดสอบ จัดหมายติดต่อ เคราะห์และประมวลผล

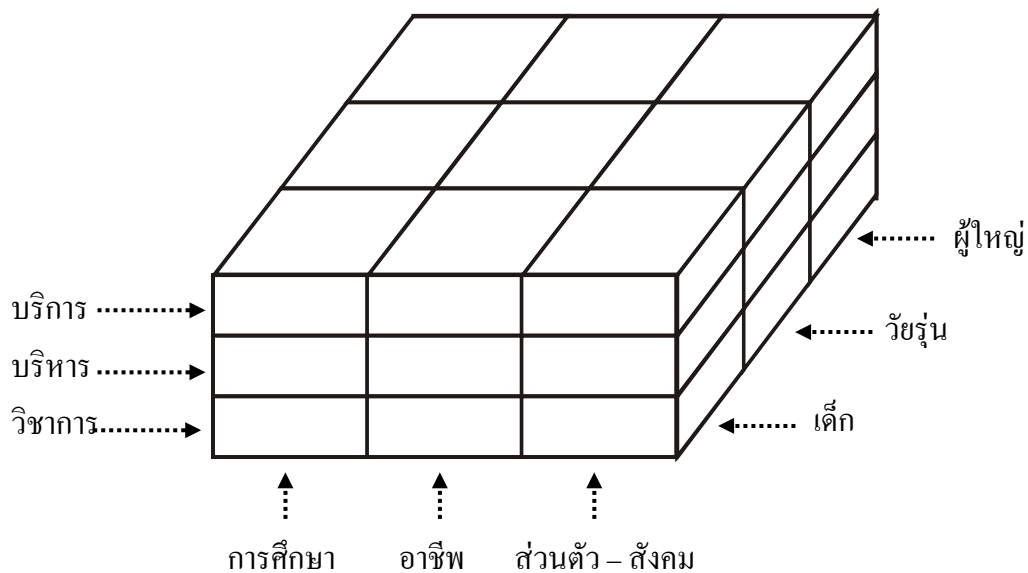


# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 ค : 31) ได้กล่าวถึง การบริหารงานแนะแนว เพื่อให้ นักเรียน ได้รู้จักและเข้าใจตนเองรู้จักและเข้าใจสิ่งแวดล้อมสามารถปรับตัวเหมาะสมกับสิ่งแวดล้อม และ สถานการณ์เป็นอย่างดี ตลอดจนสามารถตัดสินใจเลือกปฏิบัติได้อย่างเฉลียวฉลาดและถูกต้อง โดยมีจุดเน้น 3 ประการคือ

1. การป้องกัน
2. การแก้ปัญหา
3. การส่งเสริมและพัฒนา

สรุปได้ว่า การบริหารงานแนะแนว ได้กำหนดไว้ 3 รูปแบบ ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 การบริหารงานแนะแนว

ที่มา : กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 ค : 31

จากภาพประกอบ 3 ได้กล่าวถึง การบริหารงานแนะแนว แบ่งออกได้เป็น 3 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่นักแนะแนวจะให้บริการ ได้แก่ บุคคลทั้งที่บริการ เป็นเด็กวัยรุ่น และผู้ใหญ่ ซึ่งหมายถึงว่าการให้บริการแนะแนวนั้นต้องให้กับบุคคลทุกวัยโดยทั่วถึง



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

57

2. รูปแบบที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ ที่นักแนะแนวจะช่วยบุคคลแต่ละวัย ได้แก่ ด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัว และสังคม นั่นคือ การแนะแนวต้องครอบคลุมทั้งการแนะแนว ด้านการศึกษา การแนะแนวด้านอาชีพ การแนะแนวด้านส่วนตัว และสังคม

3. รูปแบบที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของนักแนะแนว ได้แก่ ภารกิจด้านบริการ ด้านบริหาร และด้านวิชาการ ซึ่งหมายความว่า นอกจากนักแนะแนวจะให้บริการทั้ง 5 แก่ผู้รับบริการ ได้แก่ บริการศึกษาและรวบรวมข้อมูลรายบุคคล บริการสนเทศ บริการให้คำปรึกษา บริการจัดวางตัวบุคคล บริการติดตามและประเมินผลแล้วนักแนะแนวยังต้องมีหน้าที่ในการจัดการหรือบริหารงานแนะแนวให้ลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพกับต้องทำการวิจัยเพื่อแสวงหาองค์ความรู้ ทางการแนะแนวมาพัฒนางานของตนด้วย เป้าหมายและขอบข่ายของงานการแนะแนวที่สอดคล้องกับการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ในมาตราต่างๆ ในการวิเคราะห์ให้เห็นความสอดคล้องระหว่างเป้าหมาย และขอบข่ายของงานการแนะแนวกับการจัดการศึกษาตาม พ.ร.บ. การศึกษา พ.ศ. 2542 ในมาตราต่างๆ ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและขอบข่ายของงานการแนะแนวดังนี้

มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การแนะแนวเป็นกระบวนการช่วยให้บุคคลรู้จักและเข้าใจตนเอง สามารถพัฒนาตนได้เต็มตามศักยภาพที่มีอยู่ ตลอดจนสามารถตัดสินใจป้องกันและแก้ไขปัญหาก็จะเกิดหรือเกิดขึ้นกับตนได้ ดังนั้น การแนะแนวย่อมช่วยให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 6 ด้วย

