

การพัฒนาารูปแบบการบริหารงานด้านการแนะแนวแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ใน
มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง
**The Development of the Model for Guidance Result Based Management in
Lower Northern Region of Rajabhat Universities**

สิริลักษณ์ วงศ์ประสิทธิ์,
ภาสกร ดอกจันทร์ และ กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
**Siriluk Wongpravit,
Phasakorn Dokchan and Kampanart Wongwatthanaphong**
Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand.
Corresponding Author, E-mail: siriluk@psru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการบริหารงานด้านการแนะแนวในมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานด้านการแนะแนวแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง และเพื่อเสนอรูปแบบการบริหารงานด้านการแนะแนวแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบการบริหารงานด้านการแนะแนวตามแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ สักเคราะห์องค์ประกอบจากศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและยืนยันองค์ประกอบ จำนวน 5 คน ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการบริหารงานด้านการแนะแนวแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยการนำองค์ประกอบที่ได้จาก ระยะที่ 1 มาพัฒนารูปแบบการบริหารงานด้านการแนะแนวแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ระยะที่ 3 ประเมินรูปแบบการบริหารงานด้านการแนะแนวแบบผลสัมฤทธิ์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ใช้วิธีสัมภาษณ์เชิงลึก โดยผู้เชี่ยวชาญที่ได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจงจากมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 12 คน ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการบริหารงานด้านการแนะแนวแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่างมี 6 องค์ประกอบ คือ 1. นโยบายงานด้านการแนะแนว 2. การจัดบริการแนะแนว 3. การวางแผนงานด้านการแนะแนว 4. โครงสร้างบุคลากรงานด้านการแนะแนว 5. ระบบบริหารงานด้านการแนะแนว 6. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานด้านการแนะแนวแบบมุ่งสัมฤทธิ์ ผลตรวจสอบ

* วันที่รับบทความ : 28 พฤษภาคม 2567; วันแก้ไขบทความ 18 มิถุนายน 2567; วันที่รับบทความ : 19 มิถุนายน 2567

Received: May 28 2024; Revised: June 18 2024; Accepted: June 19 2024

ความเหมาะสมขององค์ประกอบพบว่ามีเหมาะสมทุกองค์ประกอบ ส่วนผลการประเมินรูปแบบพบว่าเป็นรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์

คำสำคัญ: การพัฒนารูปแบบ; การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์; การบริหารงานแนะแนว

Abstract

This research was aimed to study the elements of guidance management in the lower northern region Rajabhat universities for developing the guidance result based management model in the lower northern region Rajabhat universities and providing the guidance result based management model in the lower northern region Rajabhat universities through Qualitative Research that was divided into 3 phases: 1. to study the elements of guidance result based management and synthesize the elements from studying the documents, the textbooks, and the related research together with 5 experts to evaluate and assert the components, 2. to develop the guidance result based management model by integrating the first phase components to ameliorate the guidance result based management model and examine the propriety of the model through group discussion of 7 experts, and 3. to evaluate the guidance result based management model in the lower northern region Rajabhat universities by utilizing the in-depth interview, which the experts selected through the purposive sampling were from the lower northern region Rajabhat universities, 12 experts altogether. The research finding was found that the guidance result based management model in the lower northern region Rajabhat universities had 6 elements: 1. the guidance policy, 2. the guidance management, 3. the guidance planning, 4. the personnel structure of guidance management, 5. the system of guidance management, and 6. the factors affecting the guidance result based management. The result of propriety examination was revealed that all of the components were appropriate, and the result of model evaluation was shown that the developed model was eligible and beneficial.

Keywords: Model Development; Result Based Management; Guidance Management

บทนำ

ในสภาวะที่มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงเพื่อการปฏิรูปการศึกษาทั่วโลก บทบาทของงานแนะแนว ในสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตามสภาพของสถานการณ์และสภาวะวิกฤตที่เกิดขึ้น ระบบบริการแนะแนวจึงต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้เอื้อต่อทิศทางการศึกษาที่มุ่งพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนให้สามารถดำรงตนเป็นพลเมืองโลกที่มีสุขภาวะในศตวรรษที่ 21 โดยมีเป้าประสงค์ที่ชัดเจนในการมุ่งพัฒนาสมรรถนะสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนประสบความสำเร็จใน "การเรียนรู้" และเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพงานแนะแนวที่มุ่งสัมฤทธิ์ผล (Result-Based Guidance) จึงเป็นแนวทางการพัฒนางานแนะแนวที่เน้นวิธีการเชิงระบบเพื่อพัฒนานักเรียนอย่างรอบด้าน โดยถือว่านักเรียนคือผู้ที่ต้องได้รับการเอาใจใส่ ดูแล ช่วยเหลือเป็นสำคัญที่สุดในเบื้องต้น ดังนั้นวิธีการดำเนินงานจึงมุ่งไปที่ตัวผู้เรียนมากกว่าลักษณะและประเภทบริการที่จัดให้ (สำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559 : 5) ในด้านการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2563 : 7-8) มีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนานิสิตนักศึกษาให้มีความสมบูรณ์พร้อมและสำเร็จการศึกษาเป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพ สามารถประกอบอาชีพรับใช้สังคมและประเทศชาติ และดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข รวมทั้งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติต่อไป และควรต้องมีการพัฒนานิสิตนักศึกษาในทุกๆ ด้านไปพร้อมๆ กัน บริการทางการศึกษาที่นักศึกษาพึงได้รับจากสถาบันอุดมศึกษา นั่นคือ บริการด้านการให้การปรึกษาและแนะแนวการศึกษาและอาชีพ โดยผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เนื่องจากบริการดังกล่าวจะช่วยเอื้ออำนวยนักศึกษาที่ประสบปัญหาที่มีความซับซ้อนทางด้านจิตใจ อาจกล่าวได้ว่า หากสถาบันอุดมศึกษาดูแลช่วยเหลือนักศึกษาให้ได้รับบริการซึ่งเอื้อต่อการศึกษาและการดำเนินชีวิต มีการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่อาชีพตั้งแต่เนิ่นๆ จะช่วยให้นักศึกษาสามารถเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพในสังคม มีพัฒนาการที่สมบูรณ์พร้อมทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา โดยการดำเนินงานแนะแนวในสถาบันการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะเป็นเครื่องมือหรือกลไกสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้นักศึกษาสามารถปรับตัวและศึกษาเล่าเรียนได้อย่างราบรื่นจนสำเร็จการศึกษาเป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพ ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ (สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2563 : 9) อย่างไรก็ตาม จากการประชุมคณะทำงานพัฒนาระบบการให้บริการปรึกษาและแนะแนวในสถาบันอุดมศึกษา คณะทำงานพัฒนาระบบการให้บริการปรึกษาและแนะแนวในสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา ผู้บริหารด้านกิจการนักศึกษา และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการให้การปรึกษาและแนะแนวการศึกษาและอาชีพ มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับการดำเนินงานแนะแนวในสถาบันการศึกษาว่ายังประสบปัญหาการสนับสนุนจากผู้บริหารทั้งในระดับประเทศและระดับสถาบัน โดย กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) ควรสนับสนุนให้มีการจัดตั้งศูนย์บริการด้านการแนะแนว และให้คำปรึกษาในทุกระดับมหาวิทยาลัยและจัดสรรงบประมาณสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการกำหนดตำแหน่งนักจิตวิทยาวิชาชีพในการดูแลสุขภาพจิตของนักศึกษาในหน่วยงานกิจการนักศึกษา คำนึงถึงความยั่งยืนของหน่วยงาน (ศูนย์บริการแนะแนวและให้คำปรึกษา) ในการสร้างผลงานอย่างต่อเนื่องและมีการถ่ายทอดผลงานเพื่อให้เห็นความสำเร็จ เนื่องจากงานด้านนี้เป็นงานที่หนัก ต้องทุ่มเท และอาจไม่ได้ผลตอบแทนที่เป็นรูปธรรม โดยในด้านการบริหารงานแนะแนวในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งจัดว่าเป็นมหาวิทยาลัยเกิดใหม่การเปลี่ยนสถานะมาเป็นมหาวิทยาลัยจะต้องมีการพัฒนาเป็นอย่างมากทั้งในด้านโครงสร้างและบุคลากร จึงต้องอาศัยการขับเคลื่อนของบุคลากรในองค์กรเพื่อที่จะให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร การบรรลุเป้าหมายในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นวัตถุประสงค์หลักอย่างหนึ่งขององค์กรทุกองค์กร (วิจารย์ พิพพณพันธ์, 2560 : 1) จากปรากฏการณ์ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาารูปแบบการบริหารงานแนะแนวแบบ

