

การบริหารงานแนะแนวเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษาภาครัฐ
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร*
GUIDANCE ADMINISTRATION TO INCREASE THE EFFICIENCY OF PUBLIC
EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE OFFICE OF THE VOCATIONAL
EDUCATION COMMISSION, BANGKOK

ภาคภูมิ พุ่มโพธิ์ทอง, ทศพร เกตุพนอม *

Pakpoom Pumpothong, Thasporn Kettanom *

คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Faculty of Education, Siam Technology College, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: kettanom23@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและหาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานแนะแนวเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน โดยการเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากรางของเครื่องใช้และมอร์แกน จากนั้นใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ชั้นเรียนเป็นชั้นและสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67 - 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานแนะแนวเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษาภาครัฐ จำนวน 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนี้ 1) ด้านการกำหนดนโยบายและแผนงานแนะแนว 2) ด้านการกำกับติดตามและการนิเทศ 3) ด้านการประเมินผลและการปรับปรุงงานแนะแนว 4) ด้านการนำนโยบายและแผนงานไปสู่การปฏิบัติและ 5) ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมแนะแนว มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ 1) ด้านการกำหนดนโยบายและแผนงานแนะแนว ควรมียุทธศาสตร์และแผนงานแนะแนวที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง 2) ด้านการกำกับติดตามและการนิเทศควรมีการมอบหมายหน้าที่ให้ชัดเจนร่วมกับการติดตามผลและประเมินผลเป็นระยะ 3) ด้านการประเมินผลและการปรับปรุงงานแนะแนว ควรแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศกำหนดเกณฑ์ กำหนดปฏิทินการนิเทศและควรมีการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ 4) ด้านการนำนโยบายและแผนงานไปสู่การปฏิบัติ ควรสนับสนุนเกี่ยวกับความรู้ ทักษะและขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน 5) ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมแนะแนว ควรมีการประเมินตามเกณฑ์ ตรงวัตถุประสงค์และทุกฝ่ายควรมีส่วนร่วมในการคิดการตัดสินใจ

คำสำคัญ: การบริหาร, งานแนะแนว, สถานศึกษาภาครัฐ, อาชีวศึกษา

Abstract

This research aims to study and find ways to develop guidance administration to increase the efficiency of government educational institutions. Under the Office of the Vocational Education

* Received January 3, 2025; Revised January 15, 2025; Accepted January 22, 2025

Commission, Bangkok. Sample group: 320 people by comparing the sample proportions from Krejci and Morgan's tables. Then stratified random sampling was using. Using classes as layers and simple randomization using a lottery method. The tools used were questionnaires and interviews. It has a consistency index ranging from 0.67-1.00 with a confidence value of 0.84. Statistics used in data analysis include percentage, mean, standard deviation, and content analysis. The research results found that guidance management to increase the efficiency of government educational institutions in 5 areas, overall at a high level as follows: 1) Policy setting and guidance plans, 2) Monitoring and supervision, 3) Evaluation and improvement of guidance work, 4) Putting policies and plans into practice, and 5) Promotion and support of guidance activities. There was development guidelines as follows: 1) Policy setting and guidance plans, there should be policies and guidance plans that result from the participation of all parties and can be put into practice. 2) Monitoring and supervision, duties should be clearly assigned along with periodic follow-up and evaluation. 3) Evaluation and improvement of guidance work, a supervision committee should be appointed, criteria should be set, a supervision calendar should be established and there should be regular supervision. 4) Putting policies and plans into practice, should support knowledge resources and morale for workers. 5) Promotion and support of guidance activities should be evaluated according to criteria meets the objective and all parties should be involved in thinking and making decisions.

Keywords: Administration, Guidance Work, Public Educational Institutions, Vocational Education

บทนำ

สังคมปัจจุบันมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี ต่าง ๆ ได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและผันผวนตลอดเวลา ก่อให้เกิดทั้งผลดีและผลเสียนานาประการ ส่วนที่เป็นผลดีมักเกิดกับผู้ที่มีความสามารถปรับตัวได้ดี มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องชัดเจนและสามารถแยกแยะได้อย่างมีประสิทธิภาพก็สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข ส่วนผลเสียนั้นมักเกิดกับผู้มีปัญหา ในการปรับตัวและขาดข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องโดยเฉพาะกับเยาวชนซึ่งเป็นช่วงวัยที่ยังขาดประสบการณ์ชีวิต จึงเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาและสถาบันครอบครัว ควรให้ความสำคัญและร่วมมือกัน เพื่อให้เยาวชนได้รับการพัฒนาพร้อมที่จะเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของชาติได้ต่อไปในอนาคต ประกอบกับความเจริญทางด้านเทคโนโลยีมากมาย ที่ทำให้เกิดปัญหาทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา การว่างงาน การเลือกอาชีพ การเตรียมตัวคนเพื่อออกไปเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จึงตกเป็นภาระหน้าที่ของสถานศึกษาที่ต้องจัดให้มีการแนะแนวขึ้นในสถานศึกษา (บรรจบ บุญจันทร์, 2566)