มาตรา 7 ในกระบวนการเรียนรู้ ต้องปลูกฝังให้มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง กระบวนการแนะแนวช่วยให้บุคคลรู้ความสามารถความถนัดและความสนใจที่แท้จริงของตนได้ด้วยการรวบรวมข้อมูลอย่างมีระบบโดยมีเครื่องมือและเทคนิควิธีการเฉพาะวิชาชีพกับการแนะแนวโดยให้ข้อมูลหรือขอสนเทศและบริการปรึกษาด้านอาชีพ ฉะนั้น การแนะแนวจึงมีส่วนช่วยที่สำคัญที่จะทำให้ผู้รับบริการตัดสินใจเลือกอาชีพได้อย่างถูกต้อง คือเหมาะสมกับความสามารถ ความถนัด และความสนใจของตนเอง

มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่านักเรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่านักเรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ การแนะแนวก็มีปรัชญา



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

58

หรือแนวความคิดความเชื่อว่ามีคุณค่าที่ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนได้เป้าหมายของการ  
แนะแนว ในสามประเด็นที่สำคัญจึงมุ่งช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาตนไปให้เต็มตามศักยภาพ

มาตรา 23 การจัดการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษา  
ตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรมกระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความ  
เหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา ในเรื่องความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ และ  
การดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ในการให้บริการแนะแนวอาชีพ นอกจากจะให้บุคคลมีข้อมูล  
ที่เกี่ยวข้องกับอาชีพต่าง ๆ แล้ว งานส่วนหนึ่งของนักแนะแนวก็คือการแสวงหาแหล่งประกอบการ  
ที่จะช่วยจัดวางตัวบุคคลให้มีโอกาสได้สัมผัสหรือฝึกฝนให้เกิดทักษะในอาชีพที่บุคคลสนใจด้วย

มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ  
ดังต่อไปนี้

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของนักเรียน  
โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้  
มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการจะจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ  
ความสนใจและความถนัดของนักเรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลได้นั้น ต้องอาศัย  
กระบวนการแนะแนวที่ช่วยให้บุคคลได้เข้าใจและรู้จักตนเองตามสภาพที่เป็นจริง ด้วยการศึกษา  
และรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบและมีเครื่องมือ โดยเฉพาะทางการแนะแนวที่จะช่วยให้บุคคล  
และผู้เกี่ยวข้องกับบุคคลนั้น ได้รู้ว่าบุคคลมีความสนใจและความถนัดที่แตกต่างไปจากผู้อื่นอย่างไร  
ในกระบวนการของการให้การปรึกษาซึ่งเป็นบริการหนึ่งของงานการแนะแนว มีเทคนิควิธีการและ  
ทักษะเฉพาะที่จะช่วยให้บุคคลเกิดกระบวนการคิดกระบวนการตัดสินใจที่จะเผชิญสถานการณ์  
ต่างๆ ได้อย่างสมเหตุสมผลตลอดจนช่วยให้บุคคลสามารถตัดสินใจด้วยตนเอง เพื่อจะสามารถพัฒนา  
ตนได้จนเต็มศักยภาพที่มีอยู่ สามารถป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วได้ จะเห็นได้ว่าการแนะแนวเข้าไป  
มีบทบาทต่อการจัดการศึกษาเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ไม่น้อย เพราะถ้าสามารถดำเนินการ  
ตามกระบวนการแนะแนวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะส่งผลให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้  
และมีคุณลักษณะตามที่ปรากฏในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และที่แก้ไข  
เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ด้วย

เขาวรรักษ์ ปวงคำคง (2548 : 3-4) ได้กล่าวถึง การบริหารงานแนะแนว แบ่งออกได้เป็น  
3 รูปแบบ คือ

1. การจัดกิจกรรมแนะแนวด้านการศึกษา มุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองในด้านการเรียน  
อย่างเต็มตามศักยภาพ รู้จักแสวงหาและใช้ข้อมูลประกอบการวางแผนการเรียน การศึกษาต่อ





# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

59

ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีเทคนิค วิธีการและทักษะการเรียนรู้ มีนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียน และสามารถวางแผนการเรียน การศึกษาต่อได้อย่างเหมาะสมกับตนเอง

2. การจัดกิจกรรมแนะแนวด้านการงานและอาชีพ มุ่งให้ผู้เรียนได้รู้จักตนเองในทุกด้าน รู้โลกของงานอาชีพอย่างหลากหลาย มีเจตคติที่ดีและทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในอาชีพ มีการเตรียมตัวสู่อาชีพ ตลอดจนมีการพัฒนางานอาชีพตามที่ตนเองถนัดและสนใจ

3. การจัดกิจกรรมด้านชีวิตและสังคม มุ่งให้ผู้เรียนรู้จักและเข้าใจตนเอง รักและเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีเจตคติที่ดีต่อการมีชีวิตที่ดี มีคุณภาพ มีทักษะในการดำเนินชีวิต และสามารถปรับตัวให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า การบริหารงานแนะแนว มีความสำคัญต่อการบริหารการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 สำหรับขอบข่ายงานแนะแนวนักเรียนในโรงเรียนวัดรางจระเข้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผนงานแนะแนว
2. การปฏิบัติกรณแนะแนว
3. การติดตาม นิเทศ และประเมินผลและรายงานผลงานแนะแนว
4. การปรับปรุงงานแนะแนว