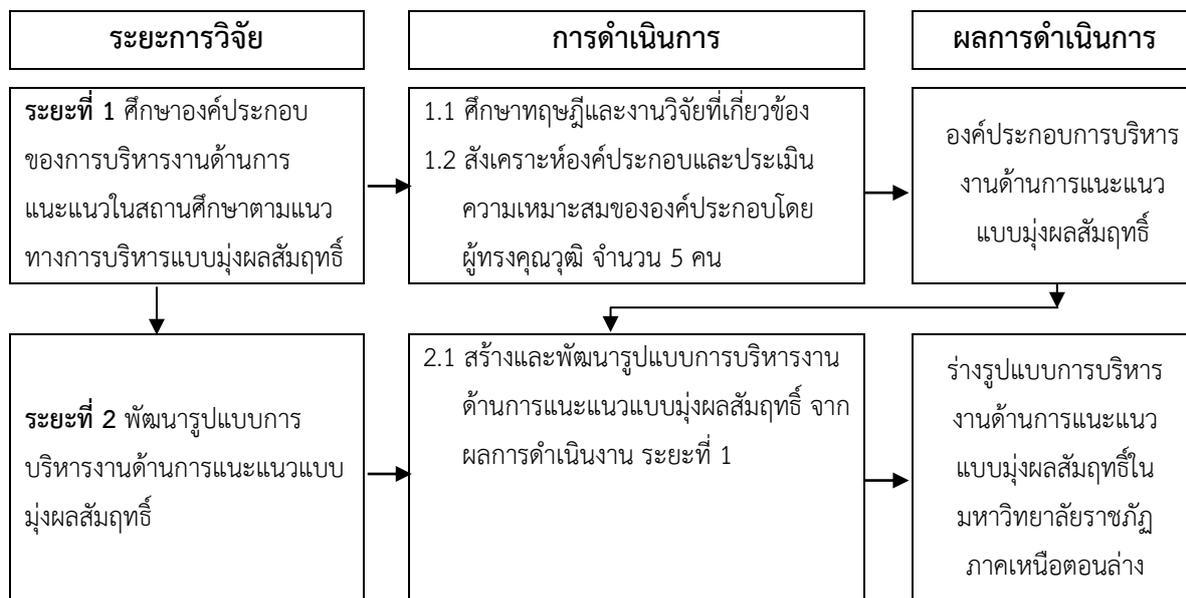
มุ่งผลสัมฤทธิ์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม และ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เพื่อหาคำตอบในประเด็นการนำแนวคิดการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มาประยุกต์ใช้ในการงานด้านงานแนะแนวของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง เพื่อช่วยให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้มีความเหมาะสมกับงานที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา และส่งผลต่อการพัฒนางานด้านแนะแนวในระดับอุดมศึกษาตามกระบวนทัศน์ใหม่ของการแนะแนว โดยการศึกษาวิจัยจะช่วยให้มีการค้นพบวิธีการใหม่ๆ ที่นำไปสู่การพัฒนาปรับเปลี่ยนการบริหารงานด้านการแนะแนวของมหาวิทยาลัยราชภัฏต่อไป

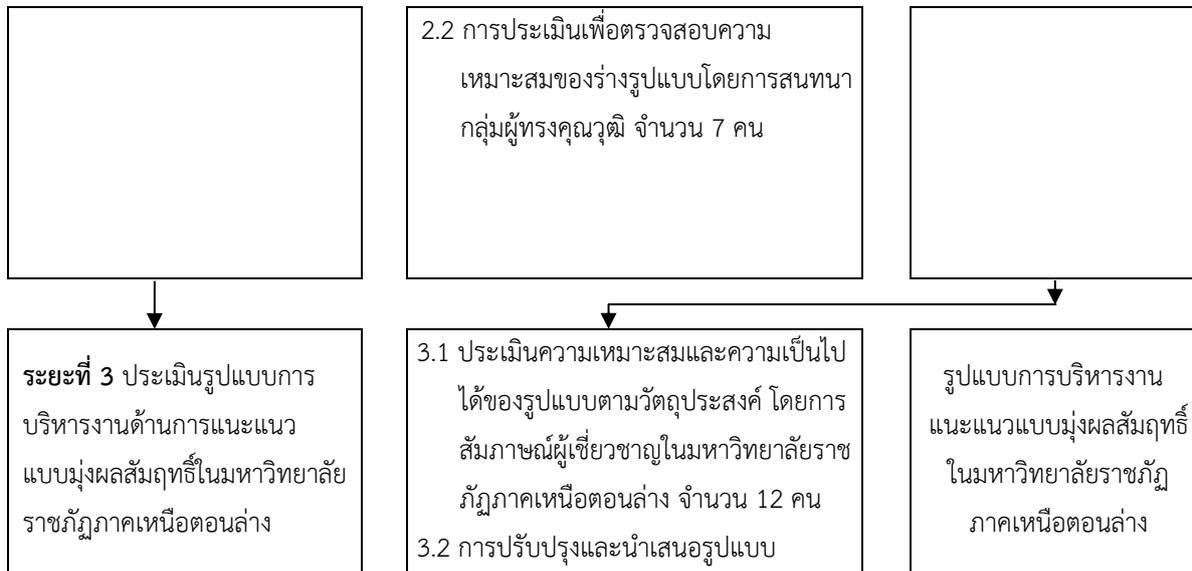
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานด้านการแนะแนวในมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานด้านการแนะแนวแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง
3. เพื่อเสนอรูปแบบการบริหารงานด้านการแนะแนวแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาปรับเปลี่ยนการบริหารงานด้านการแนะแนวแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดำเนินการโดยแบ่งเป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้





รูปที่ 1 แสดงการพัฒนาารูปแบบการบริหารงานด้านการแนะแนวแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง

จากภาพแสดงการพัฒนาารูปแบบการบริหารงานด้านการแนะแนวแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง มีรายละเอียดขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบของการบริหารงานด้านการแนะแนวในสถานศึกษาตามแนวทางการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ แบ่งออกเป็นขั้นตอนย่อย ดังต่อไปนี้

1.1 การศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาและการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

1.2 การสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร ตำรา งานวิจัย เพื่อให้ได้องค์ประกอบการบริหารงานด้านการแนะแนวแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

1.3 ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและยืนยันองค์ประกอบการบริหารงานด้านการแนะแนวแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำนวน 5 คน โดยใช้สูตรการคำนวณดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index: IOC) ให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาว่าองค์ประกอบมีความเหมาะสม ไม่แน่ใจ หรือไม่เหมาะสม โดยเลือกจากผู้มีคุณสมบัติตามเกณฑ์อย่างน้อย 1 ข้อ ดังต่อไปนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารหรือมีผู้ประสบการณ์ด้านการบริหารองค์การภาครัฐตามแนวทางการพัฒนาระบบราชการโดยการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management: RBM) ไม่นต่ำกว่า 5 ปี

กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารหรือผู้มีประสบการณ์บริหารงานด้านการแนะแนวในสถาบันการศึกษา ไม่นต่ำกว่า 5 ปี

กลุ่มที่ 3 ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญด้านการแนะแนวที่มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการบริหารงานแนะแนวในมหาวิทยาลัย ไม่ต่ำกว่า 5 ปี

1.4 ปรับแก้องค์ประกอบการบริหารงานด้านการแนะแนวแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ และสรุปองค์ประกอบการบริหารงานด้านการแนะแนวแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการบริหารงานด้านการแนะแนวแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ แบ่งออกเป็นขั้นตอนย่อย ดังต่อไปนี้

2.1 ผู้วิจัยนำผลการศึกษารายองค์ประกอบของการบริหารงานด้านการแนะแนวแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ระยะที่ 1 มาพัฒนารูปแบบการบริหารงานด้านการแนะแนวแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

2.2 ผู้วิจัยนำร่างรูปแบบการบริหารงานด้านการแนะแนวแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบ

2.3 ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไขร่างรูปแบบการบริหารงานด้านการแนะแนวแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

2.4 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานด้านการแนะแนวแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus group Discussion: FGD) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์อย่างน้อย 1 ข้อ ดังต่อไปนี้

กลุ่มที่ 1 รองอธิการบดีที่มีประสบการณ์บริหารงานด้านกิจการนักศึกษาหรืองานด้านอื่นที่กำกับดูแลงานด้านการแนะแนวในมหาวิทยาลัย สังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมไม่ต่ำกว่า 5 ปี

กลุ่มที่ 2 อาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรจิตวิทยาและการแนะแนว หรือรายวิชาอื่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานแนะแนวในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาเอกหรือมีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป และมีประสบการณ์สอนหรือเคยสอนรายวิชาเกี่ยวกับจิตวิทยาและการแนะแนว ไม่ต่ำกว่า 5 ปี

กลุ่มที่ 3 หัวหน้างานแนะแนวหรือผู้เชี่ยวชาญงานด้านการแนะแนวที่มีตำแหน่งเทียบได้ไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการขึ้นไป และมีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการบริหารงานด้านการแนะแนวในมหาวิทยาลัย ไม่ต่ำกว่า 5 ปี

ระยะที่ 3 ประเมินรูปแบบการบริหารงานแนะแนวแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในมหาวิทยาลัย ราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง แบ่งออกเป็นขั้นตอนย่อย ดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยปรับปรุงรูปแบบการบริหารงานด้านการแนะแนวแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในมหาวิทยาลัย ราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง จากการสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิ ระยะที่ 2

3.2 ผู้วิจัยนำร่างรูปแบบการบริหารงานด้านการแนะแนวแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบ

3.3 ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไขร่างรูปแบบการบริหารงานด้านการแนะแนวแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง

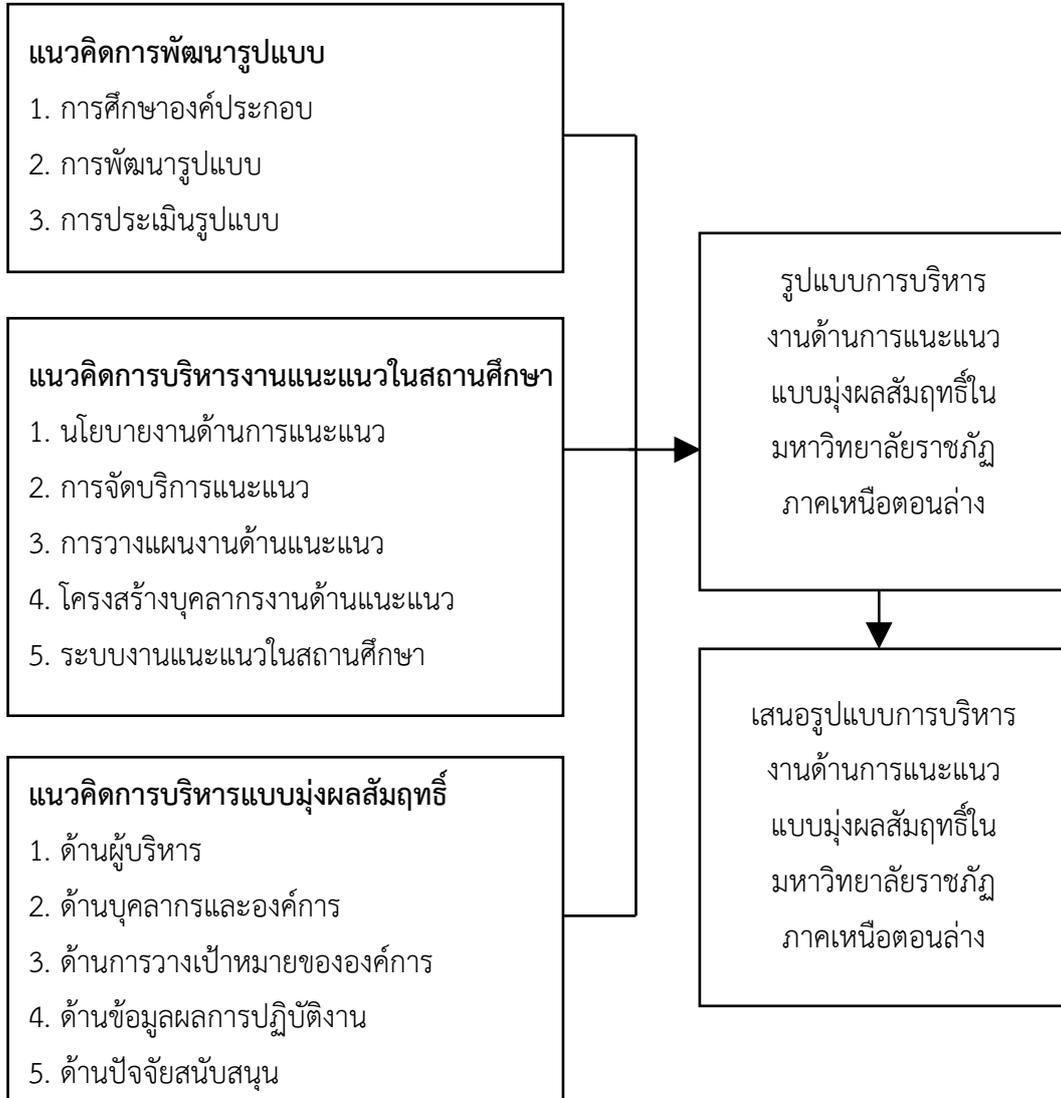
3.4 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารงานด้านการแนะแนวแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 คน ได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยวิธีสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้มีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