เยาวชนช่วงวัยรุ่นเป็นวัยของการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ เป็นช่วงระยะเวลาคาบเกี่ยวระหว่างความเป็นเด็ก ต่อเนื่องกับความเป็นผู้ใหญ่ นับเป็นเวลาหัวเลี้ยวหัวต่อของชีวิต วัยรุ่นที่ประสบความสำเร็จในการรู้จักและเข้าใจตนเองได้ก่อนที่จะผ่านช่วงวัยรุ่นจะทำให้เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดี มีการตัดสินใจที่ถูกต้องมากขึ้นโดยรู้ว่า ตนเองเหมาะสมกับอะไรในแต่ละสภาวะรวมทั้งมีความสามารถที่จะทำตามมาตรฐานของตนเองและมาตรฐานของสังคมที่เขาอาศัยอยู่ อีกทั้งสามารถปรับตัวได้ดี ส่วนวัยรุ่นที่ไม่สามารถรู้จักและเข้าใจตนเองได้นั้นจะทำให้สับสนเกี่ยวกับตนเอง จะไม่สามารถแสดงบทบาทที่เหมาะสมกับตนเองได้ถูกต้อง ขาดความเป็นตัวของตัวเอง มีปัญหาบุคลิกภาพและไม่สามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข (นิรันดร์ จุลทรัพย์, 2566)



การแนะแนวในสถานศึกษาภาครัฐมีไว้เพื่อบริการผู้เรียนที่ต้องการความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนให้รู้จักเข้าใจตนเองและสภาพแวดล้อม สามารถตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่าง ๆ วางแผนชีวิตได้อย่างเหมาะสมและพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข การแนะแนวได้เข้ามามีบทบาทในการศึกษามากขึ้น เนื่องจากการแนะแนวมีจุดมุ่งหมายและหลักการที่สอดคล้องหรือเหมือนกันกับจุดมุ่งหมายของการศึกษา คือ การช่วยให้เยาวชนของชาติเป็นผู้ที่คิดเป็น ทำเป็นและแก้ปัญหาเป็น โดยเน้นให้ผู้เรียนได้รับการส่งเสริมพัฒนาในทุก ๆ ด้าน มุ่งสนองความต้องการและความสนใจของผู้เรียน การที่วิชาการแนะแนวหรือจิตวิทยาการแนะแนวเข้ามามีบทบาทในการศึกษามากขึ้นเพราะเยาวชนเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อประเทศชาติและจะเติบโตเป็นผู้ใหญ่ในอนาคต ซึ่งต้องรับผิดชอบประเทศชาติต่อไป จึงสมควรได้รับการส่งเสริมพัฒนาทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคมและจิตใจ เพื่อช่วยให้เยาวชนเหล่านั้นสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมที่มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอยู่ตลอดเวลาได้อย่างมีความสุขและเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติเป็นที่พึงประสงค์ของประเทศชาติ (กฤตวรรณ คำสม, 2565)

รายงานผลการดำเนินงานปีการศึกษา 2565 พบว่า ปัญหาของอาชีวศึกษาที่กำลังเผชิญอยู่มีทั้งปัญหาผู้เรียนเข้าสู่ระบบอาชีวศึกษาน้อยลง ปัญหาภาพลักษณ์ของผู้เรียนอาชีวศึกษาที่มักก่อเหตุทะเลาะวิวาทกันอยู่เป็นประจำ ปัญหาการออกกลางคันของผู้เรียนโดยสาเหตุการออกกลางคันส่วนใหญ่ เกิดจากปัญหาครอบครัว ยาเสพติดและการก่อคดีต่าง ๆ อีกทั้งครูแนะแนวส่วนใหญ่ไม่ได้จบการศึกษาด้านการแนะแนว ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการให้คำแนะนำที่เหมาะสมแก่ผู้เรียน ปัญหาด้านการบริหารจัดการแนะแนวในสถานศึกษาส่วนใหญ่จัดระบบการบริหารงานแนะแนวตามสภาพของแต่ละแห่ง ไม่มีแผนงานโครงการที่ชัดเจน ขาดการกำหนดบทบาทให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดบริการแนะแนว ขาดระบบการติดตามงานและการรายงานผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารขาดทักษะการบริหารจัดการ ขาดบุคลากรในการแนะแนวโดยตรง ขาดสื่อและเครื่องมือที่จำเป็นในการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนไม่เพียงพอกับความต้องการของสถานศึกษา ขาดการวิเคราะห์ข้อมูลในการนำผลไปใช้ในการพัฒนา ขาดความพร้อมและไม่ครอบคลุมในการจัดบริการแนะแนว จึงเห็นได้ว่าการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษาภาครัฐ มีปัญหาที่หลากหลาย โดยเฉพาะพฤติกรรมกรรมการบริหารงานแนะแนวของผู้บริหารที่ไม่ให้ความสำคัญงบประมาณไม่เพียงพอบุคลากรน้อย ขาดความรู้และประสบการณ์ การจัดบริการแนะแนวไม่ครอบคลุมซึ่งสิ่งเหล่านี้ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้การบริหารงานแนะแนวไม่ประสบผลสำเร็จและไม่มีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2565)