## 5. พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)

### พุทธศักราช 2545

สืบเนื่องมาจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ให้ความสำคัญกับการบริหารงานแนะแนว มากขึ้น โดยในมาตรา 81 กล่าวว่า รัฐต้องจัดการศึกษาอบรม และสนับสนุนให้เกิดความรู้ คุณธรรม ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปวิทยาการต่าง ๆ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาประเทศ ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมของชาติ และที่สำคัญคือ จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ด้วยเหตุนี้จึงได้มีการตราเป็นพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนในมาตรา 9(6) ว่า การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น มีสิทธิจัดการศึกษาและยังกำหนดไว้ในมาตรา 24(6) มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนา



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

60

นักเรียนตามศักยภาพ โดยเฉพาะในมาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ ภายในชุมชนเพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาท้องถิ่น และวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพ ปัญหาและความต้องการในมาตรา 58 ให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สิน ทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร ชุมชนเอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคม อื่น และต่างประเทศมาใช้ในการศึกษา ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 6-33)

1. ให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยอาจจัดเก็บ ภาษีเพื่อการศึกษา ได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด
2. ให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กร เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ระดมทรัพยากร เพื่อให้การศึกษา โดยเป็นผู้จัดการและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา บริจาคทรัพย์สินและ ทรัพยากรอื่นให้แก่สถานศึกษาและมีส่วนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามความเหมาะสม และความจำเป็น ทั้งนี้ ให้รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมและให้แรงจูงใจในการระดม ทรัพยากรดังกล่าว โดยการสนับสนุน การอุดหนุนและให้มาตรการข้อยกเว้นหรือยกเว้นภาษีตามความ เหมาะสมและความจำเป็น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 จะเน้นความเป็นเอกภาพของ การจัดการศึกษาแห่งชาติ ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ของประชาชน เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็น เครื่องมือในการพัฒนาประเทศอย่างแท้จริง แนวทางการจัดการศึกษาจะเน้นการจัดการศึกษาอย่าง หลากหลายเพื่อให้คนทั้งมวลได้ศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมใน การจัดการศึกษาอย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 การวางแผนงานแนะแนว จะประสบผลสำเร็จได้ต้องมีความร่วมมือ จากหลายหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นสถาบันครอบครัว บิดามารดา ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ โดยเฉพาะพ่อแม่ผู้ปกครองนับว่าเป็นหัวใจของการร่วมมือระหว่างบ้านและ โรงเรียน จะประสบความสำเร็จอย่างแท้จริงต้องอาศัยการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปกครองด้วย เพราะ



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

61

เป็นผู้รู้สภาพปัญหาและความต้องการของตนเองได้ดีที่สุด และเน้นการร่วมกันแก้ปัญหาได้ดีตรงตามวัตถุประสงค์ ที่ต้องการอย่างแท้จริง

## 6. สภาพปัญหาการบริหารงานแนะแนวแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนวัดรางจระเข้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

โรงเรียนวัดรางจระเข้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบสภาพปัญหาการบริหารงานแนะแนวแบบมีส่วนร่วม ที่พอสรุปได้ดังนี้

1. การบริหารงานแนะแนวยังไม่เป็นระบบไม่มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน ขาดการประสานงานที่ดี ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติที่แตกต่างกัน
2. ระบบงานในโรงเรียนวัดรางจระเข้ ไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีการกำหนดหลักการ ขอบข่ายงานแนะแนว ไม่มีแผนและโครงสร้างสำหรับดำเนินงาน ขาดผู้รับผิดชอบงานแนะแนวที่มีคุณภาพ
3. โรงเรียนวัดรางจระเข้ ทุกระดับขาดบุคลากรที่มีความรู้เรื่องแนะแนวโดยตรงถึงแม้บางจะมีบ้างแต่ก็มีปริมาณไม่เพียงพอที่จะดูแลนักเรียนอย่างทั่วถึง
4. โรงเรียนวัดรางจระเข้ ขาดแคลนอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็น เช่น แบบทดสอบทางจิตวิทยา และไม่มีการประสานงานกันในการผลิตเอกสาร สร้างเครื่องมือแลกเปลี่ยนกันใช้
5. ขาดการประชาสัมพันธ์ ให้ครู ผู้ปกครอง นักเรียนรับรู้และเข้าใจถึงความสำคัญ ความจำเป็นในการจัดงานแนะแนว
6. ขาดการประสานงาน ความร่วมมือของแต่ละฝ่าย ทำให้ไม่ทราบความเคลื่อนไหวซึ่งกันและกัน
7. ขาดงบประมาณในการดำเนินงาน ไม่มีงบประมาณในการดำเนินการเพราะผู้สนับสนุนไม่ทราบถึงความต้องการความจำเป็น
8. ขาดการศึกษาวิจัย งานวิจัยด้านการแนะแนวนี้น้อยมาก ทำให้ยากที่จะศึกษาและพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า จากสภาพปัญหาการบริหารงานแนะแนวแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนวัดรางจระเข้ ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการบริหารงานแนะแนวแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนวัดรางจระเข้



