บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารการแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย และสรุปผลการวิจัย ตามลำดับ ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาปัญหาการบริหารการแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ใน 5 ด้าน

วิธีดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า โดยสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่รับผิดชอบงานแนะแนว ในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ใช้ประชากรทั้งหมด เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 58 คน ครูที่รับผิดชอบงานแนะแนว จำนวน 58 คน รวม 116 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบ เป็นลักษณะแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการบริหารการแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำนวน 5 ด้าน คือ การบริหารจัดการแนะแนว การบริหารบุคลากรแนะแนว การเสริมประสิทธิภาพการจัดหลักสูตรและการเรียนรู้โดยใช้หลักการแนะแนว การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อม และการนิเทศ ติดตามและประเมินผล ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยมีคำถามจำนวน 43 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

วิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ความถี่ และค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตารางพร้อมคำอธิบายประกอบ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัญหาการบริหารการแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ใน 5 ด้าน คือ การบริหารจัดการแนะแนว การบริหารบุคลากรแนะแนว การเสริมประสิทธิภาพการจัดหลักสูตร และการเรียนรู้โดยใช้หลักการแนะแนว การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อม และการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

5.1 สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยได้ ดังต่อไปนี้

5.1.1 ผลการวิจัยเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นชายมากกว่าหญิง คือ เป็นชาย 73 คน คิดเป็นร้อยละ 62.93 เป็นหญิง 43 คน คิดเป็นร้อยละ 37.07 รวม 116 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นชาย 51 คน คิดเป็นร้อยละ 43.97 เป็นหญิง 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.03 รวม 58 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ครูที่รับผิดชอบงานแนะแนว เป็นชาย 22 คน คิดเป็นร้อยละ 18.97 เป็นหญิง 36 คน คิดเป็นร้อยละ 31.03 รวม 58 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00

5.1.2 ผลการวิจัยปัญหาการบริหารการแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า

1) ด้านการบริหารจัดการแนะแนว

ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่รับผิดชอบงานแนะแนว อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การกำหนดพันธกิจของสถานศึกษาให้ครอบคลุมจุดมุ่งหมายของงานแนะแนว และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การจัดโครงสร้างการบริหารงานแนะแนว

ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดพันธกิจของสถานศึกษาให้ครอบคลุมจุดมุ่งหมายของงานแนะแนว และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดโครงสร้างการบริหารงานแนะแนว

ความคิดเห็นของครูที่รับผิดชอบงานแนะแนวอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ครอบคลุมจุดมุ่งหมายของงานแนะแนว และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การกำหนดแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการแนะแนวอย่างเป็นระบบ ชัดเจน

2) ด้านการบริหารบุคลากรแนะแนว

ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่รับผิดชอบงานแนะแนว อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างขวัญกำลังใจ สนับสนุนให้บุคลากรแนะแนวมีความก้าวหน้า และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การศึกษาหาความรู้ด้านการแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษา

ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประสานความ ร่วมมือกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาในการปฏิบัติงานแนะแนว และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การศึกษาหาความรู้ด้านการแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษา

ความคิดเห็นของครูที่รับผิดชอบงานแนะแนว อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างขวัญกำลังใจ สนับสนุนให้บุคลากรแนะแนวมีความก้าวหน้า และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การบริหารงานบุคคลที่ต้องการให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ด้านการเสริมประสิทธิภาพการจัดหลักสูตรและการเรียนรู้โดยใช้หลักการแนะแนว

ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่รับผิดชอบงานแนะแนว อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การดำเนินงานแนะแนวผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การส่งเสริมให้บุคลากรครูทุกคนใช้หลักจิตวิทยาในการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้

ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบูรณาการหลักการแนะแนวในทุกขั้นตอนตามภารกิจการจัดทำหลักสูตร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนตัดสินใจเลือกกิจกรรมแนะแนวอย่างอิสระ

