

รูปแบบการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*

The Administration Model of Guidance in Education Institutes under the Office of Vocational Education Commission

¹เจตนา พงษ์พยุหะ, สติรพร เซาน์ชัย, ฉลอง ชาตรุประชีวิน และ วิทยา จันทร์ศิลา

¹Jetana Pongpayuha, Sathiraporn Chaowachai, Chalong Chatruprachewin
and Vithaya Jansila

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

Faculty of Education Naresuan University, Thailand.

¹Corresponding Author's Email: Jetanap62@nu.ac.th



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2. เพื่อสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และ 3. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา การดำเนินการวิจัยมี 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การศึกษาองค์ประกอบ และแนวทางการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน และสัมภาษณ์สถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จำนวน 3 แห่ง 2) การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยนำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 มาয়กร่างการพัฒนารูปแบบการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบฯ ด้วยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน และ 3) การประเมินรูปแบบการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบกับผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักเรียน นักศึกษา และหัวหน้างานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตภาคกลาง จำนวน 144 คน

ผลการวิจัย พบว่า 1. องค์ประกอบการแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย หลักการและวัตถุประสงค์ของการแนะแนว ขอบข่ายบริการงานแนะแนว คณะบุคคลในการดำเนินงานแนะแนว กระบวนการดำเนินงานแนะแนว และผลของงานแนะแนว 2. รูปแบบการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการและวัตถุประสงค์การแนะแนวในสถานศึกษา 2) ขอบข่ายของงานแนะแนวในสถานศึกษา 3) คณะบุคคลในการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา 4) กระบวนการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา และ 5) ผลผลิตการแนะแนวในสถานศึกษา 3. การตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาว่าเหมาะสม ส่วนผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานแนะแนว

*Received July 3, 2023; Revised July 14, 2023; Accepted July 21, 2023

ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่พัฒนาขึ้น พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบการบริหาร; การบริหารงานแนะแนว; อาชีวศึกษา

Abstract

The research article consisted of the following objectives: 1) to investigate the components and guidance administration in educational institutions under the office of vocational education commission; 2) to create and examine the propriety of the guidance administration in educational institutions under the office of vocational education commission; and 3) to assess the administrative model of guidance in educational institutions under the office of vocational education commission. The study was divided into three phases: 1) Investigating components and guidelines for guidance administration in educational institutions under the office of the vocational education commission, using documents and related research, as well as interviews with five experts and three educational institutions with best practices; 2) Constructing and examining the administrative model of guidance at educational institutions under the office of the vocational education commission, utilizing information from the first phase to draft the model and examine its propriety through focus group discussion with nine experts; and 3) Assessing the feasibility and utility of the administrative model of guidance in educational institutions under the office of the vocational education commission with directors, deputy directors of student affairs, students, and the head of career guidance and job placement in educational institutions in the central region, for a total of 144 persons.

From the study, the following results were found: 1) The components of guidance in educational institutions under the office of vocational education commission consist of principles and objectives of guidance, scope of guidance service, personnel in the operation of guidance, operation process of guidance work, and outcome of guidance work; 2) The administrative model of guidance at educational institutions under the office of the vocational education commission consists of five components, which are (1) principles and objectives of guidance in educational institutions, (2) scope of guidance work in educational institutions, (3) personnel in the administration of guidance in educational institutions, (4) operation process of guidance work in educational institutions, and (5) outcome of guidance work in educational institutions; and 3) From assessing the administrative model of guidance in educational institutions under the office of vocational education commission, the experts found that the model was of propriety, feasibility, and utility at the highest level.

Keywords: Administrative Model; Guidance Administration; Vocational Education

บทนำ

การที่รัฐบาลมีนโยบายในการพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อความมั่นคงของประเทศในอุตสาหกรรมที่ประเทศไทยมีศักยภาพ เพื่อลดการพึ่งพาจากต่างประเทศ และพัฒนาต่อยอดเป็นอุตสาหกรรมการส่งออกต่อไป ซึ่งมีความต้องการแรงงานที่มีทักษะฝีมือและศักยภาพในการตอบสนองนโยบายดังกล่าวให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม แต่ปัจจุบันตลาดแรงงานในประเทศไทยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน การที่มีกำลังแรงงานไม่เพียงพอ กับความต้องการแรงงานของภาคอุตสาหกรรมต่างๆ ที่ขยายตัว นอกจากนี้การขาดแคลนแรงงานของประเทศไทย ยังเกิดจากความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการกำลังคนและการผลิตกำลังคนของประเทศ กล่าวคือ ผู้ประกอบการไม่สามารถหาแรงงานที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการได้เนื่องจากทักษะและความรู้ ความสามารถของแรงงานไม่ตรงกับความต้องการใช้แรงงาน ทั้งนี้เนื่องจากกำลังแรงงานไทยนิยมเรียนในระดับอุดมศึกษา โดยเฉพาะสายสังคมศาสตร์ ส่วนสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยียังมีการเรียนน้อยมาก ในขณะเดียวกัน ภาคอุตสาหกรรมของไทยยังเป็นอุตสาหกรรมใช้แรงงานเข้มข้นที่มีการใช้แรงงานระดับล่างเป็นส่วนใหญ่ และในบางอุตสาหกรรมต้องการแรงงานระดับอาชีวศึกษาและแรงงานที่มีทักษะสูง จึงทำให้ความต้องการของภาคอุตสาหกรรมไม่ตรงตามกำลังคนที่ผลิตได้ (Department of Employment, 2020)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติและมีสมรรถนะจนสามารถ นำไปประกอบอาชีพในลักษณะ ผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระ ซึ่งเป็นไปตาม พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ.2551 มาตรา 6 (Office of the Vocational Education Commission, 2008)

