

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



วิทยานิพนธ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพระนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
หลักสูตรปริญญาการศึกษาดุष्ฎิบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
กรกฎาคม 2562  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพระนคร

## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วิทยา จันทรศิลา ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุง แก้ไขวิทยานิพนธ์ ตลอดจนให้การสนับสนุนและช่วยเหลือผู้วิจัยมาโดยตลอด

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ชาติรูปประชีวิน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพ่วง ดร.สถิรพร เขาวนชัย อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ที่ได้ ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ครบสมบูรณ์ และขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ นพวัฏธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ มีแจ้ง และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรวัฒนศิริ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะ ที่เป็นประโยชน์ต่อวิทยานิพนธ์ ให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น

ขอบพระคุณ ผู้บริหารโรงเรียนและครูแนะแนวที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบ สอบถามและแบบเเมนต่างๆ

ขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์กรกฏา นักคัม รองศาสตราจารย์ ดร.นิธิพัฒน์ เมฆขจร ดร.รับขวัญ ภูษาแก้ว นางนงนุช เพ็งศิริ และนางสาวกนกพร นิลแพทย์ ที่ได้กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ในการสัมภาษณ์เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียน มัธยมศึกษา

ขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ อารีย์ ตัณฑ์เจริญรัตน์ รองศาสตราจารย์ ดร.เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สลักจิต ตริวัฒนโอกาส ดร.จิตราภรณ์ ไยศิลป์ ดร.อุไร ปัญญาสิทธิ์ ดร.เกรียงศักดิ์ สุวรรณวัจน์ นางปภาวี บัณฑิต นางอิมใจ ดีไสว และนางสาวศุภนิดา ทองหยิบ ผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม ที่ได้ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนา สมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เหนือสิ่งอื่นใดขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ของผู้วิจัยที่ให้กำลังใจ และให้การสนับสนุน ในทุกๆ ด้านอย่างดีที่สุดเสมอมา ส่งผลให้ประสบความสำเร็จด้านการศึกษา

คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอกราบเป็นเครื่องบูชาแด่ บพูกारी บูรพาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกๆ ท่าน

อมรรัตน์ สารเถื่อนแก้ว

<b>ชื่อเรื่อง</b>	รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
<b>ผู้วิจัย</b>	อมรรัตน์ สารเถื่อนแก้ว
<b>สถานที่ปรึกษา</b>	รองศาสตราจารย์ ดร.วิทยา จันทศิริลา
<b>ประเภทสารนิพนธ์</b>	วิทยานิพนธ์ กศ.ด. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยรัตนนคร, 2561
<b>คำสำคัญ</b>	รูปแบบการพัฒนา สมรรถนะครูแนะแนว

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะครูแนะแนว ประกอบด้วย สมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนว ประกอบด้วย การพัฒนาด้วยตนเอง การพัฒนาด้วยองค์กร และการพัฒนาด้วยเครือข่าย องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนว ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ประเมินความต้องการและออกแบบการพัฒนา ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการพัฒนาและสร้างเครือข่าย ขั้นตอนที่ 3 ติดตามและประเมินผล ขั้นตอนที่ 4 นำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไข ส่วนผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารมีความเห็นว่าการนำรูปแบบไปใช้มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด



**Title** A MODEL OF COMPETENCY DEVELOPMENT FOR GUIDANCE TEACHERS IN SECONDARY SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF BASIC EDUCATION COMMISSION

**Author** Amornrat Santhueankaew

**Advisor** Assistant Professor Vitthaya Jansila, Ph.D.

**Academic Paper** Thesis Ph.D. in Educational Administration, Naresuan University, 2018

**Keywords** Model Development, Competencies Guidance Teacher

### ABSTRACT

The research purpose were to conduct a model for guidance teacher's development competencies in secondary school under the office of basic education commission. The research with three steps as followed, 1) study competency method and process developing competencies for guidance teacher's in secondary school under the office of basic education commission. 2) construct a model for guidance teacher's development competencies in secondary school under the office of basic education commission 3) Evaluate drafted model for guidance teacher's development competencies in secondary school under the office of basic education commission.

The results of research were as follows: A model for guidance teacher's development competencies in secondary school under the office of basic education commission consists of 3 components; 1) The competencies of the guidance teachers consists of 3 main competencies: Knowledge, Skill, and Characteristics. 2) method in developing guidance teacher's consists of development by self, organization and network 3) The process of guidance teacher's development competencies consists of four steps 1) evaluate before the development and plan in developing the competency 2) develop and create network 3) evaluate after the developing 4) apply the evaluation results to improve. The evaluation of a model for guidance teacher's development competencies in secondary school under the office of basic education commission. Administrator found that feasibility at the high level and usefulness at the highest.

# สารบัญ

บทที่	หน้า
1	บทนำ..... 1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1
	คำถามของการวิจัย..... 5
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 5
	ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย..... 5
	ขอบเขตของการวิจัย..... 6
	นิยามศัพท์เฉพาะ..... 9
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 11
	แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา..... 12
	แนวคิดเกี่ยวกับการแนะแนว..... 18
	แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ..... 59
	แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ..... 116
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 120
	กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 132
3	วิธีดำเนินการวิจัย..... 133
	ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการ พัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน..... 134
	ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน..... 141
	ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน..... 144

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	147
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการ พัฒนา สมรรถนะของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	148
ตอนที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียน มัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน.....	180
ตอนที่ 3 ผลประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน.....	196
ตอนที่ 4 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	205
5 บทสรุป.....	211
สรุปผลการวิจัย.....	213
อภิปรายผล.....	216
ข้อเสนอแนะ.....	225
บรรณานุกรม.....	227
ภาคผนวก.....	241
ประวัติผู้วิจัย.....	294



## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงการสังเคราะห์คุณลักษณะของครูแนะแนวที่ดี.....	36
2 แสดงการวิเคราะห์และสังเคราะห์ประเภทของสมรรถนะ.....	66
3 แสดงการวิเคราะห์และสังเคราะห์สมรรถนะหลัก.....	74
4 แสดงการสังเคราะห์สมรรถนะประจำสายงาน.....	80
5 แสดงการวิเคราะห์และสังเคราะห์ทักษะของครูในศตวรรษที่ 21.....	88
6 แสดงการสังเคราะห์วิธีการพัฒนาสมรรถนะ.....	96
7 แสดงการสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาสมรรถนะ.....	115
8 แสดงวันเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาสมรรถนะ วิธีการสมรรถนะและ กระบวนการพัฒนาสมรรถนะ ครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ....	139
9 แสดงวันเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาสมรรถนะ วิธีการสมรรถนะ และ กระบวนการพัฒนาสมรรถนะ ของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการ โรงเรียนและผู้รับผิดชอบงานแนะแนว ของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัล จัดการแนะแนวดีเด่น ระดับประเทศ.....	141
10 แสดงความถี่และร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	148
11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครู แนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในภาพรวม.....	149
12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะหลักที่พึงประสงค์ ของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	150

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะประจำสายงาน ที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	150
14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะเฉพาะที่พึงประสงค์ ของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	151
15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะหลักที่พึงประสงค์ ของครูแนะแนวด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์.....	152
16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะหลักที่พึงประสงค์ ของครูแนะแนวด้านการบริการที่ดี.....	153
17 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะหลักที่พึงประสงค์ ของครูแนะแนวด้านการพัฒนาตนเอง.....	154
18 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะหลักที่พึงประสงค์ ของครูแนะแนวด้านการทำงานเป็นทีม.....	155
19 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะหลักที่พึงประสงค์ ของครูแนะแนวด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ.....	156
20 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะประจำสายงาน ที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้.....	157
21 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะประจำสายงาน ที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวด้านการพัฒนาผู้เรียน.....	158
22 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะประจำสายงาน ที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน.....	159



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
23 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะประจำสายงาน ที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน.....	160
24 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะประจำสายงาน ที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวด้านภาวะผู้นำครู.....	161
25 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะประจำสายงาน ที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ กับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้.....	163
26 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะเฉพาะที่พึงประสงค์ ของครูแนะแนวด้านความรู้.....	164
27 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะเฉพาะที่พึงประสงค์ ของครูแนะแนวด้านทักษะ.....	165
28 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะเฉพาะที่พึงประสงค์ ของครูแนะแนวด้านคุณลักษณะ.....	168
29 แสดงสรุปผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับสมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ จำนวน 5 คน.....	170
30 แสดงสรุปผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูแนะแนวเกี่ยวกับสมรรถนะวิธีการพัฒนา สมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะของครูแนะแนวของโรงเรียนที่มีวิธี ปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จำนวน 3 โรงเรียน.....	176
31 แสดงความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	197
32 แสดงผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนา สมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวม.....	197

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
33 แสดงผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนา สมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 1 ด้านความรู้.....	198
34 แสดงผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนา สมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 1 ด้านทักษะ.....	200
35 แสดงผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนา สมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 1 ด้านคุณลักษณะ.....	201
36 แสดงผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนา สมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนว.....	203
37 แสดงผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนา สมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะ ครูแนะแนว.....	204
38 แสดงผลการตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ ครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	278

## สารบัญญภาพ

ภาพ	หน้า
1 ขอบข่ายของงานแนะแนว.....	43
2 กระบวนการและขั้นตอนของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน.....	52
3 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	132
4 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	133
5 (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	181
6 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	192
7 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	206



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกปัจจุบันได้รับแรงผลักดันจากเศรษฐกิจ เทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร โครงสร้างประชากรและการเมือง ก่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านในวิถีการดำเนินชีวิตและการทำงานของบุคคล (ดวงจันทร์ เดียววิไล และคณะ, 2558, น. 1) ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป การดำเนินชีวิตของครอบครัวที่พ่อแม่มุ่งเน้นการทำงานนอกบ้าน เพื่อแสวงหารายได้มาเลี้ยงครอบครัว ทำให้ไม่มีเวลาอบรมเลี้ยงดูบุตร ประกอบกับพ่อแม่จำนวนมากขาดทักษะการเป็นพ่อแม่ ส่งผลให้เด็กไม่ได้รับการดูแลที่เพียงพอจึงถูกดึงดูดใจจากสิ่งภายนอกได้ง่าย และเกิดปัญหาด้านสุขภาพจิต การรับสื่ออย่างไม่เหมาะสม การติดเกม การแพร่ระบาดของสารเสพติด การพนัน การใช้ความรุนแรง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินที่มีจำนวนคดีอาญาโดยรวมเพิ่มขึ้น และมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควรสูงขึ้น ทำให้เกิดปรากฏการณ์ท้องไม่พร้อม นับว่าเป็นภาพสะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้นจากการขาดภูมิคุ้มกันเรื่องเพศของวัยรุ่นไทย ด้านสังคมและเทคโนโลยีเด็กและเยาวชนมีการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและการสื่อสารอย่างรวดเร็วทุกที่ทุกเวลา สื่อออนไลน์จึงเป็นเหมือนประตูเปิดให้เด็กและเยาวชนสามารถเข้าถึงเนื้อหาที่ไม่เหมาะสม สำหรับคนที่ไม่มีความรู้และไม่สามารเลือกสิ่งดี ๆ ได้ด้วยตนเองจะเป็นกลุ่มที่ตกอยู่ในภาวะเสี่ยง (พัชราภา ตันติชูเวช, 2560, น. 89-99) สอดคล้องกับการสำรวจของกรมสุขภาพจิตปี พ.ศ. 2556 มีเด็กติดเกมมากกว่า 2.5 ล้านคน เพิ่มขึ้นมากกว่าร้อยละ 14.4 เมื่อเปรียบเทียบกับปี พ.ศ. 2555 การติดเกมเพิ่มโอกาสของผลกระทบต่อสุขภาพร่างกาย และเกิดพฤติกรรมเลียนแบบในทางก้าวร้าว (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2560, น. 63)

จากการวิเคราะห์ผลสอบคะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (O-NET) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ใน 5 วิชาหลักตลอด 5 ปีที่ผ่านมาส่วนใหญ่ได้คะแนนไม่ถึงร้อยละ 50 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561, น. 3) และผลจากการวิจัยการเตรียมความพร้อมเพื่อการศึกษาต่อของนักเรียน พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ร้อยละ 31.18 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ร้อยละ 15.61 ไม่ได้กำหนดเป้าหมายชีวิต และยังพบว่านักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ส่วนใหญ่ไม่ได้รับการทดสอบ IQ, EQ ไม่เคยได้รับการทดสอบความถนัดทางอาชีพ รวมทั้งไม่ได้รับการแนะแนวทางการศึกษาและอาชีพ (กระทรวงแรงงาน, 2557, น. 3-4) จากสาเหตุดังกล่าวจึงส่งผลให้ระบบการศึกษาไทยล้มเหลว เนื่องจากไม่มีระบบแนะนำให้เด็กรู้ความถนัด

ความต้องการของตนเอง ความสอดคล้องกับความฝันที่จะพบกับความเป็นจริง เด็กไม่ได้เรียนตามความถนัดเพื่อได้พบกับความฝันของตนเอง (สมบัติ นพรัก, 2561, น. 13)

ในการบริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนมากที่สุด คือ งานบริหารวิชาการ (จิตติมาวรรณศรี, 2557, น. 4) เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเป็นงานหลัก และมีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 นอกเหนือจากการเรียนตามกลุ่มสาระ แล้วยังมีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ซึ่ง สกิปพร เชาวน์ชัย (2562, น. 13) ได้กล่าวว่า กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเป็นกิจกรรมที่ออกแบบให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามความถนัดและความสนใจของผู้เรียนเอง ช่วยให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สามารถรู้จักและเข้าใจตนเอง จนสามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย 3 กิจกรรม คือ 1) กิจกรรมแนะแนว 2) กิจกรรมนักเรียน และ 3) กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ และกิจกรรมหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนเป็นอย่างยิ่ง นั่นคือ กิจกรรมแนะแนวเนื่องจากกิจกรรมแนะแนวเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้รู้จักตนเอง รู้รักษ์สิ่งแวดล้อม สามารถคิดตัดสินใจ คิดแก้ปัญหา กำหนดเป้าหมาย วางแผนชีวิตทั้งด้านการเรียน และอาชีพ สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ยังช่วยให้ครูรู้จักและเข้าใจผู้เรียน ทั้งยังเป็นกิจกรรมที่ช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ผู้ปกครองในการมีส่วนร่วมพัฒนาผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, น. 16) อีกทั้งยังช่วยให้ผู้เรียนได้นำองค์ความรู้ ทักษะจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ของผู้เรียนมาปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาตนเองเพื่อเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัยและจิตสำนึกสาธารณะที่ดำรงเป็นคนมีปัญญาในการใช้ทักษะชีวิต การคิด การสื่อสาร การแก้ไขปัญหา เป็นคนมีความสุขในการดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์ (นิรันดร์ จุลทรัพย์, 2558, น. 9) การแนะแนว เป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคลให้รู้จักยอมรับและเข้าใจตนเองตลอดจนรู้จัก และเข้าใจผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมให้เขาค้นพบและพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเหมาะสมตามความแตกต่างระหว่างบุคคล มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ศีลธรรม จริยธรรม มีทักษะการดำเนินชีวิต รู้จักคิด ตัดสินใจ เลือกรวิถีที่จะเผชิญและแก้ปัญหาอย่างถูกต้องและเหมาะสม สามารถวางแผนชีวิต วางแผนการศึกษาต่อและประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสมกับตนเอง เป็นพลเมืองและพลโลกที่ดี สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข งานแนะแนวจึงเป็นงานที่มีกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับงานและบุคคลอื่นๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน โดยมีเป้าหมายสำคัญในการป้องกัน



ส่งเสริม แก้อาและช่วยเหลือนักเรียน (ธีรภรณ์ สุ่มมาตย์, 2559, น. 2) โดยเฉพาะนักเรียนในระดับมัธยมศึกษาเป็นวัยที่เริ่มเข้าสู่วัยรุ่น มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสังคม

กระทรวงศึกษาธิการ (2559, น. 19) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่มีผลต่อการดำเนินงานแนะแนวที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจากการเป็นผู้นำในการกำหนดทิศทาง และสนับสนุนการทำงานแนะแนว โดยเฉพาะการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมเพื่อปฏิบัติงานแนะแนว เพราะครูแนะแนวถือได้ว่าเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการจัดกิจกรรมแนะแนว แต่ปัจจุบันปัญหาของการพัฒนาครูแนะแนวคือครูแนะแนวส่วนใหญ่ที่มีไม่ได้จบทางด้านแนะแนวมาโดยตรง และโรงเรียนส่วนมากก็ใช้ครูจากวิชาอื่นมาสอนแนะแนว จากการสำรวจข้อมูลครูแนะแนวทั่วประเทศเมื่อปี พ.ศ. 2552 พบว่า ครูแนะแนวที่มีวุฒิโดยตรงมี 3,265 คน ส่วนครูที่ทำหน้าที่แนะแนวโดยผ่านการฝึกอบรมมีจำนวน 14,632 คน ทั้งยังมีครูแนะแนวที่ทำหน้าที่แนะแนวโดยไม่ผ่านการอบรมอีกถึง 23,656 คน เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนนักเรียน 8 ล้านกว่าคนในประเทศไทย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552 อ้างถึงใน ธีรทิพกฤติ, 2553, น. 129) สอดคล้องกับผกาพรรณ อยู่สกุล (2551, น. 129) ได้ศึกษาสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาการบริการให้การปรึกษาของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ครูแนะแนวส่วนใหญ่ไม่ได้จบการศึกษาด้านการแนะแนว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพาศรี ไพวรรรณ (2552, น. 4) พบว่าครูที่สอนกิจกรรมแนะแนวส่วนใหญ่เป็นครูประจำชั้นซึ่งขาดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการสอนกิจกรรมแนะแนว ฉะนั้น จึงต้องใช้วิธีการพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่แล้วให้สามารถทำหน้าที่ในการสอนกิจกรรมแนะแนวได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรดังกล่าว ได้แก่ ครูประจำชั้นซึ่งสอนกิจกรรมแนะแนวและรวบรวมข้อมูลนักเรียน ช่วยเหลือให้คำปรึกษาในการแก้ปัญหา ตลอดจนร่วมมือกับผู้ปกครองในการช่วยเหลือนักเรียน อีกทั้งบุคลากรที่รับผิดชอบงานแนะแนวบางคน ไม่ได้ปฏิบัติงานแนะแนวด้วยใจรักอย่างแท้จริง จึงขาดความเอาใจใส่และทุ่มเทที่จะมุ่งพัฒนางานแนะแนวอย่างเต็มความสามารถ (นิรันดร์ จุลทรัพย์, 2558, น. 326) และจากการศึกษาแนะแนวของประเทศไทยพบว่า ประสพปัญหาครูแนะแนวขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการแนะแนวขาดความเชี่ยวชาญ และไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและครูแนะแนวยังถูกแยกการทำงานอย่างโดดเดี่ยวขาดการประสานงานกับครูวิชาอื่นๆ และไม่สนองตอบกับปริมาณความต้องการเฉพาะของเด็กนักเรียนที่มีความแตกต่างกันมาก เนื่องจากครูแนะแนวมีปริมาณไม่เพียงพอ (แพรวณา ชูเชิด และคณะ, 2559, น. 149)



ดังนั้น ครูแนะแนวจึงมีบทบาทสำคัญในการช่วยเหลือ ป้องกัน ส่งเสริมพัฒนานักเรียน ดังนั้น จึงควรมีการพัฒนาให้ครูแนะแนวมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่ง ฅรงควิทย์ แสนทอง (2560, น. 22-23) กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ ทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามที่องค์กรวางเป้าหมายไว้ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ คุณลักษณะที่แสดงออกให้เห็นภายนอก ได้แก่ ความรู้ พฤติกรรมที่แสดงออก ทักษะ และคุณลักษณะที่แฝงอยู่ภายใน เช่น ทศนคติ ความเชื่อ ความฉลาดทางอารมณ์ ไอคิว และแรงจูงใจ สมรรถนะมีความสำคัญ ช่วยให้้องค์กรสามารถคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กร (ชูชัย สมितिไกร, 2552, น. 28) จึงเห็นได้ว่า ครูแนะแนวจึงจำเป็นต้องมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ซึ่งเป็นองค์ประกอบของสมรรถนะ ครูแนะแนวต้องมีความรู้เกี่ยวกับหลักการและเทคนิคการแนะแนว (อัชรา เอบสุขสิริ, 2559, น. 195) เป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจในทฤษฎีการแนะแนว การให้คำปรึกษาและแนะแนวโดยใช้นักเรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นผู้มีความสามารถในการประสานงาน เพื่อการส่งต่อให้นักเรียนได้รับความช่วยเหลือ เพราะปัญหาของนักเรียนอาจไม่จบและเสร็จสิ้นเฉพาะภายในโรงเรียนเสมอไป ยกตัวอย่างเช่น ปัญหาด้านสุขภาพจิต ปัญหาเศรษฐกิจและทุนการศึกษา เป็นผู้ที่มีความสามารถเปลี่ยนวิธีคิดของตนเองหรือมีวิธีการที่จะหาทางออกให้แก่นักเรียนที่ต้องการความช่วยเหลือ ในขณะที่เดียวกันจะต้องสามารถที่จะเสริมสร้างกำลังใจให้นักเรียนเป็นผู้ค้นพบ การแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ เป็นผู้สามารถประเมินผลหรือติดตามการแก้ปัญหา การปรับตัวของนักเรียนที่อยู่ในความดูแล ด้วยการเสริมแรงบวก ให้นักเรียนเข้าใจในแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้อง (Sklare, 2014, pp. 2-9) ครูแนะแนวต้องรู้เข้าใจตนเองและบุคคลอื่น ปรับตัวพัฒนาตนเองได้ อดทน ใจเย็น มีเมตตา มีความรับผิดชอบ มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีท่าทีที่เป็นมิตร มองโลกในแง่ดี ใฝ่ต่อความรู้สึกรู้สึกของผู้อื่น ช่างสังเกต เป็นผู้รับฟังที่ดี ใช้คำพูดที่เหมาะสม และรักษาความลับของนักเรียนได้ (ศุภลักษณ์ สัตย์เพชรพราย, 2558, น. 52)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อครูแนะแนวจะได้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ และมีสมรรถนะที่ดี ในการดำเนินงานตามกระบวนการแนะแนว หากครูแนะแนวมีสมรรถนะที่ดี ก็จะช่วยให้นักเรียนได้ค้นพบศักยภาพในตนเอง ค้นพบเป้าหมายในชีวิต และช่วยแนะแนวทางให้นักเรียนไปถึงยังจุดหมาย ช่วยให้นักเรียนมีทักษะชีวิต รู้เท่าทันตัวเองและสังคมสิ่งแวดล้อม

### คำถามของการวิจัย

1. สมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนว ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรเป็นอย่างไร
2. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบอะไรบ้าง
3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนว ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เพียงใด

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

#### วัตถุประสงค์หลัก

เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

#### วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้นำสมรรถนะครูแนะแนวที่พัฒนาขึ้นไปส่งเสริมและพัฒนาครูแนะแนวในสังกัด เพื่อช่วยให้การจัดกิจกรรมแนะแนวเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551
2. เป็นแนวทางสำหรับครูแนะแนวในการส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในหน้าที่จนสามารถช่วยพัฒนาผู้เรียนให้นักเรียนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และมีความสามารถในการแก้ปัญหาชีวิต

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยแบ่งขอบเขตของการวิจัยออกเป็น 3 ชั้น ดังนี้

**ชั้นตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนว ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

การศึกษาศมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนว ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 ชั้น ดังนี้

**ชั้นที่ 1.1 การศึกษาศมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

### 1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 42 คน และหัวหน้าศูนย์แนะแนว จำนวน 42 คน ของโรงเรียนที่เป็นศูนย์แนะแนวต้นแบบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในปีการศึกษา 2561 รวมจำนวน 84 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

### 2. ตัวแปรที่ศึกษา

ได้แก่ สมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน และสมรรถนะเฉพาะ

**ชั้นที่ 1.2 การศึกษาศมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ**

### 1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวกับงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์และความรู้ในด้านแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 5 คน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย ที่จบการศึกษาด้านจิตวิทยาหรือการแนะแนว มีประสบการณ์ในการสอนระดับอุดมศึกษาด้านการแนะแนวไม่น้อยกว่า 25 ปี และมีประสบการณ์ในการพัฒนาครูแนะแนว จำนวน 3 คน



กลุ่มที่ 2 เป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมแนะแนว มีประสบการณ์ในการสอนระดับมัธยมศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี และเป็นผู้ที่เคยได้รับรางวัลจากสมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย จำนวน 2 คน

## 2. ตัวแปรที่ศึกษา

ได้แก่ สมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาของสมรรถนะครูแนะแนว ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

**ขั้นที่ 1.3 การศึกษาสมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่ดี (Best practice)**

### 1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ได้แก่ เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนและครูผู้รับผิดชอบงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีประสบการณ์ทำงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี และเป็นโรงเรียนที่ได้รับรางวัลจัดการแนะแนวดีเด่น จากสมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย ได้มาโดย การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 3 โรงเรียน เพื่อให้ได้ตัวแทนที่มีประสิทธิภาพในการให้ความรู้เรื่องงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา

## 2. ตัวแปรที่ศึกษา

ได้แก่ สมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวของโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่ดี (Best practice)

**ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยแบ่งการดำเนินการออกเป็น 2 ขั้น ดังนี้

**ขั้นที่ 2.1 การยกร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มายกร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ผู้วิจัยนำร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สร้างขึ้นเสนอบริการที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความถูกต้องสมบูรณ์

3. ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไขร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนว ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

**ขั้นที่ 2.2 การตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้**

### 1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานแนะแนว โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 9 คน โดยกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นอาจารย์ระดับอุดมศึกษา จำนวน 3 คน

กลุ่มที่ 2 เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน และศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมแนะแนว จำนวน 1 คน

กลุ่มที่ 3 เป็นครูแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนวไม่น้อยกว่า 25 ปี จำนวน 3 คน

### 2. ตัวแปรที่ศึกษา

ได้แก่ ความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

**ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

### 1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 209 คน ปีการศึกษา 2561 โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน 4 เขตพื้นที่การศึกษา 4 ภูมิภาค ได้แก่ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 (พิษณุโลก-อุตรดิตถ์) จำนวน 57 คน 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 (เลย-หนองบัวลำภู) จำนวน 19 คน 3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 (นนทบุรี-พระนครศรีอยุธยา) จำนวน 47 คน 4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 (สงขลา-สตูล) จำนวน 53 คน

## 2. ตัวแปรที่ศึกษา

ได้แก่ ความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) และความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **สมรรถนะครูแนะแนว** หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของครูแนะแนวในด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะ (Skill) และด้านคุณลักษณะ (Attributes) ที่นำไปใช้ในการปฏิบัติงานแนะแนวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1.1 **ด้านความรู้ (Knowledge: K)** หมายถึง สิ่งที่เป็นสาระเกี่ยวกับจิตวิทยาการแนะแนว จิตวิทยาพัฒนาการ การจัดบริการแนะแนว และระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

1.2 **ด้านทักษะ (Skill: S)** หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของครูแนะแนว ในการให้คำปรึกษา การเลือกใช้เครื่องมือและวิธีการทางจิตวิทยา การเป็นผู้ประสานงาน การจัดกิจกรรมแนะแนว และทักษะในศตวรรษที่ 21 (8C)

1.3 **ด้านคุณลักษณะ (Attributes: A)** หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของครูแนะแนว ที่แสดงถึงการมีความมั่นคงทางอารมณ์ สามารถสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น และยึดมั่นในจรรยาบรรณการแนะแนว

2. **วิธีการพัฒนาสมรรถนะ** หมายถึง วิธีดำเนินการพัฒนาครูแนะแนวเพื่อให้ครูแนะแนวมีสมรรถนะ ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนาด้วยตนเอง ได้แก่ การศึกษาด้วยตัวเอง (Self-Learning) การศึกษาต่อ (Continuing Education) การพัฒนาด้วยองค์กร ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การศึกษาดูงาน (Study Tour) การบรรยาย (Lecture) การฝึกอบรมในงาน (On-the-Job Training) การสัมมนา (Seminar) การพัฒนาด้วยเครือข่าย ได้แก่ การเรียนรู้จากพี่เลี้ยง (Mentoring) การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) และการสอนงาน (Coaching)

3. **กระบวนการพัฒนาสมรรถนะ** หมายถึง ขั้นตอนการพัฒนาครูแนะแนว ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ประเมินความต้องการและออกแบบการพัฒนา ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการพัฒนาและสร้างเครือข่าย ขั้นตอนที่ 3 ติดตามและประเมินผล ขั้นตอนที่ 4 นำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไข



4. **รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนว** หมายถึง องค์ประกอบที่แสดงความสัมพันธ์ของสมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

5. **สมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูแนะแนว** หมายถึง คุณลักษณะที่ผู้บริหารและครูแนะแนวต้องการให้เกิดขึ้นในการทำงานของครูแนะแนว เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย

6. **ความเหมาะสมของรูปแบบ** หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีความสัมพันธ์สอดคล้องและถูกต้องตามหลักวิชาการ

7. **ความเป็นไปได้ของรูปแบบ (Feasibility Standard)** หมายถึง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำไปใช้พัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวได้จริง

8. **ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ (Utility Standard)** หมายถึง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อวางแผนพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวได้

9. **ผู้บริหาร** หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

10. **ศูนย์แนะแนวต้นแบบ** หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้รับคัดเลือกให้เป็นโรงเรียนต้นแบบในการจัดบริการแนะแนว เขตพื้นที่ละ 1 โรงเรียน จำนวน 42 เขตพื้นที่

11. **ครูแนะแนว** หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและจัดบริการงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่จบการศึกษาจากสาขาแนะแนวหรือจบสาขาอื่น และได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการให้ปฏิบัติงานแนะแนว

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับการแนะแนว
  - 2.1 ประวัติการแนะแนว
  - 2.2 ความหมายของการแนะแนว
  - 2.3 ความสำคัญของการแนะแนว
  - 2.4 บทบาทหน้าที่ของครูแนะแนว
  - 2.5 คุณลักษณะของครูแนะแนวที่ดี
  - 2.6 จรรยาบรรณของครูแนะแนว
  - 2.7 ขอบข่ายงานแนะแนว
  - 2.8 หลักจิตวิทยาสำหรับครูแนะแนว
  - 2.9 บทบาทผู้บริหารในระบบการแนะแนว
3. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
  - 3.1 ความหมายของสมรรถนะ
  - 3.2 ความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะ
  - 3.3 ประเภทของสมรรถนะ
  - 3.4 ทักษะของครูในศตวรรษที่ 21
  - 3.5 วิธีการพัฒนาสมรรถนะ
  - 3.6 ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
  - 3.7 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะ
4. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ
  - 4.1 ความหมายของรูปแบบ
  - 4.2 องค์ประกอบของรูปแบบ
  - 4.3 การพัฒนารูปแบบ

- 4.4 การตรวจสอบและประเมินรูปแบบ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะ
  - 5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานแนะแนว
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

### แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

การดี อนันต์นารี (2553, น. 279) กล่าวว่า พระราชบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐาน และจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพ ได้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป ไปให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง กำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล เพื่อการบริหารเป็นไปอย่างคล่องตัว รวดเร็วและสอดคล้องกับมาตรฐานของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และประเทศชาติโดยรวม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การบริหารวิชาการ
  - 1.1 หลักการแนวคิดการบริหารงานวิชาการ

สุนทร โคตรบรรเทา (2560, น. 341) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษายึดหลัก 4 ประการ ดังนี้

1.1.1 จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษาเอง ตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของชุมชน และสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และสมาชิกชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร

1.1.2 จัดกระบวนการเรียนรู้ ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด

1.1.3 ให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร โดยให้ชุมชนและสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดขอบข่ายและเนื้อหาของหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1.4 จัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีมาตรฐาน โดยจัดให้มีตัวชี้วัดคุณภาพ การจัดทำหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาทุกระดับชั้น ทั้งระดับเขตพื้นที่และระดับสถานศึกษา



## 1.2 วัตถุประสงค์การบริหารวิชาการ

ภารดี อนันต์นาวิ (2553, น. 281) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ซึ่งมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.2.1 เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการบริหารงานด้านวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น

1.2.2 เพื่อให้การบริหารและการจัดการของสถานศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพ สอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา และการประเมินคุณภาพภายใน เพื่อพัฒนาตนเอง และการประเมินจากหน่วยงานภายนอก

1.2.3 เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองตามความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

1.2.4 เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและของบุคคล ครอบครัว หน่วยงานและสถาบันอื่นๆ อย่างกว้างขวาง