ความคิดเห็นของครูที่รับผิดชอบงานแนะแนว อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนตัดสินใจเลือกกิจกรรมแนะแนวอย่างอิสระ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การส่งเสริมให้บุคลากรครูทุกคนใช้หลักจิตวิทยาในการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

4) ด้านการจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อม

ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่รับผิดชอบงานแนะแนว อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบริการแนะแนวทุกด้านสนองความต้องการของผู้เรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษา ที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประสานความร่วมมือกับแหล่งเรียนรู้ภายนอกเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษา ที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ความคิดเห็นของครูที่รับผิดชอบงานแนะแนว อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบริการแนะแนวทุกด้านสนองความต้องการของผู้เรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การขอความร่วมมือจากหน่วยงานบุคคลภายนอกเพื่อส่งเสริมการบริการแนะแนวด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อนักเรียนอย่างทั่วถึง

5) ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล

ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่รับผิดชอบงานแนะแนว อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การผดุงมาตรฐานการแนะแนวของสถานศึกษาไว้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดทำแผน/ปฏิทินการปฏิบัติการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลงานแนะแนวให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างมาตรฐานการแนะแนวของสถานศึกษา โดยทุกฝ่ายมีส่วนเกี่ยวข้อง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การใช้หลักการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลในการดำเนินงานแนะแนวได้อย่างเหมาะสม

ความคิดเห็นของครูที่รับผิดชอบงานแนะแนว อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การผดุงมาตรฐานการแนะแนวของสถานศึกษาไว้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดทำแผน/ปฏิทินการปฏิบัติการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลงานแนะแนวให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

5.1.3 แบบสอบถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

5.2 อภิปรายผล

ผู้วิจัยนำสาระที่สำคัญมาอภิปรายผล ดังนี้

5.2.1 จากผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารการแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่รับผิดชอบงานแนะแนวในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่รับผิดชอบงานแนะแนวขาดความรู้ ความเข้าใจในหลักจิตวิทยาการแนะแนว การที่จะดำเนินงานแนะแนวให้ประสบความสำเร็จมิใช่เพียงรู้จักว่าการแนะแนวคืออะไร หลักการที่สำคัญของการแนะแนวมีอะไรบ้าง หรือเทคนิคในการแนะแนวเป็นอย่างไร การที่จะเข้าถึงธรรมชาติของมนุษย์ที่มีความแตกต่างกัน ทั้งวัย ความถนัด ความสนใจ และสาเหตุของพฤติกรรมของแต่ละบุคคล จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ กรมวิชาการ (2545, หน้า 7) ที่กล่าวว่า งานแนะแนวจะประสบความสำเร็จต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ นั่นคือการใช้องค์ความรู้ทางจิตวิทยา และที่เป็นปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ สถานศึกษาขาดแคลนบุคลากรครู ซึ่งบุคลากรครูปฏิบัติหน้าที่หลัก คือ รับผิดชอบในด้านการเรียนการสอน จึงทำให้เวลาที่ใช้สำหรับปฏิบัติงานแนะแนวมีน้อยลง สถานศึกษาบางแห่งมีผู้เรียนแต่ละห้องเรียนจำนวนมาก จึงใช้วิธีการคัดแยกผู้เรียนเป็นห้องเรียน คือเรียนเก่ง เรียนดี อยู่ในห้องเรียนเดียวกัน และผู้เรียน เรียนไม่เก่ง เรียนไม่ดี อยู่ห้องเรียนเดียวกัน เมื่อเป็นเช่นนี้บุคลากรครูจึงต้องการเป็นที่ปรึกษา หรือให้การแนะแนวห้องเรียนที่ ผู้เรียน เรียนเก่ง เรียนดี ส่วนห้องเรียนที่ผู้เรียน เรียนไม่เก่ง เรียนไม่ดี ก็ไม่สนใจว่าผู้เรียนจะเป็นอย่างไร ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่รับผิดชอบงานแนะแนว ควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เลือกตามความต้องการ โดยให้คำนึงถึงประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ มากกว่าคำนึงถึงชื่อเสียงของตนเอง และ สถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 หมวด 2 มาตรา 22 ที่กล่าวว่า การปฏิบัติต่อเด็กไม่ว่ากรณีใดๆ ให้คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของเด็กเป็นสำคัญ และไม่ให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2548, หน้า 435) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เผด็จ ภู่ประจำศิลป์ (2542, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการจัดบริการแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรจบ แต้มทอง (2545, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ดังรายละเอียด ดังนี้

