

หลักการและแนวคิดทางการแนะแนว* PRINCIPLES AND CONCEPTS OF GUIDANCE

เชวงศักดิ์ เอี่ยมสำอังก์

Chawengsak lamsam-ang

นักวิชาการอิสระ

Independent Scholar

Corresponding Author E-mail: ichawengsak@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความเรื่องนี้มุ่งเน้นให้ผู้ศึกษาและผู้สนใจในงานแนะแนว มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถวิเคราะห์ และอภิปรายเกี่ยวกับหลักการและแนวคิดที่สำคัญของการจัดบริการแนะแนวในหน่วยงาน เพื่อให้สามารถนำไปสู่การจัดบริการแนะแนวได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้วิเคราะห์หลักการและแนวคิดทางการแนะแนว ของประมวลสาระแขนงวิชาการแนะแนว บัณฑิตศึกษา ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ใน 6 ประเด็น ได้แก่ 1. ปรัชญาและเป้าหมาย 2. ขอบข่ายของการแนะแนว 3. จิตวิทยาที่นำมาใช้ในการแนะแนว 4. บุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานแนะแนว 5. พฤติกรรมผู้ให้และผู้รับบริการทางการแนะแนว 6. การริเริ่มจัดตั้งบริการแนะแนวในหน่วยงาน เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ค้นคว้า เปิดใจกว้างในการรับรู้ข้อมูลต่าง ๆ อย่างมีวิจารณญาณในการเลือกรับข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการศึกษาและปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: หลักการ; แนวคิด; การแนะแนว

Abstract

This article aims to educate students and interested people in guidance work. It can analyse and discuss essential principles and concepts of guidance services in the agency so that they can effectively lead to guidance services by analysing the principles and guidance ideas of the Graduate Guidance Code. Sukhothai Thammathirat University's 6 issues, namely 1. Philosophy and Objectives 2. Scope of Guidance 3. Psychology used in Guidance 4. Personality related to Guidance 5. Behavioural Advice

*Received August 25, 2023; Revised September 5, 2023; Accepted September 6, 2023

Service 6. Initiatives to establish guidance services in the agency as a way of education, research, and open wide-ranging information. In addition, the students can use the information to maximise their education and work more efficiently.

Keywords: Principles; Concepts; Guidance

บทนำ

คติโบราณของฝรั่งที่กล่าวว่า จงพิจารณาอดีต ท่านจึงจะทราบอนาคต หรือ จงมองดูข้างหลัง จึงจะเห็นข้างหน้าได้ (Consider the past and you will know the future or We look back in order to look forward) เป็นคติที่น่ายึดถือ ฉะนั้น การศึกษาเรื่องการแนะแนว จึงควรศึกษาประวัติความเป็นมาหรือความเคลื่อนไหวของการแนะแนวในอดีตทั้งในต่างประเทศและภายในประเทศของเรา ซึ่งได้พัฒนามาเป็นลำดับ อันจะช่วยให้เข้าใจงานแนะแนวในปัจจุบัน (อนนต์ อนันตรังสี, 2540)

การแนะแนวที่เป็นระบบ เริ่มต้นในประเทศสหรัฐอเมริกา พัฒนามาเป็นลำดับ และผลงานแนะแนวของ แฟรงค์ พาร์สัน (Frank Parsons) เป็นที่ทราบและแพร่หลาย เพราะเป็นรากฐานที่สำคัญของการแนะแนวในประเทศสหรัฐอเมริกา มาจนตราប់ทุกวันนี้ อาจกล่าวได้ว่าสหรัฐอเมริกา นั้น เป็นแม่บทแห่งการแนะแนว และยกย่องแฟรงค์ พาร์สัน ว่าเป็นบิดาแห่งการแนะแนวอาชีพ วิชาการแนะแนว เผยแพร่เข้าสู่ประเทศไทย โดยผู้ที่ไปศึกษาต่างประเทศได้นำความรู้ด้านการแนะแนวมาเผยแพร่ต่อ การแนะแนวในประเทศไทย ที่จัดตามหลักวิชาเริ่มขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2496 ที่โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นที่น่าสังเกตว่าการเริ่มต้นการแนะแนวในประเทศไทยต่างจากประเทศสหรัฐอเมริกา เพราะประเทศไทยเริ่มจากสถาบันการศึกษาโดยตรง แต่ประเทศสหรัฐอเมริกาเกิดขึ้นจากสถาบันนอกวงการการศึกษา คือนักสังคมสงเคราะห์ ริเริ่มการแนะแนวอาชีพขึ้นก่อน สาเหตุที่โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ ต้องจัดโครงการแนะแนวขึ้น เพราะเป็นโรงเรียนมัธยมที่ทดลองทำเป็นมัธยมแบบประสม (Comprehensive High school) ได้มีการดัดแปลงแบบทดสอบของต่างประเทศมาใช้ มีการใช้แบบสอบถามเพื่อสำรวจปัญหาต่าง ๆ ของนักเรียน มีการปรับปรุงวิธีการวัดผล และเริ่มทดลองใช้ข้อทดสอบแบบปรนัย เป็นต้น จึงนับได้ว่าโรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ เป็นโรงเรียนที่ริเริ่มการแนะแนวในประเทศไทยเป็นแห่งแรก (วัชร ทรัพย์มี, 2531)

การแนะแนว ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Guidance” สรุปความหมาย ได้ว่าเป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคลให้รู้จักตนเอง และรู้จักโลกกว้างที่ตนเผชิญชีวิตอยู่ ซึ่งถ้าได้มีการทำความเข้าใจกับคำจำกัดความนี้ให้ชัดเจน จะช่วยให้เกิดความเข้าใจในงานแนะ