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

62

## 7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 7.1 งานวิจัยในประเทศ

วิชัย ศรีสมบัติ (2541 : 38 - 48) ได้วิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการจัดและการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเชียงใหม่ พบว่า

1. การจัดบริการแนะแนวในโรงเรียน บริการรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล มีความจำเป็นต้องใช้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เชื่อถือได้และควรมอบหมายให้ครูประจำชั้นเป็นผู้ดำเนินการ บริการข้อสนเทศ ควรจัดให้ครอบคลุมเนื้อหาทางการศึกษา อาชีพ และการพัฒนาบุคลิกภาพและเป็นหน้าที่ของครูทุกคนที่ต้องดำเนินการร่วมกัน โดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมด้วย บริการให้คำปรึกษา ครูประจำชั้นควรให้คำปรึกษาแก่นักเรียน ได้นอกเหนือ จากงานสอนตามปกติ การให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มควรแยกกลุ่มเด็กตามลักษณะปัญหาและผู้ที่จะให้คำปรึกษา ควรเป็นผู้ที่เคยเรียนหรือผ่าน การฝึกฝนทางด้านการแนะแนวมาแล้วบริการจัดวางตัวบุคคล กิจกรรมการมอบทุนการศึกษา การจัดหางาน การจัดชุมนุมต่าง ๆ จำเป็นต้องจัดให้แก่นักเรียน บริการติดตามและประเมินผล ควรเป็นหน้าที่ของครูแนะแนวร่วมกับบุคลากรอื่นที่เหมาะสม และควรประเมินครบทั้งปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการ และผลผลิต

2. การสอนในคาบกิจกรรมแนะแนว ควรใช้สื่อและวิธีการที่หลากหลาย และควรใช้วิธีการที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง นอกจากนี้ผู้สอนควรกำหนดเนื้อหา และวิธีการสอนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และเหตุการณ์ได้เอง

3. การบริหารงานแนะแนว ผู้บริหารโรงเรียนและคณะครูต้องมีความรู้ความเข้าใจด้านการแนะแนวเป็นอย่างดีจึงจะช่วยให้งานแนะแนวดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูแนะแนว ควรมีเวลาในการปฏิบัติงานแนะแนวอย่างเต็มที่ โรงเรียนควรบรรจุแผนงานโครงการกิจกรรม และปฏิทินปฏิบัติงานให้ชัดเจนเพื่อยึดเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน การจัดโครงสร้างการบริหาร ควรจัดในรูปคณะกรรมการ มีการกระจายความรับผิดชอบ ครูประจำชั้นควรเป็นผู้ปฏิบัติงานแนะแนวในระดับชั้นเรียนส่วนครูแนะแนวเป็นผู้ประสานงานและจัดการทั่วไป การประชาสัมพันธ์งานแนะแนวมีความจำเป็นต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ควรกำหนดให้มีโรงเรียนต้นแบบในการจัดกิจกรรมแนะแนวอย่างน้อยอำเภอละ 1 โรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนควรกำหนดบทบาทหน้าที่ของครูที่เกี่ยวกับ งานแนะแนวให้ชัดเจน ควรมีการสัมมนาครูแนะแนวในระดับจังหวัดเพื่อปรับปรุงงานแนะแนวอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และควรจัดให้มีการแนะแนวผู้ปกครองนักเรียนเพื่อความเข้าใจในด้านหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนและด้านอื่น ๆ ของโรงเรียน



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

63

นวนอนงค์ วงษ์เพ็ชร (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษา รูปแบบการจัดบริการแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 โดยใช้เทคนิคเดลฟาย โดยใช้กลุ่มประชากรคือ ผู้เชี่ยวชาญด้านการแนะแนว จำนวน 16 คน ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 12 คน และครูแนะแนวโรงเรียน จำนวน 12 คน รวมทั้งหมด 40 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ผลการศึกษา พบว่า โรงเรียน ขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็กจัดบริการแนะแนวในรูปแบบต่างๆ กัน ตามความเหมาะสมกับสภาพและขนาด ของโรงเรียนในเรื่องการบริหารงานแนะแนวและการจัดบริการ แนะแนวส่วนใหญ่พบว่าผู้บริหาร และบุคลากรในโรงเรียน ควรให้ความสนใจในหลักการให้บริการแนะแนว ควรมีความรู้ในเรื่องของงานแนะแนวอย่างถูกต้อง มีการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานตลอดจนสภาพปัญหาของนักเรียนในโรงเรียน

ชนิษฐา บุญดิเรก (2546 : 60-65) ได้วิจัยเกี่ยวกับกระบวนการการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจของครูแนะแนวในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัย พบว่า 1) กระบวนการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวม และด้านการสนับสนุน การส่งเสริมและพัฒนา การนิเทศ กำกับ ติดตามและการประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านกำหนดนโยบายและการวางแผน อยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจของครูแนะแนวที่มีต่อกระบวนการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโรงเรียนทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 3) กระบวนการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจกับความพึงพอใจของครูแนะแนวมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