## 1.3 ขอบข่ายงานการบริหารวิชาการ

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ(2557, 215-220) ได้กล่าวถึงขอบข่ายงานการบริหารวิชาการไว้ ดังนี้

1.3.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1.3.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.3.3 การวัดผล การประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน

1.3.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.3.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

1.3.6 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

1.3.7 การแนะแนวการศึกษา

1.3.8 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพในสถานศึกษา

1.3.9 การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน

1.3.10 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

1.3.11 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

## 2. การบริหารงานบุคคล

ภารดี อนันต์นาวิ (2553, น. 297) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

### 2.1 หลักการแนวคิดการบริหารงานบุคคล

สุนทร โคตรบรรเทา (2560, น. 352) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ยึดหลัก 3 ประการ ดังนี้

2.1.1 ยึดหลักความต้องการและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาตามนโยบาย กฎหมาย และหลักเกณฑ์ที่กำหนด

2.1.2 ยึดหลักความเป็นอิสระ ของเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาตามนโยบาย กฎหมาย และหลักเกณฑ์ที่กำหนด

2.1.3 ยึดหลักธรรมาภิบาล

### 2.2 วัตถุประสงค์การบริหารงานบุคคล

ภารดี อนันต์นาวิ (2553, น. 297) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

2.2.1 เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

2.2.2 เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

2.2.3 เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานวิชาชีพ

2.2.4 เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

### 2.3 ขอบข่ายงานการบริหารงานบุคคล

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2557, น. 221-222) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายงานการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

2.3.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

2.3.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

2.3.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

2.3.4 วินัยและการรักษาวินัย

2.3.5 งานออกจากราชการ

### 3. การบริหารทั่วไป

ภารดี อนันต์นาวิ (2553, น. 309) กล่าวว่า การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้การบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ทันนวัตกรรม เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน องค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

#### 3.1 หลักการแนวความคิดการบริหารงานทั่วไป

สุนทร โคตรบรรเทา (2560, น. 369) ได้กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษายึดหลัก 4 ประการ ดังนี้

3.1.1 สถานศึกษามีความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการศึกษาด้วยตนเองมากที่สุด โดยมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำกับดูแลส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานในเชิงนโยบายให้จัดการศึกษาเป็นไปตามนโยบาย และมาตรฐานการศึกษาของชาติ

3.1.2 ส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารและการจัดการศึกษา โดยดำเนินการตามหลักการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบตรวจสอบได้ ตามเกณฑ์กติกา และการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง

3.1.3 มุ่งพัฒนาองค์การสถานศึกษา โดยพัฒนาให้เป็นองค์การสมัยใหม่ นำหลักนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสม



3.1.4 ยึดหลักการประสานงาน ส่งเสริม และสนับสนุน โดยส่งเสริม สนับสนุนให้อำนาจความสะดวกในการให้บริการการศึกษา ทั้งในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย แก่บุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นๆ

### 3.2 วัตถุประสงค์การบริหารงานทั่วไป

การดี อนันต์นาวิ (2553, น. 309) กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการบริหารงานทั่วไป ดังนี้

3.2.1 เพื่อให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานและอำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.2.2 เพื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชนซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี เลื่อมใส ศรัทธาและให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา

### 3.3 ขอบข่ายการบริหารงานทั่วไป

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2557, น. 222-223) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายงานการบริหารทั่วไปไว้ ดังนี้

3.3.1 การดำเนินงานธุรการ

3.3.2 งานเลขานุการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3.3 การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

3.3.4 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

3.3.5 การจัดระบบบริหารและพัฒนาองค์กร

3.3.6 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

3.3.7 การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป

3.3.8 การบริหารจัดการอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม

3.3.9 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

3.3.10 การรับนักเรียน

3.3.11 การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

3.3.12 การส่งเสริมกิจการนักเรียน

3.3.13 การประชาสัมพันธ์

3.3.14 การส่งเสริมสนับสนุนและประสานจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชนองค์กร

3.3.15 การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน

3.3.16 งานบริการสาธารณะ

3.3.17 งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

#### 4. การบริหารงบประมาณ

ภารดี อนันต์นาวิ (2553, น. 286) กล่าวว่า การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหาร มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จาก ทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้ง จัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทาง การศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

##### 4.1 หลักการแนวความคิดการบริหารงานงบประมาณ

สุนทร โคตรบรรเทา (2560, น. 352) ได้กล่าวว่า การบริหารงานงบประมาณใน สถานศึกษายึดหลัก 4 ประการ ดังนี้

4.1.1 ยึดหลักความเท่าเทียมและเสมอภาค การบริหารงบประมาณให้สถานศึกษา ยึดหลักความเท่าเทียมและความเสมอภาคทางโอกาสการศึกษาของผู้เรียนเพื่อการจัดการศึกษา ขึ้นพื้นฐาน

4.1.2 มุ่งพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณ โดยมุ่งพัฒนา ขีดความสามารถในการบริหารงบประมาณมาตรฐานการจัดการทางการเงิน เพื่อรองรับการบริการ งบประมาณและผลงาน ได้แก่ การวางแผนงบประมาณ การคำนวณต้นทุนผลผลิต การจัดระบบ การจัดหาพัสดุ การบริหารทางการเงิน และการควบคุมงบประมาณ การรายงานทางการเงิน และ ผลการดำเนินงาน การบริหารทรัพย์สินการตรวจสอบภายใน

4.1.3 ยึดหลักการกระจายอำนาจ โดยยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหาร งบประมาณให้เป็นลักษณะของวงเงินรวม แก่สถานศึกษาซึ่งอยู่ในระยะของการพัฒนา

4.1.4 มุ่งเน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเน้นระบบการจัด การงบประมาณของสถานศึกษาให้มีความอิสระในการตัดสินใจ มีความคล่องตัวควบคู่ไปกับความ โปร่งใส และความรับผิดชอบตรวจสอบได้จากผลสำเร็จของงานและทรัพยากรที่ใช้

##### 4.2 วัตถุประสงค์การบริหารงบประมาณ

ภารดี อนันต์นาวิ (2553, น. 286) กล่าวถึง วัตถุประสงค์การบริหารงานงบประมาณ ของสถานศึกษาไว้ ดังนี้

4.2.1 เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านงบประมาณมีความเป็นอิสระ คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้

4.2.2 เพื่อให้ได้ผลผลิต ผลลัพธ์เป็นไปตามข้อตกลงการให้บริการ

4.2.3 เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่ได้อย่างเพียงพอ และมีประสิทธิภาพ

#### 4.3 ขอบข่ายการบริหารงบประมาณ

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2557, น. 220-223) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายการบริหาร งบประมาณไว้ ดังนี้

4.3.1 การจัดทำและเสนอของบประมาณ

4.3.2 การจัดสรรงบประมาณ

4.3.3 การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผล การ ดำเนินงาน

4.3.4 การระดมทรัพยากรเพื่อการลงทุนทางการศึกษา

4.3.5 การบริหารการเงิน

4.3.6 การบริหารการบัญชี

4.3.7 การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

### แนวคิดเกี่ยวกับการแนะแนว

#### 1. ประวัติการแนะแนว

แนวคิดการแนะแนวประเทศไทยมีมาช้านานแล้ว ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2455 ที่ประชุมผู้บริหาร การศึกษาของประเทศไทยกระทรวงธรรมการ โดยมีพระยาพระเสด็จสุเรนทราธิบดีเป็นประธาน การประชุมครั้งนั้น ได้เน้นถึงหน้าที่สำคัญของโรงเรียน คือ “การหัดให้นักเรียนเป็นคนดีมีวิชาการทำงาน หากิน เมื่อโตขึ้นก็สามารถเลี้ยงตนเองได้” และมุ่งสอนเพื่อให้นักเรียนมีอาชีพมากกว่าการสอนหนังสือ และการเลือกอาชีพนั้น สนับสนุนให้เลือกตามความสามารถและความถนัดของแต่ละคน ถือว่า กระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานแรกที่ริเริ่มนำหลักการแนะแนวมาใช้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2552, น. 1-5)

พ.ศ. 2491 หม่อมหลวงปิ่น มาลากุล ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดตั้งสำนักงาน เพื่อให้ผู้ปกครองมาติดต่อขอรับคำแนะนำเกี่ยวกับการเลือกแนวทางการศึกษาและอาชีพของเด็ก และจัดพิมพ์ “คู่มือแนะแนวทางการศึกษา”



พ.ศ. 2495 กองการศึกษาประชากร ได้เปลี่ยนชื่อเป็นกองเผยแพร่การศึกษาและอาชีพ และกรมอาชีวศึกษา ได้จัดตั้งกรมส่งเสริมอาชีพขึ้น โดยเน้นการบริหารแนะแนวอาชีพ ให้คำปรึกษา การศึกษาต่อและอาชีพ จัดทำแบบทดสอบต่างๆ จัดหางานให้ทำทั้งในระหว่างที่เรียนและสำหรับผู้สำเร็จการศึกษา

พ.ศ. 2496 กรมวิชาสามัญศึกษาร่วมกับ UNICEF มีโครงการทดสอบโรงเรียนมัธยม แบบประสมที่โรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้จัดบริหารแนะแนวขึ้นในโรงเรียน เพื่อบริการนักเรียนเกี่ยวกับการเลือกสายเรียนที่เหมาะสมกับตนตามหลักสูตรมัธยมแบบประสม นับเป็นครั้งแรกที่มีการจัดบริการแนะแนวในโรงเรียน

พ.ศ. 2497 คณะกรรมการบัญญัติภาษาไทย กระทรวงศึกษาธิการ ได้บัญญัติศัพท์ “การแนะแนว” ตรงกับคำว่า “Guidance” แผนกแนะนำการศึกษาและอาชีพในกองเผยแพร่การศึกษา จึงเปลี่ยนชื่อเป็นแผนกแนะแนวการศึกษาและอาชีพ และเปลี่ยนสังกัดไปอยู่สำนักงานปลัดกระทรวง แผนกนี้ได้จัดพิมพ์เอกสาร “คู่มือแนะแนวทางการศึกษา” เพื่อแนะแนวการศึกษาให้ผู้สำเร็จการศึกษา ในระดับต่างๆ ระยะนี้กระทรวงมหาดไทยเริ่มมีบทบาทการแนะแนวขึ้นโดยที่กองแรงงานกรมประชา สงเคราะห์ ได้จัดตั้งบริการแนะแนวอาชีพขึ้นเป็นครั้งแรก

พ.ศ. 2503 หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมวิชาสามัญศึกษา มีหน้าที่ส่งเสริมการแนะแนวใน โรงเรียนมัธยม มีการไหวตัวเกี่ยวกับการแนะแนวมากขึ้น จัดให้มีการอบรมวิชาการแนะแนวตั้งใน ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ทั้งระยะสั้น ระยะยาว ตามกำลังงบประมาณ และกรมแรงงานได้ ดำเนินการแนะแนวอย่างจริงจัง โดยมีการให้คำปรึกษาแก่ประชาชนทั่วไปเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ

พ.ศ. 2504 คณะครุศาสตร์ ได้เปิดหลักสูตรปริญญาโท สาขาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนวขึ้น

พ.ศ. 2505 กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดตั้ง “คณะกรรมการแนะแนวการศึกษาและ อาชีพ” มีหน้าที่วางนโยบายเกี่ยวกับการทำงานแนะแนวให้ความช่วยเหลือแก่หน่วยงานต่างๆ เกี่ยวกับงานแนะแนว

พ.ศ. 2507 วิทยาลัยวิชาการศึกษาประสานมิตร เปิดหลักสูตรประกาศนียบัตรชั้นสูง สาขาการแนะแนวขึ้น และได้ขยายหลักสูตรวิชาการแนะแนวถึงระดับปริญญาโทในระยะเวลาต่อมา

พ.ศ. 2512 กองเผยแพร่ ได้จัดสัมมนาครุครูใหญ่-อาจารย์ใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษา ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเกี่ยวกับเรื่องการแนะแนว

พ.ศ. 2513 คณะกรรมการริเริ่มบริการแนะแนวในโรงเรียนร่วมกับกองเผยแพร่ การศึกษา จัดสัมมนาครุใหญ่และเจ้าหน้าที่บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อขยายการแนะแนว ไปสู่ระดับประถมศึกษา

พ.ศ. 2518 กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดระเบียบจัดตั้งสมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทยขึ้น

พ.ศ. 2521 กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดให้หลักสูตรระดับมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2524 มีกิจกรรมแนะแนวอย่างน้อย 1 คาบต่อสัปดาห์ ตั้งแต่มัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6

พ.ศ. 2544 กระทรวงสาธารณสุข ได้พัฒนาระบบการดูแลและช่วยเหลือนักเรียน และได้นำมาขยายผลต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ปัจจุบันทุกโรงเรียนนำไปสู่การปฏิบัติถือเป็นภาระหน้าที่

พ.ศ. 2551 สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดให้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีกิจกรรมแนะแนวตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ทั้งยังระบุอีกว่ามีกิจกรรมแนะแนวที่จัดตั้งขึ้นจะต้องครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนรักและเห็นคุณค่าในตัวเองและผู้อื่น สามารถวางแผนด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคมปรับตัวได้อย่างเหมาะสม และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข กระทรวงศึกษาธิการช่วยสนับสนุนการขับเคลื่อนในระดับเขตพื้นที่การศึกษาไปสู่โรงเรียน แต่ผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลถึงผู้เรียนยังไม่เป็นที่พอใจ ทั้งในระดับผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติ และผู้ปกครอง เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีใหม่ๆ วัฒนธรรมตะวันตกที่หลังไหลเข้ามา ทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ทั้งด้านการเรียน อาชีพ เศรษฐกิจ สังคม ฯลฯ ซึ่งคาดการณ์ได้ว่าแนวโน้มของความต้องการแนะแนวในอนาคตจะยิ่งสูงขึ้น

## 2. ความหมายของการแนะแนว

พนม ลิ้มอารี (2548, น. 1) กล่าวว่า การแนะแนว หมายถึง การชี้แนะช่องทาง โดยผู้แนะแนวเป็นผู้ให้ข้อมูล แล้วให้ผู้ที่มีปัญหาเลือกตัดสินใจด้วยตัวเอง

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2551, น. 4) กล่าวว่า การแนะแนว หมายถึง บริการที่จัดขึ้นเพื่อช่วยให้บุคคลสามารถตัดสินใจได้ด้วยตัวเอง โดยถือหลักว่า ผู้แนะแนวเพียงแต่แนะแนวทางหรือชี้ช่องทางให้เท่านั้น

มาลินี จุฑาปะมา (2552, น. 9) กล่าวว่า การแนะแนว หมายถึง กระบวนการช่วยเหลือให้แต่ละบุคคลตระหนักในคุณค่าของตัวเอง สามารถวางแผนทางชีวิตของตนเองได้อย่างฉลาดรอบคอบ รู้จักเหตุผลในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา และสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข

กระทรวงศึกษาธิการ (2559, น. 3) ได้ให้ความหมายของการแนะแนวไว้ว่า การแนะแนวเป็นกระบวนการทางจิตวิทยามีเป้าหมายให้บุคคลรู้จัก เข้าใจ รักและเห็นคุณค่าในตัวเองและผู้อื่น สามารถตัดสินใจเลือกสิ่งต่างๆ ได้ด้วยตนเองอย่างฉลาด มีเหตุผล รู้จักป้องกันปัญหา สามารถ

วางแผน และพัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพ เพื่อการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

บัณฑิตวิทยาลัย สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2554, น. 2-7) ได้ให้ความหมายของการแนะแนวไว้ว่า การแนะแนว หมายถึง กระบวนการช่วยเหลือบุคคลแต่ละคนในทุกด้าน เพื่อให้เขาได้เข้าใจตนเอง สามารถช่วยตนเอง พัฒนาแนวทางการดำเนินชีวิตของตนเอง ปรับตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและอยู่อย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า การแนะแนว หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยามีเป้าหมายเพื่อช่วยเหลือบุคคลในทุกด้าน ให้เขาได้ตัดสินใจได้ด้วยตัวเองสามารถวางแผนทางชีวิตของตนเองได้อย่างฉลาดรอบคอบ รู้จักเหตุผล โดยถือหลักว่า โดยผู้แนะแนวเพียงแต่แนะแนวทางหรือชี้ช่องทางให้เท่านั้น

### 3. ความสำคัญของการแนะแนว

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2551, น. 5-8) กล่าวถึง ความสำคัญของการแนะแนวไว้ว่า การแนะแนวเป็นการป้องกันปัญหา แก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนแต่ละคนได้พัฒนาตนเอง โดยครูแนะแนวมีบทบาทที่จะช่วยให้นักเรียนเลือกเรียนตามความสนใจ ความถนัด และความสามารถของตนเอง สามารถเลือกอาชีพของตนเองในอนาคตได้

มาลินี จุฑาปะมา (2552, น. 13) กล่าวว่า การแนะแนวเป็นกระบวนการพัฒนาช่วยเหลือนักเรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

บัณฑิตวิทยาลัย สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2554, น. 2-7) กล่าวว่า การแนะแนวมีความสำคัญต่อผู้รับบริการ ต่อครู ผู้ปกครอง และต่อสถานศึกษา ดังนี้

1. ผู้รับบริการได้รับการพัฒนาตนเองที่เหมาะสม ทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม และบุคลิกภาพ และได้รับการช่วยเหลือ ป้องกัน แก้ไข ทั้งด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม
2. ช่วยให้ผู้รู้จักและเข้าใจนักเรียนช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อครูและนักเรียน
3. ช่วยให้ผู้ปกครองรู้จักเด็กมากขึ้น
4. ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2559, น. 2) กล่าวว่า บริการแนะแนวมีความสำคัญต่อผู้เรียน ในด้านการส่งเสริมพัฒนาการทั้งทางกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม ช่วยป้องกันและแก้ไข ปัญหาของผู้เรียนทั้งปัญหาส่วนตัว ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับสังคม และปัญหาในการดำรงชีวิต



สรุปได้ว่า การแนะแนวเป็นการป้องกันปัญหา แก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาทั้งทางกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม ทั้งด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม ช่วยให้ครูรู้จักและเข้าใจนักเรียนช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อครูและนักเรียน ช่วยให้ผู้ปกครองรู้จักเด็กมากขึ้น และยังช่วยลดปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา

#### 4. บทบาทหน้าที่ของครูแนะแนว

ลัดดาวรรณ ฌ ระนอง และคณะ (2554, น. 15-16) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของครูแนะแนว มีดังนี้

4.1 เป็นที่ปรึกษา (Supervisor) แก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนในการให้ความรู้เทคนิคกระบวนการแนะแนวตามหลักจิตวิทยาและการแนะแนว

4.1.1 จุดประกายให้ทุกคนใช้กระบวนการแนะแนวพัฒนาจิตใจของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

4.1.2 เป็นแกนนำให้ความรู้ คำแนะนำแก่ครู ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องในการรู้จักและเข้าใจผู้เรียนโดยวิธีการต่างๆ เช่น การใช้ระเบียบสะสม การใช้แบบทดสอบ การสังเกต การสัมภาษณ์ การเยี่ยมบ้าน

4.1.3 ให้ความรู้แก่ครูทุกคนในการใช้เครื่องมือการรู้จักและคัดกรองผู้เรียน

4.1.4 เสนอนแนะแนวทางการจัดกิจกรรมโฮมรูมและกิจกรรมสำหรับผู้เรียนทุกกลุ่มให้สอดคล้องกับความสามารถความถนัด ความสนใจ และสามารถพัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพ

4.1.5 ให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติลักษณะของผู้เรียนกลุ่มพิเศษประเภทต่างๆ และเสนอนแนะแนวทางการช่วยเหลือ ส่งเสริม พัฒนา

4.2 เป็นผู้ให้การปรึกษา (Counselor) แก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้มาขอรับบริการทั่วไปทั้งด้านการส่งเสริม พัฒนา ป้องกัน และแก้ไขปัญหา

4.2.1 ให้การปรึกษาที่ครอบคลุมทั้งด้านการเรียน อาชีพ ชีวิตและสังคม ทั้งเป็นกลุ่มและเป็นรายบุคคล

4.2.2 ให้การปรึกษาเป็นรายบุคคล จัดทำกรณีศึกษา (Case Study) และประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสถานศึกษาในการดูแลช่วยเหลือกลุ่มพิเศษ

4.3 เป็นผู้ประสานงาน (Co-ordinator) กับผู้เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสถานศึกษาเป็นระบบเครือข่ายในการดำเนินงานแนะแนวและการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

4.3.1 ประสานการจัดทำข้อมูลในการรู้จักและเข้าใจผู้เรียน

4.3.2 ประสานความร่วมมือกับครู ผู้บริการและผู้เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมแนะแนวและบริการต่างๆ รวมทั้งกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

4.3.3 ประสานกับผู้ปกครอง ชุมชน ในการดูแลช่วยเหลือ ส่งเสริม และพัฒนา ผู้เรียนตามความถนัด ความสนใจ และความสามารถ

4.3.4 ประสานงานกับครูและผู้มีส่วนร่วมในการติดตามผลการดำเนินงานและ รายงานผล

## 5. คุณลักษณะของครูแนะแนวที่ดี

แคลร์ เจอราล์ด (Sklare, 2014) กล่าวถึง คุณลักษณะที่ดีของครูแนะแนว ดังนี้

1. มีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการแนะแนวว่า จะไม่ใช่เป็นเพียงการแก้ปัญหาให้แก่นักเรียนเท่านั้น แต่การแนะแนวเป็นการสร้างความสำเร็จให้แก่นักเรียน

2. เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้เรียนให้กล้าที่จะก้าวสู่ความสำเร็จของชีวิตที่มีใช้เฉพาะความสำเร็จทางการเรียน (Sklare, 2014)

3. เป็นผู้มีความสามารถในการที่เชื่อมโยงความรู้และขั้นตอนของการแนะแนวกับ ศิลปะของการนำไปใช้ในการให้คำปรึกษาได้อย่างเป็นธรรมชาติ ไม่ได้ทำให้นักเรียนรู้สึกถึงช่องว่างระหว่างความเป็นครูแนะแนว ปัญหาที่นักเรียนประสบ และสถานะของการเป็นนักเรียน คุณสมบัตินี้ของครูแนะแนวจะทำให้นักเรียนรู้สึกไว้วางใจต่อครูและกระบวนการที่ครูใช้กับเขา จนกระทั่งทำให้เขาค้นพบทางออกหรือแนวทางที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาทั้งในระยะสั้นและระยะยาวด้วยตัวของนักเรียนเอง (Sklare, 2014, pp. 1-2)

4. ครูต้องมีความเข้าใจมากพอที่จะแยกความสำคัญได้ว่า จะมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับ “ปัญหา” ของนักเรียน หรือจะ “แก้ไขปัญหา” โดยใช้กระบวนการและความรู้ด้านการแนะแนวที่ครูมีเพื่อไปให้ถึงซึ่งเป้าหมายความสำเร็จ (Achieving goals) ในการช่วยเหลือนักเรียน การที่ครูมีคำถามและมุ่งเน้น (focus) ไปที่ปัญหาของนักเรียนเป็นวิธีการที่ไม่ถูกต้อง เพราะจะทำให้นักเรียนรู้สึกอึดอัดและลำบากใจกับการตอบคำถามของครู นักเรียนจะรู้สึกว่าตนเองเป็นผู้กระทำผิด จึงกลายเป็นที่มาของการเป็นคนมีปัญหา และไม่กล้าที่จะเปิดเผยความในใจใดๆ กับครู (Sklare, 2014, pp. 1-2)

5. ครูจึงต้องเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นผู้ที่ให้ความสำคัญ (emphasize) กับการเสริมสร้างพลังอำนาจ/ให้กำลังใจ (empower) แก่นักเรียน ด้วยการเสริมแรงบวกเพื่อร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหามากกว่าการทำให้นักเรียนเสียกำลังใจเพราะการตั้งคำถามเพื่อการรื้อฟื้นปัญหา (Sklare, 2014, pp. 1-2)

6. ครูจะต้องมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในนักเรียนว่าเขาเป็นคนที่มีศักยภาพในตัวเอง เพราะส่วนใหญ่ครูมักจะมองข้ามไปว่า นักเรียนที่มีปัญหา เป็นผู้ด้อยศักยภาพ ถ้าครูมีความเชื่อว่านักเรียนเป็นผู้มีศักยภาพในตนเอง คำพูดหนึ่งที่ครูแนะแนวต้องใช้คือ “ให้เขาพูดถึงความสำเร็จของเขา

ที่ผ่านมา” ครูแนะแนวที่มีคุณลักษณะเช่นนี้มักจะทำให้นักเรียนเปลี่ยนแปลงตนเองได้ จากความคิดของเขาเอง เพราะการแก้ไขปัญหของนักเรียนไม่ได้อยู่ที่กระบวนการแนะแนวเพียงอย่างเดียว บางครั้งกระบวนการแนะแนวและให้คำปรึกษาอาจสิ้นสุดลงที่โรงเรียน แต่ครูแนะแนวที่ดีต้องเข้าใจว่าเวลาที่เหลือเมื่อนักเรียนอยู่บ้านหรืออยู่นอกโรงเรียน ความคิดของนักเรียนจะช่วยแก้ปัญหาเขาด้วยตนเอง ขึ้นอยู่กับว่า ครูจะดึงศักยภาพและทำให้นักเรียนมีความมั่นใจในตนเองได้อย่างไร (Sklare, 2014, p. 2)

7. การให้คำปรึกษา การช่วยเหลือนักเรียนที่ประสบความสำเร็จอย่างงดงาม เริ่มจากความสามารถของครูที่จะมองเห็นและรู้จักตนเองก่อน การรู้จักและมองเห็นตัวเองจะทำให้เกิดความรู้และความเข้าใจในนักเรียนมากยิ่งขึ้น บางครั้งช่องทางในการให้คำปรึกษาหรือวิธี การแนะแนวนักเรียนแบบใหม่ จะเกิดขึ้นในการตื่นรู้ที่เกิดขึ้นเองแบบอัตโนมัติ (reawakening) จากการที่ได้บทรียนในการสนทนากับนักเรียนระหว่างการให้คำปรึกษา คุณลักษณะในข้อนี้จะเป็นการสรุปได้ว่า ครูแนะแนวที่ดีต้องเป็นผู้รู้จักตนเอง มองเห็นตนเองอย่างถ่องแท้ ก่อนให้คำปรึกษาเพื่อการช่วยเหลือนักเรียน ผลจากการรู้จักและการเข้าใจตนเองของครูแนะแนว จะทำให้มองเห็นนักเรียนได้ในมิติที่มากกว่า ปัญหาที่เขาประสบ เช่น มองคิดถึงความคิด ความรู้สึก ลักษณะความเข้มแข็งหรือความอ่อนแอของนักเรียน ชีวิตและเบื้องหลังของเขา สิ่งเหล่านี้จะทำให้ครู เป็นผู้มี “ความรัก” ต่อลูกศิษย์ มีความปรารถนาดี อย่างแท้จริง สิ่งเหล่านี้สามารถที่จะเพิ่มพูนสมรรถนะของการเป็นครูแนะแนวได้โดยไม่อ่อนล้าเพียงเพราะหน้าที่ของการเป็นครูแนะแนว แต่ครู จะเป็นครูแนะแนวด้วยหัวใจ (Sklare, 2014, p. 2)

8. ครูแนะแนว เป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจในทฤษฎีการแนะแนว ภายใต้การเชื่อมโยงอยู่กับทฤษฎีจิตวิทยาวิเคราะห์ (psychoanalytic) กลไกจิตวิทยา (psychodynamics) ทฤษฎีเกสตาท์ พฤติกรรมนิยม การวิเคราะห์พฤติกรรม ที่มาของอารมณ์และการแสดงออก การให้คำปรึกษาและแนะแนวโดยใช้นักเรียนเป็นศูนย์กลาง ความคาดหวังของครูแนะแนว เพื่อประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของการให้คำปรึกษาแนะแนวของครูในโรงเรียน (Sklare, 2014, p. 2)

9. เป็นผู้มีความสามารถในการประสานงานเพื่อการส่งต่อให้นักเรียนได้รับความช่วยเหลือ เพราะปัญหาของนักเรียนอาจไม่จบและเสร็จสิ้นเฉพาะภายในโรงเรียนเสมอไป ยกตัวอย่างเช่น ปัญหาด้านสุขภาพจิต ปัญหาเศรษฐกิจและทุนการศึกษา ครูแนะแนวจะต้องรู้จักเครือข่ายวิชาชีพอื่นเพื่อการช่วยเหลือและดูแล ได้แก่ นักสังคมสงเคราะห์ ผู้ให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิต จิตแพทย์ เป็นต้น (Sklare, 2014, p. 3)



10. เป็นผู้ที่มีความสามารถเปลี่ยนวิธีคิดของตนเองหรือมีวิธีการที่จะหาทางออกให้แก่ นักเรียนที่ต้องการความช่วยเหลือ ในขณะที่เดียวกันครูแนะแนวสามารถที่จะเสริมสร้างกำลังใจให้ นักเรียนเป็นผู้ค้นพบ การแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้อีกด้วย สรุปคุณสมบัติในข้อนี้คือ ครูแนะแนว เป็นผู้ที่เปลี่ยนตนเองเพื่อแนะแนวทางผู้เรียนให้มองเห็นแนวทางที่เป็นจุดแข็งของตนเองนำพา ตนเองแก้ไขปัญหาได้ (Sklare, 2014, p. 4)

11. ครูแนะแนวต้องเป็นผู้สามารถใช้ความรู้จัดการกับปัญหา (focus problem) ของนักเรียนได้ โดยความรู้นี้จะได้มากจากการศาสตร์การศึกษาด้านการแนะแนวที่ตนเองได้รับ เนื่องจากการจัดการกับปัญหาของนักเรียนมีความเกี่ยวข้องกับประวัติครอบครัว ลักษณะของบิดา มารดาและการอยู่ในครอบครัวของนักเรียน การเข้าถึงครอบครัวของนักเรียน รวมทั้งการมีปฏิสัมพันธ์ และการติดต่อกับครอบครัว ครูแนะแนวจึงต้องมีทักษะเกี่ยวกับการจัดการกับปัญหาอย่างลึกซึ้ง (Sklare, 2014, p. 6)

12. ครูแนะแนวจะต้องเป็นผู้สามารถประเมินผลหรือติดตามการแก้ปัญหา การปรับตัว ของนักเรียนที่อยู่ในความดูแล ด้วยการเสริมแรงบวก ให้นักเรียนเข้าใจในแนวทาง การปฏิบัติที่ถูกต้อง มากกว่าการกล่าวถึงความผิดที่นักเรียนได้กระทำมาในอดีตที่เป็นด้านลบ ตามปกติที่เคยปฏิบัติกัน ในรูปแบบเดิมๆ (Sklare, 2014, p. 9)

มอร์เทนเซน, และชมูลเลอร์ (Mortensen, & Schmuller, 1976 อ้างถึงใน อุษณีย์ เย็นสบาย, 2533, น. 207) กล่าวว่า ผู้แนะแนวควรมีคุณสมบัติที่จำเป็น ดังนี้

1. มีความมั่นคงทางอารมณ์
2. มีความยืดหยุ่น
3. เข้าใจมนุษย์
4. มีประสบการณ์ที่กว้างขวางเกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางสังคม
5. รอบรู้เกี่ยวกับเรื่องบุคคล การศึกษา และอาชีพ
6. เป็นทั้งนักวิทยาศาสตร์และศิลปิน
7. มีความเห็นอกเห็นใจบุคคลอื่น และเข้าใจความรู้สึกของเขา
8. สนใจบุคคลอื่นอย่างจริงจัง

สุชา จันทน์เอม (2529, น. 24-26) กล่าวว่า ครูแนะแนวมีหน้าที่ที่จะต้องช่วยเหลือ นักเรียนในเรื่องต่างๆ และจะต้องมีการประสานงานกันในการทำงาน ดังนั้นบุคลิกภาพที่เหมาะสม ของนักแนะแนว มีดังนี้

1. มีความจริงใจไม่เสแสร้ง เคารพในสิทธิส่วนบุคคล และยอมรับว่าทุกคนมีค่า ซึ่งสิ่ง เหล่านี้นับว่ามีความสำคัญมากในการก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น

2. มีสุขภาพจิตดี ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข สนุกสนาน มีความรับผิดชอบสามารถปรับตัวได้ มีอารมณ์มั่นคง ยอมรับตนเองและพร้อมที่จะแก้ไขปรับปรุงสิ่งบกพร่องและสามารถจะเผชิญปัญหาได้ โดยไม่ย่อท้อและพิจารณาต่อสิ่งต่างๆ อย่างสุขุมรอบคอบ

3) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี พุดจาดี ปรับตัวกับผู้อื่นได้ง่าย ไม่ว่าผู้นั้นจะมีสถานะเศรษฐกิจสังคมอย่างไร

4. มีเมตตา ชอบช่วยเหลือผู้อื่น

5. เป็นผู้ที่สามารถเข้าใจความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น และไวต่อความต้องการและความรู้สึกของผู้อื่น

6. มีเหตุผล และมีประสบการณ์กว้างขวางพอที่จะเข้าใจปัญหานักเรียน

7. มีความอดทน เสียสละและรู้จักให้อภัย

8. มีความเชื่อมั่นในตนเองแต่ใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น โดยเฉพาะความคิดเห็นของผู้ขอคำปรึกษา

9. หมั่นศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ ทั้งความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์และความรู้ทั่วไป เช่น สนใจพฤติกรรมนักเรียน และติดตามหาความรู้เกี่ยวกับอาชีพประเภทต่างๆ คุณสมบัติของผู้ที่จะประกอบอาชีพนั้น ความต้องการของตลาดเกี่ยวกับอาชีพต่างๆ

10. มีความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) คือเข้าใจสภาพการของปัญหาองปัญหาอย่างมีสติ อันจะช่วยทำให้ผู้ที่มารับบริการมองเห็นหนทางในการแก้ปัญหาชัดเจนขึ้น

11. สามารถรักษาความลับได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะทำให้ผู้รับบริการแนะนำ พร้อมที่จะให้ข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับตัวเขาแก่นักแนะแนว

วงศ์พักตร์ ภูพันธ์ศรี, และศิรินันท์ ดำรงผล (2530, น. 274-276) กล่าวว่า ครูแนะแนวต้องมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. จัดบริการแนะแนวให้แก่นักเรียนทั้ง 5 บริการ

2. เป็นผู้ประสานงานกับผู้บริหารของโรงเรียน ครูและบุคลากรภายในโรงเรียน ผู้ปกครอง และบุคลากรหรือสถาบันในชุมชน เกี่ยวกับงานแนะแนว

3. เป็นผู้ประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับงานแนะแนวให้นักเรียน บุคลากรภายใน และภายนอกทราบ

4. มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับงานแนะแนว

5. เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความรู้สึกเป็นมิตรกับผู้อื่น ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย ไม่ว่าผู้นั้นจะมีฐานะเศรษฐกิจทางสังคมอย่างไรก็ตาม

6. มีสุขภาพจิตที่ดี มองโลกในแง่ดี มีอารมณ์ที่มั่นคงสามารถเผชิญปัญหาได้ โดยไม่ตีโพยตีพายเกินกว่าเหตุ

7. เป็นผู้ที่มีความเห็นใจ มีความจริงใจไม่เสแสร้ง มีความเมตตา ชอบช่วยเหลือผู้อื่น

8. เป็นคนที่มีเหตุผล กล่าวคือ สามารถเข้าใจปัญหาได้อย่างลึกซึ้ง เข้าใจที่มาของสาเหตุของปัญหา และวินิจฉัยหรือแสดงความคิดเห็นได้อย่างมีเหตุผล

9. เป็นนักฟังที่ดี มีศิลปะในการพูด รวมทั้งมีความรู้สึกไวและเข้าใจต่อความต้องการและความรู้สึกของผู้อื่น

10. เป็นคนขยันหมั่นหาความรู้อยู่เสมอ รวมทั้งขยัน อดทนในการทำงาน โดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย

11. รักษาความลับของนักเรียนได้

วัชรวิ ทรัพย์มี (2531, น. 129) กล่าวว่า ครูแนะแนวมีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือนักเรียนในเรื่องต่างๆ และการทำงานจะต้องติดต่อประสานงานกับบุคลากรอื่นๆ ดังนั้นครูแนะแนวควรเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพเหมาะสมกับงาน ดังนี้

1. มีความจริงใจไม่เสแสร้ง เคารพในสิทธิส่วนบุคคล และยอมรับว่าทุกคนมีค่า ซึ่งสิ่งเหล่านี้สำคัญมากในการก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับผู้รับบริการ และบุคคลอื่นๆ

2. มีสุขภาพจิตดี คือ ปรับตัวได้ดี มีอารมณ์มั่นคง ยอมรับตนเองและพร้อมที่จะแก้ไขปรับปรุงสิ่งบกพร่อง และสามารถเผชิญปัญหาได้โดยไม่ตีโพยตีพายเกินกว่าเหตุ

3. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย ไม่ว่าผู้นั้นจะมีฐานะทางเศรษฐกิจสังคมอย่างไร

4. มีความเมตตา ชอบช่วยเหลือผู้อื่น

5. เป็นผู้ที่ไวต่อความต้องการและความรู้สึกของผู้อื่น สามารถเข้าใจความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น

6. มีเหตุผลและมีประสบการณ์กว้างขวางพอที่จะเข้าใจปัญหานักเรียน

7. มีความสุขุม พิจารณาสິงต่างๆ อย่างรอบคอบ

8. ใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น โดยเฉพาะความคิดเห็นของผู้ขอการปรึกษา

9. หมั่นศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ ทั้งความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ และความรู้ทั่วไป

10. สามารถรักษาความลับได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะทำให้ผู้รับบริการแนะแนวเกิดความไว้วางใจครูแนะแนว พร้อมที่จะให้ข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับตัวเขาแก่ครูแนะแนว



ดั่งนี้ ฤษณีย์ เย็นสบาย. (2533, น. 208) กล่าวว่า ครูแนะแนวควรมีคุณสมบัติที่จำเป็น

1. มีวุฒิภาวะทางอารมณ์
2. เข้าใจธรรมชาติความต้องการของมนุษย์
3. มีความเห็นอกเห็นใจเพื่อนมนุษย์ และเข้าใจความรู้สึกของเขา
4. มีความรู้เกี่ยวกับข้อสนเทศต่างๆ ทางด้านส่วนตัว สังคม การศึกษาและอาชีพ
5. ให้ความสนใจและยินดีช่วยเหลือมนุษย์อย่างจริงจัง
6. เป็นบุคคลที่ไว้ใจได้ สามารถเก็บความลับได้เป็นอย่างดี

รุจิรี ภู่อาระ (2536 อ้างถึงใน จำเนียร ช่วงโชติ, 2528, น. 249-252) กล่าวว่า ครูแนะแนว มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาบุคคล จึงมีการกำหนดบุคลิกภาพของนักแนะแนวไว้ดังนี้

1. มีความอดทน สุขุม รอบคอบ ใจเย็น หนักแน่น
2. มีคุณธรรม โดยยึดพรหมวิหาร 4 และมีความเสียสละ
3. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
4. มีความคล่องแคล่ว รู้แหล่งทรัพยากรอย่างกว้างขวาง
5. มีบุคลิกภาพที่ให้ความอบอุ่นใจ น่าวางใจและเก็บความลับได้ดี
6. มีความเข้าใจและจริงใจต่อผู้อื่น
7. มีความยืดหยุ่น ยอมรับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้พอควร

พิรุณรัตน์ สันติลีลา (2542, น. 63-66) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวตามทัศนของผู้เชี่ยวชาญด้านการแนะแนวและผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้เทคนิคเดลฟาย พบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูแนะแนวที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้าน การแนะแนวและผู้บริหารโรงเรียนมัศึกษามีความคิดเห็นสอดคล้องกันมากที่สุด คือ

1. ด้านวุฒิทางการศึกษาด้านการแนะแนว

1.1 ครูแนะแนวควรสำเร็จปริญญาตรีในด้านการแนะแนวหรือจิตวิทยา ด้านการให้คำปรึกษา

1.2 ครูแนะแนวควรได้รับประกาศนียบัตรทางการแนะแนวหรือทางจิตวิทยาการให้คำปรึกษา โดยมีหลักสูตรครอบคลุมเนื้อหา ต่อไปนี้

- 1.2.1 ด้านความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีและภาคปฏิบัติในการให้บริการแนะแนว
- 1.2.2 ด้านความรู้ทางจิตวิทยา ได้แก่ จิตวิทยาพัฒนาการ จิตวิทยาการเรียนรู้

## 2. ด้านการสอนวิชากิจกรรมแนะแนว

2.1 ครูแนะแนวควรมีความสามารถในการนำความรู้เกี่ยวกับนโยบายการศึกษา หลักสูตร แผนพัฒนาการศึกษา แผนพัฒนาการแนะแนวของกระทรวงศึกษาธิการ มาเป็นหลัก ในกระบวนการจัดการสอนกิจกรรมแนะแนว

2.2 ครูแนะแนวควรมีความสามารถจัดทำแผนการสอนกิจกรรมแนะแนว ตลอด หลักสูตรและแผนการจัดกิจกรรมแนะแนวในคาบเรียน

2.3 ครูแนะแนวควรมีความสามารถจัดกิจกรรม ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเรียนในแต่ละครั้ง

2.4 ครูแนะแนวควรมีความสามารถสอนกิจกรรมแนะแนวโดยคำนึงถึงสภาพของผู้เรียน ได้แก่ ระดับชั้น วัย ความพร้อมพัฒนาการของผู้เรียน

2.5 ครูแนะแนวควรมีความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชากิจกรรมแนะแนวที่จะสอนนักเรียนเป็นอย่างดี

2.6 ครูแนะแนวควรมีความสามารถประยุกต์หลักจิตวิทยามาใช้ในการพัฒนา นักเรียน

2.7 ครูแนะแนวควรมีความสามารถจัดและสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนให้น่าสนใจ

2.8 ครูแนะแนวควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการจัดกิจกรรมแนะแนวที่น่าสนใจ

2.9 ครูแนะแนวควรมีความสามารถช่วยให้นักเรียนที่เรียนวิชากิจกรรมแนะแนว นำเอาความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้กับชีวิตประจำวัน

2.10 ครูแนะแนวควรมีความสามารถประเมินผลการเรียนของนักเรียนในแต่ละคาบ/ภาคเรียน/ปีการศึกษา โดยใช้เครื่องมือต่างๆ เช่น การใช้แบบสอบถาม การใช้ Portfolio การใช้การสังเกต และประเมินผล การประเมินจากเครื่องมือดังกล่าวอย่างเป็นระบบ

## 3. ด้านความสามารถในการให้บริการแนะแนว

### 3.1 บริการสารสนเทศ

3.1.1 ครูแนะแนวควรมีความสามารถรวบรวมข้อมูล ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา อาชีพ สวนตัว สังคม โดยข้อมูลข่าวสารต้องเชื่อถือได้มีความทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ โดยมีความเที่ยงตรงของข้อมูลและมีประโยชน์แก่นักเรียน

3.1.2 ครูแนะแนวควรมีความสามารถวางแผนการใช้บริการสารสนเทศตลอดปีการศึกษาโดยจัดทำแผนปฏิบัติการปฏิบัติงาน

### 3.2 บริการให้คำปรึกษา

3.2.1 ครูแนะแนวควรมีความเต็มใจในการบริการให้คำปรึกษา

3.2.2 ครูแนะแนวควรมีความสามารถให้คำปรึกษาตามทฤษฎีต่างๆ อย่างเหมาะสมกับปัญหาของนักเรียนเพื่อให้นักเรียนรู้จักคิดตัดสินใจด้วยตัวเอง

3.2.3 ครูแนะแนวควรมีความสามารถเข้าใจคุณค่าของมนุษย์และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

3.2.4 ครูแนะแนวควรมีทักษะการสื่อสารตามหลักของการให้คำปรึกษา

3.2.5 ครูแนะแนวควรมีความสามารถประสานงานและส่งต่อนักเรียนในกรณีที่เกิดปัญหาที่อยู่เหนือความสามารถของครูแนะแนว

3.2.6 ครูแนะแนวควรมีความสามารถบันทึกหรือทำหลักฐานการให้คำปรึกษาเพื่อเข้าใจนักเรียนมากยิ่งขึ้น

3.2.7 ครูแนะแนวควรมีความสามารถเก็บรักษาข้อมูลนักเรียนให้เป็นความลับ โดยจะเปิดเผยตามความเหมาะสม และความจำเป็นเฉพาะที่ได้รับอนุญาตจากนักเรียนเท่านั้น

### 3.3 การจัดวางตัวบุคคล

3.3.1 ครูแนะแนวควรมีความสามารถจัดเตรียมกิจกรรม ข้อมูล ข่าวสาร สื่อต่างๆ ที่เพียงพอที่จะให้นักเรียนได้ศึกษาค้นคว้าเพื่อให้นักเรียนได้รู้จัก ยอมรับตนเอง โดยสามารถตัดสินใจเลือกดำเนินชีวิตตามความถนัดและความสนใจของตนเอง

3.3.2 ครูแนะแนวควรมีความสามารถส่งเสริมให้นักเรียนเลือกทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาอาชีพและส่วนตัว สังคมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

## 4. ด้านคุณธรรม

4.1 ครูแนะแนวควรมีความเมตตา กรุณาต่อนักเรียน

4.2 ครูแนะแนวควรมีความซื่อสัตย์สุจริต

4.3 ครูแนะแนวควรมีความเสียสละ

4.4 ครูแนะแนวควรมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

4.5 ครูแนะแนวควรมีความยึดมั่นในจรรยาบรรณของการให้คำปรึกษา

4.6 ครูแนะแนวควรมีดีผลประโยชน์ของนักเรียนเป็นหลักในการให้บริการแนะแนว

4.7 ครูแนะแนวควรปฏิบัติตนกับนักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

## 5. ด้านบุคลิกภาพ

5.1 ครูแนะแนวควรมีความจริงใจที่จะช่วยเหลือนักเรียน



- 5.2 ครูแนะแนวควรมีความกระตือรือร้น
- 5.3 ครูแนะแนวควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- 5.4 ครูแนะแนวควรมีการแต่งกายเรียบร้อย
- 5.5 ครูแนะแนวควรมีความสามารถในการปรับตัว
- 5.6 ครูแนะแนวควรมีอารมณ์ขัน ยิ้มแย้มแจ่มใส และร่าเริง
- 5.7 ครูแนะแนวควรมีการมองโลกในแง่ดี
- 5.8 ครูแนะแนวควรมีความเป็นตัวของตัวเอง
- 5.9 ครูแนะแนวควรมีความสุขุมรอบคอบ
- 5.10 ครูแนะแนวควรมีความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น
- 5.11 ครูแนะแนวควรมีความสามารถควบคุมความขัดแย้งของผู้อื่น
- 5.12 ครูแนะแนวควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 5.13 ครูแนะแนวควรมีความอดทน
6. ด้านความเป็นประชาธิปไตย
  - 6.1 ครูแนะแนวควรให้เกียรติในความเท่าเทียมกันของมนุษย์แต่ละคน
  - 6.2 ครูแนะแนวควรมีความเคารพความคิดเห็นของผู้อื่นและมติของส่วนรวม
  - 6.3 ครูแนะแนวควรมีความเคารพสิทธิของผู้อื่น
  - 6.4 ครูแนะแนวควรใช้สิทธิของตนตามกฎหมายโดยไม่เบียดเบียนผู้อื่น
  - 6.5 ครูแนะแนวควรให้ความร่วมมือและประสานงานกับผู้อื่นได้ดี
  - 6.6 ครูแนะแนวควรรู้จักบทบาทหน้าที่ บทบาทตนเองและผู้อื่น
  - 6.7 ครูแนะแนวควรมีทักษะในการทำงานเป็นทีม
  - 6.8 ครูแนะแนวควรมีลักษณะเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี
7. ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัวอื่นๆ
  - 7.1 ครูแนะแนวควรมีความภาคภูมิใจในตนเอง
  - 7.2 ครูแนะแนวควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกล
  - 7.3 ครูแนะแนวควรมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพของตน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช (2544, น. 256-257) กล่าวถึง ครูแนะแนวว่า ควรมีลักษณะทางจิตใจและพฤติกรรม ดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้องทุกระดับ
2. เห็นคุณค่าในตัวเอง (Self-worth)

3. มีทักษะของการเป็นผู้รู้จักฟัง รู้จักคิด และรู้จักตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ
4. มีความสามารถในการบริหารจัดการแนวอย่างมีประสิทธิภาพ
5. ความเป็นผู้นำ มีความสามารถทางการตัดสินใจ
6. เคารพนับถือความแตกต่างระหว่างบุคคลและศักดิ์ศรีของคน
7. เป็นผู้ใฝ่รู้ สามารถเสาะแสวงหาความรู้และข้อมูลข่าวสารต่างๆ
8. มีคุณธรรมในการทำงานและจรรยาบรรณวิชาชีพ
9. มีใจที่เปิดกว้างสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเชิงวิชาการจากเพื่อนสมาชิกได้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2554, น. 38-41) กล่าวว่า ครูแนะแนว ควรมีคุณลักษณะส่วนตัวทั้งด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ ดังต่อไปนี้

1. มีความรู้ความเข้าใจในเทคนิควิธีและกระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการปรึกษาอย่างเป็นระบบ
2. เข้าใจทฤษฎีการปรึกษาต่างๆ ทั้งในด้านหลักการ เป้าหมาย และกระบวนการ ซึ่งรวมทั้งขั้นตอนและเทคนิค หรือทักษะในการให้บริการปรึกษา
3. มีความรู้ความเข้าใจทางด้านจิตวิทยาที่เกี่ยวกับพัฒนาการและการแสดงพฤติกรรมของบุคคล
4. มีความรอบรู้ในเรื่องการศึกษาต่อและอาชีพต่างๆ ในสังคมจนสามารถให้รายละเอียดที่จำเป็นแก่ผู้รับการศึกษาได้
5. มีความรู้เกี่ยวกับแหล่งวิทยาการและสถานประกอบการต่างๆ ที่สามารถให้ข้อมูลที่จำเป็นแก่ผู้รับการศึกษาได้
6. มีความรู้เรื่องวัฒนธรรมของบุคคลในสังคม และรู้เรื่องอิทธิพลของวัฒนธรรมที่มีต่อวิถีชีวิตของบุคคล
7. มีความรู้เรื่องการสร้างเป้าหมายที่เป็นไปได้
8. มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทการเป็นผู้ให้การปรึกษาอย่างกระจ่างแจ้ง
9. มีความรู้เกี่ยวกับวิธีลดความเครียดให้กับตนเอง
10. มีความรู้ในเรื่องการสร้างสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี
11. มีความรู้ในเรื่องการสร้างเชื่อมั่นให้ตนเองหรือการให้รางวัลแก่ตนเอง
12. มีความรู้เรื่องโครงการและการประเมิน

คุณลักษณะส่วนตัวด้านทักษะ ได้แก่ คุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีทักษะในการเลือกใช้เครื่องมือเพื่อการรวบรวมข้อมูลและแปลความหมายข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการปรึกษาแก่ผู้รับบริการปรึกษาแต่ละคนอย่างเหมาะสม
2. มีทักษะในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง
3. มีทักษะในการให้บริการปรึกษาทุกชั้นตอน ทั้งแบบเป็นรายบุคคล และแบบกลุ่ม
4. มีทักษะในการจัดการกับความวิตกกังวลของตนได้
5. มีทักษะในการเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับที่เหมาะสม

คุณลักษณะส่วนตัวด้านเจตคติ คุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. ตระหนักในความสำคัญของการยอมรับตนเองและยอมรับผู้รับบริการปรึกษา เพราะสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ให้การปรึกษาและผู้รับบริการปรึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่สุดของกระบวนการให้บริการปรึกษา
2. มีความนับถือและตระหนักในคุณค่าหรือความสำคัญของตน หรือที่เรียกว่า มีอัตคตคุณค่าสูง
3. มีวิสัยทัศน์ที่เปิดกว้างและพร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลง
4. มีความอดทนต่อสิ่งที่ยังไม่กระจ่าง หรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นอย่างเชื่องช้า
5. มีความจริงใจและซื่อสัตย์ต่อตนเองและวิชาชีพ
6. มีอารมณ์ขัน
7. มีความรู้สึกและความคิดที่ดีต่อการแสวงหาความรู้ด้วยการเข้าประชุม หรือสัมมนา เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ใหม่ๆ
8. ยอมรับในความไม่สมบูรณ์แบบของมนุษย์และรู้จักให้อภัยในความผิดพลาดของตนเองและผู้อื่น
9. เห็นความสำคัญของการเป็นคนกระฉับกระเฉงหรือกระตือรือร้นอยู่เสมอ

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2551, น. 310-312) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานแนะแนวในด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านลักษณะนิสัยประจำตัว ดังนี้

1. ด้านลักษณะนิสัยประจำตัว
  - 1.1 สามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
  - 1.2 มีอารมณ์ดี มีความกระตือรือร้น และมีความเชื่อมั่นว่าบุคคลแต่ละคนสามารถที่จะพัฒนาได้
  - 1.3 มีความสามารถในการช่วยให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและเกิดความเข้าใจถึงลักษณะที่แท้จริงของตนเองได้



1.4 มีความเป็นกันเองกับผู้อื่นและให้ความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อขอรับความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ

1.5 มีความสามารถในการปรับตัวได้เหมาะสมกับบุคลิกภาวะของตนเอง และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขส่วนบกพร่องของตนเอง

1.6 มีความสามารถในการตัดสินใจได้อย่างน่าเชื่อถือ และไว้วางใจได้

1.7 มีความตั้งใจที่จะทำงานนอกเหนืองานในหน้าที่ และต้องไม่ก้าวล่วงงานของผู้อื่น

1.8 มีความเข้าใจในปัญหาพิเศษที่เกิดขึ้นในหมู่คนกลุ่มเล็ก และมีความเข้าใจในระดับทางเศรษฐกิจและสังคมของคนส่วนรวม

1.9 มีความตั้งใจสูงที่จะปรับปรุงงานในหน้าที่ของตนเองให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา

## 2. ด้านความรู้

2.1 มีความรู้เกี่ยวกับข้อมูลหรือเอกสารต่างๆ เกี่ยวกับงานอาชีพที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการจัดบริการสารสนเทศด้านอาชีพ

2.2 มีความรอบรู้อย่างกว้างขวางเกี่ยวกับเรื่องศึกษาต่อในระดับต่างๆ รวมทั้งรายละเอียดต่างๆ ในการศึกษาต่อที่นักเรียนควรทราบ

2.3 มีความเข้าใจในลักษณะและขอบข่ายความสามารถ ความสนใจทักษะความถนัด ตลอดจนลักษณะนิสัยส่วนตัวของแต่ละบุคคล

2.4 มีความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะเบื้องต้นในการสัมภาษณ์และมีความเข้าใจในกระบวนการสัมภาษณ์ให้ตรงตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

2.5 มีความรู้และความเข้าใจเทคนิควิธีการต่างๆ เกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูล หรือรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับตัวนักเรียน เพื่อนำมาบันทึกแปลความหมายและใช้ประโยชน์ในการแนะแนว

2.6 มีความเข้าใจในความรู้เบื้องต้นทางด้านจิตวิทยา เกี่ยวกับพฤติกรรมของคน

2.7 มีความรู้เกี่ยวกับหน้าที่และบริการต่างๆ ในชุมชน เช่น บริการจัดหางาน บริการด้านสังคมสงเคราะห์ บริการสุขภาพ และบริการนันทนาการ เป็นต้น

## 3. ด้านทักษะ

3.1 มีความสามารถในการดำเนินงาน การตรวจให้คะแนน การแปลความหมายของคะแนนจากแบบทดสอบชนิดต่างๆ เช่น แบบทดสอบความสามารถ ความถนัดความสนใจ บุคลิกภาพ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นต้น

3.2 มีทักษะในการสัมภาษณ์ทั้งเพื่อให้คำปรึกษาและเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ  
ตัวนักเรียน

3.3 มีทักษะในการสังเกตและสามารถแปลความหมายที่ได้จากการสังเกตได้อย่าง  
มีเหตุผล

3.4 มีทักษะในการบันทึกการจัดเก็บรักษาข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับตัวนักเรียนแต่ละคน

3.5 มีทักษะในการจัดและดำเนินการจัดการประชุมรายกรณีโดยมีบุคคลอื่นๆ เข้ามา  
ร่วมด้วย

3.6 มีทักษะในการติดต่อประสานงานฝ่ายต่างๆ เพื่อขอความร่วมมือในการ  
ปฏิบัติงาน

3.7 มีทักษะในการสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพอันดีกับคณะบุคลากรในโรงเรียน  
และบุคคลอื่นๆ ในสังคม

ศุภลักษณ์ สัตย์ไพศพราย (2558, น. 52) กล่าวว่า คุณลักษณะที่จำเป็นของนักแนะแนว  
ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานแนะแนวมีประสิทธิภาพควรมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. รู้จักและยอมรับตนเอง เข้าใจตนเองและบุคคลอื่น ปรับตัวพัฒนาตนเองได้
2. อุดทน ใจเย็น มีเมตตา มีความรับผิดชอบ มีความมั่นคงทางอารมณ์
3. สบายใจที่จะอยู่กับผู้อื่น ทนต่อความขัดแย้งได้
4. จริงใจ ใจกว้างยอมรับและตั้งใจช่วยเหลือผู้อื่น
5. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีท่าทีที่เป็นมิตร มองโลกในแง่ดี
6. ไวต่อความรู้สึกของผู้อื่น ช่างสังเกต
7. เป็นผู้รับฟังที่ดี ใช้คำพูดที่เหมาะสม รักษาความลับได้
8. มีเหตุผล สนใจใฝ่รู้
9. มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาใช้ทักษะการให้คำปรึกษาได้อย่างเหมาะสม

คุณลักษณะของครูแนะแนวและผู้ให้คำปรึกษาที่จำเป็น คือ การรู้จักและยอมรับ  
ตนเอง อุดทน ใจเย็น จริงใจ ตั้งใจช่วยเหลือผู้อื่น มีท่าทีที่เป็นมิตร มองโลกในแง่ดี ไวต่อความรู้สึก  
ของผู้อื่น เป็นผู้รับฟังที่ดี ใช้คำพูดที่เหมาะสม รักษาความลับได้ มีเหตุผล สนใจใฝ่รู้ รวมถึงต้องม  
ีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา และมีเทคนิคในการแก้ปัญหา

จากการศึกษาคุณลักษณะของครูแนะแนวที่ดี ผู้วิจัยได้สังเคราะห์คุณลักษณะ  
ออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้(Knowledge: K) ด้านทักษะ (Skill: S) และด้านคุณลักษณะ  
(Attribute: A) ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์คุณลักษณะของครูแนะแนวที่ดี

คุณลักษณะของครูแนะแนวที่ดี	นักรการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา										
	แกลด์ เจอราลด์, 2014 มอร์เทนเซน, และชูลเดอร์, 1976	สุชา จันทร์เอม, 2529	วงศ์พิภตร ภูพันธ์ศรี, และ ศิรินันท์ ดำรงผล, 2530	วัชร ทริพย์มี, 2531	อุษณีย์ เย็นสบาย, 2533	รุจิร ภูสุวาระ, 2536	พิรุณรัตน์ สันติลีลา, 2536	ม.ศ.บ., 2544	ม.ศ.บ., 2554	นิรันดร์ จุลทรัพย์, 2551	ศุภลักษณ์ สัตย์ไพริศพราย, 2558
<b>ด้านความรู้ (Knowledge: K)</b>											
1. สำเร็จการศึกษาด้านการแนะแนวหรือจิตวิทยา							✓				
2. มีความรู้เกี่ยวกับขอบข่ายงานแนะแนว ด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	
3. มีความรู้ความเข้าใจจิตวิทยาเบื้องต้น ทั้งจิตวิทยาพัฒนาการและจิตวิทยาแนะแนว	✓						✓	✓	✓		
4. มีความรู้ความเข้าใจในการจัดบริการแนะแนว 5 บริการ							✓	✓	✓		
4.1 บริการศึกษารวบรวมข้อมูล (Individual Inventory Service)					✓						
4.2 บริการสารสนเทศ (Information Service)					✓						
4.3 บริการให้คำปรึกษา (Counseling Service)	✓			✓					✓		
4.4 บริการจัดวางตัวบุคคล (Placement Service)				✓							
4.5 บริการติดตามผล (Follow-up Service)				✓							



ตาราง 1 (ต่อ)

คุณลักษณะของครูแนะแนวที่ดี	นักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา											
	แควลด์ เจอราลด์, 2014	มอริเทนเซน, และซมูเดเลอร์, 1976	สุธา จันทน์เดม, 2529	วงศ์พิภตร ภูพันธ์ศรี, และศิรินันท์ ดำรงผล, 2530	วัชร ทรัพย์มี, 2531	อุษณีย์ เย็นสบาย, 2533	รุจิร ภูสาระ, 2536	พิรุณรัตน์ สันติดีลา, 2536	มสธ., 2544	มสธ., 2554	นิรันดร์ จุลทรัพย์, 2551	ศุภลักษณ์ สัตย์ไพริศพราย, 2558
<b>ด้านทักษะ (Skill: S)</b>												
1. มีทักษะในการสัมภาษณ์												✓
2. สามารถติดต่อประสานงานกับฝ่ายต่างๆ ได้	✓			✓				✓			✓	
3. สามารถจัดบริการแนะแนว 5 บริการได้												
3.1 บริการศึกษารวบรวมข้อมูล (Individual Inventory Service)				✓								
3.2 บริการสารสนเทศ (Information Service)				✓				✓				
3.3 บริการให้คำปรึกษา (Counseling Service)	✓			✓				✓	✓		✓	
3.4 บริการจัดวางตัวบุคคล (Placement Service)				✓				✓				
3.5 บริการติดตามผล (Follow – up Service)	✓			✓								

ตาราง 1 (ต่อ)

คุณลักษณะของครูแนะแนวที่ดี	นักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา										
	แควอร์ เจอราร์ด, 2014 มอร์เทนเซน, และชูลเดอร์, 1976	สุธา จันทน์เดม, 2529	วงศ์พิทักษ์ ภูพันธ์ศรี, และ ศิรินันท์ ดำรงผล, 2530	วัชร ทรัพย์มี, 2531	อุษณีย์ เย็นสบาย, 2533	รุจิร ภูสุวาระ, 2536	พิรุณรัตน์ สันติดีลา, 2536	ม.ศ.บ., 2544	ม.ศ.บ., 2554	นิรันดร์ จุลทรัพย์, 2551	ศุภลักษณ์ สัตย์ไพริศพราย, 2558
5. มีทักษะในการแก้ปัญหา	✓						✓				
6. สามารถจัดกิจกรรมแนะแนวได้							✓				
7. มีทักษะในการเป็นผู้รู้จักฟัง					✓			✓			
8. การเลือกใช้เครื่องมือ และแปลความหมายข้อมูลอย่างเป็นระบบ							✓		✓	✓	
9. สามารถดำเนินการจัดประชุมรายการกรณีโดยมีบุคคลอื่นๆ ร่วมด้วย										1	
<b>ด้านคุณลักษณะ (Attribute: A)</b>											
1. สร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์		✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	
2. ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ							✓	✓		✓	
3. มีอารมณ์ดี มีความกระตือรือร้นในการทำงาน			✓	✓	✓		✓		✓	✓	
4. มีความมั่นคงทางอารมณ์	✓	✓	✓	✓	✓						✓

ตาราง 1 (ต่อ)

คุณลักษณะของครูแนะแนวที่ดี	นักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา										
	แคลร์ เจอราดต์, 2014 มอริทเทนเซน, และชมูลเดออร์, 1976	สุชา จันทร์เดม, 2529	วงศัพัทตรี ภูพันธ์ศรี, และ ศิรินันท์ ดำรงผล, 2530	วัชร ทรัพย์มี, 2531	อุษณีย์ เย็นสบาย, 2533	รุจิร ภูสุวาระ, 2536	พิรุณรัตน์ สันติดีลา, 2536	ม.ศ.บ., 2544	ม.ศ.บ., 2554	นิรันดร์ จุลทรัพย์, 2551	ศุภลักษณ์ สัตย์ไพริศพราย, 2558
5. เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้กับนักเรียน	✓										
6. ใฝ่หาความรู้ สืบค้นข้อมูลที่ทันสมัย		✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	
7. มีเหตุผล		✓	✓	✓							
8. มีความยืดหยุ่นในการทำงาน	✓					✓					
9. มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ						✓					
10. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล						✓					
11. มีคุณธรรม											
11.1 มีความเมตตาช่วยเหลือผู้อื่น		✓	✓	✓							
11.2 มีความอดทน		✓				✓	✓				



ตาราง 1 (ต่อ)