แนวมากยิ่งขึ้น คำแต่ละคำที่มีนัยแสดงให้ทราบถึงลักษณะของงานแนะแนวได้แก่

1. กระบวนการ หมายถึง ปรากฏการณ์ที่แสดงถึงการเปลี่ยนแปลงที่มีความต่อเนื่องตลอดเวลา การแนะแนวเป็นงานที่มีลำดับ และมีขั้นตอนเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย
2. การช่วยเหลือ หมายถึง การช่วยป้องกันปัญหา การแก้ปัญหา และส่งเสริมพัฒนาให้แก่บุคคล
3. บุคคล หมายถึง นักเรียน นักศึกษา และบุคคลอื่น ๆ ที่ต้องการความช่วยเหลือ
4. ให้รู้จักตนเองและรู้จักโลกกว้างที่เขาเผชิญชีวิตอยู่ เป็นการช่วยให้บุคคลได้รู้จักความเป็นตัวของตัวเอง (Personal Identity) และรับรู้ธรรมชาติของตนเอง เข้าใจสิ่งแวดล้อมรอบข้าง และสังคมที่เขามีส่วนร่วมอยู่ด้วยอย่างลึกซึ้ง

ดังนั้น อาจรวมความหมายของการแนะแนวการศึกษาได้ว่า เป็นบริการช่วยป้องกันปัญหา แก้ปัญหา และส่งเสริมพัฒนาการให้กับบุคคลที่ศึกษาอยู่ในสถานศึกษาทุกคน โดยมีการดำเนินงานที่เป็นระบบระเบียบ และมีขั้นตอน รวมทั้งมีหลักการในการช่วยเหลือว่าจะต้องทำให้ผู้เรียนได้มีโอกาสสำรวจตนเอง เพื่อให้รู้จักตนเองอย่างถ่องแท้ และรู้จักโลกที่เขาต้องดำเนินชีวิตอยู่ จะเห็นว่า การแนะนำต่างจากการแนะแนว คือ การแนะนำจะเป็นการเสนอความคิดที่ผู้แนะนำเห็นว่าดีและถูกต้อง โดยพิจารณาจากประสบการณ์ และความคิดเห็นส่วนตัวของผู้แนะนำเอง ในขณะที่การแนะแนว เป็นการช่วยเหลือบุคคลให้ช่วยตนเอง และนำตนเองได้ โดยมีความเชื่อว่าจะสามารถแก้ปัญหาให้กับบุคคลได้อย่างถูกต้อง และบรรลุผลสำเร็จ ผู้ให้ความช่วยเหลือจะต้องพิจารณา และทำความเข้าใจในตัวผู้ขอรับความช่วยเหลือ รวมทั้งสิ่งแวดล้อมรอบตัวเขาอย่างกระจ่างก่อนที่จะดำเนินการให้ความช่วยเหลือ ซึ่งในการให้ความช่วยเหลือจะมีขั้นตอนที่เป็นระบบอย่างชัดเจน (นุชลี อุปภัย, 2543)

จากการศึกษางานวิจัยและทฤษฎีต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวสถานศึกษา (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คณะครุศาสตร์, 2554) ปัญหาที่พบ ได้แก่ ไม่มีการกำหนดแผนการแนะแนวหรือนโยบาย ไม่มีการจัดทำโครงการปฏิบัติการแนะแนว ไม่มีการกำหนดบทบาทครูแนะแนว ไม่มีการนิเทศติดตามปัญหาประเมินผลการปฏิบัติการแนะแนว บุคลากรขาดการพัฒนาการปฏิบัติการแนะแนว ขาดงบประมาณ ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับงานแนะแนว สำหรับการบริหารงานแนะแนวให้ประสบผลสำเร็จ จะต้องมีการปัจจัยต่าง ๆ ที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุน คือ ด้านปัจจัยสนับสนุนการบริหาร ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจต่อการแนะแนว และมีบทบาทให้การสนับสนุน ให้คำปรึกษาเสนอแนะ จัดหางบประมาณ วัสดุ ทุนการศึกษาและอื่น ๆ ที่เอื้อต่อการแนะแนว สานสัมพันธ์กับเครือข่าย ด้านกระบวนการบริหารงานแนะแนว สถานศึกษาต้องกำหนดนโยบาย มอบหมายให้ครูทุกคนทำหน้าที่แนะแนว การแบ่งกลุ่มคณะทำงาน ประชุมวางแผนงาน

ตามหลักสูตรดำเนินกิจกรรมตามแผนที่กำหนด มีการนิเทศติดตาม ประเมิน และสรุปงาน
แผนแนว

บทความเรื่องหลักการและแนวคิดทางการแนะแนวนี้ ได้มุ่งเน้นให้ผู้ศึกษาและ
ผู้สนใจในงานแนะแนว มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถวิเคราะห์ และอภิปรายเกี่ยวกับ
หลักการและแนวคิด ที่สำคัญของการจัดบริการแนะแนวในหน่วยงาน เพื่อให้สามารถ
นำไปสู่การจัดบริการแนะแนวได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้วิเคราะห์หลักการและแนวคิด
ทางการแนะแนว ของประมวลสาระแขนงวิชาการแนะแนว บัณฑิตศึกษา ของ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช นำเสนอ 6 ประเด็น ได้แก่ 1. ปรัชญาและเป้าหมาย
2. ขอบข่ายของการแนะแนว 3. จิตวิทยาที่นำมาใช้ในการแนะแนว 4. บุคคลที่เกี่ยวข้องกับ
งานแนะแนว 5. พฤติกรรมผู้ให้และผู้รับบริการทางการแนะแนว 6. การริเริ่มจัดตั้งบริการ
แนะแนวในหน่วยงาน เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ค้นคว้า เปิดใจกว้างในการรับรู้ข้อมูล
ต่าง ๆ อย่างมีวิจารณญาณในการเลือกรับข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการศึกษา
และปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และบรรลุเป้าหมายของการแนะแนว คือ สร้าง
คุณภาพชีวิตให้กับบุคคลหรือการพัฒนาบุคคลให้มีความเจริญสูงสุดในทุกด้าน เพื่อเป็น
ประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ

หลักการและแนวคิดทางการแนะแนว จากประมวลสาระแขนงวิชาการแนะแนว
บัณฑิตศึกษา ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้นำหลักการและแนวคิดที่สำคัญของ
การจัดบริการแนะแนวในหน่วยงาน เพื่อให้สามารถนำไปสู่การจัดบริการแนะแนวได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ โดยได้วิเคราะห์หลักการและแนวคิดทางการแนะแนว ใน 6 ประเด็น ดังนี้