ปัญหาของการอาชีวศึกษากำลังเผชิญอยู่นับได้ว่าเป็นความหนักหน่วงทั้งจากปัญหาผู้เรียนเข้าสู่ระบบอาชีวศึกษาน้อยลง ปัญหาภาพลักษณ์ของผู้เรียนอาชีวศึกษาที่มักก่อเหตุทะเลาะวิวาทกันอยู่เป็นประจำ (Suthinarakorn, 2018) นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษายังไม่สามารถแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคอย่างยิ่งคือปัญหาการออกกลางคันของผู้เรียน ในปีการศึกษา 2558 พบว่า ผู้เรียนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพออกกลางคัน 72,873 คน หรือคิดเป็น 16.77 เปอร์เซ็นต์ ผู้เรียนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงออกกลางคัน 26,258 คน คิดเป็น 11.14 เปอร์เซ็นต์ โดยสาเหตุการออกกลางคันส่วนใหญ่เกิดจากปัญหาครอบครัว ยาเสพติดและการก่อคดีต่างๆ (Office of the Education Council, 2017) และอีกปัญหาสำคัญของการผลิตกำลังคนในสายอาชีวศึกษา คือจำนวนผู้เรียนอาชีวศึกษาไม่เป็นไปตามเป้าหมายของกระทรวงศึกษาธิการที่กำหนดไว้ในสัดส่วนผู้เรียนสายอาชีพ 60 ต่อผู้เรียนสายสามัญ 40 แต่ในความเป็นจริงสัดส่วนผู้เรียนสายอาชีพต่อผู้เรียนสายสามัญในปีการศึกษา 2558 อยู่ที่ 34: 66 และมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง (Office of the Vocational Education Commission, 2014) ซึ่งส่งผลให้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาไม่สามารถผลิตและพัฒนากำลังคนสายอาชีพเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรมรวมถึงภาคเกษตรกรรมได้อย่างเพียงพอ

วิธีการที่จะช่วยสถานศึกษาให้ได้แสดงบทบาทหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และหลุดพ้นจากปัญหาดังกล่าวนั้น จำเป็นต้องอาศัยการแนะแนวเข้ามาเป็นหลักในการดำเนินการเพราะการแนะแนวนับว่ามีความสำคัญต่อการช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียนเป็นอย่างยิ่งดังที่ สกสกร วรเจริญศรี (Woracharemsri, 2013) ได้กล่าวว่าบริการแนะแนวมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งเพราะนอกจากการบริการแนะแนวจะจัดขึ้น เพื่อการป้องกัน แก้ไข ส่งเสริมและพัฒนาบุคคลให้เกิดความเจริญงอกงามทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา

ตลอดจนการปลูกฝังค่านิยมด้านคุณธรรม จริยธรรมให้กับนักเรียนแล้ว สาเหตุสำคัญที่ทำให้ต้องมีบริการแนะแนวขึ้นในโรงเรียนเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในสังคมหลายๆ ด้าน

ตามโครงสร้างการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน สังกัดอยู่ในฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา มีรองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา เป็นผู้บังคับบัญชา มีครูแนะแนวประจำแผนกวิชาเป็นคณะทำงาน และมีหัวหน้างานงานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานเป็นผู้รับผิดชอบในการกิจที่เกี่ยวข้อง ตามที่กำหนดไว้ในระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 (Office of the Vocational Education Commission, 2009) ซึ่งคณะทำงานทั้งหมดไม่มีผู้ที่จบการศึกษาในสายวิชาการแนะแนวโดยตรง ทำให้เกิดปัญหาในการบริหารจัดการงานแนะแนวให้มีคุณภาพ รวมถึงไม่สามารถแก้ปัญหาให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากปัญหาการขาดแคลนครูแนะแนวที่มีคุณภาพและปริมาณที่เพียงพอส่งผลให้ผู้เรียนทั้งในสายสามัญและสายอาชีพ มีปัญหาในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการอาชีวศึกษาประสบปัญหาทั้งระบบตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำและปลายน้ำ (Suthinarakom, 2018) ซึ่งการแก้ปัญหาของการอาชีวศึกษาไทยที่ง่ายและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุดก็คือ การแก้ปัญหาที่ต้นน้ำ ซึ่งครูที่ทำหน้าที่เป็นครูแนะแนวในสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทในเรื่องนี้มากที่สุด เนื่องจากจะเป็นผู้ชี้ทางเดินให้กับผู้เรียนสายอาชีพมีความรู้ความเข้าใจในบริบทการเรียนในสายอาชีพ มิใช่การเรียนตามเพื่อน หรือเรียนเพราะไม่รู้จะเรียนอะไร ไม่มีจุดหมายของชีวิต จากข้อมูลที่กล่าวถึงข้างต้นการเข้าเรียนในสายอาชีพ ผู้เรียนต้องการได้รับการดูแลเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้สามารถเผชิญปัญหา แก้ปัญหาได้ รวมถึงปรับตัวให้เข้ากับบริบทของการเรียนในสายอาชีวศึกษาให้ได้ เพื่อที่จะบรรลุสู่จุดหมายของการเรียนในสายวิชาชีพอย่างมั่นคงและยั่งยืนต่อไป การที่ผู้เรียนในสายอาชีวศึกษาจะก้าวผ่านปัญหาอุปสรรคต่างๆ โดยลำพังคงจะเป็นเรื่องยากหากขาดซึ่งกระบวนการให้ความช่วยเหลือและการชี้แนะจากหน่วยงานหรือบุคคลในสถานศึกษาซึ่งเปรียบเสมือนเข็มทิศคอยบอกชี้เส้นทางให้ผู้เรียนเหล่านี้อ้าวไปในเส้นทางที่ถูกที่ควร ซึ่งก็คือหน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบการแนะแนวในสถานศึกษานั้น นั่นเอง