คุณลักษณะของครูแนะแนวที่ดี	นักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา											
	แควอร์ เจอราร์ด, 2014	มอริทเทนเซน, และชมูลเดออร์, 1976	สุชา จันทน์เดม, 2529	วงศ์พิทักษ์ ภูพันธ์ศรี, และศิรินันท์ ดำรงผล, 2530	วัชร ทรรศมี, 2531	อุษณีย์ เย็นสบาย, 2533	รุจิร ภูสาระ, 2536	พิรุณรัตน์ สันติดีลา, 2536	มสธ., 2544	มสธ., 2554	นิรันดร์ จุลทรัพย์, 2551	ศุภลักษณ์ สัตย์ไพศพราย, 2558
11.3 เป็นบุคคลที่ไวใจได้และเก็บรักษาความลับเป็นอย่างดี					✓	✓	✓					
11.4 เห็นอกเห็นใจผู้อื่น		✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓		✓
11.5 มีความเสียสละตั้งใจทำงานนอกเหนืองานในหน้าที่			✓								✓	
11.6 มีความซื่อสัตย์								✓				
11.7 ให้เกียรติในความเท่าเทียมกันของมนุษย์								✓				
11.8 ยึดถือผลประโยชน์ของนักเรียนเป็นหลัก								✓				

จากผลการสังเคราะห์คุณลักษณะครูแนะแนวที่ดี ผู้วิจัยได้นำมาจัดกลุ่มและกำหนดเป็นสมรรถนะครูแนะแนว 3 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะด้านความรู้ (Knowledge: K) สมรรถนะด้านทักษะ (Skill:S) และสมรรถนะด้านคุณลักษณะ (Attributes:A) โดยมีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้ (Knowledge: K) ได้แก่ สำเร็จการศึกษาด้านการแนะแนวหรือจิตวิทยา มีความรู้เกี่ยวกับขอบข่ายงานแนะแนว ด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม มีความรู้ความเข้าใจจิตวิทยาเบื้องต้น ทั้งจิตวิทยาพัฒนาการและจิตวิทยาแนะแนว มีความรู้ความเข้าใจในการจัดบริการแนะแนว 5 บริการ ได้แก่ บริการศึกษารวบรวมข้อมูล (Individual Inventory Service) บริการสารสนเทศ (Information Service) บริการให้คำปรึกษา (Counseling Service) บริการจัดวางตัวบุคคล (Placement Service) และบริการติดตามผล (Follow-up Service)

2. ด้านทักษะ (Skill: S) ได้แก่ ทักษะการจัดบริการแนะแนว การจัดกิจกรรมแนะแนว การเลือกใช้เครื่องมือทางจิตวิทยาและแปลความหมายข้อมูล การติดต่อประสานงานกับฝ่ายต่างๆ ได้แก่ มีทักษะในการสัมภาษณ์ สามารถติดต่อประสานงานกับฝ่ายต่างๆ ได้ สามารถจัดบริการแนะแนว 5 บริการได้ ได้แก่ บริการศึกษารวบรวมข้อมูล (Individual Inventory Service) บริการสารสนเทศ (Information Service) บริการให้คำปรึกษา (Counseling Service) บริการจัดวางตัวบุคคล (Placement Service) บริการติดตามผล (Follow-up Service) มีทักษะในการแก้ปัญหา สามารถจัดกิจกรรมแนะแนวได้ มีทักษะในการเป็นผู้รู้จักฟัง การเลือกใช้เครื่องมือ และแปลความหมายข้อมูลอย่างเป็นระบบ และสามารถดำเนินการจัดประชุมรายกรณีโดยมีบุคคลอื่นๆ ร่วมด้วย

3. ด้านคุณลักษณะ (Attributes: A) ได้แก่ สร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ดีมีมนุษยสัมพันธ์ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีอารมณ์ดี มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความมั่นคงทางอารมณ์ เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้กับนักเรียนใฝ่หาความรู้ สืบค้นข้อมูลที่ทันสมัย มีเหตุผล มีความยืดหยุ่นในการทำงาน มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีคุณธรรม มีความเมตตาขอความช่วยเหลือผู้อื่น มีความอดทน เป็นบุคคลที่ไว้ใจได้และเก็บรักษาความลับเป็นอย่างดี เห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความเสียสละตั้งใจทำงานนอกเหนืองานในหน้าที่ มีความซื่อสัตย์ ให้เกียรติในความเท่าเทียมกันของมนุษย์ และยึดถือผลประโยชน์ของนักเรียนเป็นหลัก

#### 6. จรรยาบรรณของครูแนะแนว

สมาคมแนะแนวแห่งสหรัฐอเมริกา (American Personal and Guidance Association) ได้กำหนดจรรยาบรรณของครูแนะแนวไว้ ดังนี้ (ประหยัด ลักษณะงาม, 2524, น. 132-133)

1. ครูแนะแนวต้องคำนึงถึงสภาพของผู้รับบริการ โดยไม่กระทำการใดๆ ที่จะก่อให้เกิดอันตรายแก่ผู้รับบริการ

2. ครูแนะแนวต้องรักษาข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับผู้รับบริการเป็นความลับ ในกรณีที่ครูแนะแนวต้องการปรึกษากับเพื่อนร่วมงานเพื่อหาทางช่วยเหลือผู้รับบริการจะต้องปกปิดหลักฐานแสดงตัวผู้รับบริการ เช่น ชื่อสกุล ที่อยู่ ชื่อบิดามารดา เป็นต้น

3. ถ้าครูแนะแนวต้องการนำข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับบริการไปเผยแพร่ เช่น นำไปยกตัวอย่างประกอบการอบรมครูแนะแนวแก่บุคลากรในโรงเรียนนำไปประกอบการสอน การเรียน การเขียนบทความจะต้องตัดหลักฐานแสดงตัวตนของนักเรียนออก

4. ถ้าปัญหาผู้รับบริการอยู่นอกขอบข่ายบริการแนะแนว นักแนะแนวควรส่งต่อตัวนักเรียนผู้นั้นไปรับบริการจากบุคคลอื่นๆ เช่น แพทย์ จิตแพทย์ นักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ แต่ก่อนจะส่งตัวนักเรียนจะต้องให้ตัวยินยอมและจะต้องชี้แจงให้นักเรียนผู้นั้นทราบขอบข่ายที่บุคลากรเหล่านั้นจะช่วยเขาได้

5. ครูแนะแนวจะต้องช่วยเหลือผู้รับบริการให้พัฒนา จนถึงขีดสุดตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

6. ครูแนะแนวพึงสละเวลาให้แก่งานแนะแนวอย่างเต็มที่ แม้ว่าบางครั้งต้องใช้เวลา นอกเหนือเวลาปฏิบัติงานตามปกติ เช่น การสละเวลาไปเยี่ยมบ้านนักเรียน เพื่อสัมภาษณ์ผู้ปกครอง เป็นต้น

7. ครูแนะแนวต้องมีความประพฤติที่เหมาะสมตามขอบข่าย ศีลธรรมจรรยาอันดีงาม เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักเรียน

สมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทยได้ประกาศใช้จรรยาบรรณของครูแนะแนวเพื่อให้วิชาชีพจิตวิทยาการแนะแนวในประเทศไทยมีมาตรฐาน ดังนี้ (กฤตวรรณ คำสม, 2559, น. 201)

1. ให้บริการด้วยความเต็มใจคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้บริการด้วยความเสียสละและอุทิศตนอย่างเต็มความสามารถ ความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. ยอมรับและศรัทธาในวิชาชีพจิตวิทยาการแนะแนว

3. เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ผู้รับบริการด้วยความบริสุทธิ์ใจ

4. มีวิสัยทัศน์และพัฒนาตนเอง ด้านวิชาชีพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

5. ปฏิบัติงานตามหลักวิชาชีพจิตวิทยาการแนะแนว

6. รักษามาตรฐานและรับผิดชอบต่อการประกอบวิชาชีพจิตวิทยา การแนะแนว

7. ยุติการให้บริการที่นอกเหนือความสามารถของตนและส่งต่อไปยังบุคคลที่เหมาะสม

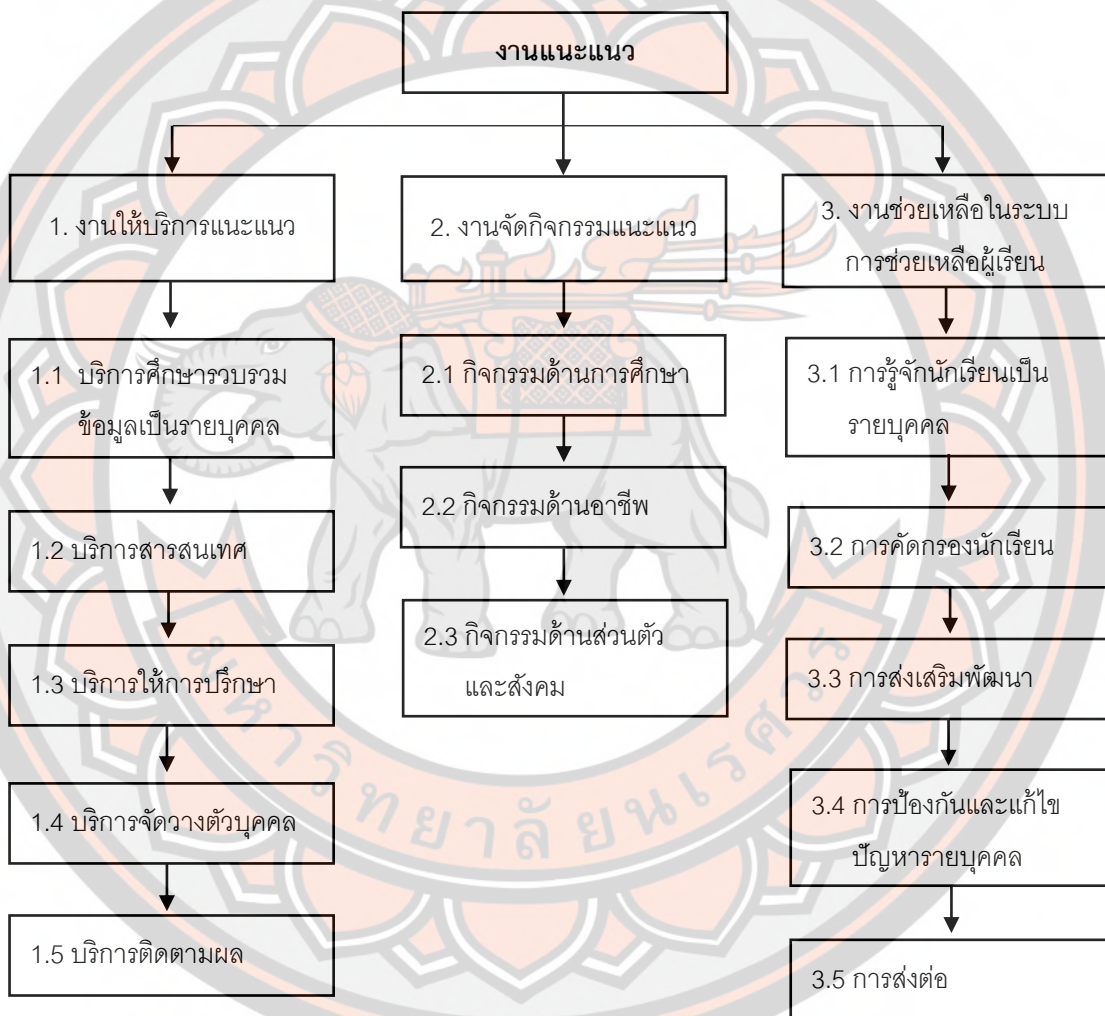
8. รักษาความลับของผู้รับบริการ

9. เคารพสิทธิและไม่แสวงหาผลประโยชน์จากผู้รับบริการ



## 7. ขอบข่ายงานแนะแนว

ขอบข่ายงานแนะแนวจำแนกตามกระบวนการให้การแนะแนว งานแนะแนวจำแนกเป็น 3 ขอบข่าย ได้แก่ 1) งานให้บริการแนะแนว 2) งานจัดกิจกรรมแนะแนว 3)งานช่วยเหลือในระบบการช่วยเหลือผู้เรียน ดังภาพ 1



ภาพ 1 ขอบข่ายของงานแนะแนว

ที่มา: ปรีชา วิหคโต, 2558, น. 7-51

## 7.1 งานให้บริการแนะแนว

บริการแนะแนวเป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมายพื้นฐาน คือ การป้องกัน แก้ไข และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน บริการแนะแนวในสถานศึกษาประกอบด้วย 5 บริการ คือ บริการสำรวจนักเรียนเป็นรายบุคคล บริการสนเทศ บริการให้การปรึกษา บริการจัดวางตัวบุคคล และบริการติดตามผล โดยมีรายละเอียด ดังนี้ (พนม ลิ้มอารีย์, 2548, น. 285-288; มาลินี จุฑาปะมา, 2552, น. 89-136; กระทรวงศึกษาธิการ, 2559, น. 8-17)

7.1.1 บริการสำรวจนักเรียนเป็นรายบุคคล (individual inventory service) เป็นบริการที่ให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล จะช่วยให้ครูได้รู้จักและเข้าใจผู้เรียนของตนเองมากขึ้นโดยการศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้เรียนเป็นรายบุคคลด้วยเทคนิคและวิธีการทางการแนะแนวต่างๆ อย่างเป็นระบบ ข้อมูลที่ควรทราบ ได้แก่ ข้อมูลส่วนตัวและพื้นฐาน ข้อมูลด้านสุขภาพ ข้อมูลทางโรงเรียน ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม ข้อมูลด้านความสนใจ และข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผนโครงการในอนาคต

7.1.2 บริการสนเทศ (information service) เป็นรูปแบบการจัดเผยแพร่ข้อมูลให้ผู้เรียนได้รับความรู้ ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม โดยอาศัยเครื่องมือและวิธีการต่างๆ แล้วนำข้อมูลเหล่านั้นมาวิเคราะห์แจกแจง เพื่อให้เป็นข้อสนเทศและพร้อมที่จะนำเสนอให้แก่ผู้เรียนด้วยเทคนิค วิธีการต่างๆ เช่น การบรรยาย อภิปราย จัดป้ายนิเทศ ทัศนศึกษา การใช้สื่อวีดิทัศน์ กิจกรรมโสมรุม และกิจกรรมแนะแนวในชั้นเรียนโดยข้อสนเทศนั้นต้องถูกต้อง และทันสมัย ข้อสนเทศดังกล่าวจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ป้องกันความล้มเหลว พัฒนาตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ

7.1.3 บริการให้การปรึกษา (counseling service) เป็นบริการที่นับว่าเป็นหัวใจของการแนะแนว การให้การปรึกษาเป็นกระบวนการที่มีหลักการขั้นตอน และจุดมุ่งหมายในการปรึกษา โดยอาศัยปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้การปรึกษากับผู้รับการปรึกษา ผู้ให้การปรึกษาจะประยุกต์ใช้หลักการและแนวคิดทางจิตวิทยามาใช้อำนวยให้ผู้รับการปรึกษาได้ตระหนักถึงประสบการณ์ของตน เพื่อให้รู้จักเข้าใจ และยอมรับตนเองในสิ่งที่ปัญหาได้มากขึ้น และได้เรียนรู้และค้นหาเหตุแห่งปัญหาด้วยตนเองปรับเปลี่ยนพฤติกรรม แก้ไขข้อผิดพลาดเกี่ยวกับตนเองและสิ่งแวดล้อม และสามารถวางแผนพื้นฐานในการดำเนินชีวิตที่มีคุณค่าและมีความหมาย แสวงหาแนวทางตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง รวมทั้งช่วยให้บุคคลสามารถเข้าใจผู้อื่น เข้าใจสิ่งแวดล้อม และเข้าใจปัญหาต่างๆ ได้ตามความเป็นจริงจนเกิดความ明朗ขึ้นภายในจิตใจ

### เทคนิคการให้คำปรึกษา (Techniques Counseling)

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2551, น. 258-260) ได้กล่าวว่า การทำความเข้าใจและฝึกฝนการใช้เทคนิคต่างๆ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้ให้คำปรึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การเริ่มต้นให้คำปรึกษา (Opening the Interview) การเริ่มต้นให้คำปรึกษาเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้เกิดการสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและเป็นกันเองในการให้คำปรึกษา โดยใช้ประโยคเริ่มต้น เช่น “นักเรียนรู้สึกอย่างไรบ้างวันนี้ มีอะไรที่คิดอัดใจบ้างไหม” “มีอะไรที่ครูจะช่วยเหลือได้บ้างไหม” “วันนี้เราจะคุยกันเรื่องอะไรดี” เป็นต้น
2. การตั้งคำถาม (Questioning) ควรใช้คำถามปลายเปิด เช่น “ลองเล่าถึงเหตุของเรื่องที่เกิดขึ้นให้ครูฟังหน่อยซิ” “เธอมีความรู้สึกอย่างไรกับเรื่องที่เกิดขึ้น” เป็นต้น
3. การสอบซัก (Probing) เป็นการป้อนคำถามตรงๆ หลายๆ คำถามติดต่อกัน เพื่อดึงเอาคำตอบของผู้รับคำปรึกษาออกมา
4. การเงียบ (Silence) เป็นเทคนิคที่ใช้ภายหลังจากที่ผู้ให้คำปรึกษาป้อนคำถามให้แก่ผู้รับคำปรึกษา และผู้รับคำปรึกษากำลังคิดว่าจะตอบปัญหานั้นหรือไม่ หรือจะตอบปัญหานั้นอย่างไรดี
5. การทบทวนประโยค (Paraphrasing) เป็นการพูดซ้ำประโยคที่ผู้รับคำปรึกษาพูดมาแต่ใช้ถ้อยคำน้อยลงแต่ขณะเดียวกันก็ยังคงความหมายเดิมอยู่
6. การสรุป (Summarizing) สิ่งที่พึงระลึกถึงในการสรุปก็คืออย่านำเอาความคิดใหม่เพิ่มเติมเข้ามาในการสรุป แต่ควรเป็นการรวบรวมสิ่งต่างๆ ที่ได้พูดคุยกันมาแล้ว
7. การสะท้อนความรู้สึก (Reflection of Feeling) เป็นการแสดงความเข้าใจ ความเห็นอกเห็นใจผู้ขอรับคำปรึกษา ซึ่งจะช่วยให้ผู้ขอรับคำปรึกษารู้สึกว่าเราเข้าใจเขา และอยากระบายความคับข้องใจให้เราฟัง
8. การทำให้เกิดความกระจ่างชัด (Clarifying) ในระหว่างการให้คำปรึกษา ผู้ให้คำปรึกษาต้องพยายามทำให้เกิดความเข้าใจในเรื่องราวที่พูดกันอย่างชัดเจน
9. การแนะ (Suggesting) เป็นเทคนิคการเสนอความเห็น เพื่อจูงใจให้ผู้รับคำปรึกษาคิดแก้ไขปัญหหรือรับเอาวิธีนั้นเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาต่อไป
10. การแสดงความเห็นชอบ (Approval) ผู้ให้คำปรึกษาสามารถใช้คำพูดหรือกริยาท่าทางที่จะแสดงให้เห็นให้ผู้รับคำปรึกษาได้รับรู้ว่าเห็นชอบด้วย
11. การให้ความมั่นใจ (Assurance) เมื่อผู้รับคำปรึกษาแสดงทัศนคติหรือโครงการต่อผู้ให้คำปรึกษาและผู้ให้คำปรึกษามั่นใจว่าได้ผลจริง ผู้ให้คำปรึกษาจะแสดงออกเพื่อเป็นการเห็นชอบด้วย



12. การฟัง (Listening) เป็นเทคนิคที่ต้องอาศัยความอดทน และใช้สมาธิเป็นอย่างมาก รวมทั้งผู้ให้คำปรึกษาต้องทำความเข้าใจถึงความรู้สึกพร้อมทั้งร่วมรับอารมณ์ของผู้รับคำปรึกษาไปด้วย

### ขั้นตอนการให้คำปรึกษา

ขั้นตอนการปรึกษาเป็นตัวกำหนดแนวทางช่วยเหลือที่เป็นระบบและมีทิศทางที่ชัดเจน ช่วยให้การปรึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ 2559, น. 31-41)

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างสัมพันธภาพ การเริ่มต้นพบกันครั้งแรกของผู้ให้และผู้รับการปรึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญมากเพราะการเริ่มต้นพบกันที่เป็นไปด้วยความอบอุ่นเป็นกันเอง จะช่วยให้ผู้รับการปรึกษาเกิดความรู้สึกประทับใจและไว้วางใจ พร้อมทั้งจะเปิดเผยเรื่องราวของตนเองและร่วมมือในการปรึกษา ทำให้การปรึกษาวรรลุเป้าหมายได้ง่ายขึ้น

ขั้นตอนที่ 2 สำรวจทำความเข้าใจปัญหา ผลกระทบ ความต้องการและกำหนดเป้าหมายที่เป็นจริงได้ เป็นขั้นตอนที่สำคัญและอาจต้องใช้เวลาค่อนข้างมาก เนื่องจากผู้รับการปรึกษาส่วนใหญ่จะมีความสับสนทางอารมณ์หรือมีการรับรู้ที่บิดเบือนจากความเป็นจริง เช่น อคติเข้าข้างตนเอง หรือใช้กลไกป้องกันตนเองสูง ไม่ยอมเปิดเผยข้อมูลและรายละเอียดส่วนตัว ในบางกรณีจึงอาจต้องใช้เวลาเพื่อดำเนินการในขั้นนี้มากกว่า 1 ครั้ง

ขั้นตอนที่ 3 หาแนวทางแก้ไขปัญหา แนวทางแก้ไขปัญหาก็กำหนดโดยผู้รับการปรึกษาจะช่วยให้เขาเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ผู้ให้การปรึกษาคควรกระตุ้นให้ผู้รับการปรึกษาคิดเองและตัดสินใจเลือกวิธีที่เหมาะสมกับตัวเอง

ขั้นตอนที่ 4 วางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติการปฏิบัติตามแนวทางแก้ไขปัญหาคผู้รับการปรึกษาคตัดสินใจเลือกไว้ในขั้นที่ 3 เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้การให้การปรึกษาคมีคุณค่าและจะเป็นประโยชน์มากขึ้น ถ้ามีการทำข้อตกลงระหว่างผู้รับการปรึกษาคกับผู้ให้การปรึกษาคว่าจะปฏิบัติตามแผน เพราะจะช่วยกระตุ้นให้ผู้รับการปรึกษาคเกิดความตั้งใจและพร้อมที่จะลงมือปฏิบัติตาม

ขั้นตอนที่ 5 ยุติการให้คำปรึกษา เมื่อการปรึกษาคดำเนินไปจนหมดเวลาที่กำหนดไว้ในแต่ละครั้ง/ในแต่ละรายหรือในกรณีคผู้รับการปรึกษาคมีทำที่ต่อต้าน/ไม่ร่วมมือในการปรึกษาค ก็ให้ยุติการปรึกษาค โดยให้ดำเนินการด้วยความนุ่มนวล อบอุ่น เป็นมิตร และแสดงความพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือในโอกาสต่อไปถ้าผู้รับการปรึกษาคต้องการ

7.1.4 บริการจัดวางตัวบุคคล (placement service) เป็นบริการแนะแนวที่จัดขึ้นเพื่อให้ความช่วยเหลือผู้เรียนด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ได้รับการฝึกฝนหรือได้รับการช่วยเหลือตามควรแก่กรณีตามโครงการที่แต่ละคนได้ตัดสินใจเลือกแล้ว

เช่น ได้เข้าเรียนในหลักสูตรหรือแผนการเรียน ได้ทำงานหรือประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับความสามารถความถนัดความสนใจและบุคลิกภาพตลอดจนช่วยให้ผู้เรียนได้รับความช่วยเหลือในด้านต่างๆ เช่น ได้รับทุนการศึกษา การสอนซ่อมเสริม อาหารกลางวัน หรือการหางานพิเศษ รวมทั้งการจัดวางตัวผู้เรียนกับกิจกรรมต่างๆ อาทิ กิจกรรมเสริมหลักสูตรซึ่งจะช่วยส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียนให้ถึงขีดสุด เพื่อช่วยกระตุ้นให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติพัฒนาตนเต็มตามศักยภาพ ทั้งด้านการศึกษา อาชีพ การดำรงชีวิตอยู่ในสังคม และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

7.1.5 บริการติดตามผล (follow-up service) เป็นบริการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบถึงผลงานของฝ่ายแนะแนวว่าประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด วิธีการติดตามผลสามารถทำได้หลายวิธี ดังนี้ 1) การใช้แบบสอบถามหรือแบบสำรวจ 2) การสัมภาษณ์ 3) การประชุมศิษย์เก่า 4) การใช้โทรศัพท์ 5) การเปิดโอกาสให้มีการอภิปรายกลุ่ม เพื่อให้สมาชิกได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น

## 7.2 งานจัดกิจกรรมแนะแนว

การจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนว เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้รู้จักตนเอง รู้รักษ์สิ่งแวดล้อม สามารถคิดตัดสินใจ คิดแก้ปัญหา กำหนดเป้าหมาย วางแผนชีวิตทั้งในด้านการศึกษาและอาชีพ สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ยังช่วยให้ครูรู้จักและเข้าใจผู้เรียน ทั้งยังเป็นกิจกรรมที่ช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ผู้ปกครองในการมีส่วนร่วมพัฒนาผู้เรียน ตามแผนผังการจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนว ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559, น. 12-15)

### 7.2.1 หลักการ

กิจกรรมแนะแนวเป็นกิจกรรมที่จัดให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการ ความสนใจ ธรรมชาติของผู้เรียน และวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่ตอบสนองจุดมุ่งหมายหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ให้ครอบคลุมทั้งด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรม จนเกิดการเรียนรู้และเกิดทักษะชีวิต โดยมีครูผู้รับผิดชอบจัดกิจกรรม และประสานความร่วมมือกับครูหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

### 7.2.2 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้ผู้เรียนรู้จัก เข้าใจ รัก และเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น
- 2) เพื่อให้ผู้เรียนสามารถวางแผนการศึกษา อาชีพ รวมทั้งส่วนตัวและสังคม
- 3) เพื่อให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

### 7.2.3 ขอบข่ายแนะแนว

- 1) แนะนำแนวทางการศึกษา ซึ่งมีขอบข่ายงานตั้งแต่การสร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียน การฝึกทักษะหรือเทคนิคการเรียนที่มีประสิทธิภาพ นิัยในการเรียน การวางแผนการเรียน ที่ดีการรู้ช่องทางการศึกษา และการเลือกทางศึกษาต่อ ตลอดทั้งการสร้างนิสัยใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต
- 2) แนะนำด้านอาชีพ ซึ่งมีขอบข่ายงานตั้งแต่การสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงานและการประกอบอาชีพ การสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงของโลก อาชีพการสำรวจอาชีพ การตัดสินใจและวางแผนด้านอาชีพ การเตรียมตัวเพื่ออาชีพ การเข้าสู่อาชีพและการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ
- 3) แนะนำด้านส่วนตัวและสังคม ซึ่งมีขอบข่ายงานตั้งแต่การรู้จัก เข้าใจตนเองและผู้อื่น เห็นคุณค่าของตน ผู้อื่น ครอบครัว สังคม รู้จักชีวิตและสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ ตลอดเวลาการรู้จักปรับตัวและแก้ปัญหา การพัฒนาตนเอง การฝึกทักษะชีวิตและทักษะทางสังคม เพื่อให้มีบุคลิกภาพดี สุขภาพกาย สุขภาพจิตที่สมบูรณ์

### 7.2.4 แนวการจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนว

- 1) ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการ ความสนใจ ธรรมชาติของ ผู้เรียน
- 2) วิเคราะห์สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และข้อมูลของผู้เรียนเป็นรายบุคคล
- 3) กำหนดสัดส่วนของการจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนวให้ครอบคลุม ด้านการศึกษาด้านอาชีพ ด้านส่วนตัวและสังคม โดยยึดสภาพปัญหา ความต้องการ ความสนใจ ตลอดจนธรรมชาติของผู้เรียนและเป้าหมายของสถานศึกษา โดยครู ผู้ปกครอง และผู้เรียนมีส่วนร่วม การจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนว
- 4) กำหนดวัตถุประสงค์การจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนวของสถานศึกษา เป็นระดับการศึกษาและชั้นปี
- 5) ออกแบบการจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนว ประกอบด้วย ชื่อกิจกรรม วัตถุประสงค์พฤติกรรมผู้เรียน หลักฐานการทำกิจกรรม วิธีการจัดกิจกรรม วิธีการประเมินผล ภาคเรียน และจำนวนเวลาที่จัดกิจกรรมแนะแนว
- 6) จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนวรายคาบ ประกอบด้วย ชื่อกิจกรรมเวลา วัตถุประสงค์ สาระสำคัญ ชี้นำงาน/ภาระงาน วิธีการจัดกิจกรรม สื่อ/อุปกรณ์ และการประเมินผล



7) จัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนวตามแผนการจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนวและประเมินผลการจัดกิจกรรม

8) ประเมินเพื่อตัดสินผล และสรุปรายงานแนวการประเมินผลกิจกรรมแนะแนวการประเมินกิจกรรมแนะแนว มี 2 ลักษณะ คือ ลักษณะที่ 1 การประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน อาจประเมินได้จากครู นักเรียน และผู้ปกครอง ลักษณะที่ 2 การประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียน ครูผู้จัดกิจกรรมตรวจสอบเวลาการเข้าร่วมกิจกรรม และประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมด้วยวิธีการที่หลากหลาย ตัดสินผลการประเมินเป็น “ผ่าน” และ “ไม่ผ่าน” ดังนี้ “ผ่าน” หมายถึง ผู้เรียนมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรม ปฏิบัติกิจกรรม และมีผลงาน/ชิ้นงาน/คุณลักษณะตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด “ไม่ผ่าน” หมายถึง ผู้เรียนมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมไม่ครบตามเกณฑ์ไม่ผ่านการปฏิบัติกิจกรรม หรือมีผลงาน/ชิ้นงาน/คุณลักษณะไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด นอกจากนี้ครูยังสามารถประเมินภาพรวมของการจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนว เมื่อสิ้นภาคการศึกษาเพื่อจะได้นำผลมาวิเคราะห์แล้วพัฒนาการจัดการจัดกิจกรรมแนะแนวให้ดียิ่งขึ้นในภาคการศึกษาต่อไป

### 7.3 งานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

#### 7.3.1 ความหมายของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

มาลินี จุฑาปะมา (2552, น. 157) กล่าวว่า ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นการช่วยเหลือนักเรียนในลักษณะการใช้จิตวิทยาและการแนะแนวเป็นกระบวนการให้การช่วยเหลือโดยมีเป้าหมายให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพ ปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยได้รับความร่วมมือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยมีบุคลากร สื่อและเครื่องมือที่หลากหลายในการดำเนินการช่วยเหลืออย่างมีระบบ

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2558, น. 347) กล่าวว่า ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกระบวนการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีขั้นตอน พร้อมด้วยวิธีการและเครื่องมือการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยมีครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินการดังกล่าว และมีการประสานความร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน รวมทั้งการสนับสนุนส่งเสริมจากโรงเรียน เพื่อให้การจัดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีกระบวนการทำงานเป็นระบบชัดเจน มีการประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

กระทรวงศึกษาธิการ (2559, น. 8) ได้นิยามความหมายของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนว่า หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่มุ่งให้การคุ้มครอง ป้องกัน แก้ไข ให้ความช่วยเหลือ และส่งเสริมพัฒนาศักยภาพนักเรียน อย่างมีแบบแผนและมีขั้นตอนที่ชัดเจน โดยครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงานร่วมกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อให้

นักเรียนเป็นคนเก่ง คนดี มีความสุข มีสมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีทักษะชีวิต มีภูมิคุ้มกันอย่างเหมาะสม เพียงพอต่อการดำรงชีวิตอยู่รอดปลอดภัยจากสภาวะวิกฤติต่างๆ ได้

อุไร ปัญญาสิทธิ์ (2561, น. 78) ได้สรุปความหมายของระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนไว้ว่า ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อดูแลช่วยเหลือ และพัฒนานักเรียนให้เต็มตามศักยภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีภูมิคุ้มกันทางจิตใจที่เข้มแข็ง มีคุณภาพชีวิต มีทักษะการดำรงชีวิตและปลอดภัยจากสิ่งยั่วยุในทางที่ไม่เหมาะสมอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอน วิธีการและเครื่องมือที่ชัดเจน โดยมีครูที่ปรึกษาหรือครูประจำชั้นเป็นบุคลากรหลัก ในการดำเนินงาน และมีการประสานความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทั้งในและนอกสถานศึกษา

จากความหมายของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนข้างต้น สรุปได้ว่าระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นการใช้จิตวิทยาและการแนะแนว ในการป้องกัน แก้ไข ให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมพัฒนานักเรียน อย่างมีแบบแผนและมีขั้นตอน มีสื่อและเครื่องมือที่หลากหลายในการ ดำเนินการช่วยเหลือ โดยมีครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงานร่วมกับบุคลากรทั้งภายใน และภายนอกโรงเรียน