กลุ่มที่ 1 รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารที่กำหนดนโยบายการบริหารงานด้านการแนะแนวของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 4 คน

กลุ่มที่ 2 ผู้อำนวยการกองพัฒนานักศึกษา หรือ หัวหน้างานภายในกองพัฒนานักศึกษาที่กำกับดูแลงานด้านการแนะแนวของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 4 คน

กลุ่มที่ 3 บุคลากรฝ่ายกิจการนักศึกษาที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านวิชาชีพ นักจิตวิทยา นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ หรือ ตำแหน่งอื่นที่ปฏิบัติงานด้านการแนะแนวของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 4 คน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบของการบริหารงานด้านการแนะแนวในมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 26 องค์ประกอบย่อย ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านนโยบายงานด้านการแนะแนว ประกอบด้วย 1.1 นโยบายด้านการจัดบริการด้านแนะแนวและให้คำปรึกษาตามมาตรฐานกิจการนักศึกษา มีองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ คือ 1) นักศึกษาได้แนวคิดส่วนบุคคล มีความมั่นใจในการดูแลและแก้ปัญหาส่วนบุคคล 2) นักศึกษาได้หลักคิดมุมมอง ในด้านการศึกษา การประกอบอาชีพ 3) นักศึกษาเรียนรู้และเข้าใจตนเอง สามารถวางแผนชีวิตในการศึกษา การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และการประกอบอาชีพได้อย่างสอดคล้องกับบริบทของตน 4) นักศึกษาเกิดความตระหนักในตนเองและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 5) นักศึกษาได้เรียนรู้แนวคิดคุณธรรมในการพัฒนาตน เช่น การพึ่งตนเอง และ 1.2 นโยบายการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ด้านการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ มีทัศนคติที่ดีเป็นพลเมืองดีในสังคม และมีสมรรถนะตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต

องค์ประกอบที่ 2 : ด้านการจัดบริการแนะแนวและให้คำปรึกษา ประกอบด้วย 2.1 การจัดบริการแนะแนวโดยมุ่งเน้นการแนะแนวและให้คำปรึกษา มีองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) บริการสำรวจนักศึกษาเป็นรายบุคคล 2) บริการสนเทศ 3) บริการให้คำปรึกษา 4) บริการจัดวางตัวบุคคล และ 5) บริการติดตามผลประเมินผล 2.2 การจัดบริการด้านการแนะแนวที่มีขอบข่ายครอบคลุมปัญหา 3 ด้าน มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการศึกษา 2) ด้านอาชีพ และ 3) ด้านส่วนตัวและสังคม และ 2.3 ระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โดยการดำเนินงานตามแนวทางการดูแลช่วยเหลือนักศึกษาตามแนวทางของกรมสุขภาพจิตที่สอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการวางแผนงานด้านการแนะแนว ประกอบด้วย 3.1 การวางแผนงานด้านการแนะแนวอย่างเป็นระบบ โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแผนปฏิบัติการของงานด้านการแนะแนวอย่างชัดเจน 3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นของนักศึกษาเพื่อการวางแผนงานด้านการแนะแนวเพื่อผลสัมฤทธิ์ และ 3.3 มีระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการวางแผนงานด้านการแนะแนว

องค์ประกอบที่ 4 ด้านโครงสร้างบุคลากรงานด้านการแนะแนว ประกอบด้วย 4.1 ผู้บริหาร ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา หรือรองอธิการบดีด้านอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการแนะแนว และให้คำปรึกษา คณบดี ผู้อำนวยการกองพัฒนานักศึกษา และหัวหน้างานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการแนะแนว ผู้มีบทบาทในการสั่งการและกำกับดูแลงานแนะแนวให้เป็นไปตามแผน 4.2 บุคลากรภายในมหาวิทยาลัย ได้แก่ รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา หัวหน้าภาคหรือประธานหลักสูตร อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ผู้สอน นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ นักจิตวิทยา หรือตำแหน่งที่มีชื่อเรียกเป็นอย่างอื่นผู้มีบทบาทในการดำเนินงานแนะแนวให้เป็นไปตามแผน 4.3 บุคลากรภายนอกมหาวิทยาลัย ผู้ปกครอง สมาชิกในชุมชน

ศิษย์เก่า สถานประกอบการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4.4 บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสารสนเทศเพื่อการ
แนะแนว 4.5 เพื่อนที่ปรึกษา หรือ รุ่นพี่ที่ปรึกษา 4.6 ภาควิชาหรือสายวิชาชีพ ตามแนวทางการดำเนินงาน
ดูแลช่วยเหลือนักศึกษาในมหาวิทยาลัย ได้แก่ โรงพยาบาล สถานพยาบาล ศูนย์สุขภาพจิต สถานีตำรวจ
บ้านพักฉุกเฉิน เป็นต้น

องค์ประกอบที่ 5 ระบบบริหารงานแนะแนว ประกอบด้วย 5.1 ปัจจัยนำเข้า (Inputs) มีการจัดสรร
ปัจจัยนำเข้าเพื่อสนับสนุนการบริหารงานด้านการแนะแนว 5.2 กระบวนการ (Process) มีการดำเนินงานด้าน
การแนะแนวอย่างเป็นกระบวนการ 5.3 ผลผลิต (Output) / ผลลัพธ์ (Outcome) มีการประเมินผลลัพธ์ของ
ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ 5.4 การควบคุม (Control) มีการควบคุมติดตามตรวจสอบ 5.5 ข้อมูลย้อนกลับ
(Feedback) มีการนำข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาระบบการแนะแนว 5.6 สภาพแวดล้อม (Environment) มี
การประเมินสภาพแวดล้อมตามบริบทของสถาบันการศึกษา และ 5.7 ส่งผลกระทบต่อส่วนรวม (Impact)

องค์ประกอบที่ 6 ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานแนะแนวแบบมุ่งสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย

6.1 ด้านผู้บริหาร มีองค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบ คือ 1) ผู้บริหารระดับสูงมีความเข้าใจและ
การสนับสนุน 2) ผู้บริหารระดับสูงมีการกำกับติดตาม

6.2 ด้านบุคลากรและองค์การ มีองค์ประกอบย่อย 7 องค์ประกอบ คือ 1) องค์กรมีโครงสร้างที่
เหมาะสม 2) มีการพัฒนาและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง 3) มีเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพและการยกย่อง
ความรู้ความเชี่ยวชาญในงาน 4) การมีส่วนร่วมของบุคลากร 5) มีการพัฒนาบุคลากรและองค์การที่เด่นชัด 6)
สมาชิกมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และ 7) การกระจายอำนาจให้กับบุคลากร