จากสภาพปัญหาดังกล่าวมาทั้งหมด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งมีปัญหา ที่ซับซ้อนและแตกต่างจากปัญหาของการเรียนในสายสามัญ อันจะส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ที่ทำให้ผู้เรียนมีลักษณะอันพึงประสงค์และตอบสนองต่อความต้องการกำลังคนสายอาชีพในการพัฒนาประเทศชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. เพื่อสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
3. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้คือ

1.1 การศึกษาเอกสาร (Document Study) แนวคิด ทฤษฎี หลักการ สารสำคัญ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้ององค์ประกอบการแนะแนวในสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เป็นตารางการวิเคราะห์เนื้อหา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการสังเคราะห์เนื้อหา

1.2 การศึกษาแนวทางการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านงานแนะแนว จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารการศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 2 คน อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์สอนในด้านจิตวิทยา การแนะแนว มานุษยวิทยา หรือสังคมวิทยา จำนวน 2 คน ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ทำหน้าที่หัวหน้างานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน จำนวน 1 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

1.3 การศึกษาแนวทางการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจากสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จำนวน 3 แห่ง ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นผู้บริหารและครูแนะแนวของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี จากสถานศึกษา 3 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 การยกร่างรูปแบบการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาจัดทำร่างรูปแบบการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตรวจสอบโดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

2.2 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) มีผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ 1) ผู้บริหารการศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา และการบริหารงานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานจำนวน 3 คน 2) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาสอนหรือเคยสอนเกี่ยวกับวิชาจิตวิทยา การแนะแนว หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 คน 3) ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นหรือเคยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 9 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ โครงร่างวิทยานิพนธ์ ร่างรูปแบบ ประเด็นสนทนากลุ่ม และแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบฯ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยใช้แบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารงานแนะแนว

ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา และหัวหน้างานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา ในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากสถานศึกษาที่มีทั้งหมด 74 แห่ง จำนวนประชากร 222 คน จากการเปิดตารางขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 144 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น(Stratified Random) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

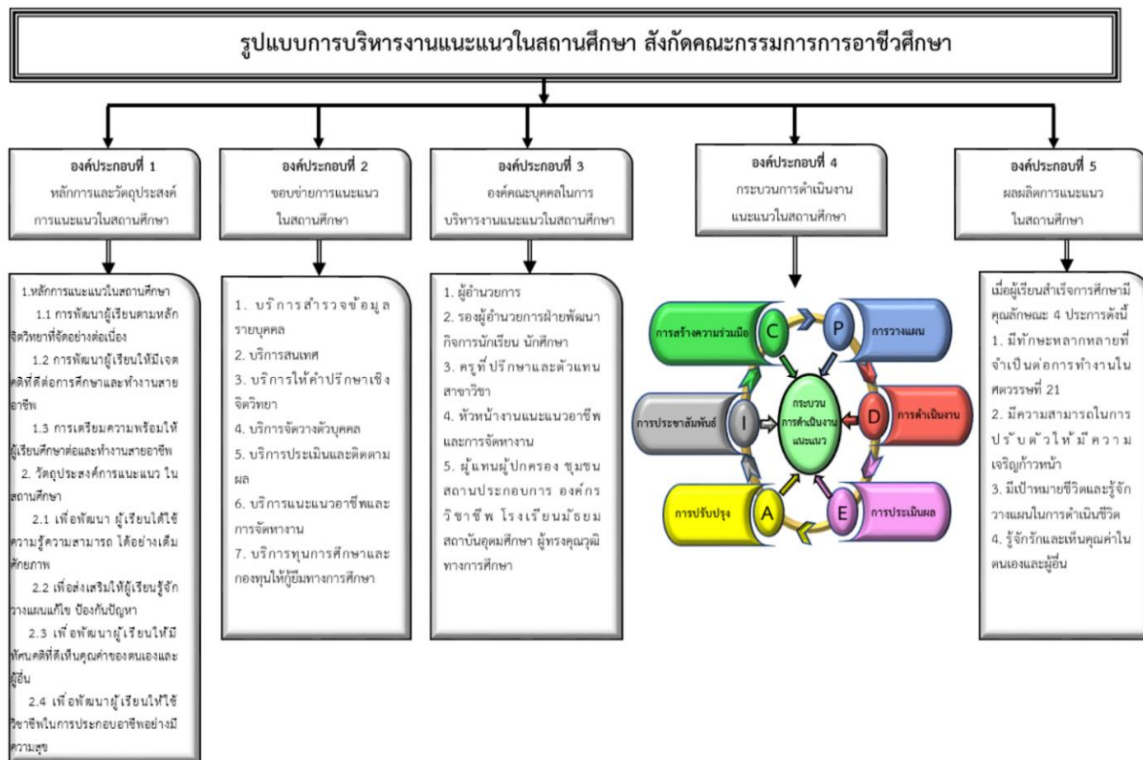
วัตถุประสงค์ที่ 1 องค์ประกอบและแนวทางการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ส่วนที่ 1.1 ผลการศึกษาขององค์ประกอบการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา โดยการสังเคราะห์เอกสารสรุปองค์ประกอบมีดังต่อไปนี้ 1. หลักการและวัตถุประสงค์ในการบริหารสถานศึกษา 2. บริการงานแนะแนว 3. คณะบุคคลในการบริหารงานในสถานศึกษา และ 4. กระบวนการในการบริหารงานสถานศึกษา