### 7.3.2 กระบวนการและขั้นตอนการดำเนินงานของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

กระบวนการดำเนินงานของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังที่ มาลิตี จุฑาปะมา (2552, น. 156-157; นිරันตร์ จุลทรัพย์, 2558, น. 350-351; กระทรวงศึกษาธิการ, 2559, น. 14-16) ได้กล่าวไว้สอดคล้องกันดังนี้

#### 1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล

เป็นการศึกษานักเรียนแต่ละคนในด้านต่างๆ เช่น ด้านความสามารถทางการเรียน ด้านความสามารถพิเศษ ด้านสุขภาพกาย ด้านสุขภาพจิต และด้านครอบครัว และด้านความต้องการอื่นๆ โดยใช้วิธีการและเครื่องมือต่างๆ ที่หลากหลาย การรู้จักข้อมูลของนักเรียนแต่ละคนเป็นสิ่งสำคัญช่วยให้ครูมีความเข้าใจนักเรียนมากขึ้น

#### 2) การคัดกรองนักเรียน

การคัดกรองนักเรียนเป็นการพิจารณาข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนเพื่อการ จัดกลุ่มนักเรียนซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการหาวิธีการที่เหมาะสมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยอาจจัดกลุ่มนักเรียนตามผลการคัดกรองเป็น 2, 3 หรือ 4 กลุ่มก็ได้ตามขอบข่าย และเกณฑ์การคัดกรองที่โรงเรียนกำหนด เช่น ในกรณีที่แบ่งนักเรียนเป็น 4 กลุ่ม อาจนิยามกลุ่มได้ ดังนี้

2.1) กลุ่มปกติ คือ นักเรียนที่ได้รับการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ตามเกณฑ์การคัดกรองของโรงเรียนอยู่ในเกณฑ์ของกลุ่มปกติ ซึ่งควรได้รับการสร้างเสริมภูมิคุ้มกันและการส่งเสริมพัฒนา

2.2) กลุ่มเสี่ยง คือ นักเรียนที่อยู่ในเกณฑ์ของกลุ่มเสี่ยงตามเกณฑ์การคัดกรองของโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนต้องให้การป้องกันและแก้ไขตามกรณี

2.3) กลุ่มมีปัญหา คือ นักเรียนที่จัดอยู่ในเกณฑ์ของกลุ่มมีปัญหามาตามเกณฑ์การคัดกรองของโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนต้องช่วยเหลือและแก้ปัญหาโดยเร่งด่วน

2.4) กลุ่มพิเศษ คือ นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ มีความเป็นอัจฉริยะแสดงออกซึ่งความสามารถอันโดดเด่นด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านอย่างเป็นที่ประจักษ์เมื่อเทียบกับผู้มีอายุในระดับเดียวกันภายใต้สภาพแวดล้อมเดียวกัน ซึ่งโรงเรียนต้องให้การส่งเสริมให้นักเรียนได้พัฒนาศักยภาพความสามารถพิเศษนั้นจนถึงขั้นสูงสุด

### 3) การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนานักเรียน

เป็นการจัดกิจกรรมสำหรับนักเรียนทุกคน ทุกกลุ่ม โดยมีกิจกรรมสำคัญ ได้แก่ กิจกรรมโฮมรูม เป็นการเปิดโอกาสให้ครูที่ปรึกษาได้พบปะกับนักเรียน การประชุมผู้ปกครองนักเรียน (Classroom Meeting) การเยี่ยมบ้าน และการจัดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะ การดำรงชีวิต และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เป็นการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับนักเรียนในการเผชิญปัญหาต่างๆ อย่างมั่นใจในอนาคต

### 4) การจัดกิจกรรมช่วยเหลือ ป้องกัน และแก้ไข

เป็นการจัดกิจกรรมสำหรับนักเรียนกลุ่มเสี่ยงหรือมีปัญหา สิ่งที่คุณที่ปรึกษาจำเป็นต้องดำเนินการมีอย่างน้อย 2 ประการ คือ 1) การให้คำปรึกษาเบื้องต้น 2) การจัดกิจกรรมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา เช่นการจัดกิจกรรมในชั้นเรียน การจัดกิจกรรมซ่อมเสริม การติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครอง การเยี่ยมบ้านนักเรียน ซึ่งแต่ละปัญหาครูอาจเลือกใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรืออาจจะผสมผสานกันได้หลายวิธีการ

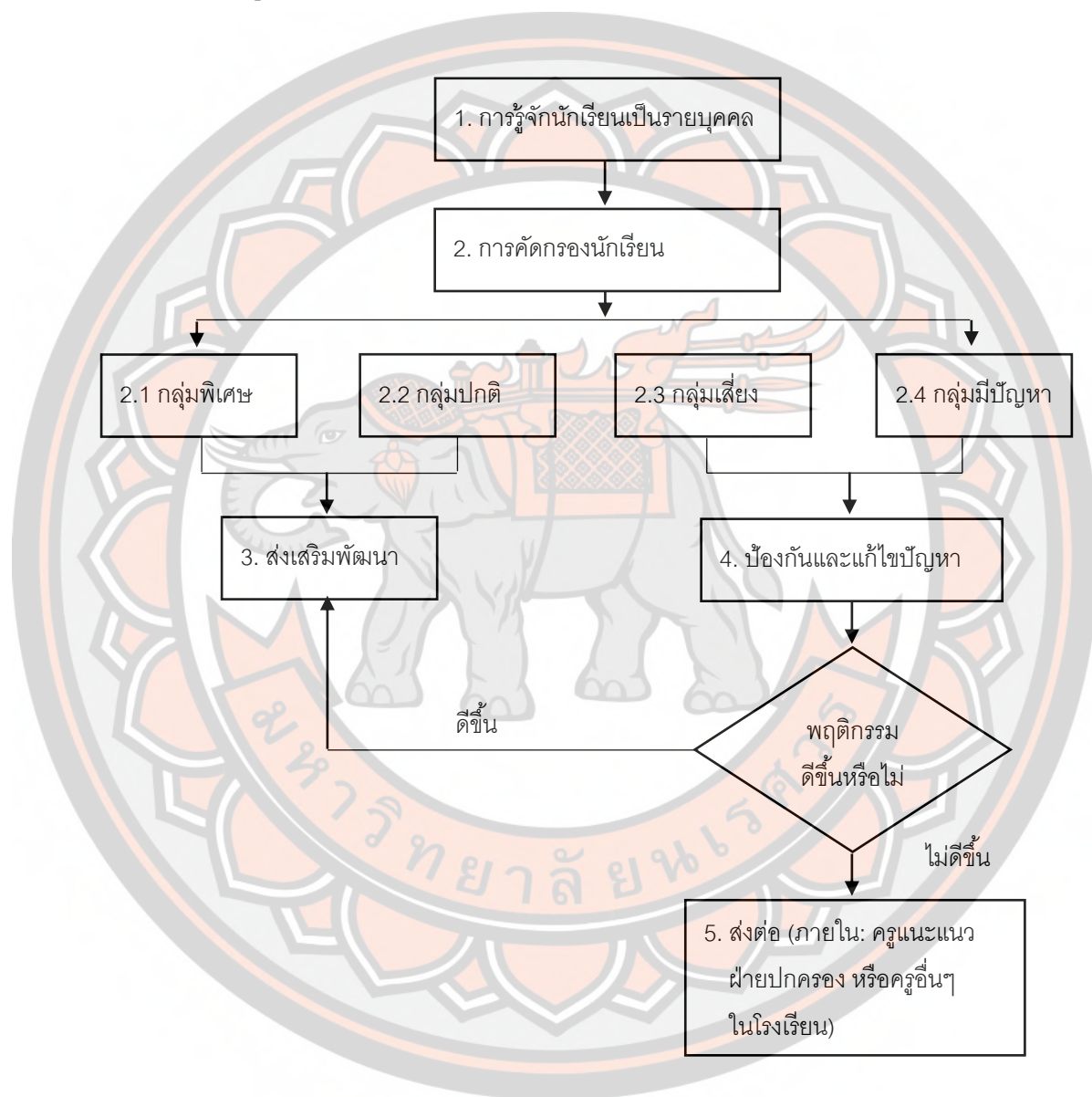
### 5) การส่งต่อนักเรียน

หากครูที่ปรึกษา พบว่า ปัญหาของนักเรียนต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษ ครูอาจส่งต่อนักเรียนไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการส่งต่อแบ่งเป็น 2 แบบ คือ

5.1) การส่งต่อภายใน ครูที่ปรึกษาส่งต่อไปยังครูที่สามารถให้การช่วยเหลือนักเรียนได้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะปัญหา เช่น ส่งต่อครูแนะแนว ครูพยาบาล ครูประจำวิชา หรือฝ่ายปกครอง



5.2) การส่งต่อภายนอก ครูแนะแนวหรือฝ่ายปกครองเป็นผู้ดำเนินการส่งต่อไปยังผู้เชี่ยวชาญภายนอก หากพิจารณาเห็นว่า เป็นกรณีปัญหาที่มีความยากเกินกว่าศักยภาพของโรงเรียนจะดูแลช่วยเหลือได้



ภาพ 2 กระบวนการและขั้นตอนของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2559, น. 17

## 8. หลักจิตวิทยาสำหรับครูแนะแนว

### 8.1 ความหมายของจิตวิทยา

Layhey (2001, p. 5) กล่าวว่า จิตวิทยาเป็นศาสตร์ที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรม ทั้งภายในและภายนอก ทั้งที่สามารถมองเห็นได้ด้วยตาเปล่าและไม่สามารถมองเห็นด้วยตาเปล่า

ประดิษฐ์ เอกทัศน์ (2556, น. 7) กล่าวว่า จิตวิทยา หมายถึง การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมและกระบวนการทางจิตด้วยระเบียบวิธีทางวิทยาศาสตร์ เพื่อให้สามารถอธิบายพฤติกรรมได้ สามารถที่จะอธิบายแนวโน้มพฤติกรรม และสามารถควบคุมและพัฒนาพฤติกรรมได้

สอนประจันต์ เสียงเย็น (2559, น. 10) กล่าวว่า จิตวิทยาเป็นศาสตร์ที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์และสัตว์ กระบวนการทางจิต และกระบวนการทางปัญญาของมนุษย์ ด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์

สรุปได้ว่า จิตวิทยา หมายถึง ศาสตร์ที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อให้ได้ความรู้ไปอธิบาย ทำนาย ควบคุมพฤติกรรมของบุคคล

ปรีชา วิหคโต (2558, น. 48) ได้ให้ความหมายของการแนะแนวไว้ว่า หมายถึง ศาสตร์ที่ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการให้การช่วยเหลือบุคคลด้วยการให้บริการแนะแนวตามแนวคิด ทฤษฎีการให้การแนะแนว เพื่อให้บุคคลนั้นพัฒนาตนเองได้ด้วยตนเอง ดังนั้นจิตวิทยาแนะแนว หมายถึง ศาสตร์ที่ศึกษาพฤติกรรมของบุคคลด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อให้ได้ความรู้ไปอธิบาย ทำนาย ควบคุม ด้วยการบริการแนะแนวตามแนวคิด ทฤษฎีการให้การแนะแนว เพื่อให้บุคคลนั้นพัฒนาตนเองได้ด้วยตนเอง

### 8.2 จิตวิทยาพัฒนาการ

#### 8.2.1 ความหมายของพัฒนาการ (Development)

สุชา จันทร์เอม (2540, น. 1) กล่าวว่า พัฒนาการ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงของมนุษย์ในส่วนที่ต่อเนื่องกันไปในช่วงเวลาหนึ่งๆ ตั้งแต่แรกเกิดจนตลอดชีวิต การเปลี่ยนแปลงนี้จะก้าวหน้าไปเรื่อยๆ เป็นขั้นๆ จากระยะหนึ่งไปสู่อีกระยะหนึ่งเพื่อที่จะไปสู่สุภูมิภาวะ ทำให้มีลักษณะและความสามารถใหม่ๆ เกิดขึ้น ซึ่งมีผลทำให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นตามลำดับ

พาสกร จุฬรัตน์ (2548, น. 13) กล่าวว่า พัฒนาการ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพในด้านต่างๆ ของบุคคล เช่น การเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างมีขั้นตอน แบบแผน และเกิดขึ้นต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อให้บุคคลสามารถทำกิจกรรมต่างๆ ได้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นตามวัยที่เปลี่ยนไป

อัชรา เอิบสุขสิริ (2557, น. 27) กล่าวว่า พัฒนาการ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม ภายใต้อิทธิพลของพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม

จันทร์เพ็ญ ภูโสภา (2558, น. 23) กล่าวว่า พัฒนาการ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและแบบแผนของร่างกายมนุษย์ทั้งภายในภายนอก ได้แก่ ด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และจริยธรรม โดยมีการเปลี่ยนแปลงทั้งปริมาณและคุณภาพ

สรุปได้ว่า พัฒนาการ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและ การเปลี่ยนแปลงความคิดจิตใจของเด็กทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และจริยธรรม ภายใต้อิทธิพลของพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม

ปรีชา วิหคโต(2558,หน้า 35) ได้ให้ความหมายของจิตวิทยาพัฒนาการไว้ว่า จิตวิทยาพัฒนาการ เป็นคำที่มาจากคำว่า จิตวิทยา(Psychology) กับพัฒนาการ จิตวิทยา หมายถึงศาสตร์ที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ส่วนคำว่าพัฒนาการ (Development) หมายถึงการเปลี่ยนแปลงของมนุษย์ตั้งแต่แรกเกิดจนกระทั่งวาระสุดท้ายของชีวิต ดังนั้น จิตวิทยาพัฒนาการ (Developmental psychology)หมายถึง ศาสตร์ที่ศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของมนุษย์ ตั้งแต่แรกเกิดจนกระทั่งวาระสุดท้ายของชีวิต ซึ่งความสำคัญของการศึกษาจิตวิทยาพัฒนาการ มี 2 ประการ ได้แก่ 1) ได้ความรู้เกี่ยวกับบุคลิกภาพของมนุษย์แต่ละวัย และทำให้เราทำนาย ควบคุมพฤติกรรมได้ถูกต้อง 2) สามารถนำความรู้ไป สร้าง เสริม รักษาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

### 8.2.2 พัฒนาการของวัยรุ่น (Adolescence)

วัยรุ่นจะอยู่ในช่วง 12-20 ปี ซึ่งเป็นวัยที่มีความสำคัญมากเป็นช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อของชีวิต เนื่องจากเป็นวัยที่เกิดการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และจริยธรรม เพื่อเปลี่ยนจากความเป็นเด็กสู่ผู้ใหญ่ ความรู้เรื่องของการพัฒนาการจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับครูแนะแนวในการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องและเหมาะสมกับพัฒนาการในแต่ละวัย พัฒนาการของวัยรุ่นแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ (สุรางค์ โค้วตระกูล, 2548, น. 86-93; จันทร์เพ็ญ ภูโสภา, 2558, น. 36-41; สอนประจันต์ เสียงเย็น, 2559, น. 123-125)

1) พัฒนาการทางร่างกายเป็นวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายอย่างรวดเร็วและชัดเจนในหลายด้านทั้งน้ำหนักและส่วนสูงที่เพิ่มขึ้น รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงและแสดงสัญลักษณ์ทางเพศ (Sex Characteristic) อย่างชัดเจน การเปลี่ยนแปลงของเด็กชายและเด็กหญิง



มีความแตกต่างกัน ดังนี้ เด็กชาย กล้ามเนื้อใหญ่ขึ้น มีขนตามแขนและหน้าแข้ง เสียงห้าวขึ้น มีน้ำอสุจikelieonไหวในเวลาหลับ ส่วนเด็กหญิงทรงอกจะค่อยๆ เพิ่มขึ้น มีขนขึ้นที่อวัยวะเพศและมีระดู

## 2) พัฒนาการและพฤติกรรมด้านสติปัญญา

เด็กในระดับมัธยมศึกษานี้พัฒนาการทางสมองเจริญอย่างรวดเร็ว จนถึงอายุ 18 ปี ในช่วงนี้เด็กจะมีความจำและสมาธิดี มีจินตนาการมากขึ้น มีความสามารถในการใช้เหตุผลมากขึ้น มีความสามารถใช้คำพูดที่เป็นนามธรรมสูง เข้าใจความหมายของคำพูดได้ถูกต้อง และสามารถให้คำจำกัดความของคำที่เป็นนามธรรมได้ การสอนเด็กวัยรุ่นควรที่จะทำทนายให้เด็กรู้จักคิดแก้ปัญหาโดยใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์

## 3) พัฒนาการและพฤติกรรมด้านอารมณ์

อารมณ์ของเด็กวัยรุ่นค่อนข้างรุนแรงและเปลี่ยนแปลงง่าย เช่น บางครั้งรู้สึกมีความสุข แต่บางครั้งหดหู่ บางครั้งไม่ยอมใครง่าย ๆ จึงเกิดความขัดแย้งกับผู้ใหญ่อยู่เสมอ เด็กวัยรุ่นที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปรับตัว มักจะมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพจิต คือ มักมีความรู้สึกซึมเศร้า วัยรุ่นหญิงจะมีปัญหาเกี่ยวกับความรู้สึกซึมเศร้ามากกว่าวัยรุ่นชาย ความรู้สึกซึมเศร้าอาจจะเป็นเหตุให้เด็กวัยรุ่นมีปัญหาทางความประพฤติ เช่น ทดลองยาเสพติด และถ้ารุนแรงก็อาจถึงกับพยายามฆ่าตัวตาย เด็กวัยรุ่นนี้ต้องการความรัก ความอบอุ่น และความยกย่องชมเชยจากผู้ใหญ่

## 4) พัฒนาการและพฤติกรรมด้านสังคม

ในวัยนี้เพื่อนมีความสำคัญมาก วัยรุ่นมักจะคบเพื่อนที่มีความสนใจและมีค่านิยมร่วมกัน เด็กชายจะมีการคบกันเป็นแก๊ง และจะมีกิจกรรมต่างๆ เช่น การพจญภัย ส่วน การคบเพื่อนของวัยรุ่นหญิงมักจะจริงจังและมีเพื่อนสนิทที่จะปรับทุกข์สุขกันได้เด็กวัยรุ่นนี้ต้องการความเป็นอิสระจากการควบคุมของผู้ใหญ่เพื่อที่จะทดลองและแสวงหาประสบการณ์ด้วยตนเอง ต้องการได้รับการยอมรับจากคนรอบข้าง โดยเฉพาะกลุ่มเพื่อนรุ่นราวคราวเดียวกัน นอกจากนี้ยังเลือกคบเพื่อนที่มีทัศนคติตรงกัน

## 5) พัฒนาการและพฤติกรรมด้านจริยธรรม

พรอนทิพย์ ศิริวรรณบุศย์ (2561, น. 140-146) กล่าวว่า โคห์ลเบิร์กแบ่งระดับจริยธรรมออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

5.1) ระดับที่ 1 ระดับก่อนมีจริยธรรมของตนเองอย่างมีระเบียบแบบแผน (The Preconventional Level) อยู่ในช่วงอายุ 0-7 ปี

5.1.1) พฤติกรรมขึ้นอยู่กับกาลงโทษและการเชื่อฟังนั้นคือ เด็กจะหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่จะถูกลงโทษ เพราะเด็กจะเห็นว่าเป็นพฤติกรรมที่ไม่ดี

5.1.2) พฤติกรรมขึ้นอยู่กับกาลงโทษ เด็กคิดว่าพฤติกรรมที่ดี ก็คือพฤติกรรมที่ทำแล้วได้รับรางวัลจากผู้ใหญ่ รางวัลนั้นอาจเป็นสิ่งของหรือคำชมเชย

5.2) ระดับที่ 2 ระดับการมีจริยธรรมของตนเองอย่างมีระเบียบแบบแผน (The Conventional Level) อยู่ในช่วงอายุ 7-11 ปี

5.2.1) พฤติกรรมขึ้นอยู่กับกาลงโทษที่ได้รับคำชม หลีกเลี่ยงการตำหนิติเตียนจากบุคคลใกล้ชิด

5.2.2) พฤติกรรมขึ้นอยู่กับผู้มีอิทธิพล หรือกติกาของสังคม (authorities) เช่น ครู ตำรวจ รัฐบาล กฎหมายหรือกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่ตั้งไว้

5.3) ระดับที่ 3 ระดับศีลธรรมด้วยวิจารณญาณ (The Post Conventional Level) อยู่ในช่วงอายุ 11 ปี ขึ้นไป

5.3.1) พฤติกรรมขึ้นอยู่กับมาตรฐานของสังคม (Social contracts) หมายถึงว่า พฤติกรรมที่ดี คือ พฤติกรรมที่สังคมยอมรับและเป็นกติกาของสังคม

5.3.2) พฤติกรรมขึ้นอยู่กับอุดมการณ์ของตนเองด้วยเหตุผล และด้วยความรู้สึกลึกซึ้ง (individual principles) เป็นความถูกต้องที่เป็นสากลมุ่งผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

## 6) ประโยชน์ของจิตวิทยาพัฒนาการ

พรพนทิพย์ ศิริวรรณบุศย์ (2561, น. 12) กล่าวว่า จิตวิทยาพัฒนาการ มีประโยชน์สำหรับครู บิดา มารดา และผู้ทำงานเกี่ยวข้องกับเด็ก โดยเฉพาะผู้ที่มีอาชีพครูซึ่งใกล้ชิดกับเด็ก รองลงมาจากบิดามารดา จิตวิทยาพัฒนาการเป็นเครื่องมืออย่างดีที่ดีจะใช้ทำงานร่วมกับเด็กได้ ถ้าครูใช้ความรู้และประสบการณ์ผสมกับการรู้หลักพัฒนาการของเด็กเข้าด้วยกัน ก็จะเป็นหนทางที่ครูจะได้ทำงานร่วมกับเด็กได้บรรลุผล

### 8.3 การเลือกใช้เครื่องมือและวิธีการทางจิตวิทยา

หลักการในการใช้เครื่องมือทางจิตวิทยา ครูแนะแนวควรจะได้ยึดถือหลักการต่อไปนี้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559, น. 33)

8.3.1 ควรเริ่มเก็บข้อมูลในทันทีที่นักเรียนได้เข้ามาเรียนในโรงเรียน เพื่อช่วยให้ครูและครูแนะแนวได้รู้จักนักเรียนตั้งแต่เริ่มแรก ทั้งยังจะได้รับความร่วมมือจากนักเรียนเป็นอย่างดีในการให้ข้อมูลต่างๆ

8.3.2 ควรติดตามเก็บข้อมูลพร้อมกันไปกับความเติบโตและก้าวหน้าในการศึกษาของนักเรียน เพื่อช่วยให้ครูและครูแนะแนวได้มองเห็นพัฒนาการของนักเรียน ตลอดจนร่องรอยอื่นๆ ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจนักเรียนได้ถูกต้องยิ่งขึ้น

8.3.3 ข้อมูลต่างๆ ของนักเรียนถือเป็นความลับ ทั้งนี้ เพื่อช่วยให้นักเรียนได้เกิดความเชื่อถือไว้วางใจและยินดีให้ความร่วมมือ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง

8.3.4 ควรเก็บข้อมูลออกเป็นหมวดหมู่ตามลักษณะของข้อมูล

8.4 เทคนิคและวิธีการที่ใช้ในการสำรวจข้อมูลเป็นรายบุคคล สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ เทคนิควิธีการทดสอบ (Testing Techniques) และเทคนิควิธีที่ไม่ใช่ การทดสอบ (Non-Testing Techniques) (มาลีณี จุฑาปะมา, 2552, น. 25-53)

8.4.1 เทคนิควิธีการทดสอบ (Testing Techniques) หมายถึง การใช้เครื่องมือที่เป็นแบบทดสอบในการวัดและประเมินลักษณะในด้านต่างๆ ของบุคคล แบบทดสอบที่นิยมนำมาใช้ในการแนะแนวเพื่อสำรวจข้อมูลเป็นรายบุคคล ประกอบด้วย 1) แบบทดสอบเชาว์ปัญญา (Intelligence Test) 2) แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ (Achievement Test) 3) แบบสำรวจความสนใจ (Interest Inventory) 4) แบบทดสอบความถนัด (Aptitude Test) และ 5) แบบทดสอบบุคลิกภาพ (Personality Test)

8.4.2 เทคนิควิธีที่ไม่ใช่การทดสอบ (Non-Testing Techniques) ได้แก่ 1) อัตชีวประวัติ (Autobiography) เป็นวิธีการที่让孩子เขียนเล่าเรื่องประวัติความเป็นมาของตนเอง เพื่อจะได้ทราบถึงภูมิหลังประวัติความเป็นมาของเด็ก 2) การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นวิธีการแรก ที่ผู้สัมภาษณ์สามารถเห็นอากัปกริยาต่างๆ ของผู้ถูกสัมภาษณ์ ซึ่งงานแนะแนวจะละเว้นเทคนิคนี้ไม่ได้ 3) การสังเกต (Observation) เป็นการเฝ้าสังเกตพฤติกรรมที่นักเรียนแสดงออกมาโดยนักเรียนไม่รู้ตัว 4) ระเบียบเหตุการณ์ (Anecdotal Record) เป็นการบันทึกข้อความที่สำคัญๆ บรรยายพฤติกรรมหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงจากการสังเกตต่อเนื่องกัน 5) มาตรฐานประมาณค่า (Rating Scal) เป็นการสังเกตเด็กในหลายๆ สถานการณ์ แล้วสรุปพฤติกรรม 6) ระเบียบสะสม (Cumulative Record) เป็นเอกสารที่รวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลตั้งแต่เริ่มเข้าศึกษาจนสำเร็จการศึกษา 7) การเยี่ยมบ้าน (Home visit) 8) สังคมมิติ (Sociometry) 9) แบบสอบถาม (Questionnaires)

## 9. บทบาทผู้บริหารในระบบการแนะแนว

กระทรวงศึกษาธิการ (2559, น. 15-19) กล่าวว่า ระบบการแนะแนวในโรงเรียนจะขับเคลื่อนไปได้และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามจุดหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ด้วยกิจกรรมแนะแนวและบริการแนะแนว บุคคลที่สำคัญ คือ ผู้บริหาร



เพราะเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและสนับสนุนงานแนะแนว ซึ่งควรพิจารณาในด้านต่อไปนี้

ด้านปัจจัย คือ การสนับสนุนให้มีโครงสร้างการบริหารงานแนะแนว กำหนดบทบาทหน้าที่ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง จัดสรรงบประมาณ ส่งเสริมให้มีหลักสูตรการจัดกิจกรรมแนะแนวในชั้นเรียน โปรแกรมการจัดกิจกรรมแนะแนวในชั้นเรียน โปรแกรมการจัดกิจกรรมแนะแนวนอกชั้นเรียน และโครงการหรือกิจกรรมแนะแนว

ด้านกระบวนการ คือ การดำเนินงานแนะแนวที่ยึดหลักวงจรคุณภาพเดมมิง (Deming Cycle) ประกอบ การกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์และแผนพัฒนา จัดระบบบริหารระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการแนะแนว ดำเนินการจัดกิจกรรมแนะแนวทั้งในและนอกชั้นเรียน จัดโครงการหรือกิจกรรมแนะแนว และสนับสนุนระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การนิเทศ ติดตาม และประเมินผล รายงานผลงานแนะแนว และนำผลประเมินมาปรับปรุงงานแนะแนวอย่างต่อเนื่อง

ด้านคุณภาพผู้เรียน คือ สมรรถนะด้านทักษะชีวิตที่นำวัตถุประสงค์ของกิจกรรมแนะแนวของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และองค์ประกอบของทักษะชีวิตในระบบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทักษะแห่งอนาคตในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีความสอดคล้องกัน มาบูรณาการเป็นเป้าหมายให้เกิดแก่ผู้เรียนและสถานศึกษา สามารถพิจารณาตัวบ่งชี้ด้านคุณภาพผู้เรียนในการประกันคุณภาพภายในและการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำมากำหนดเป็นเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนโดยผ่านกิจกรรมแนะแนวและบริการแนะแนวเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

ทั้งนี้ การบริหารจัดการ ควรดำเนินการแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น คณะกรรมการสถานศึกษา คณะกรรมการสมาคมผู้ปกครองศิษย์เก่า และคณะกรรมการเครือข่ายผู้ปกครอง ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งของรัฐและเอกชน ตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย

ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานแนะแนวที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจากการเป็นผู้นำในการกำหนดทิศทาง และสนับสนุนการทำงานแนะแนว ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1. กำหนดระบบงานและจัดโครงสร้างการบริหารงานแนะแนวของสถานศึกษาให้ชัดเจน
2. สร้างความตระหนักให้ครูทุกคนเห็นคุณค่าของการใช้กระบวนการแนะแนวเพื่อพัฒนานักเรียน

3. ส่งเสริมให้ครูได้รับความรู้เพิ่มเติม
4. คัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ
5. ดูแล กำกับ นิเทศ ติดตาม และสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนวอย่างเป็นระบบ
6. มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น สร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ต่างๆ
7. ส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจอันดีระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และเครือข่าย

### แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

#### 1. ความหมายของสมรรถนะ

กูด(Good, 1973, p. 121) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ทักษะ (skill) มโนทัศน์ (concept) และทัศนคติ (attribute) ที่จะต้องมีในการทำงาน และสามารถนำเอาวิธีการและความรู้พื้นฐานไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง เพื่อทำงานและแก้ปัญหาให้ได้ผลสูงสุด

เอ็มเซลแลนด์ (McClland, 1973, pp. 1-14) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่สามารถใช้ทำนายความสำเร็จในการทำงานได้ดีกว่าการพิจารณาสถาบันการศึกษา ที่จบระดับการศึกษา คะแนนสอบที่ได้จากสถาบันการศึกษา และคะแนนผลสอบแข่งขันเข้าทำงาน โดยอธิบายความหมายของสมรรถนะว่าเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งที่มีส่วนที่อยู่เหนือน้ำ ซึ่งเป็นส่วนใหญ่ที่สุดที่คนส่วนใหญ่มี ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

1. Social Role คือ บทบาททางสังคมซึ่งแสดงออกตามค่านิยมที่บุคคลมี
2. self-Image คือ ภาพที่บุคคลมองตัวเอง
3. Traits Personality คือ บุคลิกภาพและตัวตนที่แท้จริงของบุคคล
4. Motive คือ แรงจูงใจที่ผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมในแบบที่เป็น

บอยาตซีส (Boyatzis, 1982, p. 58) สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่มีผลต่อประสิทธิผลของงานที่เหนือกว่า (Superior work) และสามารถนำสมรรถนะของบุคคลในแต่ละตำแหน่งงานทั้งในแนวกว้างแนวลึกมาใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม

เลดฟอร์ด (Ledford, 1995, pp. 55-63) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะในตัวบุคคลที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคคลปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ

บลันช์ชาร์ด, และแทคเกอร์ (Blanchard, & Thack, 2007, p. 121) ได้กล่าวว่าสมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ของบุคคลที่สร้างผลงานแตกต่างจากคนอื่น

ดนัย เทียนพุฒ (2550, น. 53) สมรรถนะ หมายถึง การบูรณาการความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และคุณลักษณะส่วนบุคคลมาใช้ได้ดีในบทบาทนั้นๆ จนกระทั่งเกิดผลงานที่คุณค่าสูงสุดหรือ ประสิทธิภาพมากที่สุด

กฤษณ ตรียะวารังพันธ์ (2552, น. 58) สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ อันประกอบไปด้วย ความรู้ ทักษะ เจตคติส่วนบุคคล ที่จะทำให้บุคคลสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จ

ชูชัย สมิทธิไกร (2556, น. 102) สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานของบุคคล และมีความเหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายของ องค์กรซึ่งทำให้การปฏิบัติงานของบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

เจษฎา นกน้อย (2554, น. 45) สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมการทำงานที่สำคัญ โดยประกอบขึ้นจากหลายๆ คุณลักษณะที่สามารถสังเกต วัด และประเมินผลได้ และที่สำคัญ คือ ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กร

ธีรศักดิ์ คางคาสวัสดิ์ (2553, น. 27) สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะ เช่น ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ ตลอดจนพฤติกรรมของบุคคลที่จะสามารถ ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

พยัต วุฒิมรงค์ (2555, น. 4-5) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของมิติผล การปฏิบัติงาน ที่สามารถสังเกตเห็นได้ รวมถึงความรู้ ทักษะ เจตคติ และพฤติกรรมของบุคคล กลุ่ม กระบวนการ และ องค์กรที่เชื่อมต่อกับผลการปฏิบัติงานที่สูง ทำให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างถาวร

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556, น. 200) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง การมีความสามารถ หรือทักษะตามความต้องการของบางสิ่ง เป็นขีดความสามารถของบุคคลแต่ละคน ซึ่งแต่ละคน มีไม่เท่ากัน หรือส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2556, น. 17) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถที่คาดหวัง ของตำแหน่งงานเนื่องจากความสามารถที่กำหนดขึ้น จะนำไปสู่ผลลัพธ์หรือเป้าหมายที่คาดหวัง ของแต่ละตำแหน่งงาน