6.3 ด้านการวางแผนเป้าหมายขององค์การ มีองค์ประกอบย่อย 6 องค์ประกอบ คือ 1) กำหนดปัจจัย
หลักแห่งความสำเร็จ 2) การวางแผนและการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ 3) การกำหนดเป้าหมายองค์การ 4) การ
กำหนดตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงานหลัก และ 5) การจัดทำข้อตกลงเพื่อรับรู้เป้าหมาย

6.4 ด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบย่อย 6 องค์ประกอบ คือ 1) การใช้ข้อมูลผลการ
ปฏิบัติงานในการบริหาร 2) การวางระบบสารสนเทศเพื่อประมวลผล 3) การรวบรวมข้อมูลผลการปฏิบัติงาน
4) การวัดและประเมินผลงาน การวัดผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริงเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้
เพื่อวิเคราะห์หาสาเหตุและนำไปปรับปรุงและพัฒนาต่อไป 5) การจัดวางกลไกการตรวจสอบการปฏิบัติงานให้
มีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ตลอดเวลา และ 6) การทบทวนและรายงานผลสัมฤทธิ์

6.5 ด้านปัจจัยสนับสนุน มีองค์ประกอบย่อย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมีเครือข่ายที่เข้มแข็ง
2) การมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี 3) การมีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ภายในองค์กร และ 4) การจัดสรร
งบประมาณและปัจจัยสนับสนุนเพื่อพัฒนาคุณภาพงานแนะแนว

2. ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารงานด้านการ แนะแนวแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง

ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารงานแนะแนวแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ผู้เชี่ยวชาญ 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารที่กำหนดนโยบายการบริหารงานด้านการแนะแนวของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง กลุ่มที่ 2 ผู้อำนวยการกองพัฒนานักศึกษา หรือ หัวหน้างานภายในกองพัฒนานักศึกษาที่กำกับดูแลงานด้านการแนะแนวของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง และ กลุ่มที่ 3 บุคลากรฝ่ายกิจการนักศึกษาผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านวิชาชีพ นักจิตวิทยา นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ หรือ ตำแหน่งอื่นที่ปฏิบัติงานด้านการแนะแนวของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง โดยผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นตรงกันว่ารูปแบบการบริหารงานแนะแนวแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่างมีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อบริหารงานด้านการแนะแนวแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง

อภิปรายผลการวิจัย

องค์ประกอบที่ 1 ด้านนโยบายงานด้านแนะแนว ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะว่าการบริหารงานด้านการแนะแนวแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้นมีความเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ตามมาตรฐานกิจการนักศึกษาและมีความจำเป็นต้องพิจารณาประเด็นที่เกี่ยวข้อง แต่มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่างควรเลือกใช้ในประเด็นที่สอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัย และเป็นไปตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) สอดคล้องกับแนวคิดของ เจตนา พงษ์พฤษ (2566) ที่ศึกษารูปแบบการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ให้ความสำคัญกับหลักการและวัตถุประสงค์การแนะแนวในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และสอดคล้องกับ อำนาจ ปานศิริ (2564) ที่ได้วิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพการบริหารงานของสถาบันการอาชีวศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการวางแผนยุทธศาสตร์ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญเป็นอันดับแรก และสอดคล้องกับ ยูนิเซฟ (2560) ที่กล่าวถึงการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ซึ่งเป็นแนวทางที่ผู้เกี่ยวข้องทุกคนมีส่วนร่วมทั้งโดยตรงหรือทางอ้อมต่อความสำเร็จของผลสัมฤทธิ์เหล่านั้น โดยผู้เชี่ยวชาญในมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่างมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกันว่าแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นจะเป็นแกนกลางระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่างในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยบนฐานความรู้ความเข้าใจร่วมกันในทุกด้าน รวมถึงงานด้านการบริหารงานแนะแนวและให้คำปรึกษา และให้ข้อสังเกตว่าควรบริหารงานแนะแนวโดยสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา 4 ประการ คือ 1. มีทัศนคติที่ดีและถูกต้อง คือ มีความรู้ ความเข้าใจต่อชาติ บ้านเมือง ยึดมั่นในศาสนา มั่นคงในสถาบันพระมหากษัตริย์ และมีความเอื้ออาทรต่อครอบครัวและชุมชนของตน 2. มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคงเข้มแข็ง คือ รู้จักแยกแยะสิ่งที่ผิด – ชอบ สิ่งที่ดี

- ดี ปฏิบัติแต่สิ่งที่ชอบ สิ่งที่ดีงาม ปฏิเสธสิ่งที่ไม่ดี สิ่งที่ไม่ดี และช่วยกันสร้างคนดีให้แก่บ้านเมือง 3. มีงานทำ มีอาชีพ คือ ความรักในงานทำจนงานสำเร็จ มีงานทำ ประกอบอาชีพสุจริต สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัว 4. เป็นพลเมืองดี มีระเบียบวินัย คือ สำนึกในหน้าที่ของทุกคนในการเป็นพลเมืองดี ส่งเสริมให้ทุกคนมีโอกาสทำหน้าที่พลเมืองดี คือ "เห็นอะไรที่จะทำเพื่อบ้านเมืองได้ก็ต้องทำ" ด้วยความมีน้ำใจและความเอื้ออาทร (สำนักงานที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ, 2562 : 9)

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการจัดบริการแนะแนวและให้คำปรึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นตรงกันว่าในปัจจุบันการจัดบริการแนะแนวในระดับอุดมศึกษาอาจไม่ได้นำหลักการให้บริการ 5 บริการมาใช้อย่างชัดเจน แต่ให้ความสำคัญโดยมุ่งเน้นการแนะแนวและให้คำปรึกษาเป็นหลัก มหาวิทยาลัยจึงควรพิจารณาการจัดบริการที่เหมาะสมกับปัญหาที่เกิดขึ้นภายใต้ความเปลี่ยนแปลงของสังคม สอดคล้องกับมาตรฐานกิจการนักศึกษาของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) ที่เสนอแนวทางการนำไปใช้ในด้านการจัดบริการแนะแนวและให้คำปรึกษาเป็นภารกิจด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่มีเป้าหมายเพื่อช่วยให้นักศึกษากำหนดและบรรลุเป้าหมาย ด้านอาชีพ ด้านการศึกษา ด้านส่วนตัวและสังคมเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตามผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นตรงกันว่าบริการแนะแนว 5 บริการ ยังคงจำเป็นต้องจัดให้มีอย่างครบถ้วน แต่อาจแตกต่างกันไปตามบริบทของมหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่ง สอดคล้องกับ สุนิสา วงศ์อารีย์ (2562 : 7-8) ที่ได้เสนอแนวความคิดการจัดบริการแนะแนวโดยแบ่งเป็นบริการหลักและบริการเสริม และจัดให้บริการแนะแนว 5 บริการเป็นบริการหลัก โดยบริการเสริมอาจจะเป็นบริการที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการแนะแนวโดยตรง แต่เป็นบริการที่จะช่วยให้โครงการแนะแนวได้ผลดียิ่งขึ้น เช่น บริการจัดหาและให้ทุนการศึกษา บริการสุขภาพและบริการหอพักนักศึกษา เป็นต้น นอกจากนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิยังให้ข้อเสนอแนะในส่วนขอระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ที่ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) ร่วมกับ มหาวิทยาลัยราชภัฏ 38 แห่ง และ กรมสุขภาพจิต จัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในการดำเนินงาน (MOU) โดยบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานในระบบสาธารณสุข และ มหาวิทยาลัยราชภัฏในแต่ละเขตสุขภาพ เพื่อให้นักศึกษาได้รับการดูแลช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา รวมทั้งการติดตามต่อเนื่องเพื่อเฝ้าระวังปัญหาสุขภาพจิตในลักษณะการทำงานแบบเป็นคู่เครือข่ายนั้นมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่างควรปรับปรุงแบบให้เหมาะสมตามบริบทของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง อย่างไรก็ตาม จากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญในมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง 4 แห่ง พบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่างยังไม่มีความพร้อม โดยเฉพาะด้านการขาดสถานพยาบาลในมหาวิทยาลัย จึงยังจำเป็นต้องพึ่งพาหน่วยงานคู่เครือข่ายเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์คือนักศึกษามีสุขภาพจิตดี เรียนรู้ได้อย่างมีความสุข ทั้งด้านการเรียนและการใช้ชีวิตกับเพื่อน ครอบครัว และ สังคมภายนอก (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2565 : 3)