ส่วนที่ 1.2 ผลศึกษาแนวทางการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าองค์ประกอบของการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาประกอบด้วย หลักการ และวัตถุประสงค์ของการแนะแนว ขอบเขตของงานแนะแนว คณะทำงานงานแนะแนว ขั้นตอนในการบริหารจัดการงานแนะแนว และผลที่เกิดกับผู้เรียน

ส่วนที่ 1.3 ผลการศึกษาแนวทางการทางการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จำนวน 3 แห่ง พบว่าองค์ประกอบการแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย หลักการ และวัตถุประสงค์ของการแนะแนว ขอบข่ายบริการงานแนะแนว คณะบุคคลในการดำเนินงานงานแนะแนว กระบวนการดำเนินงานงานแนะแนว และผลของงานแนะแนว

วัตถุประสงค์ที่ 2 รูปแบบการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้นำร่างรูปแบบการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา นำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสม ของรูปแบบการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิได้วิพากษ์ และให้ข้อเสนอแนะหลังจากนั้นผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขตามฉันทามติของผู้ทรงคุณวุฒิ แสดงตามดังภาพที่ 1



Picture 1: The Administration Model of Guidance Services in Education Institutes under the Office of the Vocational Education Commission

Source: Consensus of Experts

รูปแบบการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์การแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.1 หลักการแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

หลักการแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 3 หลักการ ดังนี้ 1) การพัฒนาผู้เรียนตามหลักจิตวิทยา 2) การพัฒนาผู้เรียนให้มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและทำงานในสายวิชาชีพ และ 3) การเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนสามารถใช้ความรู้จากการเรียนสายอาชีพมาประกอบอาชีพหรือศึกษาต่อได้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

1.2 วัตถุประสงค์การแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

วัตถุประสงค์การแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ 4 ข้อ ดังนี้ 1) เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถใช้ ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มตามศักยภาพ 2) เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียน สำรวจ เข้าใจ และตัดสินใจในการวางแผนป้องกันและแก้ไขปัญหาให้กับตนเองและผู้อื่น 3) เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติที่ดี เห็นคุณค่าและความสำคัญของตนเองและผู้อื่น และ 4) เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในการเรียนรู้ สามารถใช้ความรู้จากการเรียนไปประกอบอาชีพหรือศึกษาต่อได้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ

องค์ประกอบที่ 2 ขอบข่ายการแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 7 บริการ ดังนี้
1) บริการสำรวจข้อมูลรายบุคคล 2) บริการสนเทศ 3) บริการให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยา 4) บริการจัดวางตัวบุคคล 5) บริการประเมินและติดตามผล 6) บริการแนะแนวอาชีพและจัดหางาน และ 7) บริการทุนการศึกษาและกองทุนกู้ยืมทางการศึกษา

องค์ประกอบที่ 3 องค์คณะบุคคลในการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

คณะบุคคลในการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 5 ตำแหน่ง ไม่เกิน 13 คนดังนี้ 1) ผู้อำนวยการ เป็นประธาน 2) รองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา เป็นรองประธาน 3) หัวหน้างานครูที่ปรึกษาและตัวแทนครูที่ปรึกษาในแต่ละสาขาวิชาโดยกำหนดให้มีตัวแทนครูที่ปรึกษาระดับชั้นอย่างน้อยระดับชั้นละ 1 คน และตัวแทนสาขาวิชาอย่างน้อยแผนกละ 1 คน แต่ไม่เกิน 5 คน เป็นกรรมการ 4) หัวหน้างานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานเป็นกรรมการและเลขานุการ และ 5) ผู้แทนผู้ปกครองและชุมชน ผู้แทนสถานประกอบการและองค์กรวิชาชีพ ผู้แทนจากโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่ ผู้แทนจากศึกษาธิการจังหวัด ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา หน่วยงานละ 1 คน เป็นที่ปรึกษา

องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

กระบวนการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มี 6 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนงานแนะแนว (Planning: P) ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานแนะแนว (Doing: D) ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลงานแนะแนว (Evaluation: E) ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงการปฏิบัติงานแนะแนว (Acting: A) ขั้นตอนที่ 5 การประชาสัมพันธ์งานแนะแนว (Information: I) และขั้นตอนที่ 6 การสร้างความร่วมมือในการพัฒนางานแนะแนว (Coordinating: C)