ปรัชญาและเป้าหมาย

1.1 ปรัชญา คือ หลักความรู้จริง หรือความรู้จริงในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง มักมี
ปรัชญาเป็นพื้นฐาน การแนะแนวเป็นเรื่องสำคัญ จึงต้องมีปรัชญาในการดำเนินการ

1.2 ปรัชญาการพัฒนาคคน และปรัชญาทางการศึกษากระบวนการพัฒนาคคน
ที่มีรูปธรรมอย่างหนึ่ง คือการพัฒนาโดยศาสนา เชื่อว่ามนุษย์เป็นสัตว์สอนได้ พัฒนาได้ จึง
สอนให้เป็นคนดี และมีจิตใจสูงขึ้น และเชื่อในความแตกต่างของคน ในส่วนการศึกษา สิ่งที
สะท้อนปรัชญาชัดเจนในบทบาทของการศึกษา ต่อการพัฒนาคคน (พระราชบัญญัติ
การศึกษาแห่งชาติ, 2542) ได้กล่าวถึง “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคคนไทยให้
เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรม และ
วัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ อย่างมีความสุข”

1.3 ปรัชญาการแนะแนว เป็นกิจกรรมเกี่ยวข้องเกี่ยวกับคน ให้ความสำคัญกับคน และเข้าใจเกี่ยวกับคน และพัฒนาคน สรุปปรัชญาของการแนะแนวว่า การดำเนินงานทางการแนะแนวอยู่บนพื้นฐานความเชื่อ ความเชื่อที่สำคัญ ดังนี้

- คนทุกคนมีคุณค่าต่อตนเอง ครอบครัว สังคม และประเทศชาติ
- ทุกคนมีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นคน เท่าเทียมกับผู้อื่น
- คนทุกคนมีความแตกต่างกัน ควรได้รับการยอมรับในความแตกต่างนั้น

ทั้งส่วนดี และส่วนด้อย

- ทุกคน ควรได้รับการส่งเสริมพัฒนาในทุกด้าน ตามศักยภาพอย่างเหมาะสม

- ทุกคนควรมีสติที่ดีตัดสินใจเลือกการพัฒนา แก้ปัญหาตนเอง

1.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาการพัฒนาคน ปรัชญาการศึกษา และปรัชญาการแนะแนว จะเห็นว่าปรัชญาสะท้อนให้เห็นความเชื่อพื้นฐานที่กล่าวมามีส่วนสัมพันธ์กันเป็นส่วนใหญ่ 3 ประการ คือ 1. การยอมรับในความแตกต่างของคน 2. เชื่อมั่นว่า ทุกคนสามารถพัฒนาได้ 3. ความเชื่อและยอมรับในศักดิ์ศรีคุณค่าของความเป็นคน

เป้าหมายของการแนะแนว

เป้าหมายของการแนะแนว คือ การส่งเสริมพัฒนาบุคคล เพื่อให้แต่ละคนเข้าใจความสามารถ ความสนใจของคน พัฒนาคนให้ดีที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ และนำมาใช้เพื่อบรรลุเป้าหมายของชีวิต เพื่อภาวะที่สมบูรณ์พร้อม และการแนะแนวตนเอง (Kochhar, 1984)

วชิรญา บัวศรี (2539) กล่าวว่า เป้าหมายของการแนะแนว ประกอบด้วย กิจกรรมแนะแนว 3 ลักษณะ คือ 1. การส่งเสริมพัฒนา เน้นให้เข้าใจตนเอง 2. การป้องกัน เน้นการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาขึ้น 3) การแก้ปัญหา เน้นการแก้ปัญหาที่ไม่รุนแรงให้หมดไป ซึ่งสอดคล้องกับ รัญจวน คำวชิรพิทักษ์ (2552) ได้ระบุเป้าหมายของการแนะแนว โดยเน้น 3 ลักษณะดังกล่าวเช่นกัน และปัญหาต่าง ๆ ที่ควรอยู่ในขอบข่ายของเป้าหมาย และแยกปัญหาไว้ 5 ด้าน คือ 1. ปัญหาด้านการเรียน 2. ปัญหาด้านการปรับตัว 3. ปัญหาด้านบุคลิกภาพ 4. ปัญหาด้านการประพฤติ 5. ปัญหาด้านการวางแผนชีวิตในอนาคต

สรุปได้ว่า เป้าหมายของการแนะแนวโดยไม่เจาะจงกลุ่มบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งว่า เป้าหมายของการแนะแนว คือ “การสร้างคุณภาพชีวิตให้กับบุคคล หรือพัฒนาบุคคลให้มีความเจริญสูงสุดในทุกด้านตามศักยภาพ ซึ่งอาจทำได้ใน 3 ลักษณะ คือ ส่งเสริมพัฒนา ป้องกัน และแก้ไขปัญหา ในขอบข่ายของการดำรงชีวิตในด้านต่าง ๆ ซึ่งอาจจำแนกได้เป็น ด้านการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านส่วนตัวและสังคม”

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาและเป้าหมาย กับการแนะแนว

1. เมื่อความสัมพันธ์ระหว่างปรัชญาการพัฒนาคน ปรัชญาการศึกษา และปรัชญาการแนะแนว มีส่วนที่เหมือนและคล้ายคลึงกัน ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาคุณสมบัติของผู้พัฒนา และวิชาการพัฒนาคน เป็นต้น
2. ปกติแล้วในการปฏิบัติงานใดก็ตาม คนเราย่อมปฏิบัติไปตามความเชื่อของตนเอง และความเชื่อที่มีเหตุผลเป็นที่ยอมรับ และเป็นแนวทางปฏิบัติเรียกว่า ปรัชญา จนสรุปเป็นกฎเกณฑ์ได้แน่นอนเรียกว่า ทฤษฎีหรือหลักการ และจุดที่เราหวังจะบรรลุถึงในการปฏิบัติ เรียกว่า เป้าหมาย ดังนั้น ปรัชญา หลักการ เป้าหมาย จึงมีความสัมพันธ์กัน
3. การแนะแนวยึดปรัชญาเป็นหลัก ต้องมีการกำหนดเป้าหมายให้สอดคล้องต่อเนื่องกัน
4. การแนะแนวต้องมีการกำหนดเป้าหมาย วางแผนก่อนดำเนินการ โดยกำหนดให้สอดคล้องต่อเนื่องกัน จึงทำให้ปรัชญาทางการแนะแนวมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ
5. การแนะแนวต้องอาศัยปรัชญาในการมองมนุษย์ ผ่านรูปลักษณะภายนอกเข้าสู่การตระหนักถึงคุณค่าหรือศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์
6. การแนะแนวเป็นวิชาชีพชั้นสูง มีองค์ความรู้เป็นของตนเอง มีการแสวงหาความรู้ที่เชื่อถือได้เกี่ยวข้องกับคุณภาพและชีวิตของมนุษย์ และบุคลากรแนะแนวที่เข้าใจยอมรับในปรัชญาการแนะแนว ย่อมเข้าใจหลักของการแนะแนวได้ดี