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการวางแผนงานด้านการแนะแนว มี 3 ประกอบด้วย

3.1 การวางแผนงานด้านการแนะแนวอย่างเป็นระบบ โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแผนปฏิบัติการของงานด้านการแนะแนวอย่างชัดเจน สอดคล้องกับ ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2543) อ้างถึงใน ประภา สมาคม, 2558 : 18) กล่าวว่าการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นการบริหารที่เน้นการวางแผน ผู้บริหารในแต่ละระดับต้องให้ความสำคัญกับการจัดวางระบบการตรวจสอบผลงาน สอดคล้องกับ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2561 : 2-5 – 2-7) ที่เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารงานแนะแนว ต้องทำงานให้บรรลุเป้าหมายในทุกขอบข่ายของงานแนะแนวด้วยการวางแผน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ทิวาพรรณ สุวานิช (2563) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารการจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความเป็นพลเมืองดิจิทัลของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครโดยผลการวิจัยพบว่ากระบวนการบริหารงานแนะแนวให้มีความสำคัญกับการวางแผน (Planning) เป็นอันดับแรก

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นของนักศึกษาเพื่อการวางแผนงานด้านการแนะแนวเพื่อผลสัมฤทธิ์ สอดคล้องกับ สมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย (2559 : 5) ที่กล่าวถึงกระบวนการแนะแนวที่มุ่งสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียน โดยการมุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผลหรือผลสำเร็จของผู้เรียน โดยจัดบริการแนะแนวอย่างเป็นระบบจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์พัฒนาการตามช่วงวัย เพื่อเป็นแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนทุกคน อย่างไรก็ตาม ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นไปในทางเดียวกันว่าการจัดบริการแนะแนวในระดับอุดมศึกษา ไม่จำเป็นจะต้องวิเคราะห์พัฒนาการตามช่วงวัย โดยการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นเชิงประจักษ์ยังคงจำเป็นต่อการจัดบริการแนะแนวในระดับอุดมศึกษา อาจมีรูปแบบหลากหลาย เช่น ผลการทดสอบ การประเมิน หรือ การศึกษาวิจัย เป็นต้น ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เพื่อเป็นข้อมูลสำคัญการวางแผนงานด้านแนะแนวอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่างที่ให้ความสำคัญกับการเก็บข้อมูลความต้องการของนักศึกษาเพื่อการจัดบริการที่เข้าถึงปัญหาในบริบทที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ยูนิเซฟ (2560) ที่ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของนโยบายแผนงานหรือโครงการว่ามีความสอดคล้องกับความต้องการของประชากรกลุ่มเป้าหมาย ตลอดจนในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และสอดคล้อง ทรัพย์สิน แก้วกับทอง และ พรรณิกา ชวนาทนุสรณ์ (2561) ที่ศึกษาการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษาของสาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) โดยไต้หวันมีการพัฒนาโมเดลการแนะแนวระบบใหม่ที่มีวิวัฒนาการอย่างต่อเนื่องโดยความเปลี่ยนแปลงเกิดจากการเก็บข้อมูลการค้นคว้าวิจัยอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทั้งการพัฒนาคณาจารย์ การพัฒนาระบบงาน และการพัฒนาผู้เรียน เพื่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 มีระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการวางแผนงานด้านการแนะแนว จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า ระบบสารสนเทศเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดย ประภา สมาคม (2558) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าการจัดระบบบริหารและสารสนเทศเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับ สุภักดิ์ พวงขจร (2561 : 73) กล่าวถึงองค์ประกอบของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของระบบสารสนเทศเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและประมวลผลข้อมูลในการรายงานผล 2 ส่วน คือ ส่วนที่จะรายงานตามเวลาที่กำหนดเพื่อประโยชน์ในการกำหนดนโยบายและวางแผน และส่วนที่เป็นการรายงานเฉพาะกิจที่สามารถเรียกดูข้อมูลตัวชี้วัดได้ทันทีในกรณีที่เกิดปัญหาขึ้น

องค์ประกอบที่ 4 ด้านโครงสร้างบุคลากรและการจัดการ ประกอบด้วย 4.1 ผู้บริหาร ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา หรือรองอธิการบดีด้านอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการแนะแนว และให้คำปรึกษา คณบดี ผู้อำนวยการกองพัฒนานักศึกษา และหัวหน้างานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการแนะแนว ผู้มีบทบาทในการสั่งการและกำกับดูแลงานแนะแนวให้เป็นไปตามแผน 4.2 บุคลากรภายในมหาวิทยาลัย ได้แก่ รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา หัวหน้าภาคหรือประธานหลักสูตร อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ผู้สอน นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ นักจิตวิทยา หรือตำแหน่งที่มีชื่อเรียกเป็นอย่างอื่นผู้มีบทบาทในการดำเนินงานแนะแนวให้เป็นไปตามแผน 4.3 บุคลากรภายนอกมหาวิทยาลัย ผู้ปกครอง สมาชิกในชุมชน ศิษย์เก่า สถานประกอบการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4.4 บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสารสนเทศเพื่อการแนะแนว 4.5 เพื่อนที่ปรึกษา หรือ รุ่นพี่ที่ปรึกษา 4.6 ภาครีหรือข่ายสหวิชาชีพ ตามแนวทางการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักศึกษาในมหาวิทยาลัย ได้แก่ โรงพยาบาล สถานพยาบาล ศูนย์สุขภาพจิต สถานีตำรวจ บ้านพักฉุกเฉิน เป็นต้น โดยผู้เชี่ยวชาญ มีความคิดเห็นว่าด้านโครงสร้างบุคลากรและการจัดการ 6 องค์ประกอบ มีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานด้านการแนะแนวในมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง แต่มหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่งอาจมีชื่อเรียกตามโครงสร้างที่แตกต่างกัน