จิตติพงษ์ ไพลกลาง (2547 : 111 - 112) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาการดำเนินงานแนะแนวด้านการให้คำปรึกษา โรงเรียนโนนไทยคุรุอุปถัมภ์ อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า สภาพปัจจุบันการดำเนินงานและปัญหาที่พบในการพัฒนางานแนะแนวคือ เจตคติต่อการรับบริการคำปรึกษา นักเรียนไม่สนใจและไม่เห็นความสำคัญของการรับบริการคำปรึกษา สาเหตุเกิดจากครูและผู้บริหารมองนักเรียนขาดความรู้ ขาดทักษะความสามารถในการให้คำปรึกษาที่ถูกต้อง และไม่มีห้องบริการให้คำปรึกษาเป็นสัดส่วน จึงประชุมร่วมกันหากลยุทธ์ดำเนินการในวงรอบที่ 1 โดยการแนะแนวนักเรียนตามกรอบการศึกษาค้นคว้าจำนวน 4 ฐาน คือ 1) ฐานการให้คำปรึกษาด้านการเรียน 2) ฐานการให้คำปรึกษาด้านการศึกษาต่อและอาชีพ 3) ฐานการให้คำปรึกษาด้านส่วนตัวและสังคม 4) ฐานการจัดบริการแนะแนวและการพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษากลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้ง 2 กลยุทธ์บรรลุผลการพัฒนา เพราะนักเรียนเข้าใจความถนัดและความสามารถการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง และผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

64

มีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการให้คำปรึกษาที่ถูกต้อง ส่วนการแนะแนวผู้ปกครองนักเรียน และการจัดศูนย์แนะแนว ยังไม่บรรลุผลเพราะผู้ปกครองยังขาดทักษะและความมั่นใจศูนย์แนะแนว ยังขาดสื่อและอุปกรณ์ไม่พร้อมในการให้บริการ และในการดำเนินการในวงรอบที่ 2 ใช้กลยุทธ์ การแนะแนวการศึกษาต่อสำหรับผู้ปกครองและนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3, 6 และการเยี่ยมบ้าน ผู้ปกครองนักเรียน ทั้ง 2 กลยุทธ์ บรรลุผลเพราะผู้ปกครองและนักเรียน มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะการให้คำปรึกษาด้านการเรียน การให้คำปรึกษาด้านการศึกษาต่อและอาชีพ การให้ คำปรึกษาด้านส่วนตัวและสังคมมากขึ้น ส่วนกลยุทธ์การจัดศูนย์แนะแนว ยังไม่บรรลุผลเพราะขาด วัสดุอุปกรณ์และสื่อที่ทันสมัย ซึ่งต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องต่อไป

สมาน อุ่นวงศ์ (2547 : 89-90) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาการดำเนินงานแนะแนวโรงเรียน นิคมสร้างตนเอง 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่างานบริการ ติดตามและประเมินผล ครูไม่ได้ดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม ไม่มีการปรับปรุง และพัฒนาทำให้ การจัดกิจกรรมด้านการแนะแนวไม่มีเป้าหมาย

ทศพร ภูษาธรรม (2548 : 134-144) ได้ศึกษาการพัฒนางานบริการแนะแนวนักเรียน โรงเรียนท่าขอนยางพิทยาคม อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคามพบว่า มีจุดมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาบริการแนะแนวโรงเรียนตามกรอบงาน 2 ด้าน คือ ด้านบริการสนเทศและด้าน บริการให้คำปรึกษา โดยใช้การวิจัยปฏิบัติการ 2 วงรอบ มีผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า จำนวน 5 คน กลุ่ม ผู้ให้ข้อมูล 5 คน ใช้เครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบสังเกต และแบบบันทึกกิจกรรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า นำเสนอผลการ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยาย ทำให้การดำเนินงานแนะแนวได้รับการพัฒนามากขึ้น มีบริการสนเทศ และบริการให้คำปรึกษาที่ทันสมัย บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจสามารถปฏิบัติงาน ได้สมบูรณ์ ครบถ้วน มีประสิทธิภาพ ทำให้นักเรียนเกิดความศรัทธาเชื่อมั่นในบริการให้ความไว้วางใจและ กล้ามาขอรับบริการ โดยใช้กลยุทธ์การพัฒนาด้วยการศึกษาดูงาน การประชุมวิชาการและการ ดำเนินงานแนะแนว

ประสิทธิ์ ภูครองหิน (2548 : 134 - 144) ได้ศึกษาการพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรม แนะแนวนักเรียนโรงเรียนยางตลาดวิทยาคาร อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ผลการพัฒนา ครู ด้านการจัดกิจกรรมแนะแนวนักเรียน โดยการใช้กลยุทธ์ทั้ง 4 ประการ ได้แก่ การอบรม ปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการจัดกิจกรรมแนะแนว การนิเทศการจัดกิจกรรมแนะแนว การใช้กระบวนการบริหารการจัดกิจกรรมแนะแนวนักเรียนของโรงเรียนบ้านยางตลาดวิทยาคารทำ ให้ครูเข้าใจขอบข่ายการจัดกิจกรรม มีแผนการจัดกิจกรรมแนะแนว และสามารถจัดกิจกรรมแนะ แนวได้อย่างมีประสิทธิภาพ วัดผลประเมินผลนักเรียนได้อย่างเหมาะสมถูกต้อง ทำให้นักเรียน