ขอบข่ายของการแนะแนว

แนวคิดที่เป็นพื้นฐานของการกำหนดขอบข่ายของการแนะแนวมี 2 ประการ คือ

1. พิจารณาน้ำหนักของการแนะแนว
 2. พิจารณาที่พัฒนาการหรือปัญหาของบุคคลที่นักแนะแนวเข้าไปเกี่ยวข้อง
- แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ขอบข่ายด้านการศึกษา ขอบข่ายด้านอาชีพ และขอบข่ายด้านส่วนตัวและสังคม

ขอบข่ายของงานแนะแนวในสถานศึกษาและองค์กร

ขอบข่ายที่ชัดเจนด้านแรกของการแนะแนว คือ การแนะแนวอาชีพ ผู้ริเริ่ม คือ แฟรงค์ พาร์สัน (Frank Parsons) เมื่อ ค.ศ. 1905 และเขาได้รับการยกย่องว่าเป็นบิดาแห่งการแนะแนวอาชีพ แม้ว่าการแนะแนวจะมีขอบข่ายด้านเนื้อหาได้หลากหลาย แต่ในทางปฏิบัติโดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศไทย แบ่งการแนะแนวออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านส่วนตัวและสังคม

ขอบข่ายงานแนะแนวในสถานศึกษา คือ กระบวนการที่นักแนะแนวได้ช่วยให้นักเรียน นักศึกษา รู้จักตนเอง สิ่งแวดล้อม เพื่อให้สามารถตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านส่วนตัวและสังคม และขอบข่ายแต่ละด้าน จะเน้นการบริการ 5 บริการ ซึ่งจะต่างกันตามวัย ได้แก่ 1. บริการศึกษา และรวบรวมข้อมูลเป็นรายบุคคล 2. บริการสนเทศ 3. บริการให้คำปรึกษา 4. บริการจัดวางตัวบุคคล 5. บริการติดตามและประเมินผล เนื่องจากบุคคลมีความแตกต่างกันทั้งด้านส่วนตัว สภาพแวดล้อม และประสบการณ์ทางสังคม แม้จะอยู่วัยเดียวกัน อาจต้องให้บริการที่แตกต่างกัน

ขอบข่ายของงานแนะแนวในองค์กร คล้ายกับการแนะแนวในสถานศึกษา คือ กระบวนการที่นักแนะแนวช่วยให้นักศึกษารู้จักตนเองและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้สามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม สำหรับขอบข่ายด้านเนื้อหา และสาระรูปแบบของเนื้อหาจะแตกต่างกัน การแนะแนวในองค์กรเป้าหมายจะเป็นบุคคล สิ่งที่ต้องตระหนักคือผลที่เกิดขึ้นต่อองค์กรด้วย และควรมุ่งให้บุคคลได้อยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข ส่งผลถึงความสำเร็จขององค์กรด้วย

การวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับขอบข่ายของการแนะแนว

งานแนะแนวเกี่ยวข้องกับปัญหาทุกด้าน ครอบคลุมในเรื่องที่ทำให้ทุกคนเกิดปัญหา งานแนะแนว เป็นการเตรียมตัวให้คนเผชิญปัญหาอย่างฉลาด เป็นกระบวนการที่เป็นระบบ ขอบข่ายของการแนะแนวกำหนดจากกิจกรรมที่บุคคลเกี่ยวข้อง 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านส่วนตัวและสังคม ซึ่งการจัดการแนะแนวในสถานศึกษากับองค์กร มีลักษณะและสิ่งที่เน้นต่างกัน ส่วนขอบข่ายในด้านการศึกษา และด้านอาชีพ จะส่งเสริมสนับสนุนควบคู่กัน ซึ่งขอบข่ายทั้ง 3 ด้าน สามารถใช้แก้ปัญหาสังคมได้อย่างดียิ่ง เป็นประโยชน์แก่งานที่ปฏิบัติและประเทศชาติ ขึ้นอยู่กับว่าหน่วยงานไหนจะเน้นด้านใดมากน้อยเพียงใด และจำเป็นที่จะต้องกำหนดขอบข่าย เพื่อให้ให้นักแนะแนวปฏิบัติหน้าที่ได้ถูกต้อง และอยู่ในขอบข่ายของงาน เพื่อให้ระบบงานแนะแนวมีประสิทธิภาพมากที่สุด

จิตวิทยาที่นำมาใช้ในการแนะแนว

สาระสำคัญของจิตวิทยาที่นำมาใช้ในการแนะแนว 2 ประเด็น

3.1 ความหมายและความสำคัญของจิตวิทยาเพื่อการแนะแนว

จิตวิทยาเป็นศาสตร์ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการแนะแนวมาก เพราะเป็นศาสตร์ที่ศึกษาพฤติกรรม และกระบวนการทางจิตของมนุษย์ เพื่อพรรณนา พยากรณ์ ควบคุม อธิบายสาเหตุแห่งการเกิดพฤติกรรม และเพื่อทำให้มนุษย์มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น นัก

แนะแนวสามารถนำแนวคิดและมุมมองของนักจิตวิทยา มาประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์แก่การแนะแนว คือ