กิตติมา สุธาสิโนบล (2560, น. 73) กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) เป็นคุณลักษณะ ที่สำคัญของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยสมรรถนะด้านความรู้ (Knowledge) สมรรถนะด้านทักษะ (Skills) และสมรรถนะด้านความสามารถ (Ability)

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2560, น. 22-23) กล่าวว่า Competency หรือ ความสามารถเชิงสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของปัจเจกบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และ



ความรับผิดชอบ ทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามที่องค์กรวางเป้าหมายไว้ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ คุณลักษณะที่แสดงออกให้เห็นภายนอก ได้แก่ ความรู้ พฤติกรรมที่แสดงออก ทักษะ และคุณลักษณะที่แฝงอยู่ภายใน เช่น ทักษะคิด ความเชื่อ ความฉลาดทางอารมณ์ ใจดี และแรงจูงใจ

นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์ (2560, น. 87) กล่าวว่า สมรรถนะมีความหมายในลักษณะของขีดความสามารถ เป็นกลุ่มของความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะของบุคคล (attributes) หรือเรียกกันว่า “KSAs” ซึ่งสะท้อนให้เห็นได้จากพฤติกรรม (behavior) ใน การทำงานที่แสดงออกมาของแต่ละคนสามารถวัดและสังเกตเห็นได้

สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ ที่แสดงถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) คุณลักษณะ (Attribute) และความสามารถ (Ability) ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สามารถสังเกต วัดและประเมินได้

## 2. ความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะ

สฎายุ วีระวณิชตระกูล (2556, น. 53) กล่าวว่า หัวใจของการจัดการศึกษาอยู่ที่คุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน คุณภาพของสถานศึกษาจึงมาจากคุณภาพของครูในฐานะผู้จัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ดังนั้น ในการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะในการสอนด้วยกระบวนการที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง เป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศได้

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2559, น. 7) กล่าวว่า สมรรถนะมีความสำคัญทั้งต่อตัวบุคคลและองค์กร เพราะสมรรถนะจะมีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสามารถนำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะไปใช้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผล การปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่งและการจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

ฉัตรชัย หวังมีจงมี, และองอาจ นัยพัฒน์ (2560, น. 47) กล่าวว่า สภาพสังคมที่มีความเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้รูปแบบการจัดการเรียนการสอนเปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น ครูผู้สอนจึงมีความจำเป็นที่ต้องพัฒนา ความรู้ ทักษะ และเจตคติ ที่เป็นสิ่งทำให้เกิดสมรรถนะของครูผู้สอน แต่การที่ครูผู้สอนจะมีสมรรถนะที่สูง ครูจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนเกิดความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดี จนเกิดความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะ หมายถึง การพัฒนาครูเป็น การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณลักษณะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูประสบความสำเร็จในการทำงาน ก้าวทันเทคโนโลยีในสังคมที่เปลี่ยนแปลง และส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนา อีกทั้งยังสามารถนำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะไปใช้ใน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

### 3. ประเภทของสมรรถนะ

ซูชัย สมितिไกร (2550, น. 22) กล่าวว่า สมรรถนะของบุคลากร (Employee Competency) สามารถจำแนกได้ 3 ประเภทด้วยกัน คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง สมรรถนะที่บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีเหมือนกันทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งสายงานใดหรือระดับตำแหน่งใดก็ตาม
2. สมรรถนะตามสายงาน (Job Competency) หมายถึง สมรรถนะที่เป็นความรู้ความสามารถทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามสายงานหนึ่งๆ เช่น ผู้ที่ทำงานในแผนกการตลาดก็จำเป็นต้องมีสมรรถนะสายงานการตลาด ส่วนผู้ที่ทำงานในแผนกบัญชีและการเงินก็จำเป็นต้องมีสมรรถนะของสายงานบัญชีและการเงิน
3. สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Role Competency) หมายถึง สมรรถนะที่บุคลากรในระดับบริหารจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่และบทบาทการเป็นผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด องค์กรบางแห่งเรียกสมรรถนะนี้ว่า สมรรถนะเชิงการจัดการ (Management Competency)

อัครศักดิ์ คงคาสวัสดิ์, และปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2550, น. 2) กล่าวว่า สมรรถนะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ที่มุ่งเน้นที่ความสามารถหลักขององค์กร หมายถึงคุณลักษณะสมรรถนะความสามารถคุณสมบัติของคนทำงานในองค์กรจะต้องมีเป็นภาคบังคับ
2. สมรรถนะมืออาชีพ (Professional Competency) มุ่งเน้นความสามารถในการบริหารจัดการระดับบริหาร
3. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) มุ่งเน้นความสามารถเฉพาะทาง หมายถึง คุณลักษณะสมรรถนะและคุณสมบัติของคนทำงานในตำแหน่งต่างๆ จะต้องมีเพื่อให้สามารถทำงานในตำแหน่งงานนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2551, น. 29-30) กล่าวว่า สมรรถนะ ประกอบด้วย 5 กลุ่ม คือ

1. Core Competency เป็น Competency ที่สะท้อนค่านิยมหลักที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนในองค์กร เป็น Competency ร่วมที่องค์กรคาดหวังให้พนักงานทุกคน ทุกตำแหน่งงานต้องมี เช่น การทำงานเป็นทีม การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นต้น
2. Managerial Competency หมายถึง กลุ่ม Competency ที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านการบริหารจัดการ โดยองค์กรคาดหวังให้พนักงานในตำแหน่ง “หัวหน้างาน” หรือผู้ที่ต้องบังคับบัญชา “ลูกน้อง” ต้องมีทักษะดังกล่าว เช่น การตัดสินใจ การวางแผน เป็นต้น

3. Functional Competency เป็นกลุ่ม Competency ที่เกี่ยวข้องกับความรู้ และทักษะ ของกลุ่มงานหรือฝ่ายงานหนึ่งๆ (Job family) ซึ่ง Competency กลุ่มนี้จะเป็น Competency ร่วม ของพนักงานทุกคนที่ทำงานในกลุ่มงานหรือฝ่ายงานนั้นๆ (ในหนึ่งกลุ่มงานหรือฝ่ายงานหนึ่งๆ จะ ประกอบด้วยตำแหน่งงานต่างๆ) เช่น การมีมนุษยสัมพันธ์เป็น Functional Competency ของพนักงาน ทุกตำแหน่งงานในฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น

4. Job or Technical Competency หมายถึง Competency ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับ ความรู้และทักษะ ที่จำเป็นต่อการทำงานของพนักงานในตำแหน่งงานหนึ่งๆ โดยพนักงานแต่ละคน จะมี Job Competency แตกต่างกันไปตามตำแหน่งงานของตน เช่น ทักษะการเจรจาต่อรอง เป็น Job Competency ของพนักงานขาย หรือทักษะในการสัมภาษณ์งาน เป็น Job Competency ของ HR ที่ทำงานด้านการสรรหาและเลือกพนักงาน เป็นต้น

5. Personal Attributes เป็นกลุ่ม Competency ที่เป็นคุณลักษณะซ่อนอยู่ในบุคคล แต่ละคน ซึ่งมีผลอย่างมากต่อทัศนคติในการทำงาน และความสำเร็จในงานของบุคคลนั้นๆ เช่น ความซื่อสัตย์ ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ความอดทนต่อแรงกดดัน เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น. 77) กล่าวว่า สมรรถนะครูมี 2 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง คุณลักษณะร่วมของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึง เป็นขีดความสามารถ ของบุคคลในการปฏิบัติงานให้ได้ผลสำเร็จตามที่องค์กรต้องการ ได้แก่ 1) การบริหารหลักสูตร 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนา ผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้

พชรวิทย์ จันทศิริสิริ (2554, น. 19) กล่าวว่า องค์ประกอบของสมรรถนะ ประกอบด้วย 3 ตัว ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง สมรรถนะที่ทุกคนในองค์กรจะต้อง มีเพื่อช่วยสนับสนุนให้คนในองค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Job Competency) หมายถึง สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ บุคคลที่จะช่วยส่งเสริมให้สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน



3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงความโดดเด่นกว่าคนทั่วไป ความรู้ ทักษะ แรงจูงใจหรือทัศนคติ

เนตรวิธาน ยาวีราช (2556, น. 200) สมรรถนะแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ขีดความสามารถหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะ การแสดงออกของพฤติกรรมพนักงานทุกคนที่แสดงออกถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ
2. ขีดความสามารถด้านการบริหาร (Managerial Competency) หมายถึง ความรู้ความสามารถด้านการบริหารจัดการ การวางแผน การแก้ไขปัญหา ความคิดริเริ่ม การตัดสินใจ
3. ขีดความสามารถตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) หมายถึง ความสามารถในการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2556, น. 17-18) กล่าวว่า สมรรถนะในองค์การแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง ความสามารถที่คาดหวังให้พนักงานทุกคนทุกระดับในองค์การจะต้องมี องค์การบางแห่งเรียก Core Competency ว่าเป็น DNA หรือสายพันธุ์สายเลือดที่พนักงานทุกคนจำเป็นต้องมี เนื่องจาก DNA นี้ จะทำให้เป้าหมาย วิสัยทัศน์ และภารกิจขององค์การประสบความสำเร็จ
2. สมรรถนะในการบริหารจัดการ (Managerial Competency) หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการงานที่คาดหวังกับกลุ่มพนักงาน แยกตามระดับและตำแหน่งงาน ถ้าตำแหน่งงานเหมือนกันคาดหวังว่าจะมี Competency ประเภทนี้เหมือนกัน
3. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึง ความสามารถในงานเฉพาะด้านที่แตกต่างกันไปในแต่ละหน่วยงาน พบว่า การกำหนด Functional Competency ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่รับผิดชอบ (Job Description) โดยพิจารณาว่าในแต่ละตำแหน่งงานคาดหวังความรู้ ทักษะ และคุณสมบัติพิเศษส่วนบุคคลเรื่องใดบ้าง ซึ่งความสามารถเหล่านี้จะส่งผลต่อการทำงานที่ผู้บังคับบัญชาหมายให้ประสบความสำเร็จ โดยสามารถวัดความสำเร็จของงานได้จากตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance Indicator) นอกจากนี้ ยังพบว่า Functional Competency แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

3.1 Common Function Competency เป็นความสามารถในงานที่เป็นเรื่องทั่วไป ตำแหน่งงานอื่นในฝ่ายอื่นๆ สามารถกำหนด Competency ประเภทนี้ได้ เช่น ความละเอียดรอบคอบ มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน การติดต่อประสานงาน เป็นต้น

3.2 Specific Function Competency เป็นความสามารถในงานทางเทคนิค เฉพาะด้านที่ต้องอาศัยความชำนาญ และระยะเวลาในการเรียนรู้และฝึกฝน เช่น ทักษะการขาย ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและแรงงาน ทักษะการบริหารงาน การฝึกอบรม ความรู้เกี่ยวกับเครื่องจักร เป็นต้น

กิตติชัย สุธาสิโนบล (2560, 51-52) กล่าวว่า สมรรถนะครูในยุคปัจจุบัน ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดไว้ ประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

สมรรถนะหลัก (Core Competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ครูทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
2. การบริการที่ดี
3. การพัฒนาตนเอง
4. การทำงานเป็นทีม
5. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

สมรรถนะประจำสายงาน (Function Competency) ซึ่งคุณลักษณะที่ครูที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ เพื่อให้งานสำเร็จ และได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ

1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
2. การพัฒนาผู้เรียน
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน
4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
5. ภาวะผู้นำครู
6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2560, น. 24-26) กล่าวว่า สมรรถนะแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. มรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง ความสามารถหลักขององค์กร หรือคุณค่าขององค์กรที่เกิดจากบุคลากรในองค์กร ช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ได้

2. สมรรถนะในการบริหารจัดการ (Managerial Competency) หมายถึง สมรรถนะทางการบริหารที่เป็นความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะด้านการบริหารจัดการที่ผู้บริหารควรมีหรือควรเป็น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เช่น ภาวะความเป็นผู้นำ วิสัยทัศน์ ความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์ การตัดสินใจ การให้อำนาจผู้อื่น และการสร้างความเข้าใจ

3. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึง ความรู้และทักษะในการทำงานของแต่ละหน่วยงานหรือตำแหน่งงาน

สมบัติ นพรัก (2561, น. 183) กล่าวว่า สมรรถนะแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง คุณสมบัตินี้สำคัญที่ทุกคนต้องมี ซึ่งจะทำให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความซื่อสัตย์ ความขยัน ความเพียร และความรับผิดชอบ

2. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง เป็นความสามารถเฉพาะตัว เป็นพรสวรรค์ส่วนหนึ่ง เช่น ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และนักกีฬา เป็นต้น

3. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job/Functional/Position Competency) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่งหรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักบัญชีต้องมีสมรรถนะในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

4. สมรรถนะองค์การ (Organization Competency) หมายถึง สมรรถนะเฉพาะองค์การ เช่น บริษัทเนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด มีสมรรถนะในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า บริษัท ฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีสมรรถนะในการผลิตรถยนต์ เป็นต้น

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับประเภทของสมรรถนะ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะ ดังนี้

## ตาราง 2 แสดงการวิเคราะห์และสังเคราะห์ประเภทของสมรรถนะ

นักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา											
ประเภทของสมรรถนะ	ซูซี สมิตธิโกร, 2550	อังกฤตศักดิ์ คังคาสวัสดิ์, และ ปิยะธัย จันทรวงศ์ไพศาล, 2550	สุกัญญา รัศมีธรรมโทธิ, 2551	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553	พชรวิทย์ จันทศิริศิริ, 2554	เนตรภัตต์ธนา ยากิราษ, 2556	อภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, 2556	กิตติชัย สุชาติโนบล, 2560	ณรงควิทย์ แสนทอง, 2560	สมบัติ นพรัก, 2561	ประเภทสมรรถนะครู
1. สมรรถนะหลัก	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	} สมรรถนะ หลัก
2. สมรรถนะตามสายงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
3. สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ			✓			✓	✓		✓		} สมรรถนะ ประจำ สายงาน



## ตาราง 2 (ต่อ)

ประเภทของสมรรถนะ		นักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา											ประเภทสมรรถนะครู
		ซูบัย สมบัติไกร, 2550	อำนาจศักดิ์ คงคาสวัสดิ์, และ ปิยะชัย จันทร์ทรงศ์ ไพศาล, 2550	สุกัญญา รัตตะภรณ์โชติ, 2551	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553	พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิง, 2554	เนตรพัชฌณา ยภิวิภาช, 2556	ฉาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2556	กิตติชัย สุธาสีโนบล, 2560	ณรงควิทย์ แสนทอง, 2560	สมบัติ นพรัตน์, 2561		
4. สมรรถนะในงานที่เป็นเรื่องทั่วไป													
5. สมรรถนะในงานทางเทคนิค เฉพาะด้าน													
6. สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่	✓												
7. สมรรถนะในตำแหน่งงาน				✓							✓		สมรรถนะ เฉพาะ
8. สมรรถนะเกี่ยวกับทัศนคติ ในการทำงาน													
9. สมรรถนะส่วนบุคคล		✓	✓			✓					✓		
10. สมรรถนะมืออาชีพ													
11. สมรรถนะองค์การ											✓		

จากตาราง 2 สามารถสรุปประเภทของสมรรถนะตามแนวคิดทฤษฎีของหน่วยงานและนักวิชาการต่างๆ โดยผู้วิจัยได้นำประเภทของสมรรถนะที่ได้มาจัดกลุ่ม โดยจัดสมรรถนะที่มีความหมายใกล้เคียงกันเข้าไว้ด้วยกัน และใช้ชื่อสมรรถนะ ดังนี้

สมรรถนะที่ 1 สมรรถนะหลัก(Core Competency)

สมรรถนะที่ 2 และสมรรถนะที่ 3 (สมรรถนะตามสายงานและสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ) ใช้ชื่อว่าสมรรถนะประจำสายงาน

สมรรถนะที่ 4 สมรรถนะที่ 5 สมรรถนะที่ 6 สมรรถนะที่ 7 สมรรถนะที่ 8 สมรรถนะที่ 9 สมรรถนะที่ 10 และสมรรถนะที่ 11 (สมรรถนะในงานที่เป็นเรื่องทั่วไป สมรรถนะในงานทางเทคนิคเฉพาะด้าน สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ สมรรถนะในตำแหน่งงาน สมรรถนะเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน สมรรถนะส่วนบุคคล สมรรถนะมืออาชีพ และสมรรถนะองค์การ) ใช้ชื่อว่าสมรรถนะเฉพาะ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดทั้ง 3 สมรรถนะ กำหนดเป็นสมรรถนะครูแนะแนว ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดสมรรถนะครูแนะแนวออกเป็น 3 สมรรถนะ ได้แก่ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) 2) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) และ 3) สมรรถนะเฉพาะ (Specific Function Competency)

### **สมรรถนะที่ 1 สมรรถนะหลัก (Core Competency)**

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, น. 16-18) โดยสถาบันพัฒนาครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ได้จัดทำแบบประเมินสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้ประเมินตนเองเป็นรายบุคคล ได้กล่าวถึงสมรรถนะหลัก ว่าเป็นสมรรถนะร่วมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องมี เพราะเป็นพื้นฐานสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วยสมรรถนะ 4 ด้าน ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ 2551, น. 16-18)

1. **การมุ่งผลสัมฤทธิ์** หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง รายการที่ประเมินมีดังนี้

#### 1.1 ความสามารถในการวางแผนปฏิบัติงาน

##### 1.1.1 ความรู้ความเข้าใจในการวางแผน

##### 1.1.2 การวางแผนปฏิบัติงานแต่ละภารกิจ

#### 1.2 ความสามารถในการปฏิบัติงาน

##### 1.2.1 การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผน

##### 1.2.2 ความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

##### 1.2.3 การใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนางาน

##### 1.2.4 การยึดหลักการประหยัดในการปฏิบัติงาน

##### 1.2.5 การนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

##### 1.2.6 การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

#### 1.3 ผลการปฏิบัติงาน

##### 1.3.1 ความถูกต้องของผลการปฏิบัติงาน

##### 1.3.2 ความครบถ้วน สมบูรณ์ของผลการปฏิบัติงาน

2. **การบริการที่ดี** หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบการบริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ รายการที่ประเมินมีดังนี้

#### 2.1 ความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการ

##### 2.1.1 การศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ

2.1.2 การจัดระบบการให้บริการบนพื้นฐานของข้อมูลความต้องการ

2.2 ความสามารถในการให้บริการ

2.2.1 ความเต็มใจ ตั้งใจและกระตือรือร้นในการให้บริการ

2.2.2 การศึกษาผลการให้บริการเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการให้บริการ

3. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน รายการที่ประเมินมีดังนี้

3.1 ความสามารถในการวิเคราะห์ตนเอง

3.1.1 การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง

3.1.2 การเลือกวิธีพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับจุดเด่นจุดด้อย

3.2 ความสามารถในการใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร

3.2.1 การจับใจความ การสรุปความจากการอ่านและการฟัง

3.2.2 ความชัดเจนในการอธิบายและยกตัวอย่าง

3.2.3 การตั้งคำถามได้ตรงประเด็น

3.3 ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการแสวงหาความรู้

3.3.1 การจับใจความ การสรุปความจากการอ่านและการฟัง

3.3.2 ความชัดเจนในการอธิบายและยกตัวอย่าง

3.3.3 การตั้งคำถามได้ตรงประเด็น

3.4 ความสามารถในการติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการและวิชาชีพ

3.4.1 การใช้ computer เบื้องต้น

3.4.2 การใช้ internet

3.4.3 การใช้ e-mail

3.4.4 การเลือกใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย

3.4.5 การเลือกใช้แหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม

3.4.6 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน

3.5 ความสามารถในการประมวลความรู้และนำความรู้ไปใช้

3.5.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้เพื่อนำไปใช้พัฒนางาน

3.5.2 การนำและการผลิตนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน



4. **การทำงานเป็นทีม** หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมให้ กำลังใจเพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น หรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม รายการที่ประเมิน มีดังนี้

4.1 ความสามารถในการวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานเป็นทีม

4.1.1 การมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกับผู้อื่น

4.1.2 การรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น

4.1.3 การยอมรับข้อตกลงของทีมงาน

4.2 ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกัน

4.2.1 ความเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

4.2.2 ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน

4.2.3 การปฏิบัติตนเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้เหมาะสมกับบทบาท

4.2.4 ความร่วมมือกับทีมงานในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน

4.2.5 การสนับสนุน ให้กำลังใจ ยกย่อง ให้เกียรติผู้อื่นในโอกาสที่เหมาะสม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น. 26-30) ได้กำหนดกรอบ ในการประเมินสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา และได้สังเคราะห์สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 5 สมรรถนะย่อย ดังนี้

สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพของผลงานอย่างต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้ 1.1 ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ และสังเคราะห์ภารกิจ

ตัวบ่งชี้ 1.2 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์

ตัวบ่งชี้ 1.3 ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตัวบ่งชี้ 1.4 ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงบริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

ตัวบ่งชี้ 2.1 ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ

ตัวบ่งชี้ 2.2 การปรับปรุงบริการให้มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

ตัวบ่งชี้ 3.1 การแสวงหาความรู้ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ 3.2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ 3.3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย

สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ตัวบ่งชี้ 4.1 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนผู้ร่วมงาน

ตัวบ่งชี้ 4.2 การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน

ตัวบ่งชี้ 4.3 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย

ตัวบ่งชี้ 4.4 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม

ตัวบ่งชี้ 4.5 การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สมรรถนะที่ 5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

ตัวบ่งชี้ 5.1 ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ 5.2 วินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ 5.3 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม

ตัวบ่งชี้ 5.4 การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, น. 6-32) กล่าวว่า สมรรถนะหลัก ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย ดังนี้

สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ในราชการให้ดีให้มีประสิทธิผล หรือสูงกว่ามาตรฐานที่มีอยู่ อาจวัดหรือเทียบจากผลการปฏิบัติงานของตนเองที่ผ่านมา นอกจากนี้ ยังหมายถึงการรังสรรค์ การพัฒนาผลงาน หรือการปฏิบัติงานที่ยากและท้าทายอีกด้วย

สมรรถนะที่ 2 บริการที่ดี หมายถึง ความมุ่งมั่น ความตั้งใจ และความพยายามที่จะให้บริการแก่ผู้ขอรับบริการจากงานในหน้าที่ราชการของตนหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องที่ตนเองสามารถให้บริการได้ บริการที่ดีจึงเป็นการกระทำที่ไม่เลือกกลุ่มเป้าหมาย ไม่ว่าจะประชาชนผู้มาติดต่อราชการ ทั้งในสังกัดเดียวกันหรือต่างสังกัด หรือหน่วยงานที่ติดต่อขอรับบริการ เป็นการให้บริการในหลายรูปแบบ ซึ่งเกิดจากจิตสำนึกของผู้ให้บริการและจิตสำนึกของความเป็นข้าราชการที่ดี

สมรรถนะที่ 3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้ในอันที่จะสั่งสมความรู้ความสามารถของตน ด้วยการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้

สมรรถนะที่ 4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม หมายถึง การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติตนในวิถีแห่งความดีงาม ความถูกต้อง ทั้งในกรอบของกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ เพื่อภาพลักษณ์ ศักดิ์ศรี ชื่อเสียง และเกียรติยศของความเป็นข้าราชการที่ดี

สมรรถนะที่ 5 การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความตั้งใจและความพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือเป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกสามารถสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีมด้วย

สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งพิจารณาจากสมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ คุณลักษณะร่วมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง เพื่อหล่อหลอมพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย สมรรถนะย่อย ดังนี้ (สฎายุธีระวิชิตระกุล, 2553, น. 79)



สมรรถนะที่ 1 มุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพครบถ้วนถูกต้อง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้ 1.1 คุณภาพด้านความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์

ตัวบ่งชี้ 1.2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การนำนวัตกรรมทางเลือกใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน

ตัวบ่งชี้ 1.3 ความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ

ตัวบ่งชี้ 2.1 การปรับปรุงระบบบริการ

ตัวบ่งชี้ 2.2 ความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้อง

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

ตัวบ่งชี้ 3.1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยการเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ อบรมสัมมนา หรือวิธีการอื่นๆ

ตัวบ่งชี้ 3.2 การรวบรวมและประมวลผลความรู้ในการพัฒนาองค์การและวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ 3.3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการในหมู่เพื่อนร่วมงาน

สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุน เสริมแรงให้แก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

ตัวบ่งชี้ 4.1 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

ตัวบ่งชี้ 4.2 แสดงบทบาทผู้นำ หรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

ตัวบ่งชี้ 4.3 การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย

ตัวบ่งชี้ 4.4 การเสริมแรงให้กำลังใจ ส่งเสริม สนับสนุนเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน

ตาราง 3 แสดงการวิเคราะห์และสังเคราะห์สมรรถนะหลัก

สมรรถนะหลัก	นักการศึกษาและ หน่วยงานทางการศึกษา				
	กระทรวงศึกษาธิการ, 2551	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553	สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน, 2553	สำนักงานข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา, 2553	
<b>1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์</b>					
1.1 ความสามารถในการวางแผนปฏิบัติงาน	✓	✓			
1.2 ความสามารถในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	
1.3 ความสามารถในการติดตามผลการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓		
1.4 ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ		✓	✓	✓	
<b>2. การบริการที่ดี</b>					
2.1 ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ	✓	✓	✓	✓	
2.2 การสร้างและปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ	✓	✓		✓	
<b>3. การพัฒนาตนเอง</b>					
3.1 ความสามารถในการวิเคราะห์ตนเอง	✓				
3.2 ความสามารถในการใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร	✓				
3.3 ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการแสวงหาความรู้	✓				
3.4 ความสามารถในการประมวลความรู้ และนำความรู้ไปใช้พัฒนา องค์กรและวิชาชีพ	✓	✓	✓	✓	
3.5 การแสวงหาความรู้ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและ วิชาชีพ	✓	✓	✓	✓	
3.6 ความสามารถในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย		✓		✓	
3.7 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและ วิชาชีพ	✓				
<b>4. การทำงานเป็นทีม</b>					
4.1 การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน		✓		✓	
4.2 ความสามารถในการวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานเป็นทีม	✓	✓			

## ตาราง 3 (ต่อ)

สมรรถนะหลัก	นักรศึกษาและ หน่วยงานทางการศึกษา				
	กระทรวงศึกษาธิการ, 2551	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553	สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน, 2553	สำนักงานข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา, 2553	
4.3 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย	✓	✓	✓	✓	
4.4 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม	✓	✓		✓	
4.5 การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษา ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	✓	✓		✓	
4.6 สามารถสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม			✓		
<b>5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู</b>					
5.1 ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ		✓			
5.2 วินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ		✓			
5.3 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม		✓	✓		
5.4 การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี		✓	✓		

จากตาราง 3 สรุปได้ว่า สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 5 สมรรถนะย่อย ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

### สมรรถนะที่ 2 สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, น. 18-21) โดยสถาบันพัฒนาครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ได้กล่าวถึง สมรรถนะประจำสายงานว่าประกอบด้วยสมรรถนะ 4 ด้าน ดังนี้

#### ด้านที่ 1 การจัดการเรียนรู้

##### 1. ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร

- 1.1 การดำเนินการสร้าง หรือพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น
- 1.2 การนำหลักสูตรสถานศึกษาหรือหลักสูตรท้องถิ่นไปใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์
- 1.3 การนำผลการประเมินการจัดการเรียนรู้มาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร



2. ความสามารถในการเนื้อหาสาระที่สอน
  3. ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
    - 3.1 การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีระบบ โดยมีองค์ประกอบที่สอดคล้องกัน
    - 3.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริง เพื่อให้ผู้เรียนคิดเป็นทำเป็นและแก้ปัญหาได้
    - 3.3 การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความสามารถและความสนใจ
    - 3.4 การใช้สื่อการเรียนรู้ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย
  4. ความสามารถในการใช้และพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้
    - 4.1 การเลือกใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้
    - 4.2 การออกแบบและการสร้างนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้
    - 4.3 การหาประสิทธิภาพและพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้
  5. ความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้
    - 5.1 การประเมินการเรียนรู้ตามสภาพจริง
    - 5.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้
    - 5.3 การนำผลการประเมินใช้ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้
- ด้านที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน
1. ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม
    - 1.1 การจัดกิจกรรมได้หลากหลาย เหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน
    - 1.2 การจัดหรือสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ได้สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้
  2. ความสามารถในการพัฒนาทักษะชีวิตสุขภาพกายและสุขภาพจิต
    - 2.1 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนดูแลตนเองด้านสุขภาพกายเพื่อการดำรงชีวิตที่ดี
    - 2.2 การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้พัฒนาสุขภาพจิตเพื่อการดำรงชีวิตที่ดี
  3. ความสามารถในการปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย
    - 3.1 การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
    - 3.2 การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการปฏิบัติกิจกรรมของกลุ่ม

4. ความสามารถในการปลูกฝังความไทย โดยการจัดกิจกรรมให้นักเรียนเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมไทย ค่านิยมและเอกลักษณ์ของชาติ และส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตาม

5. ความสามารถในการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างบุคคล และปัญหาเพื่อหาทางช่วยเหลือผู้เรียน

#### ด้านที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน

1. ความสามารถในการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ โดยจัดกิจกรรมให้นักเรียนปฏิบัติงานร่วมกัน สนับสนุนให้นักเรียนแสดงความคิดเห็น

2. ความสามารถในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียนเป็นรายบุคคล และนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์

3. ความสามารถในการกำกับดูแลชั้นเรียน จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกติกา ข้อตกลงสำหรับใช้ร่วมกันในชั้นเรียน

#### ด้านที่ 4 การวิเคราะห์และสังเคราะห์การวิจัย

1. ความสามารถในการวิเคราะห์

2. ความสามารถในการสังเคราะห์

3. ความสามารถในการเขียนเอกสารทางวิชาการ

4. ความสามารถในการวิจัย

#### ด้านที่ 5 การสร้างความร่วมมือกับชุมชน

1. ความสามารถในการนำชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา

2. ความสามารถในการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน และร่วมมือกับชุมชนในการป้องกันและแก้ปัญหาเกี่ยวกับเยาวชน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น. 31-38) กล่าวว่า สมรรถนะหลักประกอบด้วยสมรรถนะย่อย ดังนี้

สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการออกแบบการเรียนรู้ อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยี และการวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

ตัวบ่งชี้ 1.1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร

ตัวบ่งชี้ 1.2 ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ 1.3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตัวบ่งชี้ 1.4 การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการ การเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ 1.5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

ตัวบ่งชี้ 2.1 การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ 2.2 การพัฒนาทักษะชีวิต และสุขภาพกายและสุขภาพจิตผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ 2.3 การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ 2.4 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน หรือประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้นหรือรายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ 3.1 การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ความสุขและ ความปลอดภัยของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ 3.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียนหรือประจำวิชา

ตัวบ่งชี้ 3.3 กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา

สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis and Synthesis and Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจแยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

ตัวบ่งชี้ 4.1 การวิเคราะห์

ตัวบ่งชี้ 4.2 การสังเคราะห์

ตัวบ่งชี้ 4.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ 4.4 การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง

ตัวบ่งชี้ 4.5 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน



สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องของสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

ตัวบ่งชี้ 5.1 วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู

ตัวบ่งชี้ 5.2 การสนทนาอย่างสร้างสรรค์

ตัวบ่งชี้ 5.3 การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง

สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้ (Relationship and Collaborative-Building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ 6.1 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ 6.2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อจัดการเรียนรู้

สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งพิจารณาจากสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละตำแหน่ง เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งนั้นแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่ และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย ดังนี้ (สภายุทธวิธีกระทรวงศึกษาธิการ, 2553, น. 79)

สมรรถนะที่ 1 การออกแบบการเรียนรู้ หมายถึง การมีความรู้ความเข้าใจเรื่อง การออกแบบการเรียนรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ การนำผลการออกแบบการเรียนรู้ ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ 1.1 ความรู้ความเข้าใจเรื่องการออกแบบการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ 1.2 ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ 1.3 การนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียน การสอน

สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ปลูกฝังการเป็นประชาธิปไตยความภูมิใจ ในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือให้นักเรียน

ตัวบ่งชี้ 2.1 การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ 2.2 การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิตให้ผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ 2.3 การปลูกฝังการเป็นประชาธิปไตย และภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน

สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง ความสามารถในการจัดบรรยากาศ การจัดการเรียนการสอน การจัดข้อมูลสารสนเทศ เอกสารประจำชั้นหรือประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนหรือประจำวิชาต่างๆ

ตัวบ่งชี้ 3.1 การจัดบรรยากาศการเรียนการสอน

ตัวบ่งชี้ 3.2 การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นหรือประจำวิชา

ตัวบ่งชี้ 3.3 การกำกับดูแลชั้นเรียนหรือประจำวิชา

สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย สามารถรวบรวมสิ่งต่างๆ จัดทำอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาองค์กร

ตัวบ่งชี้ 4.1 การวิเคราะห์

ตัวบ่งชี้ 4.2 การสังเคราะห์

ตัวบ่งชี้ 4.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

#### ตาราง 4 แสดงการสังเคราะห์สมรรถนะประจำสายงาน

สมรรถนะประจำสายงาน	นักการศึกษาและ หน่วยงานทางการศึกษา		
	กระทรวงศึกษาธิการ, 2551	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553	สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน, 2553
<b>1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้</b>			
1.1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร	✓	✓	
1.2 ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้	✓	✓	✓
1.3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	✓	✓	✓
1.4 การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	✓	✓	✓
1.5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	✓	✓	

## ตาราง 4 (ต่อ)

สมรรถนะประจำสายงาน	นักรการศึกษาและ หน่วยงานทางการศึกษา				
	กระทรวงศึกษาธิการ, 2551	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553	สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน, 2553		
<b>2. การพัฒนาผู้เรียน</b>					
2.1 การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน	✓	✓	✓		
2.2 การพัฒนาทักษะชีวิต และสุขภาพกายและสุขภาพจิตผู้เรียน	✓	✓	✓		
2.3 การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย ให้กับผู้เรียน	✓	✓	✓		
2.4 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	✓	✓			
<b>3. การบริหารจัดการชั้นเรียน</b>					
3.1 การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ความสุขและความปลอดภัย ของผู้เรียน	✓	✓	✓		
3.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา	✓	✓	✓		
3.3 กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา	✓	✓	✓		
<b>4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน</b>					
4.1 การวิเคราะห์	✓	✓	✓		
4.2 การสังเคราะห์	✓	✓	✓		
4.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	✓	✓	✓		
4.4 การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง		✓			
4.5 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน		✓			
4.6 ความสามารถในการเขียนเอกสารทางวิชาการ	✓				
<b>5. ภาวะผู้นำครู</b>					
5.1 วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับ ความเป็นครู		✓			
5.2 การสนทนาอย่างสร้างสรรค์		✓			
5.3 การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง		✓			



## ตาราง 4 (ต่อ)

สมรรถนะประจำสายงาน	นักรการศึกษาและ หน่วยงานทางการศึกษา			
	กระทรวงศึกษาธิการ, 2551	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553	สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน, 2553	
<b>6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้</b>				
6.1 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	✓	✓		
6.2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้		✓		
6.3 การร่วมมือกับชุมชนเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับเยาวชน	✓			

จากตาราง 4 สรุปได้ว่า สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 6 สมรรถนะย่อย ดังนี้ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

### สมรรถนะที่ 3 สมรรถนะเฉพาะ

สมรรถนะเฉพาะได้มาจากการสังเคราะห์คุณลักษณะของครูแนะแนวที่ดี ประกอบด้วย สมรรถนะย่อย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะ (Skill) และด้านคุณลักษณะ (Attribute)

#### 4. ทักษะของครูในศตวรรษที่ 21

ภาสกร เรืองรอง, และคณะ (2557, น. 199-200) กล่าวว่า ครูต้องพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1. Content ครูต้องมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี หากไม่รู้จริงในเรื่องที่สอนแล้ว ก็ยากที่นักเรียนจะมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาเหล่านั้นๆ

2. Computer (ICT) Integration ครูต้องมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอนเนื่องจากกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้เทคโนโลยีจะช่วยกระตุ้นความสนใจให้กับนักเรียน และหากออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยส่งเสริมความรู้และทักษะที่ต้องการได้เป็นอย่างดี

3. Constructionist ครูผู้สอนต้องเข้าใจแนวคิดที่ว่าผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตัวเอง โดยเชื่อมโยงความรู้เดิมที่มีอยู่ภายในเข้ากับการได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ดังนั้นครูจึงควรนำแนวคิดนี้ไปพัฒนาวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนเกิดความรู้ที่คงทนและเกิดทักษะที่ต้องการ

4. Connectivity ครูต้องสามารถจัดกิจกรรมให้เชื่อมโยงระหว่างผู้เรียนด้วยกัน ผู้เรียนกับครู ครูภายในสถานศึกษาเดียวกันหรือต่างสถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษา และสถานศึกษากับชุมชน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ ให้นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติอันจะก่อให้เกิดประสบการณ์ตรงกับนักเรียน

5. Collaboration ครูมีบทบาทในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะการเรียนรู้แบบร่วมมือระหว่างนักเรียนกับครู และนักเรียนกับนักเรียนด้วยกัน เพื่อฝึกทักษะการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ด้วยตนเอง และทักษะสำคัญอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

6. Communication ครูต้องมีทักษะการสื่อสารทั้งการบรรยาย การยกตัวอย่าง การเลือกใช้สื่อ และการนำเสนอ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนได้อย่างเหมาะสม

7. Creativity ครูต้องออกแบบสร้างสรรคกิจกรรมการเรียนรู้ จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียนมากกว่าการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้หน้าห้องเพียงอย่างเดียว

8. Caring ครูต้องมีเมตตาจิตต่อนักเรียน ต้องแสดงออกถึงความรัก ความห่วงใยอย่างจริงใจต่อนักเรียนเพื่อให้นักเรียนเกิดความเชื่อใจ ส่งผลให้เกิดสภาพการเรียนรู้ที่ต้นแบบผ่อนคลาย ซึ่งเป็นสภาพที่นักเรียนจะเรียนรู้ได้ดีที่สุด

สุรพรทิพย์ ธนภัทรโชติวัต (2557, น. 122-123) กล่าวว่า คุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 มีทักษะ ดังนี้ 1) การคำนวณ 2) การวัดผลที่หลากหลาย 3) การพัฒนาหลักสูตร จัดทำแผนการสอน กิจกรรม และการประเมินผล ที่สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างผู้เรียน 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการ 5) การใช้ภาษาหรือการสื่อสาร 6) เป็นผู้เลือกใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมเป็นผู้รอบรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทันสมัยทันเหตุการณ์ 7) มีความคิด และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 8) มีความสามารถในการบริหารจัดการ

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, และเพียวร์ ยินดีสุข (2558, น. 11-12) การพัฒนาครูไทยในศตวรรษที่ 21 ก็ต้องเป็นการพัฒนาให้ครูไทยมีทักษะ 7C ของครูมืออาชีพควบคู่ไปกับการเป็นครูผู้มีจิตวิญญาณครู มีคุณธรรมและจรรยาบรรณครู หรือรวมเรียกว่า ความเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม หรือ

เป็น Ethics Character และทักษะสำคัญอย่างยิ่งสำหรับครูยุคใหม่ เพื่อสร้างเด็กยุคใหม่อันเป็นยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ คือครูต้องเป็นผู้มีสมรรถนะด้านคอมพิวเตอร์ หรือเป็น Electronics person

นพพร ชลารักษ์ (2558, น. 71) กล่าวว่า ครูต้องปรับบทบาทเป็นครูในศตวรรษที่ 21 โดยการไม่ตั้งตนเป็น “ผู้รู้” แต่เป็น “ผู้เรียนรู้” เรียนไปพร้อมกับผู้เรียน ปรับกระบวนการเรียนการสอน เป็น “สอนน้อย เรียนมาก” เรียนรู้จากการปฏิบัติ เรียนรู้จากชีวิตจริง เรียนรู้จากความซับซ้อนและไม่ชัดเจนของโลกและสังคม รวมไปถึงสร้างความรู้ขึ้นใช้เองและส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างความรู้ขึ้นใช้เองเช่นกัน ครูต้องพัฒนาและปรับเปลี่ยนบทบาทเป็น “โค้ช” และการออกแบบ การเรียนรู้เพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

สุคนธ์ สินธพานนท์ (2558, น. 25-26) ได้สรุปคุณลักษณะสำคัญของครูไทยในศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้ 1) มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ คิดสร้างสรรค์ เพื่อเป็นพื้นฐานสำคัญในการฝึกทักษะการคิดและทักษะการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ตลอดทั้งจำแนกวิเคราะห์จำแนกผู้เรียนเป็นรายบุคคล 2) มีความรู้ความเข้าใจเทคโนโลยีใหม่ๆ สามารถชี้แนะข้อดีข้อเสียของเทคโนโลยี แก่ผู้เรียนและวิธีสืบค้นข้อมูลต่างๆ อย่างถูกวิธี และเลือกรับข้อมูลอย่างถูกต้อง 3) มีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรระดับสากล หลักสูตรระดับชาติ หลักสูตรท้องถิ่น โดยบูรณาการเข้ามาเป็นหลักสูตรสถานศึกษาอย่างเหมาะสมกลมกลืน 5) มีทุกทักษะในการจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีสอน รูปแบบการสอน กระบวนการ และ เทคนิคการสอนที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะสำคัญศตวรรษที่ 21 6) มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม 7) มีการทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 8) มีคุณลักษณะของผู้นำร่วมพัฒนาคุณภาพการศึกษากับผู้บริหารในชุมชนท้องถิ่น องค์กรต่างๆ และสังคมระดับชาติ และ 9) มีความสามารถในการวัดและประเมินผลผู้เรียนได้ตามหลักการของการวัดผลประเมินผล

ธราญา จิตรชญาวนิช (2560, น. 149) กล่าวว่า ครูที่ดีในศตวรรษที่ 21 ควรมีลักษณะสำคัญ ดังต่อไปนี้ 1) เป็นผู้มีความรอบรู้ในศาสตร์ต่างๆ รวมทั้งมีความสามารถในการบูรณาการความรู้ได้ 2) มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้โดยสามารถใช้เทคนิคและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย 3) มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และคิดอย่างมีวิจารณญาณ เพื่อนำไปใช้พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะกระบวนการคิด 4) มีความสามารถในการวิจัยพัฒนาและสร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนและแก้ปัญหาต่างๆ 5) มีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรต่างๆ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาและผู้เรียน 6) มีความสามารถในการวัดประเมินผลผู้เรียนได้ถูกต้องตามหลักวิชาการ 7) มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี



เพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ และ 8) มีความสามารถทางด้านภาษาโดยเฉพาะภาษาอังกฤษเพราะเป็นภาษาสากลที่ใช้ในการแสวงหาความรู้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2556, น. 32-33) กล่าวว่า บทบาทสำคัญของครูในศตวรรษที่ 21 มี 5 ประการ ดังนี้ 1) ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยี (emphasis on technology) เนื่องจากการสอนในศตวรรษที่ 21 ต้องเข้าใจถึงวิธีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ครูต้องสอนนักเรียนโดยใช้คอมพิวเตอร์ การวิจัยทางอินเทอร์เน็ต การเปิดโลกกว้างเพื่อแสวงหาข้อมูลใหม่ๆ มาพัฒนาวิธีการสอนแบบเก่า 2) ครูในศตวรรษที่ 21 จะต้องเป็นนักวิจัยที่เด่นล้ำหน้าในเรื่องวิธีการเรียนรู้ของนักเรียน การนำผลการวิจัยสู่ห้องเรียน เข้าใจความแตกต่างระหว่างสไตล์การเรียนรู้รูปแบบต่างๆ และสามารถกำหนดสไตล์การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับนักเรียนของตนเอง และ 4) เป็นพี่เลี้ยง (as mentors) ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน โดยเฉพาะในสังคมปัจจุบันที่มีปัญหาต่างๆ มากมาย ทั้งความรุนแรง ยาเสพติด และอันตรายอื่นๆ ครูในศตวรรษที่ 21 นอกจากหน้าที่การสอนแล้ว ยังจะต้องคอยเป็นพี่เลี้ยงแนะแนวทางชีวิตให้กับนักเรียนในด้านต่างๆ ด้วย

วิริยะ ฤาชัยพาณิชย์ (2558, น. 40-43) กล่าวว่า ทักษะในศตวรรษที่ 21 เป็นส่วนหนึ่งในการกระตุ้นการปฏิรูปการศึกษาทั่วโลก เพราะการสอนแบบเดิม ผู้เรียนอาจได้ความรู้ แต่ขาดทักษะซึ่งคนในศตวรรษที่ 21 ต้องมีทักษะ ดังนี้

1. ทักษะการเรียนรู้ (learning skill) สังคมในปัจจุบันและในอนาคต เป็นสังคมที่เต็มไปด้วยข้อมูล ข่าวสารยุคใหม่ ต้องแยกแยะข้อมูลที่มากมายเหล่านี้ว่าเรื่องใดคือเรื่องจริง มีความน่าเชื่อถือเพียงใด และความรู้ต่างๆ ก็หาได้ง่ายมากในโลกออนไลน์ การค้นคว้าค้นคว้าที่ตัวเองจะเรียนรู้เรื่องราวใหม่ๆ การรู้จักแยกแยะข้อมูล รวบรวมข้อมูลและใช้ประโยชน์ รวมทั้งการใช้เครื่องมือสมัยใหม่ เทคโนโลยี และแอปพลิเคชันต่างๆ อย่างฉลาด จึงเป็นเรื่องที่จำเป็น

2. ทักษะการคิด (Thinking skill) ความคิด 2 แบบที่จำเป็นมาก คือ 1) การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการคิดแก้ไขปัญหา 2) การคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรม

3. ทักษะการทำงาน (working skills) ทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 3 เรื่อง ได้แก่ 1) ทักษะการสื่อสาร (communication skills) 2) ทักษะการทำงานเป็นทีม (collaboration skills) 3) ทักษะการใช้เทคโนโลยี (digital skill)

4. ทักษะชีวิต (life skills) คือ การมีแรงบันดาลใจ มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ รวมทั้งเข้าใจผู้อื่น และอยู่อย่างมีความสุขในสังคม

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2560, น. 184-187) กล่าวว่า บทบาทของครูในศตวรรษที่ 21 มี 4 ประการ ดังนี้

1. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change agent) เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวของผู้เรียนให้สอดคล้องกับโลกในศตวรรษที่ 21 บทบาทของครูในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มี 5 ประการ คือ

1.1 การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนอัตลักษณ์ (Identity) คนไทยจากเดิมแต่ละคนมีสถานะเป็นแค่เพียงพลเมืองไทย (Thai-Thai) สู่วุฒิกายคนไทยที่เป็นส่วนหนึ่งของพลเมืองโลก (Global-Thai) มีจิตสำนึกสาธารณะต่อส่วนรวม และเป็นส่วนหนึ่งในระบบประชาธิปไตย

1.2 การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนจุดเน้น (Reorientation) จากการเน้นการสร้างคนเพื่อป้องกันการเติบโตทางเศรษฐกิจ (People for Growth) เพื่อตอบโจทย์สังคมอุตสาหกรรมเพียงอย่างเดียวไปสู่การเน้นการสร้างการเติบโตเพื่อรองรับการสร้างและปลดปล่อยศักยภาพของผู้คนในสังคม (Growth for People) เพื่อตอบโจทย์สังคมองค์ความรู้และการพัฒนาคนให้สามารถผลิตนวัตกรรมใหม่ในสังคม

1.3 การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm) จากความพยายามเอาชนะธรรมชาติ (Controlling Nature) มาเป็นการอยู่ร่วมกับธรรมชาติ (Living with Nature) การตระหนักถึงปัญหาทรัพยากรธรรมชาติเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

1.4 การเป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม จากการผลิตคนให้มุ่งเอาชนะผู้อื่น (Competition-Driven) ผ่านระบบการศึกษาแบบแพ้คัดออก มาเป็นการเรียนรู้และการทำงานร่วมกับคนอื่นในลักษณะเกื้อกูลแบ่งปัน (Collaborative-Culture) รวมถึงการปรับตัวและการอยู่ร่วมกันในสังคมผู้สูงอายุ

1.5 การเป็นผู้นำในการสร้างคนรุ่นใหม่ให้มีความภูมิใจในความเป็นชาติ (Dignity of Nation) ท่ามกลางความเป็นพหุสังคมและพหุวัฒนธรรม ให้คนไทยมีความเข้าใจในประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมของชาติไทย มีจิตสำนึกและตระหนักในคุณค่าของความเป็นไทย ก่อเกิดเป็นความรักความภูมิใจ และทำประโยชน์เพื่อประเทศชาติอย่างแท้จริง

2. การเป็นผู้อำนวยการความสะดว (Coach) ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งในระดับมัธยมศึกษา เป็นช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อ ครูจึงมีบทบาทสำคัญมากในการยึดหยุ่นต่อความคิดของผู้เรียน อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้แบบสหวิชาชีพเข้าใจต่อความคิด วัฒนธรรม ประเพณี ที่แตกต่างโดยไม่ลืมนึกความเป็นไทย สามารถใช้ชีวิตอย่างเป็นสุขและพอเพียงได้

3. การใช้ Mobile-Learning เป็นส่วนหนึ่งในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งการเรียนรู้ผ่านโทรศัพท์เคลื่อนที่นอกจากครูจะมีบทบาทในการเป็นผู้อำนวยความสะดวกแล้ว ครูควรมีบทบาทในการเป็นเพื่อนร่วมการเรียนรู้ของผู้เรียน เรียนรู้ไปพร้อมกับผู้เรียน เพราะการเรียนรู้ในโลกปัจจุบัน ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านโซเชียลมีเดีย (social media) และความรู้ที่ผู้เรียนพบจะเป็นข้อมูลที่หลากหลายจำนวนมากที่เชื่อถือได้และเชื่อถือไม่ได้ ดังนั้น บทบาทของครูในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การเรียนรู้ไปพร้อมกับผู้เรียนผ่าน Mobile-learning พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการเสพและรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ

4. การปรับตัวของครูให้ทันสมัยต่อโลกในศตวรรษที่ 21 ทั้งด้านของความรู้ที่ใช้ในการสอน โดยครูต้องติดตามข่าวสารที่ทันสมัยต่อความเปลี่ยนแปลงของโลกที่เปลี่ยนไปไม่เฉพาะเพียงแต่เนื้อหาวิชาที่ตนรับผิดชอบสอนเท่านั้น หากแต่ครูจะต้องรู้กว้าง รู้จริงในศาสตร์ต่างๆ ที่อยู่รอบตนเอง ทั้งในศาสตร์ของความรู้วิชาการและศาสตร์การดำรงชีวิตอยู่ในโลกศตวรรษที่ 21 รวมถึงเทคนิคการสอนที่ทันสมัยเหมาะสมกับผู้เรียนเจนเนอเรชันแอลฟา เพื่อกระตุ้นการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ได้ด้วยตัวเองแทนการท่องจำคำบอกเล่าของครูเพื่อนำไปใช้สอบ

วิภาวรรณ พินลา, และวิภาดา พินลา (2561, น. 16) ได้กล่าวถึง ทักษะของคนในยุคศตวรรษที่ 21 ว่าทุกคนต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต คือ การเรียนรู้ 3Rs x 8Cs ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้ 3Rs ได้แก่ ทักษะการอ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น 8Cs ได้แก่

1. ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา
2. ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม
3. ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ
4. ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม
5. ทักษะด้านการสื่อสาร 2-3 ภาษา สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ
6. ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
7. ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้
8. ทักษะการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ทักษะการเรียนรู้ และภาวะผู้นำ

จากการศึกษาทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์ได้ดังนี้



ตาราง 5 แสดงการวิเคราะห์และสังเคราะห์ทักษะของครูในศตวรรษที่ 21

ทักษะของครูในศตวรรษที่ 21	นักการศึกษา										
	วิโรจน์ สารรัตน์, 2556	ภาสกร เรืองรอง, และ คณະ, 2557	สุรพรทิพย์ ธนภัทรโชติวัฒน์, 2557	พิงพจน์ เดชะคุป, 2558	นภาพร ชลาวัณย์, 2558	สุนันท์ สินพานนท์, 2558	วิริยะ ฤชชัยพาณิชย์, 2558	ธราญา จิตรขุมภาวณิช, 2560	ไพฑูรย์สินดารัตน์, 2560	วิภาวรรณ พิณลา, และ วิภาดา พิณลา, 2561	ความถี่
1. ทักษะการเป็น “โค้ช”					✓				✓		2
2. ทักษะการสื่อสาร					✓						2
3. ทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21	✓		✓			✓					4
4. ทักษะการคำนวณ			✓								1
5. ทักษะการบริหารจัดการ			✓								1
6. ทักษะ 8Cs										✓	1
6.1 ทักษะการคิด				✓		✓	✓	✓		✓	5
6.2 ทักษะด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม				✓		✓				✓	3
6.3 ทักษะการทำงานเป็นทีม				✓			✓			✓	3
6.4 ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม				✓						✓	2

ตาราง 5 (ต่อ)

ทักษะของครูในศตวรรษที่ 21	นักการศึกษา										
	วิโรจน์ สारรัตน์, 2556	ภาคกร เรืองรอง, และ คณະ, 2557	สุรพรทิพย์ ธนภัทรโชติวัต, 2557	พิมพ์พันธ์ เดชะคุป, 2558	นภาพร ชลาภักษ์, 2558	สุดันต์ สินธพานนท์, 2558	วิริยะ ฤกษ์พณิชย์, 2558	ธราญา จิตรชญาวัฒน์, 2560	ไพฑูรย์ สินดารัตน์, 2560	วิภาวรรณ พินลา, และ วิภาดา พินลา, 2561	ความถี่
6.5 ทักษะการสื่อสาร		✓	✓	✓			✓			✓	5
6.6 ทักษะในการใช้เทคโนโลยี	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	9
6.7 ทักษะอาชีพ				✓						✓	2
6.8 ทักษะการเปลี่ยนแปลง										✓	1
7. ทักษะการทำวิจัย	✓					✓		✓			3
8. ทักษะการพัฒนาหลักสูตร								✓			1
9. ทักษะการวัดผลและประเมินผล			✓					✓			2
10. ทักษะการเป็นพี่เลี้ยง	✓										1
11. ทักษะการเรียนรู้							✓			✓	2
12. ทักษะชีวิต							✓				1
13. ทักษะการเป็นผู้นำ			✓			✓		✓	✓	✓	4

จากตาราง 5 สามารถสรุปทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาว่าต้องมีความคิดเห็นสอดคล้องตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป จึงจะถือว่าเป็นทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ดังนี้ 1) ทักษะการคิด 2) ทักษะการสื่อสาร และ 3) ทักษะการใช้เทคโนโลยี

## 5. วิธีการพัฒนาสมรรถนะ

พดิน แดงจวง (2551, น. 41-50) ได้กล่าวถึง วิธีการพัฒนาสมรรถนะ ดังนี้

1. การฝึกอบรม เป็นการพัฒนาบุคคลแต่ละบุคคล และการช่วยให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ ความมั่นใจในการดำเนินชีวิตและการทำงาน

2. การศึกษาดูงาน เป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่ใช้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ได้แนวทาง ประสบการณ์ตรงจากการสังเกต พูดคุยกับผู้ปฏิบัติงานของสถานที่ที่ประสบความสำเร็จสูงกว่า ที่องค์กรใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐาน

3. การสร้างผลงานทางวิชาการ มีแนวคิด เพื่อส่งเสริมให้ครูผู้สอนคิดค้นนวัตกรรม ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาหรือแก้ปัญหากระบวนการเรียนการสอนเพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

4. การนิเทศติดตามผล เพื่อช่วยปรับปรุง แก้ไข พัฒนาคุณภาพการจัดการกระบวนการเรียนรู้

5. การศึกษาต่อเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถเชิงวิชาการเพิ่มขึ้น

วณิช นรินทร์วานนท์ (2552, น. 164) ได้พัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ สุขศึกษา ซึ่งมีวิธีการพัฒนาสมรรถนะครู ดังนี้ 1) การฝึกอบรม (Training) 2) การใช้พี่เลี้ยง (Coaching) 3) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning)

สุจิตรา ธนานันท์ (2552, น. 21-31) ได้กล่าวถึง แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4 แนวทาง ดังนี้

1. การฝึกอบรม (Training) หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะของบุคคลเพื่อที่จะปรับปรุงเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะ (Skill) ทักษะคติ (Attitude) และพฤติกรรม (Behavior) อันเหมาะสมจนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. การศึกษา (Education) หมายถึง กิจกรรมที่มีความมุ่งหมายในการเสริมสร้างความรู้ ความชำนาญ ค่านิยมทางศีลธรรม และความเข้าใจที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ สามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ เช่น การศึกษาต่อ หรือการศึกษาดูงาน

3. การพัฒนา (Development) หมายถึง การพัฒนาคนเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้ดีขึ้นในเรื่องดังต่อไปนี้

### 3.1 ความสามารถ และสมรรถภาพในการดำเนินชีวิต



3.2 ความมีอิสระ และเสรีภาพในการตัดสินใจ

3.3 ความเมตตากรุณาซึ่งกันและกัน

4. การเรียนรู้ (Learning) หมายถึง กระบวนการได้มาซึ่งความรู้โดยผ่านประสบการณ์ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลอย่างถาวร

พลตรี สังข์ศรี (2556, น. 80-87) ได้พัฒนาสมรรถนะหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค ซึ่งมีวิธีการพัฒนาสมรรถนะ 7 วิธี ได้แก่

1. การศึกษาต่อ (Continuing Education) หมายถึง การพัฒนาบุคลากรโดยการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับความรู้เพิ่มเติมจากสถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ จะทำให้นักบุคลากรได้รับความรู้อย่างต่อเนื่องมีความคิดไม่หยุดอยู่กับที่ ซึ่งเป็นการเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้นเพื่อที่จะนำความรู้ประสบการณ์มาพัฒนางานให้เกิดความก้าวหน้า ทันกับโลกที่เกิดการเปลี่ยนแปลงแข่งขันกันอยู่ตลอดเวลา

2. การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work shop) หมายถึง รูปแบบของการฝึกอบรมที่ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ทั้งทางด้านทฤษฎีและปฏิบัติ ผู้เข้าร่วมประชุมได้ลงมือปฏิบัติงานแก้ปัญหา ซึ่งจะทำให้ได้ผลงานหรือคำตอบต่อปัญหา รวมทั้งทำให้สมาชิกมีโอกาสแก้ปัญหาพร้อมกันวางแผนร่วมกันว่าจะทำอะไร เชิญใครมาเป็นวิทยากร ผู้แนะนำฝึกสอน บรรยายหลักการ วิธีการและเป็นพี่เลี้ยงในการฝึกปฏิบัติ

3. การสัมมนา (Seminar) หมายถึง รูปแบบของการพัฒนาบุคลากรวิธีการหนึ่ง ที่ให้ผู้เข้าร่วมสัมมนามีโอกาสได้เสนอความคิดเห็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้จากข้อเท็จจริงที่เชื่อถือได้ ด้วยการรวบรวมความคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมสัมมนาด้วยตนเองรวมทั้งข้อเสนอแนะต่างๆ จากผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งจะทำให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาเกิดความตื่นตัวทางด้านความคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณและช่วยกันแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล

4. การฝึกอบรม (Training) หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคลากรที่พัฒนาขึ้นอย่างเป็นระบบให้กับผู้ที่เข้ารับการอบรม เพื่อให้มีความรู้ ทักษะและเจตคติที่ถูกต้อง เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากร สามารถปฏิบัติงานในปัจจุบันได้ดีขึ้น นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร

5. การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Study Tour) หมายถึง การพัฒนาบุคลากรให้เกิดความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในงานที่รับผิดชอบ และอาจทำให้เกิดแรงผลักดันในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นจากประสบการณ์ตรง การศึกษาดูงานแต่ละครั้ง องค์กรควรมีการวางแผนล่วงหน้า มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและให้บุคลากรเขียนรายงานสรุปการไป

ศึกษาดูงานเพื่อเป็นข้อมูลประเมินผลสำเร็จ และประกอบการพิจารณาการศึกษาดูงานขององค์กร ในอนาคต

6. การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Learning) หมายถึง การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เช่น การศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ วิทยุ โทรทัศน์ การศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย แผนงานและโครงการของหน่วยงาน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

7. การจัดการความรู้ (Knowledge Management) หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบและจัดเก็บในลักษณะของแหล่งข้อมูลที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้โดยอาศัยช่องทางต่างๆ ที่องค์กรจัดเตรียมไว้ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เมธีศิน สมอุมจารย์ (2556, น. 100) ได้สังเคราะห์แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะครูช่างอุตสาหกรรม ดังนี้

1. การศึกษาต่อ (Continuing Education) หมายถึง การพัฒนาครูโดยการสนับสนุนให้ได้รับความรู้เพิ่มเติมจากสถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ เป็นการเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขวางขึ้น เพื่อที่จะความรู้และประสบการณ์มาพัฒนาการให้เกิดความก้าวหน้า

2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) หมายถึง การแสวงหาความรู้ด้วยตนเองด้วยวิธีการต่างๆ ขึ้นอยู่กับเวลา โอกาสและความสนใจของแต่ละบุคคล

3. การฝึกอบรม (Training) หมายถึง การพัฒนาครูช่างอุตสาหกรรม ที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบให้กับผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้มีความรู้ ทักษะและทัศนคติที่ถูกต้อง

4. การสัมมนา (Seminar) หมายถึง การพัฒนาครูช่างอุตสาหกรรม ที่ให้ผู้เข้าร่วมสัมมนามีโอกาสได้เสนอความคิดเห็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้จากข้อเท็จจริงที่เชื่อถือได้ ด้วยการรวบรวมความคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมสัมมนาด้วยตนเอง รวมทั้งข้อเสนอแนะต่างๆ จากผู้ทรงคุณวุฒิ

5. การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work shop) หมายถึง การพัฒนาครูคล้อยกับการประชุมสัมมนา เพียงแต่เปลี่ยนจากสัมมนามาเป็นประชุมเชิงปฏิบัติการแทน โดยครูรวมกลุ่มกันปรึกษาหารือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และร่วมกันทำกิจกรรมโดยมีวิทยากรเป็นพี่เลี้ยงในการฝึกปฏิบัติ ข้อสำคัญผู้เข้าร่วมกิจกรรมนี้แต่ละคนต้องร่วมปฏิบัติอย่างจริงจัง มีทักษะหลายๆ ด้าน และเมื่อผ่านการประชุมเชิงปฏิบัติการแล้ว ก็ต้องฝึกปฏิบัติตนเองอย่างต่อเนื่อง

6. การจัดการความรู้ (Knowledge Management) หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบและจัดเก็บในลักษณะของแหล่งข้อมูลที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้โดยอาศัยช่องทางต่างๆ ที่องค์กรจัดเตรียมไว้เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Study tour) หมายถึง การพัฒนาครูช่างอุตสาหกรรมให้เกิดความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในงานที่รับผิดชอบและอาจทำให้เกิดแรงผลักดันในปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นจากประสบการณ์ตรง ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สุรพงษ์ แสงสีมูข (2556, น. 137-138) ได้พัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า วิธีการพัฒนาสมรรถนะของครูมีดังนี้ 1) การสอนโดยพี่เลี้ยง 2) การฝึกอบรมและงาน 3) การฝึกปฏิบัติงาน 4) การปฏิบัติจริงในโรงเรียน

สฎายุ ธีระวณิชตระกูล (2556, น. 102-103) ได้กล่าวถึง แนวทางในการพัฒนาครู ดังนี้ 1) การนิเทศ เป็นการดำเนินการโดยผู้ที่มีประสบการณ์ในการใช้วิธีการ และมีกระบวนการต่างๆ ในการให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก กำกับ ดูแลเพื่อให้ครูสามารถพัฒนาความสามารถ ทักษะความรู้ได้ตามเป้าหมายขององค์กร 2) การเป็นพี่เลี้ยง เป็นวิธีการดำเนินการร่วมกัน ของผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าให้ความช่วยเหลือผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ให้ได้รับการพัฒนาทั้งในเรื่องวิชาชีพและด้านการดำเนินชีวิต เพื่อให้พัฒนาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน 3) การอบรม เป็นวิธีการให้ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน โดยมีหลักสูตรและวิธีการในการดำเนินการเฉพาะ ให้ได้มาตรฐานตามเป้าหมายที่วางไว้ 4) การชี้แนะ เป็นวิธีการดำเนินการพัฒนาสมรรถภาพ การทำงานของครู โดยเน้นการทำงานที่เป็นไปตามเป้าหมายของงานนั้นๆ หรือการช่วยให้ครูสามารถนำความรู้ ความเข้าใจและความสามารถที่มีอยู่ ให้ได้รับการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติที่ดีได้