ด้านการจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อม ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาไม่กระตุ้น ยั่วยุ ส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูประเมินตนเอง เกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศในห้องเรียน และใช้ผลการประเมินเป็นแนวทางในการพัฒนาการสร้างบรรยากาศในห้องเรียน เพราะการสร้างบรรยากาศในห้องเรียนจะเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จ เป็นการส่งเสริมการพัฒนานักเรียนรอบด้านคือ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ การอยู่ร่วมกันในห้องเรียน ให้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นผู้นำ ผู้ตามที่ดี และสถานศึกษาขาดงบประมาณในการบริหารจัดการ เนื่องจากกระทรวงศึกษาธิการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยพิจารณาเป็นค่าใช้จ่ายรายหัวตามจำนวนนักเรียนในสถานศึกษานั้น ซึ่งไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ และแม้ว่าจะมีการดำเนินการระดมทรัพยากรแล้วก็ยังไม่เพียงพอ เนื่องจากสภาพบริบทของสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียน และบุคคลในชุมชนประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป มีฐานะยากจน จึงทำให้ขาดสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และห้องที่ใช้เป็นห้องแนะแนว สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมทรง ทิพยไกรศร (2537, หน้า 87) ที่ได้กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริม และสนับสนุนได้อย่างดี คือ เรื่องสถานที่ และอุปกรณ์ สิ่งเหล่านี้จะเป็นเครื่องช่วยส่งเสริมให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นคือ การบริการแนะแนวทุกด้าน สนองความต้องการผู้เรียน ทั้งนี้เป็นเพราะปัญหาสังคม ที่ติดกระแสวัตถุนิยม ส่งผลทำให้ค่านิยม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนเปลี่ยนไป ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการดำรงชีวิตของคน ทุกเพศ ทุกวัย ทำให้บุคคลไม่รู้จักตนเอง และสภาพแวดล้อมที่ดีพอ ขาดความตระหนักในคุณค่าของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งสอดคล้องกับกรมวิชาการ (2545, หน้า 2) ที่กล่าวว่า บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นคือ การจัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ทั้งนี้เป็นเพราะบรรยากาศที่ดี การเรียนการสอนที่อบอุ่น ผู้เรียนจะมีความสุขที่จะเรียนรู้ (กรมวิชาการ, 2545, หน้า 27)

ด้านการนิเทศติดตาม และประเมินผล ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศติดตาม และประเมินผลที่ไม่ต่อเนื่อง ไม่ครบทุกด้าน ไม่เป็นระบบ ไม่นำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุง และด้วยสาเหตุผู้บริหารสถานศึกษามีภาระกิจงานราชการมาก ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมอบหมายให้ผู้ที่

รับผิดชอบกิจกรรมแนะแนวประเมินผลด้วยตนเอง ผลการประเมินจึงอาจเกิดความผิดพลาดคลาดเคลื่อน ไม่ครอบคลุม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวู๊ดคอด (Woodcock, 1989, p. 75-116) ที่ได้กล่าวว่าอุปสรรคที่ขัดขวางการเกิดวัตถุประสงค์ และเห็นด้วยกับเป้าหมายคือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพราะถ้าประเมินโดยผู้ที่รับผิดชอบโครงการแล้ว ผลการประเมินอาจมีความผิดพลาด