องค์ประกอบที่ 5 ผลผลิตการแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ผลผลิตการแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนหลังจากสำเร็จการศึกษาให้มี คุณลักษณะ 4 ประการ ดังนี้ 1) มีทักษะหลากหลายที่จำเป็นในการทำงานในศตวรรษที่ 21 2) มีความสามารถในการพัฒนาและปรับตัวให้มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในยุคปัจจุบัน 3) มีเป้าหมายในชีวิต รู้จักวางแผนในการดำเนินชีวิต มีความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง และ 4) รู้จักรักและเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น สามารถสำรวจ เข้าใจและตัดสินใจเพื่อวางแผน ป้องกันและแก้ไขปัญหาให้กับตนเองและผู้อื่น

วัตถุประสงค์ที่ 3 การประเมินรูปแบบการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยนำรูปแบบการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิไปประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ จากกลุ่มตัวอย่าง 144 คน โดยผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย 80 คน คิดเป็นร้อยละ 55.60 เพศหญิง จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 44.40 ผลการวิจัย พบว่าผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่าองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ องค์ประกอบที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์ของการแนะแนว ($\bar{X} = 4.51$) รองลงมาคือองค์ประกอบที่ 3 องค์คณะบุคคลในการบริหารงานแนะแนว ($\bar{X} = 4.50$) โดยภาพรวมแล้วทุกรายด้านผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากัน คือ องค์ประกอบที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์การแนะแนว และองค์ประกอบที่ 3 องค์คณะบุคคลในการบริหารงานแนะแนว ($\bar{X} = 4.54$) รองลงมาคือองค์ประกอบที่ 4 กระบวนการดำเนินงานแนะแนว ($\bar{X} = 4.52$) โดยภาพรวมแล้วทุกรายด้านผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

องค์ความรู้ใหม่



Picture 2: Conceptual framework the Administration of Guidance Services in Education Institutes under the Office of the Vocational Education Commission

จากภาพที่ 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. หลักการและวัตถุประสงค์การแนะแนว 2. ขอข่ายการแนะแนว 3. องค์คณะบุคคลในการบริหารงานแนะแนว 4. กระบวนการดำเนินงานแนะแนว และ 5. ผลผลิตการแนะแนว อันจะเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถนำไปวางแผนและบริหารงานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานให้เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาผู้เรียนในสายอาชีพทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ เพื่อสามารถสนองตอบความต้องการกำลังคนของประเทศ ทั้งยังส่งผลให้ผู้สำเร็จการศึกษาสายอาชีพมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่าองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ หลักการและวัตถุประสงค์การแนะแนว ขอข่ายการแนะแนว องค์คณะบุคคลในการบริหารงานแนะแนว กระบวนการดำเนินงานแนะแนว และผลผลิตการแนะแนว ทั้งนี้เพราะการบริหารจัดการงานในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพควรมีองค์ประกอบที่ครอบคลุมในทุกมิติ เริ่มจากการที่ต้องมีหลักการซึ่งเป็นการอ้างอิงทฤษฎีการบริหาร เพื่อให้การบริหารนำเชื่อถือ มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดเป้าหมายของการบริหาร มีขอบเขตการบริหารที่ชัดเจน

เพื่อกำหนดกรอบการบริหาร มีผู้รับผิดชอบในกระบวนการบริหาร รวมถึงมีการกำหนดเป้าหมายหรือผลสำเร็จที่เกิดจากการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการบริหารจัดการโรงเรียนในฝันของ นิวัตร นาคะเวช (Nakawech, 2011) ซึ่งพบว่าการบริหารจัดการโรงเรียนควรมีองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ คือ หลักการบริหารจัดการ วัตถุประสงค์ของโรงเรียนในฝัน โครงสร้างของโรงเรียน กลยุทธ์ของโรงเรียนในฝัน และเงื่อนไขความสำเร็จ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่าองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงานแนะแนว ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบที่มีรายละเอียด ดังนี้

1) หลักการและวัตถุประสงค์การแนะแนวในสถานศึกษาประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนแรกคือ หลักการแนะแนว ซึ่งประกอบด้วย 3 หลักการคือ การพัฒนาผู้เรียนตามหลักจิตวิทยา การพัฒนาผู้เรียนให้มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและทำงานในสายวิชาชีพ และการเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนสามารถใช้ความรู้จากการเรียนสายอาชีพมาประกอบอาชีพหรือศึกษาต่อได้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งนี้เพราะว่าในการพัฒนาผู้เรียนสายอาชีพนั้นเป็นกระบวนการที่ต้องวางหลักการไว้ให้ชัดเจน สามารถนำสู่การปฏิบัติได้จริง ผู้เรียนในสายอาชีพจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้เกิดความพร้อมในการก้าวสู่โลกอาชีพได้อย่างมีคุณภาพ มีทักษะในการทำงานที่หลากหลาย มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับบริบทของการทำงานในสายวิชาชีพ เป็นพลเมืองดีของชาติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุนิสา วงษ์อารีย์ (Wongaree, 2016) ที่กล่าวว่าการแนะแนวมุ่งจะให้การส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้ได้รับการพัฒนา หรือส่งเสริมทั้งในด้านการศึกษาอาชีพและบุคลิกภาพเพื่อให้เติบโตเป็นคนที่มีความเป็นพลเมืองดีของสังคมและประเทศ ส่วนที่สองคือวัตถุประสงค์การแนะแนวในสถานศึกษา ประกอบด้วย เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถใช้ความรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อส่งเสริมผู้เรียน สำนึก เข้าใจและตัดสินใจในการวางแผนป้องกันและแก้ไขปัญหา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติที่ดี เห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น และเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในการเรียนรู้ สามารถใช้ความรู้ไปประกอบอาชีพหรือศึกษาต่อ ทั้งนี้เพราะว่าการแนะแนวในสถานศึกษาจะเริ่มต้นตั้งแต่วันแรกของผู้เรียนที่เข้าสู่สถานศึกษาและดำเนินการไปจนสิ้นสุดการศึกษารวมถึงต่อเนื่อง ไปถึงหลังจากผู้เรียนสำเร็จการศึกษาไปแล้ว มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ ประสบการณ์ เพื่อประกอบอาชีพหรือศึกษาต่อในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดกิจกรรมแนะแนวของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Office of the Basic Education, 2008) ในประเด็นวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อให้ผู้เรียนมีความรัก ความเข้าใจเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น สามารถวางแผนการเรียน อาชีพ รวมถึงการปรับตัว การดำรงชีวิตในสังคมร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