องค์ประกอบที่ 5 ระบบบริหารงานแนะแนว มี 7 ประกอบด้วย 5.1 ปัจจัยนำเข้า (Inputs) มีการจัดสรรปัจจัยนำเข้าเพื่อสนับสนุนการบริหารงานด้านการแนะแนว 5.2 กระบวนการ (Process) มีการดำเนินงานด้านการแนะแนวอย่างเป็นกระบวนการ 5.3 ผลผลิต (Output) / ผลลัพธ์ (Outcome) มีการประเมินผลลัพธ์ของตัวบ่งชี้ความสำเร็จ 5.4 การควบคุม (Control) มีการควบคุมติดตามตรวจสอบ 5.5 ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) มีการนำข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาระบบการแนะแนว 5.6 สภาพแวดล้อม (Environment) มีการประเมินสภาพแวดล้อมตามบริบทของสถาบันการศึกษา และ 5.7 ส่งผลกระทบดีที่สุดต่อส่วนรวม (Impact) สอดคล้องกับ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2561 : 2-5 – 2-17) ที่เสนอลักษณะสำคัญของระบบงานแนะแนว มีองค์ประกอบสำคัญ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปัจจัยนำเข้า (Inputs) 2)

กระบวนการ (Process) 3) ผลลัพธ์ (Outputs) 4) ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และ 5) สภาพแวดล้อม (Environment) และ สุนิสา วงศ์อารีย์ (2562 : 351 - 356) เสนอแนวทางการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษาที่ครอบคลุมปัจจัยและกระบวนการตามองค์ประกอบ คือ ด้านปัจจัย (Input) ด้านกระบวนการ (Process) ด้านผลผลิต (Output) / ผลลัพธ์ (Outcome) และมีการควบคุม (Control) หรือติดตามตรวจสอบการดำเนินงาน มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เพื่อการปรับปรุงพัฒนากระบวนการดำเนินงานหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้อง อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานและคุณภาพของผลผลิตที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ อีกทั้งส่งผลกระทบต่อ (Impact) ที่ดีต่อส่วนรวมได้ด้วย โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าการบริหารงานแนะแนว มีความจำเป็นที่จะต้องทำอย่างเป็นกระบวนการและกลมกลืนโดยคำนึงถึงข้อมูลย้อนกลับและทบทวนผลสัมฤทธิ์อย่างต่อเนื่อง

องค์ประกอบที่ 6 ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานแนะแนวแบบมุ่งสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย

6.1 ด้านผู้บริหาร ได้แก่ 1) ผู้บริหารระดับสูงมีความเข้าใจและการสนับสนุน และ 2) ผู้บริหารระดับสูงมีการกำกับติดตาม สอดคล้องกับ สุนิสา วงศ์อารีย์ (2559 : 246) กล่าวถึง การบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา โดยหลักการบริหารงานแนะแนวที่สำคัญ คือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะและขอบข่ายของบริการแนะแนวเป็นอย่างดี และจะต้องตระหนักถึงความจำเป็นในการจัดตั้งบริการนี้ในสถานศึกษา พร้อมทั้งจะสนับสนุนทั้งในด้านงบประมาณ เวลาที่จะจัดกิจกรรม กำลังคน ตลอดจนวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ ที่จะช่วยพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ นุชลี จันทรงษ์ (2566 : 61) กล่าวถึง ผู้บริหารว่ามีบทบาทสำคัญต่อกระบวนการดำเนินงานแนะแนว ในการกำหนดทิศทางและสนับสนุนงานแนะแนวในด้านปัจจัยและด้านคุณภาพของผู้เรียน และสอดคล้องกับ ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2543 อ้างถึงใน ประภา สมาคม, 2558 : 18) กล่าวถึงการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นการบริหารที่เน้นการวางแผนการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ การดำเนินงานแบบมีส่วนร่วมผู้บริหารในแต่ละระดับขององค์การต้องยอมรับและคำนึงถึงผลงาน รวมทั้งต้องให้ความสำคัญกับการจัดวางระบบการตรวจสอบผลงาน และการให้รางวัลตอบแทนผลงาน (Performance Related Pay)

6.2 ด้านบุคลากรและองค์การ ได้แก่ 1) องค์การมีโครงสร้างที่เหมาะสม 2) มีการพัฒนาและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง 3) มีเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพและการยกย่องความรู้ความเชี่ยวชาญในงาน 4) การมีส่วนร่วมของบุคลากร 5) มีการพัฒนาบุคลากรและองค์การที่เด่นชัด 6) สมาชิกมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และ 7) มีการกระจายอำนาจให้กับบุคลากร สอดคล้องกับ สุนิสา วงศ์อารีย์ (2559 : 246) กล่าวถึง ความสำคัญของปัจจัยด้านบุคลากรในสถานศึกษาจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของบริการแนะแนวในสถานศึกษาและบทบาทหน้าที่ของตนที่มีต่องานแนะแนว พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือตลอดเวลา ดังนั้น ในการริเริ่มโครงการแนะแนวจะต้องให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนรับรู้และร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานด้วย โดยในด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์สอดคล้องกับ สุพจน์ ทราญแก้ว (2545, 29 อ้างถึงใน ประภาภรณ์ ศรีทิน, 2562 : 18)

กล่าวถึงหลักการพื้นฐานของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของ Canadian International Development Agency : CIDA (2000) โดยมีนโยบายและการปฏิบัติที่สำคัญเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม (Participation) ซึ่งจะเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ยูนิเซฟ (2560) ได้กล่าวถึง การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์คือแนวทางและปรัชญาการบริหารที่ใช้กับบุคลากรทุกระดับและทุกประเภท เป็นแนวทางที่ให้ความสำคัญกับหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในฐานะองค์ประกอบสำคัญของวงจร RBM ซึ่งจะนำไปสู่สัมฤทธิ์ผล

6.3 ด้านการวางเป้าหมายขององค์การ ได้แก่ 1) กำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ 2) การวางแผนและการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ 3) การกำหนดเป้าหมายองค์การ 4) การกำหนดตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงานหลัก 5) การจัดทำข้อตกลงเพื่อรับรู้เป้าหมาย และ 6) การประเมินสมมติฐานและความเสี่ยง สอดคล้องกับ สุภัก พวงขจร (2561 : 73) กล่าวถึง การวางเป้าหมายขององค์การเกี่ยวกับกระบวนการกำหนดพันธกิจ และแผนกลยุทธ์ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญและเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการดังกล่าวด้วย สอดคล้องกับหลักการแนะแนวของ สุนิสา วงศ์อารีย์ (2559 : 247) กล่าวถึง การกำหนดจุดมุ่งหมายของบริการแนะแนวได้อย่างชัดเจน รวมทั้งมีนโยบายของงานแนะแนวที่สอดคล้องกับนโยบายและปรัชญาของสถานศึกษา