- ประเด็นที่เกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์
- ประเด็นที่เกี่ยวกับสาเหตุหรือสิ่งที่กำหนดพฤติกรรม
- ประเด็นที่เกี่ยวกับจุดเน้นของการศึกษาพฤติกรรมมนุษย์
- ประเด็นที่เกี่ยวกับจุดเน้นหลักของการทำวิจัยเพื่อหาองค์ความรู้ทางจิตวิทยา เพราะการศึกษามนุษย์นั้น ต้องอาศัยมุมมองของนักจิตวิทยากลุ่มต่าง ๆ เข้ามาผสมผสานกัน

เพื่อจะได้เข้าใจมนุษย์ได้ทั่วถึง และนี่คือ “ความสำคัญของจิตวิทยาเพื่อการแนะแนว”

3.2. สารสำคัญของจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนว

3.2.1 สารของจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการของบุคคล ทำให้นักแนะแนวรู้ว่าบุคคลมีลักษณะเฉพาะไว้อย่างไร

3.2.2 สารสำคัญที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการเรียนรู้ของบุคคล ในแง่ของปัจจัย และ วิธีการ นักแนะแนวต้องเรียนรู้ในเรื่องบุคลิกภาพของบุคคล ว่าบุคคลนั้นสร้างบุคลิกภาพมาจากปัจจัยส่วนใดบ้าง เช่น เกิดจากทั้งปัจจัยพันธุกรรมและสภาพแวดล้อม บุคลิกภาพของบุคคล เมื่อเกิดขึ้นแล้วบางครั้งเปลี่ยนแปลงได้ยาก แต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ โดยอาศัยความรู้ทางจิตวิทยาในแง่ของการเปลี่ยนเจตคติในการสร้างอัตมโนทัศน์ทางบวก และอัตคุณทัศน์เพื่อการแนะแนว

อัตมโนทัศน์ หมายถึง การเข้าใจตนเอง ว่ามีความสามารถในแง่ใดแล้ว

อัตคุณทัศน์ ก็จะมาตามาคือ มองเห็นคุณค่าของตนเอง ถ้านักแนะแนวเกิดความเข้าใจตนเอง และตระหนักถึงคุณค่าของตนเองได้ ความรู้ทั้ง 2 ประการนี้เอง จะช่วยให้ นักแนะแนวสามารถพัฒนาบุคลิกภาพของบริการแนะแนวให้เป็นไปตามพึงประสงค์ได้ด้วย ช่วยให้ผู้รับบริการสามารถป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นได้ เจตคติทางบวก คือความรู้สึกรู้สึกต่อพฤติกรรม และความคิดของบุคคลในแง่บวก ส่งผลต่อการกระทำของเขาหรือผู้อื่น

3.2.3 สารสำคัญของจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับภารกิจงานบริหาร งานบริการ งานวิชาการ เพื่อการแนะแนว มีประโยชน์ด้านการดำเนินการแนะแนวอย่างยิ่ง

การวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับจิตวิทยาที่นำมาใช้ในการแนะแนว

นักแนะแนว จำเป็นต้องเรียนรู้ทางจิตวิทยาแล้วนำมาใช้ในการแนะแนว ต้องรู้ว่าอะไรคือสาเหตุสำคัญ อะไรคือสิ่งจูงใจหรืออะไรคือปัจจัยที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น

1 การศึกษาเรื่อง “การพัฒนาอัตมโนทัศน์ทางบวก และอัตคุณทัศน์เพื่อการแนะแนว” ช่วยให้ผู้รับบริการเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และเห็นคุณค่าของตนเองมากขึ้น

ซึ่งเป็นทางหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้รับบริการสามารถป้องกันปัญหา แก้ปัญหา และพัฒนาคนให้เต็มตามศักยภาพ

2. การศึกษาเรื่อง “การพัฒนาเจตคติทางบวกเพื่อการแนะแนว” ได้เห็นความสำคัญของการพัฒนาเจตคติทางบวกแก่ผู้รับบริการแนะแนว ช่วยให้ผู้รับบริการรู้จักโลกในแง่ดี มีผลต่อสุขภาพจิตที่ดีของผู้รับบริการด้วย

3. การศึกษาทางจิตวิทยา สามารถควบคุมให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือไม่แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ นั้นได้ ทำให้สามารถพยากรณ์พฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นได้

4. การศึกษาเรื่องสาระสำคัญทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานบริหารงานบริการ งานวิชาการแล้ว จะเห็นว่างานแนะแนวไม่สามารถทำให้สำเร็จลุล่วงได้ตามลำพัง ต้องอาศัยการสร้างสัมพันธ์ที่ดี และเครื่องมือต่าง ๆ รวมถึงงานวิจัยด้านจิตวิทยา มาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการแนะแนว ให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

บุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานแนะแนว

การแนะแนวทั้งในสถานศึกษา และองค์กรที่ไม่ใช่สถานศึกษา จัดเป็นความจำเป็นและมีความสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะในปัจจุบันที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และหลากหลาย ซึ่งส่งผลกระทบต่อบุคคลทุกเพศทุกวัย และทุกระดับสังคม บุคคลที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนว ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรหลักหรือบุคลากรสนับสนุน ควรจะต้องอยู่ในสภาพที่พึงประสงค์ เพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทและหน้าที่สำคัญในการแนะแนว เนื่องจากการแนะแนวเป็นงานสำคัญและละเอียดอ่อน ที่มุ่งเน้นการปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพของคน จึงจำเป็นต้องใช้กระบวนการค้นหาบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม โดยพิจารณาจากสาระสำคัญทางจิตวิทยา ใช้วิธีการต่าง ๆ ในการพัฒนาคุณภาพบุคลากรแนะแนว และแสวงหากลไกการควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในงาน

บุคลากรหลักทางการแนะแนว จะต้องตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตน และรู้จักแสวงหาความร่วมมือทั้งในเชิงวิชาการ และไม่ใช่วิชาการกับบุคลากรแนะแนวด้วยกัน และกับบุคลากรฝ่ายอื่น ๆ

บุคลากรที่เอื้อและสนับสนุนงานแนะแนว ประกอบด้วย บุคลากรฝ่ายบริหาร ฝ่ายการสอน ฝึกอบรม และฝ่ายบริการ มีบทบาทให้การสนับสนุนต่อกันในงานแนะแนว