2) ขอบข่ายการแนะแนวในสถานศึกษา ประกอบด้วย บริการสำรวจข้อมูลรายบุคคล บริการสนเทศ บริการให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยา บริการจัดวางตัวบุคคล บริการประเมินและติดตามผล บริการแนะแนวอาชีพ และจัดหางาน และบริการทุนการศึกษาและกองทุนกู้ยืมทางการศึกษา ทั้งนี้เพราะว่าขอบข่ายการแนะแนวประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านอาชีพ ด้านส่วนตัวและด้านสังคม การแนะแนวทั้ง 3 ด้านมีมิติความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด โดยการช่วยเหลือผู้เรียนต้องมียุทธศาสตร์ประกอบทั้ง 3 ด้านให้ครบถ้วน เพื่อให้การดำเนินงานแนะแนวเกิดประสิทธิภาพและนำมาซึ่งประสิทธิผลอันจะส่งผลให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการประกอบอาชีพ มีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับสมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย (Guidance Association of Thailand, 2016) ที่สรุปว่าการจัดขอบข่ายการแนะแนวประกอบด้วย 5 บริการ คือ บริการสำรวจข้อมูลเป็นรายบุคคล บริการสนเทศ บริการให้คำปรึกษา บริการจัดวางตัวบุคคล บริการติดตามผล

3) คณะบุคคลในการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ตำแหน่ง ไม่เกิน 13 คนดังนี้ ผู้อำนวยการเป็นประธานคณะกรรมการ รองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา เป็นรองประธานคณะกรรมการ หัวหน้างานครูที่ปรึกษาและตัวแทนครูที่ปรึกษาในแต่ละสาขาวิชา เป็นกรรมการ หัวหน้างาน

แนะแนวอาชีพและการจัดหางาน เป็นกรรมการและเลขานุการ ผู้แทนผู้ประกอบการและชุมชน ผู้แทนสถานประกอบการและองค์กรวิชาชีพ ผู้แทนจากโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่ ผู้แทนจากศึกษาธิการจังหวัด ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา เป็นที่ปรึกษา ทั้งนี้เพราะว่าเพื่อให้การดำเนินงานของงานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน ในสถานศึกษา สามารถดำเนินงานไปได้อย่างราบรื่นและเกิดความรอบคอบในการตัดสินใจ รวมถึงลดโอกาสในการเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน จึงสมควรมีคณะกรรมการซึ่งเป็นองค์คณะบุคคลขึ้นมาเพื่อการบริหารงานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานในสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนในสายอาชีพได้รับการช่วยเหลือในมิติที่ครอบคลุม ทั้งการเรียนและการประกอบอาชีพที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรินทร์ แก้วมณี (Kaewmanee, 2015) ที่กล่าวในการวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมขององค์คณะบุคคลเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาว่า การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละองค์คณะบุคคล การบริหารงานขององค์การที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของแต่ละองค์คณะบุคคลต้องมีความเชื่อมโยงในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละองค์คณะที่จะมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นการวินิจฉัย และการตัดสินใจซึ่งเป็นไปตามหลักการพื้นฐานความต้องการของมนุษย์ในส่วนที่ต้องการแสดงความสามารถ ต้องการมีส่วนร่วมในองค์การและสังคม 4) กระบวนการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มี 6 ขั้นตอนคือ การวางแผนงานแนะแนว (Planning: P) การดำเนินงานแนะแนว (Doing: D) การประเมินผลงานแนะแนว (Evaluation: E) การปรับปรุงการปฏิบัติงานแนะแนว (Acting: A) การประชาสัมพันธ์งานแนะแนว (Information: I) และการสร้างความร่วมมือในการพัฒนางานแนะแนว (Coordinating: C) ทั้งนี้เพราะว่ากระบวนการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษาในแต่ละขั้นตอนมีภาระงาน และหน้าที่ที่แตกต่างกัน แต่มีการดำเนินงานตามลำดับขั้นตอนและเกี่ยวข้องกันตามระบบการบริหาร รวมถึงมีการประสานงานกันในการขับเคลื่อนทุกขั้นตอน ทำให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ทำให้เกิดการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวิทย์ วงษ์บุญมาก (Wongboonmak, 2017) ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่ากระบวนการ ประกอบไปด้วย 7 ขั้นตอน คือ การวางแผน (Plan: P) การจัดองค์กร (Organize: O) การปฏิบัติตามแผน (Do: D) การประเมินผล (Evaluate: E) การปรับปรุงและพัฒนา (Acting: A) การรายงาน (Report: R) และการประสานงาน (Coordinate: C) 5) ผลผลิตการแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามุ่งหวังพัฒนาผู้เรียนหลังจากสำเร็จการศึกษาให้มีคุณลักษณะ 4 ประการ คือ ผู้เรียนมีทักษะหลากหลายที่จำเป็นในการทำงานในศตวรรษที่ 21 ผู้เรียนมีความสามารถในการพัฒนาและปรับตัวให้มีความเจริญก้าวหน้า ผู้เรียนมีเป้าหมายในชีวิต รู้จักวางแผนในการดำเนินชีวิต มีความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนรู้จักรักและเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น ทั้งนี้เพราะว่ากระบวนการแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียนให้มีทักษะทั้งทักษะทางวิชาชีพและทักษะด้านชีวิตเพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561-2580 (Office of the National of the Economic and Social Development Board, 2018) ในประเด็นด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีเป้าหมายที่สำคัญเพื่อพัฒนาคคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพมีพัฒนาการที่รอบด้าน มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มินิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่าในภาพรวมการผลประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลประเมินความเป็นไปได้เป็นรายองค์ประกอบพบว่าองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือองค์ประกอบที่ 1