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นคือ การผดุงมาตรฐานการแนะแนวของสถานศึกษาไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะงานแนะแนวในสถานศึกษาเป็นงานค่อนข้างใหญ่ ซับซ้อน มีข้อควรพิจารณาหลายประการ ต้องใช้เวลา และบุคลากรหลายฝ่าย ยิ่งมีการปรับเปลี่ยนบุคลากรบ่อย สาเหตุการย้ายเพื่อไปรับตำแหน่งใหม่ จึงต้องใช้เวลาทำความเข้าใจในระบบของงานแนะแนว จึงกระทบกับงานแนะแนวที่จะต้องใช้ความเข้าใจและความต่อเนื่องในการดำเนินงาน (กรมวิชาการ, 2546, หน้า 168)

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นคือ การจัดทำแผน/ปฏิทินการปฏิบัติการนิเทศติดตามและประเมินผลงานแนะแนวให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารไม่ชัดเจนในการจัดทำแผนปฏิบัติงานแนะแนว ไม่ให้โอกาสครูที่รับผิดชอบงานแนะแนว และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการวางแผน จึงทำให้ขาดความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน จึงไม่ให้ความสำคัญ ความสนใจ การประสานสัมพันธ์งานแนะแนวจึงเกิดปัญหา (วิลาวัลย์ ไพโรจน์, 2540, หน้า 43)

5.2.2 จากผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารการแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาไม่เข้าใจ และไม่สามารถกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการแนะแนวในสถานศึกษาได้เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรจบ แต้มทอง (2545, บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่าการดำเนินงานแนะแนวเป็นหน้าที่ของครูแนะแนว ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเพียงผู้สนับสนุนส่งเสริมนโยบาย เพื่อให้การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนประสบผลสำเร็จเท่านั้น

เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ดังรายละเอียด ดังนี้

ด้านการบริหารบุคลากรแนะแนว ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ทั้งนี้เป็นเพราะขาดปัจจัยที่จำเป็นในการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ และการจัดการ สอดคล้องกับ ปรีชา คัมภีรปกรณ์ (2541, หน้า 10) ที่กล่าวว่า การบริหารงานแนะแนวจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพ และปริมาณเพียงพอ ต้องได้รับงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานมากพอ ต้องมีวัสดุ สิ่งของตามความต้องการของโครงการ และจะต้องมีระบบบริหารที่ดีและมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมทรง ทิพยไกรศร (2537, หน้า 88) ที่กล่าวว่า การที่จะให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแนะแนวขึ้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง

คำนึงถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวกับตัวผู้มาปฏิบัติการให้บริการแนะแนว ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรมีความสำคัญมากที่สุดในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นคือ การประสานความร่วมมือกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาในการปฏิบัติงานแนะแนว ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำ คือการรักษาหรือประสานให้สมาชิกอยู่ร่วมกัน ปฏิบัติภาระกิจของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ และอำนวยให้เกิดการสัมพันธ์ในกลุ่ม ไม่จูงใจที่จะชักนำพฤติกรรมของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาในการปฏิบัติงานแนะแนวให้บรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับแนวคิดของกรมวิชาการ (2546, หน้า 115) ที่กล่าวว่ากุญแจดอกสำคัญที่จะทำให้งานแนะแนวประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายคือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการบริหารบุคลากรทั้งด้านการคัดสรร การพัฒนา การเสริมแรง การสร้างขวัญกำลังใจ ตลอดจนการประสานความร่วมมือกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น คือ การศึกษาหาความรู้ด้านการแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาไม่ให้ความสำคัญในการศึกษา อบรม ดูงานด้านการแนะแนว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรัล สุขก้องวารี (2519, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัญหาในการจัดบริการแนะแนวของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารและครูแนะแนวที่ได้รับการอบรมมาอย่างดี จะพบปัญหาน้อยกว่าผู้บริหารและครูแนะแนวที่ได้รับการศึกษา อบรมมาน้อย