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

65

ได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพซึ่งสภาพก่อนการพัฒนาครูผู้จัดกิจกรรมแนะแนว ครูไม่มีความรู้ความเข้าใจขอบข่ายเนื้อหาที่ใช้จัดกิจกรรมแนะแนว ไม่มีแผน ไม่มีการประชุมผลที่ชัดเจน

วุฒินันต์ กมขุนทด (2548 : 119-125) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดกิจกรรมแนะแนวโรงเรียนบ้านผาแก้ว อำเภอเมืองอุบลราชธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดกิจกรรมแนะแนวโรงเรียนบ้านหนองคูพันทองตามกรอบการศึกษา 9 กิจกรรม ประกอบด้วย การรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การให้คำปรึกษา การพัฒนาระบบข้อมูล การประสานงานกับผู้ปกครอง การประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในภายนอกสถานศึกษา การจัดกิจกรรมทั้งภายในภายนอกห้องเรียนการจัดบริการต่างๆ และการติดตามประเมินผล กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมแนะแนวมากขึ้น จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการปฏิบัติงาน จากเดิมที่ไม่มีการจัดกิจกรรมแนะแนว สามารถดำเนินการได้ตามกระบวนการขั้นตอนอย่างครบถ้วน และเป็นระบบ ส่งผลให้นักเรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมคือสนใจการเรียนมากขึ้น เข้ากิจกรรมในโรงเรียนมากยิ่งขึ้น

สมชาย นุ่มตุม (2548 : 134-144) ได้ศึกษาการพัฒนาการดำเนินงานแนะแนวโรงเรียนบ้านกุดจับ อำเภอกุดจับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 4 พบว่า ก่อนการดำเนินการพัฒนาครูยังขาดความรู้ความเข้าใจ ขั้นตอนในการดำเนินงาน คือ ไม่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียนให้เป็นระบบ ข้อมูลไม่เพียงพอ ขาดการวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียนไม่มีข้อมูลนักเรียนในการให้คำปรึกษา หลังการดำเนินงานพัฒนาโดยการปฏิบัติการ (Action research) 4 ขั้นตอน ด้วยเครื่องมือ และใช้กลยุทธ์การสร้างสายสัมพันธ์ที่ดี (Establish rapport) ครุ่นาคู่มือไปใช้กับนักเรียนแบบมีส่วนร่วม กลยุทธ์การให้เด็กเข้าใจตนเอง (Self understand) การวางแผนการปฏิบัติ และติดตาม ส่งผลให้นักเรียนมีความสนใจ สนุกสนาน เข้าร่วมกิจกรรมเป็นอย่างดีและมาใช้บริการให้คำปรึกษาจากครูมากขึ้น

เสาวนีย์ พุดเพราะ (2548 : 136-147) ได้ศึกษาการพัฒนาการดำเนินงานแนะแนวโรงเรียนบ้านหนองหญ้ารังกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า ก่อนการดำเนินการพัฒนาการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนบ้านหนองหญ้ารังกา ไม่ได้จัดตามองค์ประกอบและดำเนินงานไม่ครบสมบูรณ์ เนื่องจากปัจจัยหลายด้าน คือ ด้านบุคลากรที่ขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ระบบงานไม่ชัดเจน ความไม่พร้อมด้านการจัดการ หลังจากได้ดำเนินการพัฒนาโดยใช้กลยุทธ์การฝึกอบรมทำให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานแนะแนวเพิ่มมากขึ้น สามารถดำเนินงานได้ครบทุกขั้นตอน และกลยุทธ์การนิเทศติดตาม ผู้ร่วมศึกษา



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

66

ค้นคว้านำความรู้ความเข้าใจไปดำเนินการแนะแนว ให้กับนักเรียนได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้นักเรียนเป็นคนดี มีความสุขในการดำรงชีวิตในปัจจุบัน

สถานู ชะอรัรมย์ (2548 : 158-166) ได้ศึกษาการพัฒนาการดำเนินงานแนะแนวโรงเรียนมหิตลออนุสรณ์ (สันติภาพพัฒนา) กิ่งอำเภอบ้านด่าน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 พบว่ามีการปรับปรุงการบริหารจัดการสายงานแนะแนวโดยการกระจายอำนาจความรับผิดชอบ คือ มีผู้รับผิดชอบด้านการสำรวจรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล 1 คน มีผู้รับผิดชอบงานบริการสนเทศด้าน การจัดปฐมนิเทศ จัดป๋ายนิเทศ เผยแพร่ข่าวสาร ปัจฉิมนิเทศและควบคุมดูแล การใช้สารสนเทศของที่ปรึกษาและครูประจำวิชา ครูแนะแนวจัดบริการสนเทศนอกห้องเรียนในรูปแบบการประชุมสัมพันธ์ข่าวสาร ครูที่ปรึกษาดำเนินการจัดกิจกรรมแนะแนว ในชั้นเรียนตามหลักสูตรมัธยมศึกษาให้นักเรียนได้รับข้อมูลด้านการศึกษา อาชีพ และข้อมูลพัฒนาส่วนตัว มีบุคลากรรับผิดชอบบริการให้คำปรึกษา 1 คน มีบุคลากรรับผิดชอบบริการจัดวางตัวนักเรียน เกี่ยวกับทุนการศึกษา การส่งต่อตัวนักเรียน จำนวน 1 คน มีบุคลากรรับผิดชอบงานบริการติดตามประเมินผลนักเรียน 1 คน โดยทั้งหมดมีการประสานงานในการทำงานแบบเป็นทีม