หลักการและวัตถุประสงค์ของการแนะแนว ทั้งนี้เพราะว่าในการบริหารมีความจำเป็นต้องยึดหลักการและทฤษฎีการบริหารเพื่อเป็นพื้นฐานในการยืนยันว่างานวิจัยนั้นมีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ เป็นที่ยอมรับได้ ซึ่งสอดคล้องกับรายละเอียดการจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนวให้ประสบผลสำเร็จของสมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย (Guidance Association of Thailand, 2016) ซึ่งประกอบด้วยแนวทาง 3 ตอนคือ ตอนที่ 1 แนวคิด ทฤษฎี หลักการการเรียนรู้ที่สำคัญ ตอนที่ 2 เป้าหมายของหลักสูตรการศึกษา และตอนที่ 3 แนวทางการบูรณาการแนะแนว ทฤษฎี หลักการการเรียนรู้ และเป้าหมายของหลักสูตรการจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนว ในส่วนของการประเมินความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาผลประเมิน ความเป็นประโยชน์เป็นรายองค์ประกอบพบว่าองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ องค์ประกอบที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์และองค์ประกอบที่ 3 องค์คณะบุคคลในการบริหารงานแนะแนว ทั้งนี้เพราะนอกจากหลักการและวัตถุประสงค์ซึ่งมีความสำคัญในการบริหารงานในสถานศึกษาแล้วนั้น คณะบุคคลเป็นอีกองค์ประกอบที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารงานในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จได้ ซึ่งสอดคล้องผลการวิจัยของ มานพ เกตุเมฆ (Ketmek, 2013) ซึ่งวิจัยการพัฒนารูปแบบการบริหารองค์คณะบุคคลเพื่อพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่าองค์ประกอบด้านองค์คณะบุคคลมีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบการบริหารองค์คณะบุคคลเพื่อพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในระดับมากที่สุด

สรุป

รูปแบบการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ **องค์ประกอบที่ 1** หลักการและวัตถุประสงค์การแนะแนวในสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนแรกคือหลักการแนะแนว ซึ่งประกอบด้วย 3 หลักการคือ การพัฒนาผู้เรียนตามหลักจิตวิทยา การพัฒนาผู้เรียนให้มีเจตคติที่ดี และการเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียน ส่วนที่สองคือวัตถุประสงค์การแนะแนวในสถานศึกษา ประกอบด้วย เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถใช้ความรู้อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อส่งเสริมผู้เรียนสำรวจ เข้าใจและตัดสินใจในการวางแผนป้องกันและแก้ไขปัญหา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติที่ดี เห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น และเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในการเรียนรู้ สามารถใช้ความรู้ไปประกอบอาชีพหรือศึกษาต่อ **องค์ประกอบที่ 2** ขอบข่ายการแนะแนวในสถานศึกษา ประกอบด้วย บริการสำรวจข้อมูลรายบุคคล บริการสนเทศ บริการให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยา บริการจัดวางตัวบุคคล บริการประเมินและติดตามผล บริการแนะแนวอาชีพและจัดหางาน และบริการทุนการศึกษาและกองทุนกู้ยืมทางการศึกษา **องค์ประกอบที่ 3** คณะบุคคลในการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการเป็นประธาน รองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา เป็นรองประธาน หัวหน้างานครูที่ปรึกษาและตัวแทน ครูที่ปรึกษาในแต่ละสาขาวิชาเป็นกรรมการ หัวหน้างานแนะแนวอาชีพและการจัดหางานเป็นกรรมการและเลขานุการ ผู้แทนผู้ปกครองและชุมชน ผู้แทนสถานประกอบการและองค์กรวิชาชีพ ผู้แทนจากหน่วยงานทางการศึกษา เป็นที่ปรึกษา **องค์ประกอบที่ 4** กระบวนการดำเนินงานแนะแนวในสถานศึกษา มี 6 ขั้นตอนคือ การวางแผนงานแนะแนว การดำเนินงานแนะแนว การประเมินผลงานแนะแนว การปรับปรุงการปฏิบัติงานแนะแนว การประชาสัมพันธ์งานแนะแนว (Information: I) และการสร้างความร่วมมือในการพัฒนางานแนะแนว และ **องค์ประกอบที่ 5** ผลผลิตการแนะแนวในสถานศึกษามุ่งหวังพัฒนาผู้เรียนหลังจากสำเร็จการศึกษาให้มีคุณลักษณะ 4 ประการคือ ผู้เรียนมีทักษะหลากหลายที่จำเป็นในการทำงาน ในศตวรรษที่ 21 ผู้เรียนมีความสามารถในการพัฒนาและปรับตัวให้มีความเจริญก้าวหน้า ผู้เรียนมีเป้าหมายในชีวิต รู้จักวางแผน ในการดำเนินชีวิต มีความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ผู้เรียนรู้จักรักและเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่นซึ่งผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ได้ชี้ให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างได้ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบที่ 1 และ องค์ประกอบที่ 3 มากที่สุด นั่นคือการให้ความสำคัญกับหลักการ วัตถุประสงค์ และคณะบุคคลในการดำเนินการ ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักในการขับเคลื่อนและพัฒนาการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา ให้สามารถพัฒนาผู้เรียนสายอาชีพให้มีสมรรถนะที่พึงประสงค์ อันจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ และวัตถุประสงค์ ขอบข่ายงาน คณะบุคคล วิธีดำเนินงาน และ ผลการดำเนินงาน ดังนั้นสถานศึกษาในสังกัดควรนำไปใช้ในการกำหนดองค์ประกอบรูปแบบในการบริหารงานสถานศึกษา