ด้านการนิเทศติดตาม และประเมินผล ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ ทั้งนี้เป็นเพราะไม่นิเทศ ติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และไม่นำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาระบบการบริหารจัดการแนะแนวให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น คือ การสร้างมาตรฐานการแนะแนวของสถานศึกษาโดยทุกฝ่ายมีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งนี้เป็นเพราะไม่มีหลักสูตรการแนะแนวที่กำหนดแนวทางกิจกรรมการเรียนรู้อย่างชัดเจน สถานศึกษาต้องกำหนดหลักสูตรการแนะแนวให้สอดคล้องกับ หลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งในการที่จะสามารถจัดหลักสูตรการแนะแนวให้สอดคล้องกันนั้น เป็นเรื่องที่ต้องใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญอย่างมาก ต้องใช้ผลที่ได้จากการวิจัยเป็นแนวทางในการจัดทำ ซึ่งในเรื่องนี้ยังเป็นปัญหาเพราะผู้บริหารไม่มีความรู้ ความเข้าใจในการทำวิจัย สอดคล้องกับแนวคิดของ วู๊ดคอด (Woodcock, 1989, p. 75-116) ที่กล่าวว่า ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ ถ้าไม่ได้ร่วมกันทำความเข้าใจ

อย่างชัดเจนในหลักสูตร และเป้าหมายก็จะส่งผลต่อการทำงาน และผลงานที่ทำออกมาจะไม่สนองเป้าหมาย

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นคือ การใช้หลักการนิเทศติดตาม และประเมินผล ในการดำเนินงานแนะแนวได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้เป็นเพราะ สถานศึกษาขาดบุคลากรที่มีความรู้ทางการแนะแนวโดยตรง จึงทำให้การดำเนินงานนิเทศ ติดตาม และประเมินผลไม่เป็นระบบ ครบทุกด้าน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539, หน้า 38) กล่าวว่า สถานศึกษาทุกระดับขาดบุคลากรที่มีความรู้ทางการแนะแนวโดยตรง ถึงแม้บางโรงเรียนจะมีบ้าง แต่ก็มีปริมาณไม่เพียงพอ

5.3.3 จากผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารการแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูที่รับผิดชอบงานแนะแนว โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีภาระกิจที่ต้องรับผิดชอบงานบริหารทุกฝ่าย ซึ่งที่กำหนดไว้ในการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลมีอยู่ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งงานบริหารวิชาการจะต้องวัดและประเมินผลใน 4 ด้าน คือ ด้านสาระการเรียนรู้ และสาระเพิ่มเติม ด้านการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนสื่อความ ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน อีกทั้งการศึกษาที่ปฏิบัติเหมือนให้ความสำคัญกับคนเก่ง มากกว่าคนดี ดังจะเห็นได้จากการสอบแข่งขันเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การวัดและประเมินผลระดับชาติที่กำหนดให้มีการวัดและประเมินผลในด้านสาระการเรียนรู้เท่านั้น คือสาระภาษาไทย สาระคณิตศาสตร์ สาระวิทยาศาสตร์ และสาระภาษาต่างประเทศ ส่วนการวัดและประเมินผลด้านการแนะแนว จะวัดและประเมินผลเพียงใช้เกณฑ์ ผ่าน หรือ ไม่ผ่าน และไม่ใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการพิจารณาผู้เรียนเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จึงทำให้การดำเนินการแนะแนวขาดความสำคัญ ขาดการเสริมแรง การดำเนินงานแนะแนวจึงไม่สมบูรณ์ สอดคล้องกับแนวคิดของบรรจบ แต้มทอง (2545, หน้า 42) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารและครูที่รับผิดชอบงานแนะแนวส่วนใหญ่ไม่มีวุฒิทางด้านการแนะแนวโดยตรง ผู้บริหารรับผิดชอบงานบริหารโรงเรียนหลายด้าน หลายโครงการ

เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ดังรายละเอียด ดังนี้

ด้านการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นๆ ทั้งนี้เป็นเพราะขาดปัจจัยในการบริหารได้แก่ คน เงิน วัสดุ และการจัดการ ผู้บริหารสถานศึกษาจะให้ความสำคัญกับการจัดการมากกว่าครู ส่วนครูจะให้ความสำคัญกับงานปฏิบัติด้านการเรียนการสอนมากกว่าที่จะให้ความสำคัญกับการจัดการ โดยเฉพาะการจัดบรรยากาศ

และสภาพแวดล้อม ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับงบประมาณที่จะต้องใช้ในการดำเนินการ สถานศึกษาก็มีข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณไม่สามารถอนุมัติงบประมาณตามที่ผู้รับผิดชอบงานแนะแนวเสนอขออนุมัติได้ จึงส่งให้ปัญหาด้านการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับแนวคิดของ สมทรง ทิพยไกรศร (2537, หน้า 137) ที่กล่าวว่า โรงเรียนขาดความพร้อมเรื่องกำลังคน งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ห้องเรียน และเวลาที่จะปฏิบัติงานในด้านนี้ การดำเนินงานก็จะไม่ประสบผลดีเท่าที่ควร

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น คือ การบริการทุกด้านสนองความต้องการของผู้เรียน ทั้งนี้เป็นเพราะบุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบ และขาดความตระหนักในคุณค่าของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น คือ การขอความร่วมมือจากหน่วยงานบุคคลภายนอกเพื่อส่งเสริมการบริการแนะแนวด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อนักเรียนอย่างทั่วถึง ทั้งนี้เป็นเพราะขาดการประสานงานเพื่อขอความร่วมมือจากองค์กร เอกชน สอดคล้องกับแนวคิดของ กรมวิชาการ (2545, หน้า 4) ที่กล่าวว่า บุคลากรที่รับผิดชอบงานแนะแนวทุกระดับ ส่วนใหญ่ยังขาดความรู้และทักษะในการผลิตสื่อ เพื่อประชาสัมพันธ์การแนะแนว ขาดการประสานงานเพื่อขอความร่วมมือ ตลอดจนขาดการประชาสัมพันธ์งานแนะแนวระหว่างพ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชน

ด้านการนิเทศติดตาม และปรีเมินผล ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ ทั้งนี้เป็นเพราะขาดความต่อเนื่อง ความเป็นระบบในการดำเนินงาน ไม่นำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุง พัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษามีภารกิจงานราชการมาก ครูที่รับผิดชอบงานแนะแนว ต้องรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนในสาระการเรียนรู้อื่นด้วย

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น คือ การผดุงมาตรฐานการแนะแนวของสถานศึกษาไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะงานการแนะแนวในสถานศึกษาเป็นงานค่อนข้างใหญ่ ซับซ้อน มีข้อควรพิจารณาหลายประการ ต้องใช้เวลา และบุคลากรหลายฝ่าย สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่รับผิดชอบงานแนะแนวในภาพรวม ที่พบว่า การผดุงมาตรฐานการแนะแนวของสถานศึกษาไว้อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น คือ การจัดทำแผน/ปฏิทินการปฏิบัติการนิเทศติดตามและประเมินผลงานแนะแนวให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ทั้งนี้เป็นเพราะไม่มีแผนปฏิบัติการแนะแนวที่ชัดเจน

เครือข่ายการแนะแนวยังทำงานไม่เป็นระบบ ขาดการมีส่วนร่วมของสังคม และขาดการกำกับติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1) จากผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารการแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่รับผิดชอบงานแนะแนว ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อม ผลการวิจัยพบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเพิ่มบทบาทในการบริหารการแนะแนวในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ให้ความรู้ สร้างความเข้าใจ ให้เห็นความสำคัญของการจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยการจัดประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน จากสถานศึกษาที่เป็นต้นแบบ ที่ประสบผลสำเร็จในด้านกิจกรรมแนะแนว เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจ กระตือรือร้นในการดำเนินงานแนะแนว โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องสนับสนุนในเรื่อง วัสดุ อุปกรณ์ ห้องแนะแนว งบประมาณ และจัดให้ครูที่ทำหน้าที่แนะแนวมีเวลาสำหรับการแนะแนวเพิ่มขึ้น