บุคลากรในครอบครัว บิดามารดา และผู้ปกครอง ตลอดจนสมาชิกครอบครัวมีบทบาทสำคัญต่อการสนับสนุนให้การแนะแนวในสถานศึกษาและองค์กรประสบผลสำเร็จ

การวิเคราะห์บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนว

การแนะแนว มุ่งพัฒนาประสบการณ์ เพื่อช่วยให้เด็ก เยาวชนหรือบุคคลได้รับประสบการณ์ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้อยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข และมีประสิทธิภาพ ก็ต่อเมื่อบุคลากรหลักหรือบุคลากรชำนาญการแนะแนว ได้กระทำหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่และอย่างรับผิดชอบ โดยสามารถดึงเอาความร่วมมือจากบุคลากรสนับสนุนในงานแนะแนว

บุคลากรหลักและบุคลากรสนับสนุนงานแนะแนว จะต้องเริ่มต้นด้วยการยอมรับปรัชญาของการแนะแนว ที่เน้นการเคารพคุณค่าของบุคคล และเชื่อมั่นในความสามารถของแต่ละบุคคลในการพัฒนา ซึ่งสะท้อนให้เห็นความจำเป็นที่ผู้ที่มีบทบาทและหน้าที่แนะแนวในสถานศึกษา และองค์กร จะต้องพิจารณาคณอย่างถ่องแท้และจริงจัง และจำเป็นต้องตรวจสอบตนเองในด้านบุคลิกภาพ รวมทั้งลักษณะทางกายภาพและลักษณะจิตใจที่เปิดกว้าง ยอมรับความคิดเห็นและวิธีการคิดที่แตกต่างไปจากตน ปฏิบัติต่อผู้รับบริการ ด้วยความนับถือในคุณค่าของเอ็กต์บุคคล และต้องใช้หลักพุทธธรรมมากขึ้นในสร้างความอดทนต่อการดูแลความขัดแย้งทางจิตใจของผู้รับบริการด้วย ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และจิตใจให้เป็นผู้รู้จักกลั่นกรอง แยกแยะ และรวบรวมข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ ให้เป็นระบบเพื่องานแนะแนว

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงส่งกระทบต่อบุคคล ทำให้เกิดผลทางด้านบวกและลบ บุคคลต้องเข้าใจตนเอง ยอมรับตนเอง ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา ต้องพัฒนาศักยภาพของตนเอง มีความรู้แขนงวิชาการต่าง ๆ มีประสบการณ์ทางด้านการฝึกอบรม มีบุคลิกภาพเหมาะสม มีความจริงใจ มีสุขภาพจิตที่ดี อารมณ์มั่นคง มีความเป็นผู้นำ รู้จักบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างดี เป็นผู้ใฝ่รู้ และเป็นผู้วิเคราะห์วิจัย เพื่อนำความรู้ใหม่ไปใช้ประโยชน์ในการแนะแนวได้จริง ดังนั้น บุคลากรหลักและบุคลากรสนับสนุน จึงมีความสำคัญยิ่ง เพราะงานแนะแนวเป็นงานที่ทุกส่วนของสถาบัน หรือองค์กรร่วมกันทำงานอย่างจริงจัง เพื่อให้งานแนะแนวมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

พฤติกรรมผู้ให้และผู้รับบริการแนะแนว

พฤติกรรมมนุษย หมายถึง การกระทำทุกอย่างของคน และพฤติกรรมการแนะแนว หมายถึงพฤติกรรมของผู้รับและผู้ให้บริการในการแนะแนว ทั้งในระยะก่อน ระหว่าง และหลังการแนะแนว พฤติกรรมการแนะแนวจะครอบคลุม 3 ขอบข่าย ได้แก่ 1. พฤติกรรมตามวัย ได้แก่ วัยเด็ก วัยรุ่น วัยผู้ใหญ่ 2. พฤติกรรมตามงาน ได้แก่ งานบริหารงานบริการ และงานวิชาการแนะแนว 3. พฤติกรรมเป้าหมายการแนะแนวตามด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านส่วนตัวและสังคม

การแนะแนว มีความสำคัญต่อผู้ให้บริการแนะแนว 4 ประการ ได้แก่ 1. เข้าใจลักษณะของพฤติกรรมกรรมการแนะแนวแต่ละประเภท 2. เข้าใจสาเหตุพฤติกรรม 3. ช่วยทำนายพฤติกรรม 4. ช่วยควบคุมพฤติกรรมกรรมการแนะแนวให้บรรลุเป้าหมายของการแนะแนว

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ ตามประเภทของพฤติกรรมกรรมการแนะแนว ได้แก่ 1. พฤติกรรมของผู้รับบริการทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาอย่างสมวัย 2. พฤติกรรมของผู้ให้บริการแนะแนวทั้งงานบริหาร และงานวิชาการแนะแนว 3. พฤติกรรมของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้บริการกับผู้รับบริการแนะแนว 4. พฤติกรรมของผู้รับบริการ หลักเร่งสั่งการให้บริการทั้งระยะสั้นและระยะยาว ตามปรัชญาการแนะแนว และตามวัตถุประสงค์เฉพาะของการแนะแนว

ความสำคัญของการศึกษาพฤติกรรมกรรมการแนะแนว จะช่วยให้ 1. สามารถบรรยายลักษณะของพฤติกรรมกรรมการแนะแนวที่เกิดขึ้น 2. สามารถอธิบายสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมกรรมการแนะแนว 3. สามารถทำนายพฤติกรรมกรรมการแนะแนว 4. สามารถควบคุมพฤติกรรมกรรมการแนะแนวได้

สภาพปัจจุบันของพฤติกรรมกรรมการแนะแนว ศึกษาด้วยกระบวนการที่เริ่มจากการกำหนดพฤติกรรมที่ต้องการศึกษา สร้างเครื่องมือ รวบรวมข้อมูลในสภาพจริง วิเคราะห์ข้อมูล และสรุปสภาพปัจจุบันของพฤติกรรมแนะแนว จากสภาพปัจจุบันที่ศึกษาได้ จะนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ซึ่งอาจเป็นเกณฑ์ทางสถิติสังคม ทางการแพทย์ ทางศาล และผลจากการเปรียบเทียบจะมีส่วนที่เป็นไปตามสภาพที่พึงประสงค์ แต่บางส่วนยังไม่เป็นไปตามสภาพที่พึงประสงค์

ผลของการแนะแนวที่มีต่อผู้บริการแนะแนวในทางบวก จะทำให้ผู้บริการแนะแนว สามารถตัดสินใจเลือกวิถีชีวิตได้ทั้งด้านการเรียน การประกอบอาชีพ สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ด้วยตนเอง ส่วนผลทางลบ จะทำให้ผู้บริการมีปัญหาทางด้านการเรียน การประกอบอาชีพ และการปรับตัวเข้ากับ สิ่งแวดล้อม

การวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับผู้ให้และผู้รับบริการแนะแนว

พฤติกรรมกรรมการแนะแนว เป็นพฤติกรรมมนุษย์อย่างหนึ่งในการแนะแนว หรือพฤติกรรมกรรมการแนะแนว คือ พฤติกรรมของผู้รับและผู้ให้บริการแนะแนว หากพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการแนะแนวกับพฤติกรรมมนุษย์แล้ว พฤติกรรมกรรมการแนะแนว เป็นพฤติกรรมของผู้รับและผู้ให้บริการในงานแนะแนว โดยมีลักษณะพฤติกรรมภายนอกและพฤติกรรมภายใน พฤติกรรมที่สังเกตได้และพฤติกรรมที่สังเกตไม่ได้ พฤติกรรมที่เหมาะสมและไม่เหมาะสม ของผู้บริการตั้งแต่เด็ก วัยรุ่นจนถึงผู้ใหญ่

เพียงแค่พฤติกรรมการแนะแนว กำหนดขอบข่ายเฉพาะพฤติกรรมของผู้รับ และผู้ให้บริการแนะแนวในสถานศึกษา องค์กร และครอบครัวเท่านั้น

พฤติกรรมของผู้รับบริการแนะแนว แยกเป็น 2 ประเภท คือ 1. พฤติกรรมตามด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านส่วนตัวและสังคม 2. พฤติกรรมตามวัย ได้แก่ พฤติกรรมของเด็ก วัยรุ่น และวัยผู้ใหญ่ ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

พฤติกรรมของผู้ให้บริการแนะแนว ได้แก่ พฤติกรรมตามงาน 1. พฤติกรรมในงานบริหาร ได้แก่ เช่น การวางแผน การประสานงาน การประชาสัมพันธ์ การจัดทำปฏิทิน การนิเทศงานแนะแนว เป็นต้น และ 2. พฤติกรรมในงานวิชาการ ได้แก่ การสร้างองค์ความรู้ในการให้บริการ แนะแนวที่มีประสิทธิภาพและพฤติกรรมที่แสดงถึงคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ

จะเห็นว่า พฤติกรรมระหว่างผู้รับและผู้ให้บริการ ปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ด้วยกระบวนการ 1. ป้องกัน 2. แก้ไข 3. พัฒนา ด้วยการให้บริการ 5 บริการ ได้แก่ การศึกษารวบรวมข้อมูล บริการสนเทศ บริการให้คำปรึกษา บริการจัดวางตัวบุคคล บริการติดตามและประเมินผลงานแนะแนว การศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ทั้งผู้ให้และผู้รับบริการแนะแนว เพื่อทำความเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ เช่น การพัฒนาตามวัย ตามด้าน ตามงานเพื่อเข้าใจสาเหตุของพฤติกรรมหรือทำให้มนุษย์เปลี่ยนพฤติกรรมในทางบวก เกิดพฤติกรรมที่เหมาะสมเป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ เมื่อได้รับการแนะแนวที่ถูกต้อง ดังนั้น พฤติกรรมผู้ให้และผู้รับบริการแนะแนว มีความสำคัญต่องานแนะแนวเป็นอย่างยิ่ง

การริเริ่มจัดตั้งบริการแนะแนวในหน่วยงาน

ปัจจุบันงานแนะแนวได้ขยายงานกว้างขวางขึ้น ไม่เพียงแต่มีอยู่ในโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาเท่านั้น แต่ได้แพร่ขยายไปสู่องค์กรอื่น ๆ ทั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง การจัดระบบองค์กรและทรัพยากรแนะแนว จึงประกอบด้วย การจัดระบบโครงสร้างการบริหาร การจัดระบบทรัพยากรงานแนะแนว และการพัฒนาทีมงานแนะแนว เพื่อส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีม สำหรับสถานศึกษาการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา เป็นกิจกรรมที่สถานศึกษาทุกแห่งจะต้องทำ เพื่อให้การศึกษาดำเนินไปอย่างมีมาตรฐาน งานแนะแนวจะต้องเป็นส่วนหนึ่งของการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบัน ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดตัวบ่งชี้หรือดัชนีการประกันคุณภาพแนะแนวอย่างชัดเจน และจำเป็นต้องอาศัยการทำงานจากบุคคล หลายฝ่ายในองค์กรมาช่วยกันระดมความคิด จัดระบบการทำงานที่มีลักษณะทำงานเป็นทีมที่ดี

โครงสร้างระบบงานแนะแนวที่สำคัญประการแรกคือ ทรัพยากรงานแนะแนว ได้แก่ ทรัพยากรบุคคล ค่าใช้จ่าย วัสดุ เครื่องมือ ครุภัณฑ์ สถานที่ และความร่วมมือจาก

ชุมชน โดยเหตุที่งานแนะแนวเป็นงานที่ระดมทรัพยากรบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านภูมิหลังทางการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ดังนั้น เมื่อทำพร้อมกัน จะต้องมียุทธศาสตร์การพัฒนาทีมงาน การทำงานเป็นทีม จะทำให้บุคลากรที่มีความสามารถและเจตคติที่หลากหลายทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลในทางสร้างสรรค์ต่อระบบงานแนะแนว

แนวคิดการจัดระบบข้อมูลในงานแนะแนว ประกอบด้วย ลักษณะข้อมูลสารสนเทศเพื่อการแนะแนว และการนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้สำหรับงานแนะแนว ด้วยการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาระบบข้อมูลการแนะแนว การติดตั้ง และการนำเสนอข้อมูลงานแนะแนวแก่ผู้ใช้บริการ

การวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการริเริ่มจัดตั้งบริการแนะแนวในหน่วยงาน

การริเริ่มจัดตั้งบริการแนะแนวในหน่วยงานนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะงานแนะแนวในปัจจุบันที่ดำเนินการต้องปรับปรุงองค์กรให้มีศักยภาพที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนให้มีการพัฒนาเครือข่ายแนะแนว ให้มีเอกภาพในการประสานงานสนับสนุนซึ่งกันและกัน และต้องวางกรอบนโยบายขององค์กรนั้น ๆ โดยตระหนักและมองเห็นความสำคัญของการแนะแนวว่าจะส่งผลกระทบต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร เพราะการแนะแนวเป็นกระบวนการของการป้องกันมิให้เกิดปัญหา มากกว่าการแก้ไขเมื่อเกิดปัญหาแล้ว การจัดตั้งบริการแนะแนวมีประโยชน์มาก ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงาน โรงเรียนหรือองค์กร เป็นการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น การจัดกิจกรรมแนะแนวให้สอดคล้องกับธรรมชาติขององค์กร และสามารถขยายเครือข่ายการแนะแนวได้ เพราะงานแนะแนวจะต้องมีความสัมพันธ์กันหลายหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก งานแนะแนวที่จัดตั้งขึ้นจะเป็นประโยชน์มากในด้านการส่งเสริมพัฒนา การป้องกัน และการแก้ไขปัญหา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการแนะแนวคือ สร้างคุณภาพชีวิตให้กับบุคคลหรือการพัฒนาบุคคลให้มีความเจริญสูงสุดทุกด้าน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ

สรุป

การแนะแนวเป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคลให้สามารถรู้จักตนเอง เข้าใจตนเอง รวมทั้งเข้าใจสภาพแวดล้อมที่ตนอยู่ พร้อมทั้งสามารถพัฒนาตนเอง แก้ปัญหาเลือกแนวทางในการดำเนินชีวิตของตนเองให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข พร้อมทั้งปฏิบัติตนให้เต็มศักยภาพ เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม การแนะแนวมีความสำคัญและมีประโยชน์มากยิ่งขึ้นในสังคมปัจจุบัน มีทั้งปัญหาในการศึกษาเล่าเรียน ปัญหาในการศึกษาต่อในอาชีพต่าง ๆ รวมทั้งการประกอบอาชีพ ตลอดจนปัญหาส่วนตัวของบุคคล ทั้งที่บ้าน โรงเรียน หน่วยงาน องค์กร การบริการแนะแนวจึงมีความสำคัญและจำเป็นในการ

ช่วยเหลือให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป้าหมายของการแนะแนว คือ “การสร้างคุณภาพชีวิตให้กับบุคคล หรือพัฒนาบุคคลให้มีความเจริญสูงสุดในทุกด้านตามศักยภาพ คือ ส่งเสริมพัฒนา ป้องกัน และแก้ไขปัญหา ในขอบข่ายของการดำรงชีวิตในด้านการศึกษา ด้านอาชีพ และด้านส่วนตัว สังคม ซึ่งการให้บริการแนะแนวต้องยึดปรัชญาการแนะแนว จัดบริการให้ครอบคลุมและเป็นระบบต่อเนื่องกัน การแนะแนวในโรงเรียนจัดบริการให้แก่นักเรียนทุกคน การแนะแนวต้องคำนึงถึงปรัชญาของการแนะแนวที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล และเป็นกระบวนการทำงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ฝ่าย

บทความเรื่องหลักการและแนวคิดทางการแนะแนวนี้ ได้มุ่งเน้นให้ผู้ศึกษาและผู้สนใจในงานแนะแนว มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถวิเคราะห์ และอภิปรายเกี่ยวกับหลักการและแนวคิด ที่สำคัญของการจัดบริการแนะแนวในหน่วยงาน เพื่อให้สามารถนำไปสู่การจัดบริการแนะแนวได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้วิเคราะห์หลักการและแนวคิดทางการแนะแนว ของประมวลสาระแขนงวิชาการแนะแนว บัณฑิตศึกษา ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ใน 6 ประเด็น ได้แก่ 1. ปรัชญาและเป้าหมาย 2. ขอบข่ายของการแนะแนว 3. จิตวิทยาที่นำมาใช้ในการแนะแนว 4. บุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานแนะแนว 5. พฤติกรรมผู้ให้และผู้รับบริการทางการแนะแนว 6. การริเริ่มจัดตั้งบริการแนะแนวในหน่วยงาน เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ค้นคว้า เปิดใจกว้างในการรับรู้ข้อมูลต่าง ๆ อย่างมีวิจารณ์ญาณในการเลือกรับข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการศึกษาและปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และบรรลุเป้าหมายของการแนะแนว คือ สร้างคุณภาพชีวิตให้กับบุคคลหรือการพัฒนาบุคคลให้มีความเจริญสูงสุดในทุกด้าน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- คณะกรรมการผลิตและบริหาร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2544). *ประมวลสาระชุดวิชาหลักการและแนวคิดทางการแนะแนว หน่วยที่ 1-6*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คณะครุศาสตร์. (2554). *คู่มือฝึกอบรมครูแนะแนว*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นุชลี อุปภัย. (2543). *การแนะแนวเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ฟิสิกส์เซ็นเตอร์.

- รัฐจวน คำศิริพิทักษ์. (2552). *ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแนะแนวในระดับมัธยมศึกษา*. เอกสารการสอนชุดวิชาการแนะแนว ระดับมัธยมศึกษา หน่วยที่ 1-7. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วัชร ทรัพย์มี. (2531). *การแนะแนวในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- วชิรญา บัวศรี. (2539). *การแนะแนวในโรงเรียนประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตการพิมพ์.
- อนนต์ อนันตรังสี, (2540). *หลักการแนะแนว*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- Kochhar, S.K. (1984). *Educational and Vocational Guidance in Secondary*. New Delhi: Sterling Publishers Private Limited.