จากที่กล่าวมาข้างต้นด้วยเหตุผลแนวคิดและหลักการดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานแนะแนวเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา ภาครัฐให้มีประสิทธิภาพอันพึงประสงค์และตอบสนองต่อความต้องการกำลังคนสายอาชีพในการพัฒนาประเทศชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานแนะแนวเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานแนะแนวเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษา ภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,850 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 320 คน โดยการเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R.V. & Morgan, D.W., 1970) จากนั้นใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น (Strata) และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับฉลาก

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานแนะแนวทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยมปฏิบัติการ โดยสร้างเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index: IOC) ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00 นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครูของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, L. J., 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขแล้ว นำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้าน ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการกำหนดนโยบายและแผนงานแนะแนว 2) ด้านการกำกับติดตามและการนิเทศ 3) ด้านการประเมินผลและการปรับปรุงงานแนะแนว 4) ด้านการนำนโยบายและแผนงานไปสู่การปฏิบัติและ 5) ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมแนะแนว มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ (Interview Form) โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีคุณสมบัติดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 5 ปี เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานแนะแนว

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดนโยบายและแผนงานแนะแนว 2) ด้านการนำนโยบายและแผนงานไปสู่การปฏิบัติ 3) ด้านการกำกับติดตามและการนิเทศ 4) ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมแนะแนว 5) ด้านการประเมินผลและการปรับปรุงงานแนะแนว ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าลิเคิร์ต (Likert, R., 1967) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.84 ตอนที่ 3 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานแนะแนวเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากการให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามออนไลน์ทาง google form จำนวน 320 คน ได้แบบสอบถามกลับคืนมาครบ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ วิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์การบริหารงานแนะแนวเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วน



เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารงานแนะแนวเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ด้วยการสัมภาษณ์โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องการบริหารงานแนะแนวเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การบริหารงานแนะแนวเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารงานแนะแนวเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	การบริหารงานแนะแนว	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	การกำหนดนโยบายและแผนงานแนะแนว	4.42	0.49	มาก	1
2	การนำนโยบายและแผนงานไปสู่การปฏิบัติ	4.36	0.51	มาก	4
3	การกำกับติดตามและการนิเทศ	4.38	0.49	มาก	2
4	การส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมแนะแนว	4.35	0.49	มาก	5
5	การประเมินผลและการปรับปรุงงานแนะแนว	4.37	0.48	มาก	3
รวม		4.38	0.49	มาก	

จากตารางที่ 1 การบริหารงานแนะแนวเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$ S.D.= 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการกำหนดนโยบายและแผนงานแนะแนว ($\bar{X} = 4.42$, S.D.= 0.49) ด้านการกำกับติดตามและการนิเทศ ($\bar{X} = 4.38$ S.D.= 0.49) ด้านการประเมินผลและการปรับปรุงงานแนะแนว ($\bar{X} = 4.37$, S.D.= 0.48) ด้านการนำนโยบายและแผนงานไปสู่การปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.36$, S.D.= 0.51) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมแนะแนว ($\bar{X} = 4.35$, S.D.= 0.49)

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานแนะแนวเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร จากผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเห็นพ้องต้องกันได้แนวทางในการพัฒนาต่าง ๆ ดังนี้

ด้านการกำหนดนโยบายและแผนงานแนะแนว ผลการศึกษาพบว่า ควรมีนโยบายและแผนงานแนะแนวที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับนโยบายและแผนของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาซึ่งมีลำดับความสำคัญเร่งด่วน

ด้านการกำกับติดตามและการนิเทศ ผลการศึกษาพบว่า ควรมีการมอบหมายหน้าที่ให้ชัดเจน ร่วมกับการติดตามผลและประเมินผลเป็นระยะ เน้นการสื่อสารและประสานงานอย่างเป็นระบบ สามารถปรับเปลี่ยนแผนและแนวปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ซึ่งมีลำดับความสำคัญรองลงมาตามลำดับ

ด้านการประเมินผลและการปรับปรุงงานแนะแนว ผลการศึกษาพบว่า ควรแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ กำหนดเกณฑ์การนิเทศ กำหนดปฏิทินการนิเทศ และควรมีการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ ผู้นิเทศต้องชี้แนะเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนางานแนะแนวอย่างเป็นระบบ และต้องเป็นการกำกับติดตามจากสภาพจริงที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน



ด้านการนำนโยบายและแผนงานไปสู่การปฏิบัติ ผลการศึกษาพบว่า ควรสนับสนุนเกี่ยวกับ ความรู้ ทรัพยากร และขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน การศึกษาปัญหาของงานแนะแนวช่วยให้การสนับสนุนตรงจุด ตรงประเด็น นำไปสู่การแก้ปัญหาได้จริงและควรสนับสนุนอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพต่อเนื่อง

ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมแนะแนว ผลการศึกษาพบว่า ควรมีการประเมินตามเกณฑ์ ตรงวัตถุประสงค์ ทุกฝ่ายควรมีส่วนร่วมในการคิด การตัดสินใจ ร่วมกันพิจารณาปัญหาเพื่อนำไปสู่หนทางแก้ไข การประเมินต้องมีความต่อเนื่อง มีการปรับปรุงนโยบายและแผนงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ

อภิปรายผล

1. การบริหารงานแนะแนวเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการกำหนดนโยบายและแผนงานแนะแนว ด้านการกำกับ ติดตามและการนิเทศ ด้านการประเมินผลและการปรับปรุงงานแนะแนว ด้านการนำนโยบายและแผนงานไปสู่ การปฏิบัติ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมแนะแนว ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากสถานศึกษาภาครัฐ กำหนดให้ การแนะแนวเป็นกระบวนการช่วยเหลือให้ผู้เรียนได้ตระหนักรู้เข้าใจและเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น สามารถ ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมถึงความสามารถวางแผนชีวิตเพื่อการปรับตัวและการพัฒนา ตนได้อย่างเต็มศักยภาพ มีความเจริญก้าวหน้าในชีวิต ดำรงตนอยู่ในสังคมเป็นอย่างดีมีความสุข การแนะแนวจึงมี ความสำคัญต่อผู้เรียน คือ จะช่วยให้ผู้เรียนรู้จักตนเอง คิดเป็น ทำเป็น แก้ไขปัญหาเป็นปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาตนเองรวมถึงดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ตามที่การศึกษาของ ปณิตา บัวเจริญ เรื่องการบริหารงานแนะแนวของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ที่ศึกษาวิจัย พบว่า การบริหารงานแนะแนวของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก หลักสูตรกำหนดให้งานแนะแนวเป็นภารกิจที่สถานศึกษาต้องดำเนินการเพื่อส่งเสริม ดูแลช่วยเหลือ ผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนได้ตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีเจตคติ มีความรู้ความสามารถ มีทักษะสามารถบริหารจัดการแนะแนวได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้ครูผู้รับผิดชอบงานแนะแนว มีการรับรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีความเข้าใจในเรื่องลักษณะขอบข่ายของการแนะแนวและกระบวนการ บริหารงานแนะแนวอย่างชัดเจน (ปณิตา บัวเจริญ, 2564) อีกทั้งสอดคล้องกับการศึกษาของ นุชลี จันทรวงศ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ที่ศึกษาวิจัย พบว่า งานแนะแนวเป็นกระบวนการพัฒนาคนให้รู้จักตนเองอย่างถ่องแท้ รู้จักความถนัด ความชอบ สติปัญญา ภูมิหลังของตนเอง วิเคราะห์ตนเองได้ถูกต้อง รู้จักเลือกและตัดสินใจได้ ปรับตนเองได้อย่าง เหมาะสมและสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเป็นสุข ช่วยตนเองหรือพึ่งตนเองได้ เป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้บุคคล ได้มีบทบาทเต็มทีในการเรียนรู้เพื่อที่จะพัฒนาศักยภาพนั้นให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ความพร้อมในการเรียนรู้ ความถนัด ความสนใจและความต้องการของผู้เรียน การแนะแนวเป็นกระบวนการหนึ่งของการศึกษาที่จะพัฒนา มนุษย์ให้เป็นพลเมืองดี มีความรู้ในทักษะกระบวนการต่าง ๆ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้และมีความสุขในการดำรงชีวิต (นุชลี จันทรวงศ์, 2566)

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานแนะแนวเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร จากการศึกษาผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเห็นพ้องต้องกันในแนวทางการพัฒนา ดังนี้



ด้านการกำหนดนโยบายและแผนงานแนวนอน พบว่า ควรมีนโยบายและแผนงานแนวนอนที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับนโยบายและแผนของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาซึ่งมีลำดับความสำคัญเร่งด่วน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับงานแนวนอนควรให้แน่ชัด นโยบายเป็นกรอบและทิศทางการดำเนินงานแนวนอนที่สำคัญยิ่งในการกำหนดนโยบายงานแนวนอนของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการประกอบกัน ได้แก่ นโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัด สภาพสังคม นโยบายของโรงเรียน และความพร้อมของสถานศึกษา เมื่อกำหนดนโยบายแล้วขั้นต่อไป คือ การนำนโยบายนั้นชี้แจงให้ทราบทุกฝ่าย ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเตรียมงานแนวนอนพยายามทำให้นโยบายที่กำหนดไว้นั้นสามารถบรรลุเป้าหมาย โดยการเตรียมบุคลากร เตรียมงบประมาณ เตรียมสถานที่และเครื่องอำนวยความสะดวก สอดคล้องกับการศึกษาของ เจตนา พงษ์พุกหะ เรื่องรูปแบบการบริหารงานแนวนอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ศึกษาวิจัย พบว่า การกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการแนวนอนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกคนทุกฝ่ายอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องจากทุกปัญหาของผู้เรียนล้วนมีสาเหตุและไม่ได้เกิดขึ้นทันทีทันใด แต่เป็นการสั่งสมประสบการณ์ทั้งในด้านความคิด ความรู้สึกและการกระทำ หากไม่ได้รับการช่วยเหลืออย่างทันท่วงทีอาจเกิดปัญหาและลูกถามจนยากต่อการแก้ไขในที่สุด ดังนั้นการบริหารจัดการแนวนอนจึงควรดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อป้องกัน ดูแลช่วยเหลือ และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร (เจตนา พงษ์พุกหะ, 2566) นอกจากนี้การศึกษาของ อณัฐ ลัดลอย เรื่องการแนวนอนอาชีพเพื่อการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานของนักเรียนสายสามัญในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ศึกษาวิจัย พบว่า การวางแผนงานแนวนอนสอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียนสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม จัดองค์กรโครงสร้างการบริหารงานแนวนอนสอดคล้องกับแผนงานของโรงเรียน กำหนดการประชุมคณะกรรมการทำงานแนวนอนทุกภาคเรียน แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานแนวนอนของโรงเรียนโดยมีส่วนร่วมในการวางแผนงานแนวนอนของโรงเรียน ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผนงานแนวนอน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียนและวางแผนงานแนวนอน ส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร (อณัฐ ลัดลอย, 2561)

ด้านการกำกับติดตามและการนิเทศ พบว่า ควรมีการมอบหมายหน้าที่ให้ชัดเจน ร่วมกับการติดตามผลและประเมินผลเป็นระยะ เน้นการสื่อสารและประสานงานอย่างเป็นระบบ สามารถปรับเปลี่ยนแผนและแนวปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ซึ่งมีลำดับความสำคัญรองลงมาตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีบทบาทในการกำกับติดตามและการนิเทศงานแนวนอน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารกำกับ ติดตามการดำเนินงานเพื่อนำผลการนิเทศมาปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นซึ่งการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการนิเทศการศึกษาและกิจกรรมต่าง ๆ ที่มุ่งพัฒนาการเรียนการสอนที่จัดดำเนินการในโรงเรียน โดยบุคลากรในโรงเรียนเป็นหลัก ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน คณะครู และบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในโรงเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยตรง สอดคล้องกับการศึกษาของ กิตติยา ต้อยทั้ง เรื่องการพัฒนาคู่มือการบริหารงานแนวนอนที่มุ่งเน้นทักษะความเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรมของนักเรียนโรงเรียนชุมชนบ้านแม่กุ่มน้อย อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ที่ศึกษาวิจัย พบว่า การกำกับติดตามและการนิเทศผู้บริหารมีบทบาทที่มุ่งพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้ได้รับความรู้ เพิ่มความสามารถในการปฏิบัติได้ดียิ่งขึ้นมุ่งพัฒนางานการเรียนการสอนและสร้างสรรค์งานให้มีประสิทธิภาพ มุ่งส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจในการจัดการศึกษาและการนิเทศ ตลอดจนการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียนในอันที่จะได้รับความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่ายในชุมชน ส่งเสริมการสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากร ให้ทำงานด้วยความมุ่งมั่นใจกำลังใจในการทำงาน ประสานงานและอำนวยความสะดวก ส่งเสริมการนิเทศจากภายนอกอย่างสม่ำเสมอ (กิตติยา ต้อยทั้ง, 2562)



นอกจากนี้การศึกษาของ อรินทรา อยู่หลาบ เรื่องการบริหารกับการดำเนินงานแนะแนวของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ที่ศึกษาวิจัย พบว่า การกำกับติดตามและการนิเทศเป็นการวางแผน กำหนดวิธีการนิเทศติดตามการดำเนินงานแนะแนว มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบงานนิเทศ กำกับ ติดตาม ดูแลงานแนะแนวที่เหมาะสม มีการนิเทศงานแนะแนวอย่างสม่ำเสมอ กำหนดปฏิทิน นิเทศ ติดตาม กำกับ การดำเนินงานแนะแนวอย่างชัดเจน มีการกำกับดูแล นิเทศ ติดตามการดำเนินงานแนะแนวอย่างเป็นระบบ สนับสนุนและยกย่องผลการปฏิบัติงานของครูแนะแนว มีการส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้เพิ่มเติมในเรื่องการแนะแนว มุ่งเน้นคุณภาพของการดำเนินงานแนะแนวด้วยวงจรคุณภาพ (PDCA) และสรุปผลการดำเนินงานแนะแนวของโรงเรียนในแต่ละปีการศึกษา (อรินทรา อยู่หลาบ, 2560)

ด้านการประเมินผลและการปรับปรุงงานแนะแนว พบว่า ควรแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ กำหนดเกณฑ์การนิเทศ กำหนดปฏิทินการนิเทศ และควรมีการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ ผู้นิเทศต้องชี้แนะเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนางานแนะแนวอย่างเป็นระบบ และต้องเป็นการกำกับติดตามจากสภาพจริงที่เกิดขึ้นจากผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานบริหารงานแนะแนวในโรงเรียน เป็นลายลักษณ์อักษร จัดหาเครื่องมือสำหรับการประเมินผลการดำเนินงานแนะแนวครอบคลุมทุกด้าน สรุปผลการดำเนินงานบริหารงานแนะแนวของโรงเรียนในแต่ละปีการศึกษา ผู้เรียนและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัดบริการแนะแนวในโรงเรียน นำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลการ

ดำเนินงานไปวางแผนเพื่อพัฒนาการบริหารงานแนะแนว มีการรับฟังความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานแนะแนวจากครู ผู้ปกครองและผู้เรียน เพื่อมาปรับปรุงงานแนะแนว นำผลของการประเมินมากำหนดแนวทางแก้ไขการดำเนินงานแนะแนวเป็นระยะ ๆ มีการวัดความสำเร็จของการแนะแนวตามตัวชี้วัดที่โรงเรียนกำหนดขึ้น และทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานแนะแนว สอดคล้องกับการศึกษาของ วิเชียร จงดี เรื่องการศึกษาสภาพการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ที่ศึกษาวิจัย พบว่า การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานบริการต่าง ๆ ที่จัดให้ผู้เรียน บริการติดตามและประเมินผล งานติดตามผลมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนซึ่งเป็นประโยชน์ในการช่วยเหลือผู้เรียนแต่ละคนให้สามารถแก้ปัญหาและปรับปรุงตนในด้านต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม และเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประเมินผล การดำเนินงานแนะแนวและงานอื่น ๆ ของโรงเรียน งานประเมินผล มีวัตถุประสงค์เพื่อพิจารณาผลที่ได้จากการดำเนินโครงการแนะแนวว่ามีคุณค่ามากน้อยเพียงใด (วิเชียร จงดี, 2561) นอกจากนี้การศึกษาของ ปณิตา บัวเจริญ เรื่องการบริหารงานแนะแนวของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ที่ศึกษาวิจัย พบว่า ด้านการประเมินกิจกรรมแนะแนว ครูผู้จัดกิจกรรม แนะแนวผู้เรียนและผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยครูผู้จัดกิจกรรมมีการทักเี่ยวในการวางแผนการประเมิน ดำเนินการประเมิน นำผลการประเมินไปพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ผู้เรียนอาจมีส่วนร่วมในการวางแผนการประเมิน ประเมินตนเองและเพื่อน ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการประเมินผลการพัฒนาผู้เรียนโดยประสานความร่วมมือกับครูผู้จัดกิจกรรม ประเมินบันทึก สรุปผลการพัฒนาและการปฏิบัติกิจกรรมของผู้เรียน (ปณิตา บัวเจริญ, 2564)

ด้านการนำนโยบายและแผนงานไปสู่การปฏิบัติ พบว่า ควรสนับสนุนเกี่ยวกับ ความรู้ ทรัพยากร และขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน การศึกษาปัญหาของงานแนะแนวช่วยให้การสนับสนุนตรงจุด ตรงประเด็น นำไปสู่การแก้ปัญหาได้จริงและควรสนับสนุนอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการปฏิบัติงานโครงการหรือแผนงานตามที่กำหนดไว้ตรงตามกำหนดเวลาและนำมาปฏิบัติอย่างครบถ้วน มีการบันทึกผลการปฏิบัติงานโครงการหรือแผนงานอย่างละเอียด ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน โครงการหรือแผนงานการให้ความสนใจกับงานแนะแนวของโรงเรียน มีกระบวนการจัดกิจกรรม



แนะแนวอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับการศึกษาของ อมรรัตน์ สารเลื่อนแก้ว เรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ศึกษาวิจัย พบว่า การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ เป็นกระบวนการจัดการและการประสานกิจกรรมเพื่อนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้บรรลุความสำเร็จตรงตามเจตจำนงของนโยบายโดยกลุ่มบุคคล หรือองค์กรภาครัฐหรือเอกชน (อมรรัตน์ สารเลื่อนแก้ว, 2562) นอกจากนี้การศึกษาของ นุชลี จันทร์รังสี เรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่ศึกษาวิจัย พบว่า ด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นเรื่องของการศึกษาว่าองค์กรที่รับผิดชอบสามารถนำและกระตุ้นให้ทรัพยากรทางการบริหาร ตลอดจนกลไกที่สำคัญทั้งหมด ปฏิบัติงานให้บรรลุตามนโยบายที่ระบุไว้หรือไม่เพียงใดซึ่งนโยบาย เป็นกรอบทิศทางของการบริหารและการดำเนินการของหน่วยงาน ตั้งแต่ระดับชาติถึงระดับท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชน ต่างก็มีความจำเป็นที่จะใช้นโยบายเป็นกรอบปฏิบัติ สำหรับการวางแผน การตัดสินใจและการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ (นุชลี จันทร์รังสี, 2566)

ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการจัดกิจกรรมแนะแนว พบว่า ควรมีการประเมินตามเกณฑ์ ตรงวัตถุประสงค์ ทุกฝ่ายควรมีส่วนร่วมในการคิด การตัดสินใจ ร่วมกันพิจารณาปัญหาเพื่อนำไปสู่หนทางแก้ไข การประเมินต้องมีความต่อเนื่อง มีการปรับปรุงนโยบาย และแผนงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการประชุมชี้แจงความสำคัญและความจำเป็นของงานแนะแนวให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ มีงบประมาณสนับสนุนในการบริหารจัดการงานแนะแนวให้มีประสิทธิภาพ จัดอาคารสถานที่เพื่องานแนะแนวอย่างเหมาะสม สนับสนุนให้บุคลากรมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน เช่น ให้คำปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะ ส่งบุคลากรด้านการแนะแนวไปศึกษาต่ออบรม และศึกษาดูงาน ส่งเสริมให้มีการประสานงานระหว่างครูแนะแนวและผู้ปกครอง มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียนในการค้นคว้าเกี่ยวกับงานแนะแนว เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ สัญญาณอินเทอร์เน็ต เป็นต้น และโรงเรียนมีความพร้อมในด้านสถานที่ อุปกรณ์สำหรับการศึกษาดูงานด้วยตนเอง บุคลากรที่มีความรู้ด้านแนะแนวสำหรับให้บริการผู้เรียน สอดคล้องกับการศึกษาของ กาญจนา วงศ์ษา เรื่องการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาการกำกับอารมณ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่ศึกษาวิจัย พบว่า ผู้บริหารจะต้องเข้าใจสนใจในการบริหารงานแนะแนวให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บทบาทของนักบริหารเป็นเสมือนกับต้นเรือเป็นความหวังของครูอาจารย์และผู้เรียนในสถานศึกษา เป็นแกนนำของทุกแผนงานในโรงเรียน มีความรู้ความคิดอุดมการณ์บวกกับประสบการณ์ที่เต็มเปี่ยม มีเจตนาธรรมอันแน่วแน่ในการนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ มีความคิดสร้างสรรค์และพร้อมที่จะแก้ปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาอย่างไม่หยุดยั้ง โรงเรียนที่ผู้บริหารให้ความสนใจและสนับสนุนเกี่ยวกับงานแนะแนวเพราะการแนะแนวเป็นบริการที่ป้องกันและช่วยเหลือผู้เรียนในการพัฒนาวิธีการเรียนรู้วิชาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและเป็นการช่วยเหลือผู้เรียนให้เรียนได้อย่างมีความสุขและมีความพึงพอใจไม่สร้างปัญหาใด ๆ แก่โรงเรียน (กาญจนา วงศ์ษา, 2564) นอกจากนี้การศึกษาของ เกรียงไกร นครพงศ์ เรื่องแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานแนะแนวของโรงเรียนรัตนราษฎร์บำรุง ที่ศึกษาวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการจัดกิจกรรมแนะแนวอย่างเต็มที่โดยให้ความรู้ ความคิดอุดมการณ์บวกกับประสบการณ์ที่เต็มเปี่ยม มีเจตนาธรรมอันแน่วแน่ในการนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ มีความคิดสร้างสรรค์และพร้อมที่จะแก้ปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เพราะภารกิจหลักของผู้บริหารและครู คือ ต้องการช่วยกันสร้างผู้เรียนให้มีความกระตือรือร้น รักการเรียนใฝ่การเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้ผู้เรียนได้เปิดสมองอย่างเต็มที่ที่จะเรียนรู้ (เกรียงไกร นครพงศ์, 2564)



สรุปและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องการบริหารงานแนะแนวเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า การบริหารงานแนะแนวเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษาภาครัฐ ประกอบด้วย ด้านการกำหนดนโยบายและแผนงานแนะแนว ด้านการกำกับติดตามและการนิเทศ ด้านการประเมินผลและการปรับปรุงงานแนะแนว ด้านการนำนโยบายและแผนงานไปสู่การปฏิบัติ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมแนะแนว แต่ละองค์ประกอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ คือ 1) ด้านการกำหนดนโยบายและแผนงานแนะแนว ผู้บริหารและครูแนะแนว ควรให้เปิดโอกาสให้ผู้เรียนและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาและวางแผนงานแนะแนวเพื่อให้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเกิดประโยชน์สูงสุด 2) ด้านการกำกับติดตามและการนิเทศ ควรจัดให้มีการนิเทศติดตามผลการดำเนินงานแนะแนวอย่างสม่ำเสมอเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานแนะแนวให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น 3) ด้านการประเมินผลและการปรับปรุงงานแนะแนว ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การควบคุมงานแนะแนวจะสามารถประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี คือ ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของงานแนะแนวและมีการประสานงานโดยการขอความร่วมมือจากทุกฝ่ายในสถานศึกษา พร้อมทั้งมีการติดตามผลปฏิบัติงานและประชุม เพื่อแก้ไขปรับปรุงผลการปฏิบัติงานแนะแนวในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง 4) ด้านการนำนโยบายและแผนงานไปสู่การปฏิบัติ ควรส่งเสริมงบประมาณซึ่งเป็นที่มีความสัมพันธ์กับการควบคุมงานแนะแนวทุกขั้นตอนและทุกงานบริการแนะแนว ดังนั้นการจัดสรรงบประมาณในการบริหารงานแนะแนวต้องเพียงพอ 5) ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมแนะแนว ผู้บริหารควรสร้างเครื่องมือติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานแนะแนว ควรให้ผู้เรียนและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัดบริการแนะแนวในสถานศึกษา เพื่อจะได้มุมมองหลากหลายมิติ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป 1) ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษาและควรมีการศึกษาความคาดหวังในเรื่องบทบาทของครูแนะแนวที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษา 2) ควรศึกษาการดำเนินงานแนะแนวของสถานศึกษาในพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงของปัญหาที่เกิดขึ้น และนำมาเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาการทำวิจัยของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จต่อไป 3) ศึกษาการบริหารงานแนะแนวด้านการพัฒนาศักยภาพของครูทุกคนให้สามารถทำงานแนะแนวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กฤตวรรณ คำสม. (2565). การแนะแนวเบื้องต้น. อุดรธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- กาญจนา วงศ์ษา. (2564). การใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาการกำกับอารมณ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต.
- กิตติยา ต้อยทั้ง. (2562). การพัฒนาคู่มือการบริหารงานแนะแนวที่มุ่งเน้นทักษะความเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรมของนักเรียนโรงเรียนชุมชนบ้านแม่กุ่มน้อย อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- เกรียงไกร นครพงศ์. (2564). แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานแนะแนวของโรงเรียนรัตนราษฎร์บำรุง. ใน สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เจตนา พงษ์พฤษ. (2566). รูปแบบการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นิรันดร์ จุลทรัพย์. (2566). การแนะแนวอาชีพ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: บริษัทสุวีรยาสาส์นจำกัด.



- นุชลี จันทรวงศ์. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บรรจบ บุญจันทร์. (2566). การบริหารสถาบันเพื่อความเป็นเลิศ. มหาสารคาม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม.
- ปณิตา บัวเจริญ. (2564). การบริหารงานแนะแนวของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาใน กรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษา. วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย ชุรกิจบัณฑิตย.
- วิเชียร จงดี. (2561). การศึกษาสภาพการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2565). รายงานประจำปี 2565 วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิทยาลัยศิลปหัตถกรรมกรุงเทพมหานคร.
- อณัฐ ลัดลอย. (2561). การแนะแนวอาชีพเพื่อการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานของนักเรียนสายสามัญ ในเขตกรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยสยาม.
- อมรรัตน์ สารเถื่อนแก้ว. (2562). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อรินทรา อยู่หลาบ. (2560). การบริหารกับการดำเนินงานแนะแนวของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- Cronbach, L. J. (1990). Essentials of psychological testing. (4th ed.). New York: Harper & Row Publishers.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1967). The human organization: Its management and value. New York: McGraw Hill.