6.4 ด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) การใช้ข้อมูลผลการปฏิบัติงานในการบริหาร 2) การวางระบบสารสนเทศเพื่อประมวลผล 3) การรวบรวมข้อมูลผลการปฏิบัติงาน 4) การวัดและประเมินผลงาน การวัดผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริงเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ เพื่อวิเคราะห์หาสาเหตุและนำไปปรับปรุงและพัฒนาต่อไป 5) การจัดวางกลไกการตรวจสอบการปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ตลอดเวลา 6) การทบทวนและรายงานผลสัมฤทธิ์ สอดคล้องกับ ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2539 : 21-23 อ้างถึงใน เกศิณี คงเมือง 2551 ; สิริพัชร งามไตรโร, 2565 : 19 ; ประภาภรณ์ ศรีทิน, 2562 : 22 ; ประภา สมาคม, 2558 : 20-21 ; อัครเดช ยมภักดี, 2558 : 72-73) กล่าวถึง การใช้ข้อมูลผลการปฏิบัติงานในการบริหาร โดยผู้บริหารจะต้องระลึกเสมอว่าการวัดผลไม่ได้ทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น แต่จะเป็นข้อมูลที่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับปรุงเกณฑ์มาตรฐานในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น แก้ปัญหาได้ถูกต้องมากขึ้น ดังนั้นจึงต้องวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบคอบเพื่อกำหนดมาตรการที่จะปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นต่อไป

6.5 ด้านสิ่งสนับสนุน ได้แก่ 1) การมีเครือข่ายที่เข้มแข็ง 2) การมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี 3) การมีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ภายในองค์กร 4) การจัดสรรงบประมาณและปัจจัยสนับสนุนเพื่อพัฒนาคุณภาพงานแนะแนว สอดคล้องกับ อัครเดช ยมภักดี (2558 : 75 - 77) ที่ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เกี่ยวกับการทำงานร่วมกันเป็นทีมและเครือข่าย (teamwork and networking) ที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เกิดความร่วมมือกันในการทำงานและแก้ปัญหา ร่วมกัน นอกจากนี้ยังมีปัจจัยในด้านวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ภายในองค์กร (corporate learning culture)

โดยการมีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัด มีการทำงานและการเรียนรู้ที่เป็นเอกลักษณ์ สมาชิกในองค์กรมีความตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ รวมถึงการที่องค์กรจะต้องจัดให้มีเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ จึงจะเกิดเป็นวัฒนธรรมร่วมขององค์กรหรือ "องค์กรนวัตกรรม" ที่แข็งแกร่งได้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นเกี่ยวกับสิ่งสนับสนุนด้านการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมและเพียงพอตลอดจนปัจจัยสนับสนุนอื่นๆ เช่น อาคารสถานที่ ห้องให้คำปรึกษา การอำนวยความสะดวกให้กับระบบส่งต่อ จะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะพัฒนาคุณภาพงานแนะแนวให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่างสามารถนำแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการแนะแนวแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการวิจัยไปกำหนดเป็นแนวทางในการบริหารงานแนะแนวและให้คำปรึกษา เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อนักศึกษาตามวัตถุประสงค์ต่อไป

1.2 การนำรูปแบบการบริหารงานด้านการแนะแนวแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่างไปใช้ให้เกิดผลสำเร็จ ควรขยายผลจากการพัฒนาระดับนโยบายหรือผู้บริหารไปสู่บุคลากร และส่งทอดจากรุ่นสู่รุ่นการพัฒนาจึงจะเกิดความยั่งยืนอย่างเป็นรูปธรรม

1.3 ควรจัดให้มีระบบสนับสนุนองค์ประกอบที่ผู้วิจัยค้นพบเพื่อให้งานด้านการแนะแนวในมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะของนักศึกษาในมหาวิทยาลัยต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีประเมินการนำรูปแบบการบริหารงานด้านการแนะแนวแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่างที่พัฒนาขึ้นจากงานวิจัยครั้งนี้ไปใช้ อันที่จะนำไปสู่การประยุกต์ใช้ที่เป็นรูปธรรมในมหาวิทยาลัยราชภัฏอื่นๆ

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยและการบริหารงานด้านการแนะแนวอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากงานด้านการแนะแนวจำเป็นต้องปรับให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัญหาของนักศึกษาที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2565). แนวทางการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักศึกษาในมหาวิทยาลัย. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 23 กรกฎาคม 2567. แหล่งที่มา: <https://mhc4.dmh.go.th/wp-content/uploads/2023/02/แนวทางการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักศึกษาในมหาวิทยาลัย.pdf>
- เจตนา พงษ์พฤษ. (2566). รูปแบบการบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์หลักสูตรการศึกษาดุขฎฐฎฎบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จิตววรรณ สุวานิช. (2563). รูปแบบการบริหารการจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อเสริมสร้างความเป็นพลเมืองดิจิทัลของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาดุขฎฐฎฎบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนอร์กรุงเทพ.
- นุชลี จันทรังษี. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประภา สมาคม. (2558). การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุขฎฐฎฎบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
- ประภาภรณ์ ศรีทิน. (2562). รูปแบบการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์ดุขฎฐฎฎบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2561). หลักและระบบงานแนะแนวในสถานศึกษา. นนทบุรี: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ยูนิเซฟ. (2560). คู่มือการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์การทำงานร่วมกันเพื่อเด็ก. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 23 กรกฎาคม 2567. แหล่งที่มา: <https://www.unicef.org/thailand/reports/result-based-management-handbook>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). การแนะแนวแบบมุ่งอนาคต. กระทรวงศึกษาธิการ. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ. (2562). ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) (ฉบับปรับปรุง 11 ตุลาคม 2561).

- สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2563). *แนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนาระบบการแนะแนวและการให้การศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา*. กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีโน พับลิชชิ่ง แอนด์ แพคเกจจิ้ง จำกัด.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2563). *กรอบแนวทางการดำเนินงานตามมาตรฐานกิจกรรมนักศึกษา*. สำนักส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพนักศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีโน พับลิชชิ่ง แอนด์ แพคเกจจิ้ง จำกัด.
- สิริพัชร งามไตรโร. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ กรณีศึกษาเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 23 กรกฎาคม 2567. แหล่งที่มา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุนิสา วงศ์อารีย์. (2559). *หลักการแนะแนว*. เอกสารประกอบการเรียนการสอนรายวิชาจิตวิทยาสำหรับครู และ รายวิชาจิตวิทยาและการแนะแนว. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- สุนิสา วงศ์อารีย์. (2562). *จิตวิทยาแนะแนวและการให้คำปรึกษา*. เอกสารคำสอน รายวิชาจิตวิทยาแนะแนวและการให้คำปรึกษา (Guidance and Counseling Psychology) รหัสวิชา ED 15301. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- สุภักดิ์ พวงขจร. (2561). *การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยวิธีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 23 กรกฎาคม 2567. แหล่งที่มา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- หริรักษ์ แก้วกับทอง และ พรรณิกา ชวนาทนุสรณ์ . (2561). *อดีตสู่ปัจจุบัน: การบริหารงานแนะแนวในสถานศึกษาของสาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน)*. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. 29 (2), 195-208.

อัครเดช ยมภักดี. (2558). รูปแบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์สำหรับสถานศึกษา ระดับการศึกษาภาคบังคับ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

อำนาจ ปานหิรัญ. (2564). การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพของสถาบันการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี. บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง