



# รูปแบบ

## การบริหารจัดการระบบแนะแนวการศึกษา ของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้วย CHANGE Model

นันทกรฐ์ ทิพย์สูงเนิน<sup>1\*</sup>

รับบทความ: 10 ตุลาคม 2567 แก้ไขบทความ: 9 ธันวาคม 2567 ตอรับบทความ: 29 ธันวาคม 2567

### บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการระบบแนะแนวการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2) สร้างรูปแบบการบริหารจัดการระบบแนะแนวการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้วย CHANGE Model และ 3) เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารจัดการระบบแนะแนวการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้วย CHANGE Model การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 361 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามและแบบประเมิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการระบบแนะแนวการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านการบริการศึกษาและรวบรวมข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล ด้านการบริการสารสนเทศ ด้านการบริการจัดวางตัวบุคคล ด้านการบริการให้คำปรึกษา และด้านการบริการติดตามและประเมินผล ตามลำดับ 2) รูปแบบการบริหารจัดการระบบแนะแนวการศึกษาของโรงเรียน คือ CHANGE Model มีองค์ประกอบสำคัญ คือ C - Co-creation, H - High Performance, A - Agility, N - Network, G - Goal และ E - Entrepreneur และ 3) ผลการประเมินรูปแบบการบริหารจัดการระบบแนะแนวการศึกษาของโรงเรียน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยสามารถเรียงตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง ตามลำดับ

**คำสำคัญ:** ระบบแนะแนวการศึกษา การบริหารจัดการ มัธยมศึกษา

<sup>1</sup> รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

\* อีเมล: nannakorn1973@gmail.com

# Management Model of Educational Guidance System of Schools under The Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 with CHANGE Model

Nannakorn Thipsungnoen <sup>1\*</sup>

## Abstract

This article aims to: 1) study the current state of educational guidance system management in schools under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2, 2) develop a model for educational guidance system management using the CHANGE Model, and 3) evaluate the educational guidance system management model using the CHANGE Model. This research employed a quantitative methodology. The population consisted of teachers under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2, with a sample size of 361 people. The data collection tools were questionnaires and evaluation forms. Statistics used for data analysis included mean and standard deviation. The research findings revealed: 1) The current state of educational guidance system management in schools under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 was overall at a high level. When ranked by mean scores, the aspects were: individual student data collection and educational services, information services, placement services, counseling services, and follow-up and evaluation services, respectively. 2) The school's educational guidance system management model, CHANGE Model, consists of key components: C - Co-creation, H - High Performance, A - Agility, N - Network, G - Goal, and E - Entrepreneur. 3) The evaluation of the school's educational guidance system management model showed that overall, it was at the highest level. When ranked by mean scores, the aspects were: feasibility, utility, appropriateness, and accuracy, respectively.

**Keywords:** Educational Guidance System, Management, Secondary Education

---

<sup>1</sup> Deputy directors of The Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2

\* Email: nannakorn1973@gmail.com

## บทนำ

ในปัจจุบันสังคมไทยและสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงและเกิดการแข่งขันกันสูง แต่ละประเทศต้องการยกระดับคุณภาพชีวิตภายในสังคมของตนเองให้สูงขึ้นเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของนานาประเทศ จึงต้องมีการพัฒนา ส่งเสริมความเป็นอยู่ สร้างคุณภาพชีวิตที่มั่นคงและยั่งยืน ในการพัฒนานั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องวางรากฐานในการดำเนินชีวิตตั้งแต่เริ่มต้น การที่จะพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนจะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อน โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็ง พร้อมการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนที่ทั้งในเชิงสถาบัน ระบบและโครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต แนวทางที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ต้องมีแนวคิด มีวิธีการหลากหลายในการปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้ โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพสูงขึ้น อีกแนวทางหนึ่งก็คือการสร้างเครือข่าย โดยเชื่อมโยงกับมหาวิทยาลัยและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมดำเนินการพัฒนาการศึกษา และส่งเสริมการสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการของสถานศึกษาแต่ละระดับ

กรุงเทพมหานครเป็นศูนย์กลางของประเทศที่มีความเจริญในทุกด้าน ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีโดยแนวนโยบายการพัฒนาระดับประเทศของภาครัฐ ที่ขยายการพัฒนาด้านต่าง ๆ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจหลักในด้านการส่งเสริม สนับสนุน และบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน ประกอบด้วย 27 เขตการปกครองของกรุงเทพมหานคร ดูแลรับผิดชอบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายมีสถานศึกษาที่รับผิดชอบในสังกัด จำนวน 52 โรงเรียน และจากสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ ซึ่งมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการในทุกภาคส่วนในฐานะการศึกษาเป็นเครื่องมือของสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคคลให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขอันจะส่งผลให้ประเทศมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน การจัดการศึกษาในระดับปฏิบัติการโดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จึงเป็นผู้ขับเคลื่อนการศึกษาโดยตรงจึงต้องปรับแนวทางการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับสถานะของสังคมเศรษฐกิจโลกเปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งนโยบายยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาจะต้องสนองตอบต่อยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (2580) แผนการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) และนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้น การวิเคราะห์ความเป็นมาและสภาพของปัญหา โครงการศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้และโอกาส ผ่านระบบ COACHING และการแนะแนวการศึกษา จากการวิเคราะห์ พบว่า ปัญหาที่การจัดกิจกรรมแนะแนวในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เช่น การขาดแคลนทรัพยากรด้านบุคลากรนักแนะแนวที่มีคุณภาพ เนื่องจากปัจจัยทางด้านการเกษียณอายุราชการ การย้ายของบุคลากร ส่งผลต่อจำนวนผู้รับบริการที่สามารถเข้าถึงบริการได้ การขาดอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับการการแนะแนว เช่น

เครื่องมือ แบบทดสอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการ การขาดการมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่าย ดังนั้นจึงกำหนดแนวทางแก้ไขหรือพัฒนา การขาดแคลนทรัพยากรด้านบุคลากรนักแนะแนวโดยใช้วิธีการการพัฒนากระบวนการอบรมโค้ชและนักแนะแนว การสร้างความร่วมมือในการโค้ชและนักแนะแนวเครือข่ายด้านการแนะแนว เครื่องมือที่จำเป็นสำหรับการ COACHING และการแนะแนว พัฒนาและปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน นอกจากนี้แล้ว ยังพบปัญหาอื่นๆ ที่เกิดจากการบริหารจัดการการพัฒนาระบบแนะแนว เช่น การขาดการติดตามและประเมินผล การขาดการสนับสนุนในด้านวิจัยและพัฒนา ซึ่งล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จึงมีความจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ปัญหาอย่างละเอียดและหาแนวทางพัฒนาที่นำไปสู่ความยั่งยืน สามารถบรรลุเป้าหมายและสร้างผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน บุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษารวมถึงชุมชน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จึงได้ดำเนินการศึกษาการพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการระบบแนะแนวการศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้วย CHANGE MODEL เพื่อการเป็นศูนย์กลางในการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาหรือการแนะแนวการเรียน (COACHING) และเป้าหมายชีวิต และสนับสนุนการจัดการศึกษาตามนโยบาย “เรียนดี มีความสุข” ของกระทรวงศึกษาธิการ

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการระบบแนะแนวการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารจัดการระบบแนะแนวการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้วย CHANGE Model
3. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารจัดการระบบแนะแนวการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้วย CHANGE Model

### วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) การแนะแนว คือ กระบวนการทางจิตวิทยาที่มีเป้าหมายให้บุคคลรู้จัก เข้าใจ รักและเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น สามารถตัดสินใจเลือกสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเองอย่างชาญฉลาด มีเหตุผล รู้จักป้องกันปัญหา สามารถวางแผน และพัฒนาตนเองให้เต็มตามศักยภาพเพื่อการดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

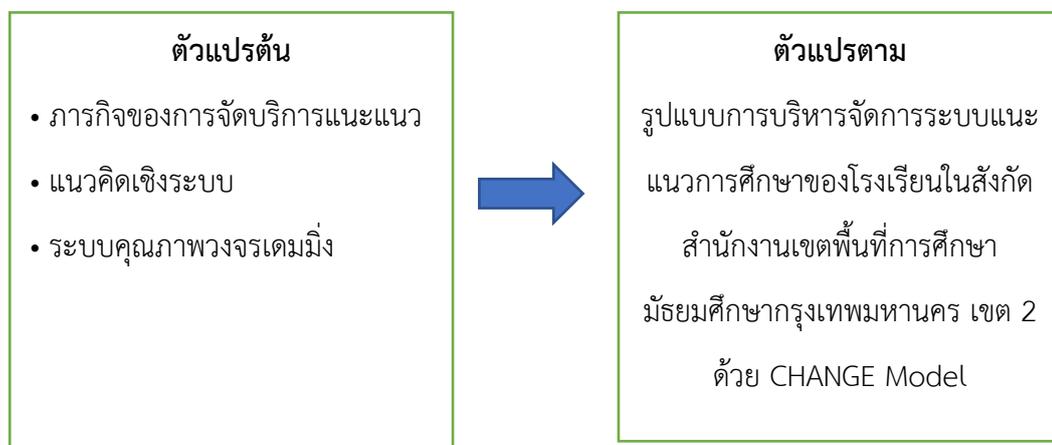
สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2555) การแนะแนว คือ กระบวนการที่ช่วยให้ผู้เรียนได้รู้จัก เข้าใจ รักและเห็นคุณค่าในตัวเองและผู้อื่น คิดเป็นใช้ชีวิตเป็น สามารถตัดสินใจและวางแผนการศึกษา อาชีพ และปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

## รูปแบบการบริหารจัดการระบบแนะแนวการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฯ

สรุปได้ว่า การแนะแนว หมายถึง กระบวนการช่วยเหลือนักเรียนให้รู้จักตนเองตามสภาพความเป็นจริง สามารถตัดสินใจด้วยตนเองได้ในด้านการศึกษา การประกอบอาชีพ และสามารถปรับตัวไปในแนวทางที่ถูกต้องและเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เผชิญอยู่ทำให้ดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

### กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามภารกิจของการจัดบริการแนะแนวของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) ระบบคุณภาพวงจรเดมมิง (Deming, 2004) และแนวคิดเชิงระบบ (Lunenburg and Ornstein, 2000) โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้มีพื้นที่วิจัย คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ประชากร คือ ครู จำนวน 5,899 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน จำนวน 361 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ชนิด ได้แก่ 1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการระบบแนะแนวการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert มีการทดสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พิจารณาความเหมาะสมและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้เทคนิค IOC มีค่าระหว่าง 0.80 - 1.00 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการครูซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยโดยกำหนดกลุ่มทดลองใช้กับแบบสอบถามจำนวน 30 คนเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) กำหนดค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไปเป็นเกณฑ์คุณภาพของเครื่องมือซึ่งได้เท่ากับ 0.91 และ 2) แบบประเมินรูปแบบ

การบริหารจัดการระบบแนะแนวการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้วย CHANGE Model ผู้วิจัยนำร่างแบบประเมินเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ทางด้านเนื้อหาวิจัยหรือวัดประเมินผลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา นิชยามศัพท์เฉพาะความถูกต้อง ภาษาความเหมาะสมและความชัดเจนของข้อคำถามดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่า IOC (Index of Congruence) โดยได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป และนำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการระบบแนะแนวการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 1

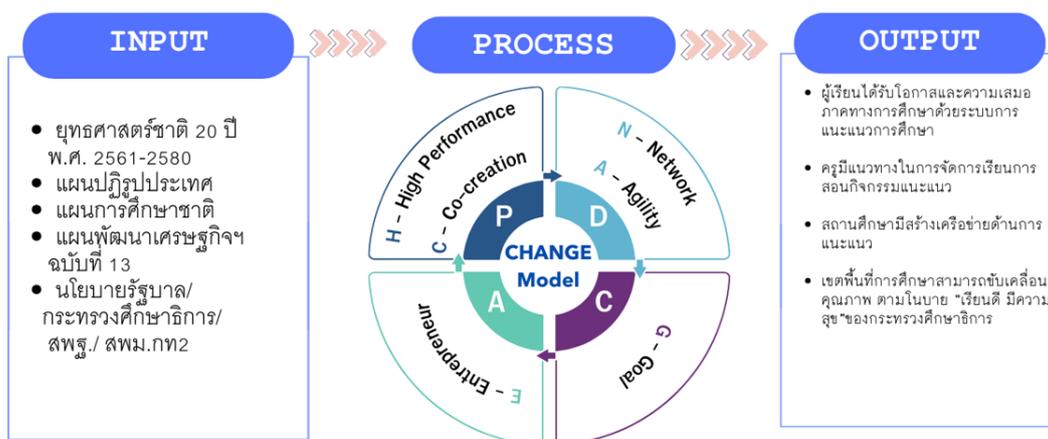
**ตารางที่ 1** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการระบบแนะแนวการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

การบริหารจัดการระบบแนะแนวการศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
การบริการศึกษาและรวบรวมข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล	3.71	0.65	มาก
การบริการให้คำปรึกษา	3.55	0.66	มาก
การบริการจัดวางตัวบุคคล	3.61	0.61	มาก
การบริการสารสนเทศ	3.66	0.71	มาก
การบริการติดตามและประเมินผล	3.30	0.68	ปานกลาง
รวม	3.57	0.66	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการระบบแนะแนวการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.57$ , S.D. = 0.66) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบริการศึกษาและรวบรวมข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล ( $\bar{x} = 3.71$ , S.D. = 0.65) รองลงมาคือ ด้านการบริการสารสนเทศ ( $\bar{x} = 3.66$ , S.D. = 0.71) ด้านการบริการจัดวางตัวบุคคล ( $\bar{x} = 3.61$ , S.D. = 0.61) ด้านการบริการให้คำปรึกษา ( $\bar{x} = 3.55$ , S.D. = 0.66) และด้านการบริการติดตามและประเมินผล ( $\bar{x} = 3.30$ , S.D. = 0.68) ตามลำดับ

## รูปแบบการบริหารจัดการระบบแนะแนวการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฯ

2. รูปแบบการบริหารจัดการระบบแนะแนวการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้วย CHANGE Model ได้ใช้ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ กระบวนการการออกแบบนวัตกรรม การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการระบบแนะแนวการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้วย CHANGE Model เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ประเด็นด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาหรือการแนะแนวการเรียน (Coaching) และเป้าหมายชีวิต เพื่อพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยมีขับเคลื่อนการดำเนินงานโดยใช้กระบวนการ PDCA ดังนี้



ภาพที่ 2 รูปแบบการบริหารจัดการระบบแนะแนวการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้วย CHANGE Model

1) ขั้นการวางแผน (Plan-P) โดยมีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 C - Co-creation หรือ การมีส่วนร่วม ที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อร่วมกันระดมความคิด วิเคราะห์ปัญหาและออกแบบแนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการระบบแนะแนวการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 วางแผนร่วมมือกันในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการพัฒนาสถานศึกษา โดยการวางแผนการทำงานเชิงรุก อย่างมุ่งมั่น รอบคอบ พร้อมแก้ปัญหาและให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ โดยการประชุมวางแผนจัดโครงสร้างของคณะทำงาน ดำเนินการประชุมวางแผน นโยบายวางกรอบแผนพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาทุกช่วงวัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ร่วมกันมีการประสานงานเพื่อความร่วมมือและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ติดตามประเมินผลภายในและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

### ขั้นตอนการดำเนินงาน

1. การจัดตั้งคณะกรรมการ จัดตั้งคณะกรรมการที่มีผู้แทนจากทุกภาคส่วน เช่น ผู้บริหาร ครูแนะแนว ครูผู้สอน นักเรียน ผู้ปกครอง ตัวแทนจากชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. การกำหนดเป้าหมาย กำหนดเป้าหมายร่วมกัน โดยระบุเป้าหมายที่ชัดเจน วัดผลได้ และบรรลุได้จริง การวิเคราะห์สถานการณ์ วิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับระบบแนะแนวการศึกษา
3. การระดมความคิด ระดมความคิดจากทุกภาคส่วน เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการระบบแนะแนวการศึกษา
4. การออกแบบแนวทาง ออกแบบแนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการระบบแนะแนวการศึกษาโดยพิจารณาจากข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สถานการณ์และความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน
5. การจัดทำแผนปฏิบัติการ จัดทำแผนปฏิบัติการ โดยกำหนดกิจกรรม ระยะเวลา ผู้รับผิดชอบและงบประมาณที่ชัดเจน
6. การติดตามและประเมินผล ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอยู่เสมอ เพื่อนำผลการประเมินผลมาปรับปรุงพัฒนางาน

กิจกรรมที่ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จัดทำแบบสอบถาม แลกแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลความต้องการในการพัฒนาระบบการแนะแนวให้กับผู้บริหาร ครู และนักเรียน จัดกลุ่มระดมความคิดเพื่อระดมความคิดจากทุกภาคส่วนในการเสนอแนะแนวทางจากคณะกรรมการขับเคลื่อนงานแนะแนวระดับเขตพื้นที่การศึกษา และจากศูนย์แนะแนวประจำจังหวัด สพม.ภท 2

องค์ประกอบที่ 2 H - High Performance หรือ การทำงานที่มีประสิทธิภาพเป็นองค์ประกอบสำคัญใน CHANGE Model มุ่งเน้นการออกแบบระบบแนะแนวการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย และตอบสนองความต้องการของผู้เรียนสร้างผลงานคุณภาพ มุ่งสร้างผลงานคุณภาพและผลลัพธ์เชิงประจักษ์ โดยการขับเคลื่อนการดำเนินงานร่วมกันเป็นทีมและเพิ่มโอกาสประสานการมีส่วนร่วมของชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน มุ่งกระบวนการการพัฒนาครูผู้สอนกิจกรรมแนะแนวปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบ Active Learning ให้มีความหลากหลาย Upskill Reskill ครูผู้สอนในการใช้วิธีการรูปแบบการคัดกรอง การให้คำปรึกษานักเรียน และการทำงานในกระบวนการช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ โดยการดำเนินการตามการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการระบบแนะแนวการศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้วย CHANGE Model เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

### ขั้นตอนการดำเนินงาน

1. การกำหนดมาตรฐาน กำหนดมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน วัดผลได้ และบรรลุได้จริง
2. การพัฒนากระบวนการ พัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ทันท่วงทีต่อความต้องการ

## รูปแบบการบริหารจัดการระบบแนะแนวการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

3. การพัฒนาทรัพยากร พัฒนาทรัพยากร ทั้งบุคคล อุปกรณ์ เทคโนโลยี และงบประมาณให้เพียงพอต่อการดำเนินงาน

4. การพัฒนาบุคลากร พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และประสิทธิภาพในการทำงานแนะแนว

5. การติดตามและประเมินผล ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอยู่เสมอ เพื่อนำผลการประเมินผลมาปรับปรุงพัฒนางาน

กิจกรรมที่ดำเนินการ การจัดอบรมพัฒนาทักษะการทำงานแนะแนว การให้คำปรึกษาให้คำปรึกษาครูแนะแนวและครูผู้สอนโดยนักจิตวิทยาประจำเขตพื้นที่ และศึกษานิเทศก์ด้านการแนะแนว การศึกษาดูงานจากโรงเรียนอื่นๆ ที่มีรูปแบบการบริหารจัดการระบบแนะแนวการศึกษาที่ประสบความสำเร็จ การประกวดผลงานการแนะแนว กิจกรรม YC กิจกรรมระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การให้รางวัลแก่ครูแนะแนวและครูผู้สอน ที่มีผลงานดีเด่นในการจัดการประกวดรูปแบบการสอนใน Active Learning ของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

2) ขั้นการนำไปปฏิบัติ (Do-D) โดยมีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบที่ 3 A - Agility ปรับตัวให้เร็ว หรือ ความคล่องตัว เป็นองค์ประกอบสำคัญใน CHANGE Model ที่มุ่งเน้นการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ เรียนรู้จากประสบการณ์ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ที่เปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยการสร้างและพัฒนานวัตกรรมบริหารจัดการการเรียนรู้เชิงรุก และปรับประยุกต์ใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในการบริหาร การจัดการเรียนการสอน งานการสนับสนุนในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านระบบแนะแนว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการจัดหารวบรวมแหล่งการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัล ใช้ในการจัดทำหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ สร้างสรรค์ออกแบบ การค้นคว้าหาข้อมูล เผยแพร่ผลงานของครูผู้สอน ผลงานที่เกิดจากการเรียนรู้ของผู้เรียน และเพื่อส่งเสริมการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาทุกช่วงวัย

ขั้นตอนการดำเนินงาน

1. การสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การแบ่งปันความรู้ และการลองทำสิ่งใหม่ๆ

2. การสร้างกลไกการเรียนรู้ จัดตั้งกลไกการเรียนรู้ เช่น การอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการให้คำปรึกษา

3. การส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์ สนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้จากประสบการณ์จริงผ่านการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหา และการทดลองสิ่งใหม่ๆ

4. การสนับสนุนการพัฒนา สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และประสิทธิภาพ

5. การติดตามและประเมินผล ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอยู่เสมอ เพื่อนำผลการประเมินผลมาปรับปรุงพัฒนางาน

กิจกรรม จัดเวทีให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ และความรู้เกี่ยวกับการแนะแนว การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning จัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning ให้บุคลากรได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง การสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการแนะแนว และการพัฒนาตนเองการจัดตั้ง กลุ่ม PLC ให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้บุคลากรมีความคล่องตัว สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้มีทักษะการเรียนรู้ สามารถเรียนรู้จากประสบการณ์และพัฒนาตนเองได้ มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถคิดริเริ่มและลองทำสิ่งใหม่ ๆ ได้

องค์ประกอบที่ 4 N - Network หรือ เครือข่าย เป็นองค์ประกอบสำคัญใน CHANGE Model ที่มุ่งเน้นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันทรัพยากรและร่วมกันพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการระบบแนะแนวการศึกษา ขยายเครือข่ายความร่วมมือ โดยการสร้างเครือข่ายพัฒนาระบบการแนะแนวของสำนักงานเขตพื้นที่ร่วมกับเครือข่ายระดับอุดมศึกษา สถาบันการศึกษาต่างๆ ซึ่งอยู่ในเขตบริบทของพื้นที่ เพื่อพัฒนาระบบการศึกษาด้านข้อมูล รวมถึงพัฒนาระบบเครือข่ายระหว่างสถานศึกษาในศึกษาในสังกัด ในการดูแลส่งต่อทั้งในด้านบุคลากร ผู้เรียน และข้อมูล

#### ขั้นตอนการดำเนินงาน

1. การระบุกิจกรรมเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการระบบแนะแนวการศึกษา เช่น ครูแนะแนว ครูผู้สอน นักเรียน ผู้ปกครอง ตัวแทนจากชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
  2. การสร้างช่องทางการสื่อสาร จัดตั้งช่องทางการสื่อสารสามารถติดต่อสื่อสารกันได้สะดวกเช่น เว็บไซต์ กลุ่ม Facebook กลุ่ม Line
  3. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันทรัพยากรและร่วมกันพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการระบบแนะแนวการศึกษา เช่น การประชุม การสัมมนา การศึกษาดูงานการอบรม การฝึกอบรม
  4. การสนับสนุนการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์กันและร่วมกันพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการระบบแนะแนวการศึกษา
  5. การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอยู่เสมอ เพื่อนำผลการประเมินผลมาปรับปรุงพัฒนางาน
- 3) ขั้นตอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (Check-C) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

องค์ประกอบที่ 5 G - Goal หรือ เป้าหมาย เป็นองค์ประกอบสำคัญใน CHANGE Model มีเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ที่มุ่งเน้นการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน วัดผลได้ และบรรลุได้จริง เพื่อประเมินผลลัพธ์ของกิจกรรมการเรียนรู้ โดยการดำเนินการตรวจสอบเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพ และตรวจสอบการพัฒนางานตามการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการระบบแนะแนวการศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้วย CHANGE Model ให้มีเป้าหมายทิศทางที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา ตามความต้องการของผู้เรียน บริบทของชุมชนที่มีความแตกต่าง เพื่อความต่อเนื่องและยั่งยืน

#### ขั้นตอนการดำเนินงาน

1. กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจน วัดผลได้ และบรรลุได้จริงโดยพิจารณาจากความต้องการของผู้เรียนและบริบทของกิจกรรมการเรียนรู้
2. การวัดผล กำหนดวิธีการวัดผล เพื่อประเมินว่าผู้เรียนบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้หรือไม่โดยใช้วิธีการวัดผลที่หลากหลาย เช่น การวัดผลก่อนและหลังเรียน การทดสอบการสังเกตผลงาน การนำเสนอผลงาน
3. การประเมินผลการเรียนรู้โดยวิเคราะห์ผลการวัดผลและพิจารณาว่าผู้เรียนบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้หรือไม่ การมีส่วนร่วมของนักเรียน และประเมินผลงานของนักเรียน
4. การปรับปรุงกิจกรรมการเรียนรู้ตามผลการประเมินผลเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น

#### 4) ขั้นตอนการปรับปรุงการดำเนินการ (A-Act) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

องค์ประกอบที่ 6 E - Entrepreneur ที่มุ่งเน้นการนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ริเริ่มสร้างสรรค์ และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการระบบแนะแนวการศึกษา มีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ พัฒนาต่อยอดสิ่งใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยการร่วมกันสะท้อนผลการทำงานเพื่อพัฒนา และบทเรียนที่ได้รับนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเพื่อนำไปต่อยอดสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาระบบการแนะแนว การสร้างองค์ความรู้และการสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม และเพื่อการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาทุกช่วงวัย

#### ขั้นตอนการดำเนินงาน

1. การระดมความคิดเพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการระบบแนะแนวการศึกษา โดยใช้เทคนิคการระดมความคิดที่หลากหลาย เช่น การระดมความคิดแบบ Brainstorming การระดมความคิดแบบ Mind Mapping
2. การคัดเลือกแนวคิดที่มีความเป็นไปได้และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
3. การพัฒนาแนวคิดที่คัดเลือกมาให้เป็นรูปธรรมโดยกำหนดรายละเอียด แผนงานและงบประมาณที่ชัดเจน
4. การนำเสนอแนวคิดให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
5. การดำเนินการตามแนวคิดที่ผ่านการกลั่นกรองและประเมินผล

3. ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินรูปแบบการบริหารจัดการระบบแนะแนวการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้วย CHANGE Model ดังตารางตารางที่ 2 ผลประเมินรูปแบบการบริหารจัดการระบบแนะแนวการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

**ตารางที่ 2** ผลประเมินรูปแบบการบริหารจัดการระบบแนะแนวการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ที่	รายการ	ประสิทธิภาพ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ความเป็นประโยชน์	4.71	0.57	มากที่สุด
2.	ความเป็นไปได้	4.75	0.61	มากที่สุด
3.	ความเหมาะสม	4.69	0.69	มากที่สุด
4.	ความถูกต้อง	4.60	0.67	มากที่สุด
รวม		4.69	0.64	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 จากการให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบการบริหารจัดการระบบแนะแนวการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.69$ , S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นไปได้ ( $\bar{X} = 4.75$ , S.D. = 0.61) รองลงมาคือ ด้านความเป็นประโยชน์ ( $\bar{X} = 4.71$ , S.D. = 0.57) ด้านความเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.69$ , S.D. = 0.69) และด้านความถูกต้อง ( $\bar{X} = 4.60$ , S.D. = 0.67) ตามลำดับ

### อภิปรายผล

จากผลการวิจัยรูปแบบการบริหารจัดการระบบแนะแนวการศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้วย CHANGE Modelสามารถอภิปรายผลโดยนำเสนอตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการระบบแนะแนวการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บางโรงเรียนในสังกัดขาดแคลนครูแนะแนว ซึ่งมีการมอบหมายให้ครูที่ปรึกษารับผิดชอบงานแนะแนว ซึ่งบางคนอาจขาดความรู้ ความเข้าใจในหลักจิตวิทยาการแนะแนว การที่จะดำเนินงานแนะแนวให้ประสบความสำเร็จซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เกรียงไกร นครพงศ์ และสงวน อินทร์รักษ์ (2565) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานแนะแนวของโรงเรียนรัตนราษฎร์บำรุงพบว่า การดำเนินงานแนะแนวของโรงเรียนรัตนราษฎร์บำรุง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ 1. การบริการศึกษาและรวบรวมข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล 2. การบริการให้คำปรึกษา 3. การบริการจัดวางตัวบุคคล 4.การบริการสนทนา 5.การบริการติดตามและประเมินผล และการศึกษาของ ชนา

## รูปแบบการบริหารจัดการระบบแนะแนวการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

กานต์ นุริตานนท์และประกาศิต อานุภาพแสนยากร (2567) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องสภาพการบริหารงานแนะแนวของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร พบว่า สภาพการบริหารงานแนะแนวของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. รูปแบบการบริหารจัดการระบบแนะแนวการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้วย CHANGE Model เป็นการบริหารงานที่นำแนวคิดเชิงระบบมาประยุกต์ใช้โดยเน้นที่องค์ประกอบหลัก คือ ด้านปัจจัย (Input) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านผลผลิต (Output) ที่มีการประสานการทำงานร่วมกับระบบงานต่าง ๆ ในโรงเรียน เช่น ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เป็นต้น และนำระบบคุณภาพวงจรเดมมิ่ง (Deming Cycle) มาใช้ในกระบวนการดำเนินงาน เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ โดยมีองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารระบบการแนะแนวในโรงเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากรูปแบบการบริหารจัดการ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อมรรัตน์ สารเถื่อนแก้วและวิทยา จันทร์ศิลา (2563) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนว ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ประเมินความต้องการและออกแบบการพัฒนา ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการพัฒนาและสร้างเครือข่าย ขั้นตอนที่ 3 ติดตามและประเมินผล และขั้นตอนที่ 4 การนำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไข ทั้งนี้เนื่องจากกระบวนการดังกล่าวทำให้ครูแนะแนวได้ประเมินความรู้ของตนเอง ทำให้ทราบถึงความรู้ ทักษะที่ขาด ช่วยให้ได้ข้อมูลเบื้องต้นมาวางแผนการพัฒนาทั้งในระดับองค์กรและระดับเครือข่าย จากนั้นจึงดำเนินการพัฒนาและมีการติดตามผลสะท้อนผลการพัฒนาเพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุง การพัฒนา

3. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารจัดการระบบแนะแนวการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากรูปแบบการบริหารจัดการระบบแนะแนวการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและมีการประชุมคณะกรรมการเพื่อปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และบริบทของโรงเรียนในสังกัด ซึ่งสอดคล้องกับ ปราณิสาดังมุตตา (2563) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการจัดบริการแนะแนวเชิงรุกสำหรับสถานศึกษาเอกชนระดับมัธยมศึกษา พบว่า ผลการประเมินรูปแบบการจัดบริการแนะแนวเชิงรุกสำหรับสถานศึกษาเอกชนที่พัฒนาขึ้นพบว่า ทั้ง 4 กิจกรรมเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้และมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

## สรุปและข้อเสนอแนะ

### สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย รูปแบบการบริหารจัดการระบบแนะแนวการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้วย CHANGE Model ประกอบด้วย

องค์ประกอบที่ 1 C - Co-creation

องค์ประกอบที่ 2 H - High Performance

องค์ประกอบที่ 3 A - Agility

องค์ประกอบที่ 4 N - Network

องค์ประกอบที่ 5 G - Goal

องค์ประกอบที่ 6 E - Entrepreneur

โดยมีผลการประเมินรูปแบบการบริหารจัดการระบบแนะแนวการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในดับมากที่สุด

### ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการศึกษาและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการระบบแนะแนวการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ด้วยรูปแบบการวิจัยและพัฒนา (R&D)
2. ในการนำรูปแบบการบริหารจัดการระบบแนะแนวการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ไปใช้ โรงเรียนควรจัดตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและบริบทของโรงเรียนและนำรูปแบบไปปรับใช้ตามความเหมาะสม

## บรรณานุกรม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). ระบบการแนะแนวในโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร :

โรงพิมพ์สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

เกรียงไกร นครพงศ์ และสงวน อินทร์รักษ์. (2565). แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานแนะแนวของโรงเรียน

รัตนราษฎร์บำรุง. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 13(1), 1 – 17.

ชนากานต์ นูริตานนท์และประกาศิต อานุกาฬแสนยากร. (2567).สภาพการบริหารงานแนะแนวของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ โยโสธร. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สบพท.)*, 6(2), 57 – 75.

อมรรัตน์ สารเถื่อนแก้วและวิทยา จันทร์ศิลา. (2563). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียน

มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย*

*นเรศวร*, 22(3), 288 – 297.

## รูปแบบการบริหารจัดการระบบแนะแนวการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฯ

- ปราณิสสา แดงมุตตา. (2563). รูปแบบการจัดบริการแนะแนวเชิงรุกสำหรับสถานศึกษาเอกชน ระดับมัธยมศึกษา. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(11), 230 – 243.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2555). แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- Deming in Mycoted. (2004). Plan Do Check Act (PDCA) (Online). Available <http://www.mycoted.com/creativity/techniques/pdca.php>
- Lunenburg, Fred C. & Ornstein, Allan C. (2000). *Educational Administration: Concepts and Practices* (3<sup>rd</sup>ed.). New York: Maple-VailBook.