อุทัย โยชน์เมืองไพร (2548 : 205-216) ได้ศึกษาการพัฒนาการดำเนินงานแนะแนวด้านบุคลิกภาพ โรงเรียนบ้านห้วยทราย อำเภอมะยงดิ จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า การให้บริการแนะแนวด้านบุคลิกภาพของโรงเรียนมีคุณภาพและประสิทธิภาพ สามารถให้บริการสะดวก รวดเร็วเพิ่มมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการคัดกรองและแยกกลุ่มข้อมูลนักเรียนเพื่อการให้บริการด้านต่าง ๆ คือ บริการให้คำปรึกษา การบริการสารสนเทศเพื่อการพัฒนาบุคลิกภาพ การจัดวางตัวบุคคลเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ รวมไปถึงการบริการติดตามประเมินผลด้านบุคลิกภาพ ซึ่งต้องอาศัยข้อมูลรายบุคคลที่ผ่านการวิเคราะห์และคัดแยกกลุ่ม สามารถดำเนินการได้เป็นปัจจุบัน

## 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แจมบีน (Gambin-Pynn. 2000 : 845) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับนำเทคโนโลยีมาให้บริการแนะแนว จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ที่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาการให้บริการให้คำปรึกษาคด้วยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ โดยการเข้าระบบสืบค้นทาง World Wide Web (WWW) ผลการตรวจสอบพบว่า เป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ในการใช้แนะแนวการให้คำปรึกษาคำแนะนำของผู้ให้คำปรึกษาต้องพัฒนาไปสู่การใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานจุดประสงค์ทั้งหมดเพื่อจัดหารูปแบบการบริการให้คำปรึกษาที่หลากหลาย โดยการรวบรวมเครื่องมือเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์โดยเฉพาะแหล่งข้อมูลอินเทอร์เน็ตตามมาด้วยหนังสือที่มีความคิดหลากหลายเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการให้คำปรึกษา รายงานนี้สำรวจพื้นที่เฉพาะ ของเทคโนโลยีที่ผู้ให้คำปรึกษา





# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

67

นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาสามารถใช้ประโยชน์เพื่อเตรียมการบริการที่แตกต่างกันของนักเรียนผู้ปกครอง ครู และสมาชิกของโรงเรียนในชุมชนขนาดใหญ่

โคล (Cole. 2002 : 4138-A) ได้ศึกษากระบวนการจัดการการบริการงานแนะแนวที่ดีเยี่ยมของบุคลากรฝ่ายที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรทำความเข้าใจและยึดถือปฏิบัติในบทบาทของตัวเองอย่างต่อเนื่อง พบว่า การแนะแนวมีกระบวนการที่สำคัญที่มุ่งเน้นให้นักเรียนหรือนักเรียนได้รู้จักทุกด้าน เพราะการแนะแนวเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะพัฒนาให้เด็กได้รู้จักกับตนเองและเข้าใจตัวเองมากขึ้นที่สำคัญผู้บริหารต้องมีส่วนร่วมในการคิดวางแผนการจัดให้บริการแนะแนวที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

บารอน (Barron. 2003 : 4229-A) ได้ศึกษาการตรวจสอบความรู้ความเข้าใจและการสนับสนุนส่งเสริมรูปแบบการแนะแนวและการให้คำปรึกษาของครูแนะแนวในอลาบามา พบว่าครูแนะแนวที่มีความรู้ความเข้าใจมาตรฐานขั้นต่ำมีความแตกต่างกันในการให้การสนับสนุนส่งเสริมความแตกต่างในนัยสำคัญระหว่างครูแนะแนวที่ตอบว่าทราบและไม่ทราบ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่ง ประสบการณ์ ระดับการศึกษาและที่ตั้งของโรงเรียนและไม่มีความแตกต่าง ในนัยสำคัญระหว่างครูแนะแนวที่ตอบว่าให้การสนับสนุนส่งเสริมมาตรฐานต่างๆ บอกถึงวิธีที่เขาได้รับความรู้ นั้น ครูแนะแนว ที่ตอบว่าทราบและเข้าใจมาตรฐานต่างๆ แต่ไม่สนับสนุนบอกถึงอุปสรรคในการสนับสนุนมาตรฐานขั้นต่ำ

บิลล์ (Brill. 2003 : Unpaged) ได้ศึกษาการวางแผนของโรงเรียน : การติดตามประเมินผลความสำเร็จของนักเรียนที่ผ่านมา การค้นคว้าวิจัยนี้ศึกษาในเอกสารต่าง ๆ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงในด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่มีการแนะนำให้นักเรียนได้เข้าใจและในแนวทางปฏิบัติให้เรียนการศึกษาต่อให้กับนักเรียนทั้งในเอกสาร วารสาร และในอินเทอร์เน็ต ข่าวสารใหม่ ๆ ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถาม การสังเกต วิเคราะห์เอกสารและแบบสอบถาม การวิจัยนี้พบว่า ทฤษฎีต่าง ๆ ของการศึกษานั้น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงซึ่งโรงเรียนจึงต้องนำมาประยุกต์ใช้ในแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นแนวทางให้กับนักเรียน สิ่งที่จะเป็นผลดี คือทางโรงเรียนจะต้องทำอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เด็กได้เกิดความสนใจ เอาใจใส่ที่ถูกต้องในการศึกษาต่อนั้น เป็นกุญแจสำคัญของโรงเรียน ดังนั้น การติดตามผล การเปลี่ยนแปลงของนักเรียนนั้นถือ เป็นการปรับปรุงการเรียนรู้และแนวทางการแนะนำในรุ่นต่อ ๆ ไป

บูลย์ (Buley. 2003 : 4218-A) ได้ศึกษาบทบาทและผลกระทบใน 5 ห้องเรียน เกี่ยวกับการสำรวจการเรียน การศึกษาค้นคว้าวิจัยนี้ คือ การศึกษาต่อของนักเรียนและหาแนวทางในการเรียนการสอนที่ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและกระตุ้นให้นักเรียนมีความเข้าใจ ในการศึกษาต่อซึ่งในการวิจัยนี้โรงเรียนจะแบ่งแยกตามชั้น ตำรวจ บันทึกรประจำวัน ระเบียบวัดผล การวิจัยนี้



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

68

พบว่า ผลลัพธ์ของทางโรงเรียนนั้นมีผลต่อนักเรียนคือ นักเรียนมีความต้องการศึกษาต่อนักเรียน ต้องการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน ซึ่งสิ่งที่ได้นี้ได้แก่ การทำกิจกรรมร่วมกัน การทำงาน การพูดคุย การแลกเปลี่ยนความคิด เพื่อให้เกิดความไว้วางใจในด้านจิตใจ

มูชาโด (Muchado. 2003 : 2800-A) ได้ศึกษาการสำรวจความต้องการการบริการแนะแนว ในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในบอสวานา วิจัยเชิงคุณภาพถูกนำมาใช้ เพื่อหาความต้องการในการแนะแนวในโรงเรียน การเก็บรวบรวมข้อมูลอาศัย วิธีสัมภาษณ์ กลุ่มสนทนา การสังเกต และการบันทึกเทปคำตอบของกลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูลให้ข้อมูลเกี่ยวกับ โครงการให้คำปรึกษา และการแนะแนวในโรงเรียนในปัจจุบันปัญหาของนักเรียน สภาพการให้คำปรึกษาสภาพการฝึกอบรมในสถาบันการพลศึกษา ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนมีความกังวลเกี่ยวกับการสอบไม่ผ่าน การเลือกอาชีพที่ดี และวิธีการที่เขาได้รับการปฏิบัติและยังพบว่านักเรียนอ่อนไหวต่อปัญหาทุกชนิด ดังนั้นจึงจำเป็นต้องให้การสนับสนุน เพื่อให้พวกเขามีพลังในการต่อสู้กับปัญหาที่กำลังเปลี่ยนแปลงของสังคม ผู้ปกครอง และผู้ให้คำปรึกษามีความกังวลเกี่ยวกับสภาพแนะแนว และการให้คำปรึกษาในโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่บอกว่าการให้คำแนะนำในโรงเรียน ยังมีความจำเป็น และยังพบว่าวิชา แนะแนวและการให้คำปรึกษามีประโยชน์มากและครูแนะแนวจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรม

จากผลงานวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า การศึกษาการพัฒนา รูปแบบการบริหารงานแนะแนวแบบมีส่วนร่วม นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน สถานศึกษา จึงจำเป็นต้องจัดการบริหารงานแนะแนวแบบมีส่วนร่วม ให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของนักเรียน โดยให้ครอบคลุมกับการบริหารงานแนะแนวแบบมีส่วนร่วม ทั้ง 4 รูปแบบ ได้แก่ 1) การวางแผนงานแนะแนว 2) การปฏิบัติการแนะแนว 3) การติดตาม นิเทศ และประเมินผล และรายงานผลงานแนะแนว และ 4) การปรับปรุงงานแนะแนว ในฐานะผู้วิจัยเลือกศึกษาการพัฒนา รูปแบบการบริหารงานแนะแนวแบบมีส่วนร่วมใน โรงเรียนวัดรางจระเข้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ได้นำมาเป็นแนวทางในการวิจัย เพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานแนะแนวในโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

## 8. สรุปแนวคิดหลักการนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการศึกษาการพัฒนา รูปแบบการบริหารงานแนะแนวแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนวัดรางจระเข้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ตามกรอบแนวคิดของ พรรณราย ทวีพะยะประภา (2541 : 19-20) ; เรียมศรีทอง (2546 : 4-11) ; เขวาร์กษณ์ ปวงคำคง (2548 : 3-4) ; สมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

69

(2546 : 6) ; กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2545 : 5-6) ; นิตยา เรื่องแป้น (2544 : 85-87)  
ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผนงานแนะแนวแบบมีส่วนร่วม
2. การปฏิบัติการแนะแนวแบบมีส่วนร่วม
3. การติดตาม นิเทศ และประเมินผลและรายงานผลงานแนะแนวแบบมีส่วนร่วม
4. การปรับปรุงงานแนะแนวแบบมีส่วนร่วม