1.2 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่าองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบได้แก่หลักการและวัตถุประสงค์ ในการบริหารงานแนะแนว ขอบข่ายงานแนะแนว คณะบุคคลในการบริหารงานแนะแนว กระบวนการดำเนินงานแนะแนว และผลผลิตการแนะแนว ดังนั้นสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาควรนำไปกำหนดเป็นองค์ประกอบของรูปแบบในการบริหารงานแนะแนวของสถานศึกษา

1.3 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 ผลการประเมินของรูปแบบการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่าหลักการและ วัตถุประสงค์ในการบริหารงานแนะแนว และคณะบุคคลในการบริหารงานแนะแนวมีผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นการกำหนดองค์ประกอบรูปแบบการบริหารงานแนะแนว ในสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญกับการกำหนดหลักการและวัตถุประสงค์รวมถึงองค์คณะบุคคลในการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1 การพัฒนารูปแบบการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการแนะแนวการศึกษาระหว่างโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัยรวมถึงสถานประกอบการ เพื่อความเป็นเอกภาพและสอดคล้องกันตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำและปลายน้ำ

2.2 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้สามารถทำหน้าที่ครูแนะแนวอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล อันจะส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพต่อไป

References

- Department of Employment. (2020). *Strategies for Resolving and Preventing Labor Shortages*. Retrieved June 19, 2022, from https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/lmia_th/498391d8154f6237d5db6b423d5f1b85.pdf
- Guidance Association of Thailand. (2016). *Guidance Activity Learning Management*. Bangkok: Printing House of the Agricultural Cooperatives Association of Thailand.

- Manop, K. (2013). *Model of Committee Management for Academic Affairs Development in Schools under the Office of Secondary Education Service Areas*. (Doctoral Dissertation). Naresuan University. Phitsanulok.
- Niwat, N. (2011). *Development a Model of Lab School Administration*. (Doctoral Dissertation). Eastern Asia University. Bangkok.
- Office of the Basic Education. (2008). *Guideline for Organizing Guidance Activities according for the Core Curriculum Basic Education 2008*. Bangkok: Printing House of the Agricultural Cooperatives Association of Thailand.
- Office of the Education Council. (2017). *National Education Development Plan C.E. 2017-2036*. Bangkok: Office of the Education Council.
- Office of the National of the Economic and Social Development Board. (2018). *National Strategy C.E. 2018-2037*. Bangkok: Office of the National of the Economic and Social Development Board.
- Office of Vocational Education Commission. (2008). *Vocational Education Act 2008*. Bangkok: Office of Vocational Education Commission.
- Office of Vocational Education Commission. (2009). *Regulation of the Office of Vocational Education Commission on the Administration of Educational Institutions 2009*. Bangkok: Office of Vocational Education Commission.
- Office of Vocational Education Commission. (2014). *Operating Manual Project to Reduce Dropout Problems of Vocational Learners*. Bangkok: Office of Vocational Education.
- Sakol, W. (2013). *Guidance for Self-worth*. Bangkok: Rayprint.
- Sunisa, W. (2016). *Principle of Guidance*. Udonthani: Udonthani Rajabhat University.
- Surin, K. (2015). *A Model of Participatory Management through Governing Board for Promoting the Efficiency of the Primary Education Service Area Office*. (Doctoral Dissertation). Naresuan University. Phitsanulok.
- Suwit, W. (2017). *The Administrative Model in the Office of Academic Resources and Information Technology, Rajabhat University*. (Doctoral Dissertation). Naresuan University. Phitsanulok.
- Wanadee, S. (2018). *Vocational Education for the Country Development*. Bangkok: Pimsayampraritas.