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น คือ การบริการแนะแนวทุกด้านสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรวบรวมข้อมูลสภาพความต้องการของผู้เรียน และวางแผนจัดกิจกรรมแนะแนวให้ครอบคลุมภาระงานแนะแนว ใน 5 บริการหลัก คือ บริการสำรวจข้อมูล บริการสนเทศ บริการให้คำปรึกษา บริการจัดวางตัวบุคคล และบริการติดตาม และประเมินผล รวมถึงขอบข่ายการแนะแนวใน 3 ด้าน คือ แนะแนวการศึกษา แนะแนวอาชีพ และการแนะแนวเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ ให้ความรู้ความเข้าใจในแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

2) จากผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารการแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการบริหารบุคลากรแนะแนว ผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องศึกษาทักษะในการบริหารบุคลากรทั้งด้านการคัดสรร การพัฒนา การเสริมแรง การสร้างขวัญกำลังใจ คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และบุคลิกภาพที่เหมาะสมทำหน้าที่ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา ครูประจำชั้น ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความรู้เพิ่มเติม ในเรื่องจิตวิทยาและการแนะแนว ส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจอันดีระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน จัดให้มีการประชุมสัมมนาระหว่างโรงเรียน

กับ ผู้ปกครองนักเรียน เพื่อให้กระบวนการแนะแนวบรรลุวัตถุประสงค์ เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ผู้เรียนอย่างแท้จริงต่อไป

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น คือ การประสานความร่วมมือกับบุคลากรทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา ในการปฏิบัติงานแนะแนว ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างเครือข่ายการแนะแนว โดยการประชุมสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อกำหนดทิศทางการแนะแนว และประชาสัมพันธ์งานแนะแนวให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

3) จากผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารการแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูที่รับผิดชอบงานแนะแนว ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อม ผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรสนับสนุนในเรื่องวัสดุ อุปกรณ์ ห้องแนะแนว งบประมาณ และจัดให้ครูที่ทำหน้าที่แนะแนวมีเวลาสำหรับการแนะแนวเพิ่มขึ้น

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นคือ การบริการแนะแนวทุกด้านสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรวบรวมข้อมูลสภาพความต้องการของผู้เรียน และวางแผนจัดกิจกรรมแนะแนวให้ครอบคลุมภาระงานแนะแนวใน 5 บริการหลัก คือ บริการสำรวจข้อมูล บริการสนเทศ บริการให้คำปรึกษา บริการจัดวางตัวบุคคล และบริการติดตาม และประเมินผล รวมถึงขอบข่ายการแนะแนวใน 3 ด้าน คือ แนะแนวการศึกษา แนะแนวอาชีพ และการแนะแนวเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ ให้ความรู้ความเข้าใจในแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

จะมีประโยชน์อะไร ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีเพียงความรู้สึกดีๆ ต่อการแนะแนว เห็นว่างานแนะแนวสำคัญ และมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการแนะแนวอย่างถ่องแท้ แต่มิได้นำหลักการ และกระบวนการแนะแนวสู่การปฏิบัติจริงในสถานศึกษา ดังนั้น ความสำเร็จที่แท้จริงของการแนะแนว คือ ท่านผู้บริหารสถานศึกษาผู้เป็นหัวใจของการบริหารจัดการแนะแนวในสถานศึกษา ผลสำเร็จของงานแนะแนวมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย

1) ควรศึกษาปัญหาการบริหารการแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อม

2) ควรศึกษาปัญหาการบริหารการแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 และเขต 2

3) ควรศึกษาปัญหาของการบริหารการแนะแนวของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดอื่นๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์