เอกวิทย์ มั่งอะนะ (2558, น. 121) ได้สังเคราะห์แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ดังนี้

1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work shop) หมายถึง การให้ความรู้ (ซึ่งได้เลือกและเตรียมการไว้เป็นการล่วงหน้าไว้เป็นอย่างดีแล้ว) และการฝึกปฏิบัติควบคู่กัน แต่จุดเน้นที่สำคัญทำที่สุดแล้วจะอยู่ในความสามารถที่จะปฏิบัติเรื่องนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมที่จะนำไปปฏิบัติได้ในการปฏิบัติงานจริง

2. การสัมมนา (Seminar) หมายถึง การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกันระหว่างผู้เข้าร่วมสัมมนา ผลจากการสัมมนาจะช่วยสร้างความรู้ความเข้าใจที่ดี



สร้างความชัดเจนและถูกต้องแก่ผู้เข้าร่วมสัมมนา ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในเรื่องที่สัมมนากันนั้นๆ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Study) หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความสนใจ ความต้องการ และความถนัด มีเป้าหมาย รู้จักแสวงหาแหล่งทรัพยากรของการเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนซึ่งอาจขอความช่วยเหลือในด้านต่างๆ รวมทั้งเลือกวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตัวเอง

4. การประชุมปรึกษาหารือ (Discussion) หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาร่วมปรึกษาหารือกัน รวมทั้งมีการชี้แจง อภิปราย เสนอแนะและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันซึ่งจะเป็นไปโดยลำพัง หรือมีผู้อื่นร่วมฟังอยู่ด้วยก็ได้ ทั้งนี้เพื่อแสวงหาข้อตกลง หรือเพื่อการสื่อความ

5. การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) หมายถึง การพัฒนาบุคลากรให้เกิดความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในงานที่รับผิดชอบและอาจทำให้เกิดแรงผลักดันในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นจากประสบการณ์ตรง ซึ่งก็จะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6. การจัดการความรู้ (Knowledge Management) หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบและจัดเตรียมในลักษณะของแหล่งข้อมูลที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้โดยอาศัยช่องทางต่างๆ ที่องค์กรจัดเตรียมไว้เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด

พิระวัตร จันทกุล (2559, น. 69-82) ได้สังเคราะห์วิธีการในการพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นการเพิ่มพูนความรู้ของบุคลากร สามารถทำได้หลากหลายวิธี ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความพร้อมของทรัพยากร เวลา และการลงทุน แต่ทุกวิธีการควรดำเนินการเป็นระบบเป็นขั้นตอน เพื่อให้การฝึกอบรมบรรลุวัตถุประสงค์ บุคลากรเกิดความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และมีคุณลักษณะ (Attribute) โดยเริ่มจากการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม การพัฒนาหลักสูตร กำหนดรูปแบบวิธีการฝึกอบรม การเลือกรูปแบบวิธีการฝึกอบรม กำหนดเกณฑ์การประเมิน การดำเนินการฝึกอบรม และการประเมินผล

2. การสอนงาน (Coaching) หมายถึง วิธีการพัฒนาสมรรถภาพในการทำงานของบุคคลโดยเน้นไปที่การทำงานให้ได้ตามเป้าหมายนั้น ผู้สอนงานอาจเป็นผู้บังคับบัญชาเป็นผู้สอน

ให้กับผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือใครก็ตามที่ได้รับมอบหมายให้สอนงาน โดยผู้ที่สอนงานนั้น ต้องเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่ามาตรฐานในเรื่องเกี่ยวข้องกับการทำงานที่ปฏิบัติ อันจะส่งผลให้ผู้ถูกสอนงานได้รับการเพิ่มพูนศักยภาพการทำงานให้สูงขึ้น

3. การเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ (Expert) หมายถึง การไปพูดคุย ปรีกษาหารือกับผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อขอปรึกษาหารือหรือเรียนรู้จากผู้รู้ ผู้ปฏิบัติในด้านนั้นจริงๆ และต้องการ ได้รับภายในเวลาอันสั้น เช่น การขอความรู้ เทคนิค หรือประสบการณ์ในการปฏิบัติงานได้โดยตรง

4. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-study) หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ด้วยการที่ ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ตามความสนใจ และความถนัดโดยมีเป้าหมาย รู้จักแสวงหาแหล่ง ทรัพยากรของการเรียนรู้ เลือกรูปวิธีการเรียนรู้ ตลอดจนประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ด้วย ตนเอง (Assessing Needs) การกำหนดจุดหมาย (Setting goals) การกำหนดสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ (Specifying learning content) การวางแผนการเรียนรู้ และเลือกรูปวิธีการเรียนและสื่อการเรียน การสอน อุปกรณ์การสอน เทคนิคการสอน ทรัพยากรการเรียนรู้ที่ต้องใช้การกำหนดวิธี การตรวจสอบ ตนเองโดยกำหนดวิธีการรายงานบันทึกการสะท้อนตนเอง (Reflective techniques) การกำหนด ขอบเขตบทบาทของผู้ช่วยเหลือ การกำหนดวิธีการประเมินผลการเรียน

5. การฝึกปฏิบัติจริง (internship) หมายถึง การลงมือกระทำด้วยวิธีการหรือเทคนิคที่ หลากหลาย ทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติจริงควรผ่านการเรียนรู้ทางด้านทฤษฎีก่อนที่จะเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง เพื่อให้เกิดทักษะ (Skill) โดยในการปฏิบัติจริงควรมีผู้สอน ผู้แนะนำหรือพี่เลี้ยงกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด

6. การเรียนรู้จากพี่เลี้ยง (Mentoring) หมายถึง การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ มีความ สามารถเป็นที่ยอมรับ หรืออาจเป็นผู้บริหารในหน่วยงานมาเป็นพี่เลี้ยงเพื่อให้คำปรึกษาและแนะนำ ช่วยเหลือ เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพสูงขึ้น มีผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมี ประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ขั้นตอนกำหนดตัวพี่เลี้ยง การสำรวจข้อมูลบุคลากร ผู้เป็น พี่เลี้ยง การสร้าง ความเข้าใจ การปฏิบัติ การติดตามและประเมินผล

7. การดูงานนอกสถานที่ (Field trip) หมายถึง การเรียนรู้และแสวงหาประสบการณ์ โดยการไปแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในหน่วยงานที่มีลักษณะการทำงานที่คล้ายกันและภายนอกหน่วยงาน เป็นการดูผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) ที่เป็นของจริงมองเห็นและสัมผัสได้ อันจะ ทำให้เกิดมุมมองแนวคิดและประสบการณ์ที่คาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน หรือในหน้าที่การงานของแต่ละบุคคลได้

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครู ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นวิธีการ พัฒนาสมรรถนะ ดังนี้

ตาราง 6 แสดงการสังเคราะห์วิธีการพัฒนาสมรรถนะ

วิธีการพัฒนาสมรรถนะ	นักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา									ความถี่
	พศิน แดงจาง, 2551	วณิช นิรันตรายนนท์, 2552	สุจิตรา ธนวัฒน์, 2552	พลตรี สังข์ศิริ, 2556	เมธีศิน สมอุดมจารุย์, 2556	สุรพงษ์ แสงสีมุต, 2556	สมญาญ์ ภระวณิทรตระกูล, 2556	เอกวิทย์ มังอะนะ, 2558	พิระวัตร จันทร์กุล, 2559	
1. การฝึกอบรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
2. การเรียนรู้จากพี่เลี้ยง		✓				✓	✓	✓	✓	5
3. การสอนงาน การชี้แนะ							✓	✓	✓	3
4. การเรียนรู้ด้วยตนเอง		✓	✓	✓	✓				✓	6
5. การพัฒนาตนเอง			✓					✓		2
6. การศึกษาต่อ	✓		✓	✓	✓					4
7. การประชุมปรึกษาหารือ								✓		1
8. การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ				✓	✓			✓		3
9. การฝึกปฏิบัติจริง							✓			2
10. การสัมมนา				✓	✓			✓		3
11. การศึกษาดูงานนอกสถานที่	✓		✓	✓	✓			✓	✓	7
12. การจัดการความรู้				✓	✓			✓		3
13. การเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ									✓	2
14. การปฏิบัติจริง							✓		✓	2
15. การสร้างผลงานทางวิชาการ	✓									1
16. การนิเทศติดตามผล	✓							✓		2

จากตาราง 6 สามารถสรุปวิธีการพัฒนาสมรรถนะ โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาว่าต้องมีความคิดเห็นสอดคล้องตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป จึงจะถือว่าเป็นวิธีการที่สำคัญ ซึ่งสามารถสรุปได้ 7 วิธีการ ดังนี้ 1) การฝึกอบรม 2) การเรียนรู้จากพี่เลี้ยง 3) การสอนงาน การชี้แนะ 4) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 5) การศึกษาต่อ 6) การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ 7) การสัมมนา 8) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ และ 9) การจัดการความรู้ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้



## 1. การฝึกอบรม

พดิม แต่งจวง และคณะ (2551, น. 41-50; สุจิตรา ธานินทร์, 2552, น. 21-31; พลตรี สังข์ศรี, 2556, น. 80-87; เมธีสิน สมอุ่มจารย์, 2556, น. 100; สฎายุ ธีระวณิชตระกูล, 2556, น. 102-103; พีระวัตร จันทกุล, 2559, น. 69-82) ได้กล่าวถึงความหมายของการฝึกอบรมไว้สอดคล้องกัน ดังนี้ การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะ (Skill) ทศนคติ (Attitude) และพฤติกรรม (Behavior) ของบุคคลโดยมีหลักสูตรและวิธีการในการดำเนินการเฉพาะ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในปัจจุบันได้ดีขึ้น นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร

โสภณ ภูเกล้าฉนวน, และฐิติวรรณ สิ้นธุ์นอก (2557, น. 127) ได้แบ่งการฝึกอบรมตามลักษณะการจัดฝึกอบรมได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. การฝึกอบรมในรูปแบบ (Formal Training) เป็นการฝึกอบรมที่มีรูปแบบที่ชัดเจน มีชื่อหรือหลักสูตรอย่างแน่ชัด มีรายละเอียดเนื้อหาวิชาที่แน่นอน มีกำหนดการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ

2. การฝึกอบรมนอกรูปแบบ (Informal Training) เป็นการฝึกอบรมเพื่อสร้างความรู้ความชำนาญเฉพาะทางให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นรายบุคคลตามหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ เป็นการเฉพาะเจาะจง เนื้อหาความรู้ที่จะทำการฝึกอบรมสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา

โสภณ ภูเกล้าฉนวน, และฐิติวรรณ สิ้นธุ์นอก (2557, น. 127-133) ได้กล่าวถึงเทคนิคการฝึกอบรมไว้ 9 ประการ ดังนี้

1. การฝึกอบรมแบบบรรยาย (Lecture) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่ใช้กับผู้เรียนจำนวนมากที่สุด เป็นการเรียนรู้เชิงตั้งรับ (Passive Learning) โดยผู้สอนเป็นผู้ให้และผู้เรียนเป็นผู้รับ โดยมีสื่อประกอบการบรรยาย

2. การประชุมและการอภิปราย (Conference and Discussion) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่ผู้เข้าอบรมได้มีส่วนร่วมในการถ่ายทอดความรู้มากกว่าการบรรยาย แต่ใช้เวลาในการดำเนินการมากกว่า ผู้นำในการอภิปรายต้องมีความรู้ที่ลึกซึ้งจึงจะประสบความสำเร็จในการใช้เทคนิคนี้

3. การใช้กรณีศึกษา (Case Study) เหมาะสำหรับผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในระดับหนึ่งแล้ว เนื่องจากต้องมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อกรณีศึกษา โดยมักมักใช้กับการสัมมนาทางวิชาการ การพัฒนาผู้บริหาร เป็นต้น

4. การแสดงบทบาทสมมุติ (Role Play) เป็นการสมมุติตัวบุคคลเป็นตัวประกอบของปัญหาที่ใช้ในการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้าใจทั้งด้านหลักการและอารมณ์ มักใช้ประกอบการกรณีศึกษาเป็นส่วนใหญ่

5. การจำลองแบบ (Sitimulation) เป็นการจำลองสถานการณ์ให้เหมือนจริงเกือบทุกประการในขนาดที่ย่อส่วนลง ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี

6. การสาธิตและการแสดงตัวอย่าง (Demonstration) เป็นการแสดงให้เห็นว่ากระบวนการเรียนรู้ที่มีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างไร มักจะทำในสถานที่ปฏิบัติงานจริง

7. การฝึกทดลองการปฏิบัติงาน (Apprenticeship Training) เป็นการฝึกอบรมโดยวิธีมอบหมายงานให้ โดยมีครูฝึกเป็นพี่เลี้ยง กำหนดเวลาในการปฏิบัติงาน การประชุมตอบข้อซักถาม การสรุปความเห็นเพิ่มเติม เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง

8. การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน (On-the-Job Training) เป็นการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะที่ซับซ้อน ซึ่งจำเป็นต้องปฏิบัติงานพร้อมกับการฝึกฝนไปด้วย โดยมีผู้บังคับบัญชาเป็นครูฝึก

9. การฝึกอบรมแบบตัวต่อตัว (Under Study) เป็นการฝึกอบรมสำหรับตำแหน่งระดับบริหาร ที่ผู้สอนมุ่งให้ผู้เรียนสามารถปฏิบัติงานแทนตำแหน่งตนได้

#### ขั้นตอนการฝึกอบรม

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2556, น. 71-72) กล่าวว่า การดำเนินการฝึกอบรมจะบรรลุผลสำเร็จนั้นต้องเป็นไปตามขั้นตอน ดังนี้

1. หาความต้องการในการฝึกอบรม เป็นการศึกษาวงศ์หน่วยงานใดต้องการฝึกอบรมใครบ้าง หลักสูตรอะไร เมื่อใด มีเป้าหมายอย่างไร หรือทำการสำรวจการปฏิบัติที่ก่อให้เกิดปัญหาในองค์การเพื่อจัดฝึกอบรมแก้ไขปัญหที่เกิดจากการปฏิบัติดังกล่าว

2. การวางโครงการฝึกอบรม หมายถึง การกำหนดหลักสูตร วางแผนงาน ขั้นตอนวิธีการปฏิบัติในการฝึกอบรม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการฝึกอบรม

3. การเสนอโครงการเพื่อขอความเห็นชอบ เพื่อขอความเห็นชอบจากผู้มีอำนาจเมื่อโครงการได้รับความเห็นชอบแล้ว ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบก็ดำเนินโครงการตามที่วางไว้ต่อไป

4. การดำเนินการฝึกอบรม ในการดำเนินการตามโครงการฝึกอบรมให้สำเร็จผลนั้น ผู้รับผิดชอบโครงการจะมีขั้นตอนดำเนินการเป็น 3 ระยะ ดังนี้ 1) ระยะก่อนการจัดฝึกอบรมจะเป็นการกำหนดการฝึกอบรม รับสมัคร คัดเลือกจัดสถานที่ฝึกอบรม ติดต่อวิทยากร จัดทำเอกสารเนื้อหาวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม 2) ระยะดำเนินการระหว่างการฝึกอบรม เป็นการดูแลความเรียบร้อยในการอบรม และ 3) ระยะหลังการฝึกอบรม เป็นการทำรายงานแจ้งต่อผู้บังคับบัญชา และสรุปผลการฝึกอบรมเพื่อการปรับปรุงแก้ไขครั้งต่อไป

5. การประเมินผลการฝึกอบรม การประเมินผลจากการฝึกอบรม อาจทำได้หลายวิธีแล้วแต่ความเหมาะสมของการจัดฝึกอบรมแต่ละประเภท เช่น การสังเกตของผู้จัดการฝึกอบรม

การวิเคราะห์พฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม การตอบแบบสอบถามหรือใบประเมินผล รวมทั้ง การติดตามผลการเปลี่ยนแปลงของผู้ที่เสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้ว เป็นการประเมินของหัวหน้างาน โดยตรง หรือเพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้อง มีการบันทึกการสอบถาม หรือการเยี่ยมเยียนเพื่อเป็น หลักฐานสำหรับการจัดอบรมสัมมนาในคราวต่อไป

สรุปการฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะ (Skill) ทศนคติ (Attitude) และพฤติกรรม (Behavior) ของบุคคลโดยมีหลักสูตรและวิธีการ ในการดำเนินการเฉพาะ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขั้นตอนการฝึกอบรม ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) หาความต้องการในการฝึกอบรม 2) การวางโครงการฝึกอบรม 3) การเสนอโครงการเพื่อขอความเห็นชอบ 4) การดำเนินการฝึกอบรม และ 5) การประเมินผล การฝึกอบรม

## 2. การเรียนรู้จากพี่เลี้ยง (Mentoring)

สภายุธิระวณิขตระกูล (2556, น. 102-103; พีระวัตร จันทกุล, 2559, น. 69-82) ได้กล่าวถึง การเรียนรู้จากพี่เลี้ยงไว้สอดคล้องกันสรุปได้ ดังนี้ การเรียนรู้จากพี่เลี้ยง (Mentoring) หมายถึง การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ มีความสามารถเป็นที่ยอมรับ มาเป็นพี่เลี้ยงเพื่อให้คำปรึกษา และแนะนำช่วยเหลือ เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพสูงขึ้นทั้งเรื่องวิชาชีพและด้าน การดำเนินชีวิต เพื่อให้พัฒนาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) กำหนดตัวพี่เลี้ยงการสำรวจ ข้อมูลบุคลากรผู้เป็นพี่เลี้ยง 2) การสร้างความเข้าใจ 3) การปฏิบัติ และ 4) การติดตามประเมินผล

โสภณ ภูเก้าล้วน, และฐิติวรรณ สิ้นธุ์นอก (2557, น. 201-211) ได้แบ่งการพัฒนา บุคลากรด้วยระบบการเรียนรู้จากพี่เลี้ยงออกเป็น 3 ระบบ ดังนี้

1. การเป็นพี่เลี้ยงอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Mentoring) มักเกิดขึ้นโดยผู้ที่ ด้อยอาวุโสกว่ารู้สึกเลื่อมใสศรัทธาในความสามารถของผู้ที่อาวุโสกว่าจึงฝากตัวเป็นศิษย์ และผู้ที่ อาวุโสกว่าทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงสั่งสอนแนะนำงาน ให้คำปรึกษาทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

2. การเป็นพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการ (Formal Mentoring) องค์กรจะกำหนดผู้ ประสานงานระบบพี่เลี้ยง ซึ่งจะทำหน้าที่เป็นผู้นำเสนอและขออนุมัติการจับคู่ระหว่างพี่เลี้ยงและ ผู้เรียน โดยมีระบบคัดกรองพี่เลี้ยงและพัฒนาเทคนิคการเป็นพี่เลี้ยงให้หัวหน้างาน

3. การดูแลช่วยเหลือพนักงานใหม่ (New Employee Preceptor) มุ่งให้พนักงานใหม่ เข้าใจนโยบายด้านต่างๆ ขององค์กร พร้อมทั้งปลูกฝังค่านิยมทัศนคติที่เหมาะสมสอดคล้องกับ ค่านิยมขององค์กร



## ขั้นตอนการเป็นพี่เลี้ยง

อาภรณ์ ภูวิทยาพันธ์ (2552, น. 151-154) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนการเป็นพี่เลี้ยงไว้ ดังนี้

1. ขั้นตอนการกำหนดตัวพี่เลี้ยง พี่เลี้ยงที่เหมาะสมควรมีความพร้อมยินดีที่จะเป็นพี่เลี้ยง มีอารมณ์มั่นคง มีความคิดเชิงบวก มีความอดทนและความรับผิดชอบ มีอายุตัวอายุงานเหมาะสม มีจริยธรรมที่ดีในการทำงานเป็นผู้รับฟังที่ดี มีทัศนคติที่ดีกับองค์กร มีการสื่อสารที่ดี เป็นผู้เชี่ยวชาญในสายอาชีพด้านใดด้านหนึ่ง รักษาความลับได้ เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ชอบพบปะผู้คน มีทักษะการบังคับบัญชามีความใฝ่รู้ และมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
  2. ขั้นตอนการสำรวจข้อมูลบุคลากร ผู้เป็นพี่เลี้ยงที่ได้รับการคัดเลือก จะต้องสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรที่เป็นพนักงานก่อนจากทะเบียนประวัติหรือใบสมัคร ผลการทำงานที่ผ่านมาในองค์กร งานอดิเรก จุดแข็งและจุดอ่อนของบุคลากร
  3. ขั้นตอนการทำความเข้าใจ ผู้ที่เป็นพี่เลี้ยง (Mentor) จะต้องทำความเข้าใจกับพนักงาน (Mentee) ถึงวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ผลที่คาดหวัง บทบาทหน้าที่ของพี่เลี้ยง และพนักงาน ช่วงระยะเวลาในการติดตามให้ข้อมูลย้อนกลับระหว่างพี่เลี้ยงและพนักงาน
  4. ขั้นตอนการปฏิบัติ การดำเนินงานจะประสบความสำเร็จได้ พี่เลี้ยงและพนักงานจะต้องสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจกันการเปิดใจกัน พี่เลี้ยงจะต้องทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ รู้จักคุณค่าในตัวเอง เป็นการยอมรับในความสามารถของตนเอง จะต้องสร้างความรู้สึกผูกพันร่วมกันในเป้าหมายและความสำเร็จที่เกิดขึ้น
  5. ขั้นตอนการติดตามและประเมินผล ผู้เป็นพี่เลี้ยงจะต้องประเมินผลการทำงาน การรับรู้ และทัศนคติของบุคลากรว่าปรับเปลี่ยนไป และสามารถปรับตัวต่อการทำงานได้หรือไม่
- สรุปการเรียนรู้จากพี่เลี้ยง เป็นการนำบุคลากรให้มีความรู้ มีความสามารถเป็นที่ยอมรับ มาเป็นพี่เลี้ยงเพื่อให้คำปรึกษาและแนะนำช่วยเหลือ เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพสูงขึ้น ซึ่งการพัฒนาบุคลากรด้วยระบบการเรียนรู้จากพี่เลี้ยงแบ่งออกเป็น 3 ระบบ ดังนี้ 1) การเป็นพี่เลี้ยงอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Mentoring) 2) การเป็นพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการ (Formal Mentoring) 3) การดูแลช่วยเหลือพนักงานใหม่ (New Employee Preceptor) ขั้นตอนการเป็นพี่เลี้ยง ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) กำหนดตัวพี่เลี้ยงการสำรวจข้อมูลบุคลากรผู้เป็นพี่เลี้ยง 2) สำรวจข้อมูลพนักงาน (Mentee) 3) การสร้างความเข้าใจ 4) การปฏิบัติ และ 5) การติดตามประเมินผล

### 3. การสอนงานการชี้แนะ (Coaching)

สภายุทธวิธีวณิชตระกูล (2556, น. 104) กล่าวว่า การชี้แนะ เป็นการช่วยให้บุคคลได้รู้จักช่วยเหลือตนเอง โดยมีกระบวนการชี้แนะดังนี้ 1) ก่อนการชี้แนะ (Pre-Coaching) มีข้อตกลงร่วมกัน ในประเด็นที่ต้องการ เช่น การจะช่วยกันถามตอบ ช่วยกันคิด การใช้สื่ออธิบาย เป็นต้น ซึ่งต้องวางแผนร่วมกัน 2) ระหว่างการชี้แนะ (Coaching) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานของแต่ละคนก่อนที่จะอธิบายแล้วมีการสังเกตเป็นระยะ เพื่อประเมินผล หากมีปัญหาจะได้รับช่วยเหลือ 3) หลังการชี้แนะ (Post-Coaching) เปิดโอกาสให้มีการสรุปให้ได้หลักการสำคัญ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ วางแผนต่อเนื่อง ประสานงาน และแนะนำแหล่งเรียนรู้เพิ่มเติม

### 4. การเรียนรู้ด้วยตนเอง

พลตรี สังข์ศรี (2556, น. 80-87; เอกวิทย์ มั่งอะนะ, 2558, น. 121; พีระวัตร จันทกุล, 2559, น. 69-82) ได้กล่าวถึง ความหมายของการเรียนรู้ด้วยตนเองไว้สอดคล้องกันว่าหมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ด้วยการที่ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ตามความสนใจ และความถนัด โดยมีเป้าหมาย รู้จักแสวงหาแหล่งทรัพยากรของการเรียนรู้ เช่น จากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ วิจัย โทรทัศน์ การศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย แผนงานและโครงการของหน่วยงาน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ตลอดจนประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ด้วยตนเอง

### 5. การศึกษาต่อ

พทิน แดงจวง และคณะ (2551, น. 41-50; สุจิตรา ธานานันท์, 2552, น. 21-31; พลตรี สังข์ศรี, 2556, น. 80-87; เมธิศิน สมอุมจารย์, 2556, น. 100) ได้กล่าวถึง ความหมายของการศึกษาไว้สอดคล้องกันดังนี้ การศึกษาต่อเป็นการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับความรู้เพิ่มเติมจากสถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ เป็นการเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้นเพื่อที่จะนำความรู้ ประสบการณ์มาพัฒนางานให้เกิดความก้าวหน้า ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

วิทยา จันทรศิลา (2556, น. ข) กล่าวว่า การพัฒนาครูโดยการศึกษาคือสามารถทำได้กับครูทุกระดับ เพราะแต่ละบุคคลสามารถศึกษาและพัฒนาตนเองได้เสมอ เป็นการกระตุ้นให้ครูได้ตื่นตัวพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม และได้กล่าวถึงหลักการส่งครูไปศึกษาต่อ ดังนี้

1. การกำหนดจำนวนของครูที่จะศึกษาต่อ การไปศึกษาต่อเป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลา ยาวนาน สถานศึกษาต้องพิจารณาให้รอบคอบและคำนึงถึงผลประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นหลัก
2. การกำหนดสาขาวิชาที่จะศึกษาต่อ การให้ครูไปศึกษาต่อควรเป็นไปตามความต้องการของสถานศึกษา และสอดคล้องกับการที่จะนำความรู้มาปฏิบัติงาน

3. การพิจารณาศักยภาพของครูที่จะไปศึกษาต่อว่าจะสำเร็จการศึกษาตามเวลาที่กำหนดหรือไม่

4. การติดต่อกับครูในช่วงระยะเวลาที่ศึกษาต่อ ต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และให้มีการรายงานความก้าวหน้าในการศึกษาต่อด้วย

5. การสนับสนุนครูหลังสำเร็จการศึกษา อาจปรับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบให้เหมาะสม เพื่อให้ครูรู้สึกภูมิใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานต่อไป

สรุปการศึกษาต่อ เป็นการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับความรู้เพิ่มเติมจากสถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ เพื่อที่จะนำความรู้ประสบการณ์มาพัฒนางาน หลักการส่งครูไปศึกษาต่อ มีหลักการ ดังนี้ 1) การกำหนดจำนวนของครูที่จะศึกษาต่อ 2) การกำหนดสาขาวิชาที่จะศึกษาต่อ 3) การพิจารณาศักยภาพของครูที่จะไปศึกษาต่อ 4) การติดต่อกับครูในช่วงระยะเวลาที่ศึกษาต่อ และ 5) การสนับสนุนครูหลังสำเร็จการศึกษา

#### 6. การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ

โชติชวัล พุทธิกาญจน์ (2559, น. 28) กล่าวว่า การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การฝึกอบรมที่ใช้การบรรยายสาระความรู้ พร้อมกับกรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ผลิตผลงานหลังจากการบรรยายเสร็จสิ้น โดยอาจทำเพียงคนเดียว หรือทำร่วมกันเป็นกลุ่ม

สมคิด บางโม (2547, น. 129) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการไว้ดังนี้

ขั้นที่ 1 บรรยายให้ความรู้ เพื่อปูพื้นฐานให้เข้าใจตรงกัน

ขั้นที่ 2 แบ่งกลุ่มย่อยเพื่อมอบหมายงานให้ทำ

ขั้นที่ 3 แต่ละกลุ่มลงมือปฏิบัติงาน

ขั้นที่ 4 รายงานผลการปฏิบัติงานในที่ประชุมใหญ่

ขั้นที่ 5 กรณีเป็นเอกสารให้รวบรวมจัดพิมพ์เป็นเล่ม

สรุปการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการฝึกอบรมที่ใช้การบรรยายสาระความรู้ พร้อมกับกรให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกปฏิบัติจริง ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) บรรยายให้ความรู้ เพื่อปูพื้นฐานให้เข้าใจตรงกัน 2) แบ่งกลุ่มย่อยเพื่อมอบหมายงานให้ทำ 3) แต่ละกลุ่มลงมือปฏิบัติงาน 4) รายงานผลการปฏิบัติงานในที่ประชุมใหญ่ และ 5) กรณีเป็นเอกสารให้รวบรวมจัดพิมพ์เป็นเล่ม

#### 7. การสัมมนา

พลตรี สังข์ศรี (2556, น. 80-87; เอกวิทย์ มั่งอะนะ, 2558, น. 121) ได้สรุปความหมายของการสัมมนา (Seminar) ว่าเป็นรูปแบบของการพัฒนาบุคลากรวิธีการหนึ่ง ที่ให้ผู้เข้าร่วมสัมมนา



มีโอกาสได้เสนอความคิดเห็นประสบการณ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างผู้เข้าร่วมสัมมนา ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานในเรื่องที่สัมมนากันมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สมคิด บางโม (2547, น. 128-129) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนการสัมมนาไว้ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ต้องมีการบรรยายให้ความรู้พื้นฐานเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน

ขั้นที่ 2 แบ่งกลุ่มย่อยอภิปรายปัญหาและเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาซึ่งทำได้ 2 วิธี ได้แก่ ทุกกลุ่มอภิปรายปัญหาเดียวกัน และ แต่ละกลุ่มอภิปรายปัญหาต่างกัน แล้วสรุปแนวทางเสนอรายงาน

ขั้นที่ 3 ทุกกลุ่มเสนอรายงาน แล้วสรุปเป็นความเห็นของที่ประชุมใหญ่

## 8. การศึกษาดูงานนอกสถานที่

พศิน แดงจวง (2551, น. 41-50; เมธิศิน สมอุ่มจารย์, 2556, น. 100) ได้กล่าวถึงการศึกษาดูงานว่าเป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่ใช้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ได้แนวทางประสบการณ์ตรงจากการสังเกต พูดคุยกับผู้ปฏิบัติงานของสถานที่ที่ประสบความสำเร็จสูงกว่าซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสมคิด บางโม (2547, น. 129) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนการศึกษาดูงานไว้ดังนี้

ขั้นที่ 1 ประสานกับแหล่งที่ดูงานในเรื่องวิธีการดูงานว่าควรทำอย่างไร

ขั้นที่ 2 แบ่งกลุ่มผู้รับการอบรม มอบหัวข้อที่จะศึกษาดูงาน

ขั้นที่ 3 ศึกษาดูงานตามเวลาที่กำหนด

ขั้นที่ 4 เมื่อกลับมาแล้วแต่ละกลุ่มรายงานสรุปหัวข้อที่ดูงาน พร้อมเสนอแนวคิดในการนำมาปรับปรุงใช้ในหน่วยงานของตนให้แก่ที่ประชุมเข้ารับการฝึกอบรม

ขั้นที่ 5 จัดทำรายงานการศึกษาดูงานเสนอ

## 9. การจัดการความรู้ (Knowledge Management)

### 9.1 ความหมายของการจัดการความรู้

เอกวิทย์ มั่งอะนะ และคนอื่นๆ (2558, น. 121; เมธิศิน สมอุ่มจารย์, 2556, น. 100; พลตรี สังข์ศรี, 2556, น. 80-87) ได้กล่าวถึงการจัดการความรู้ไว้สอดคล้องกันว่า หมายถึง การรวบรวมองค์ความรู้มาพัฒนาให้เป็นระบบและจัดเตรียมในลักษณะของแหล่งข้อมูลที่บุคคลสามารถเข้าถึงได้ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และวิจารณ์ พานิช (2548, น. 3) ได้กล่าวถึง การจัดการความรู้ (Knowledge Management) คือ เครื่องมือเพื่อการบรรลุเป้าหมาย อย่างน้อย 4 ประการไปพร้อมๆ กัน คือ บรรลุเป้าหมายของงาน บรรลุเป้าหมายของคน บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาองค์กรเรียนรู้ และความเป็นชุมชนเป็นหมู่คณะ ความเอื้ออาทรระหว่างกันในที่ทำงาน สอดคล้องกับธีระ รุญเจริญ (2553, น. 214) กล่าวถึง ความหมายของการจัดการ

ความรู้ว่า คือ เครื่องมือเพื่อใช้ในการบรรลุเป้าหมาย 3 ประการ ไปพร้อมกัน ได้แก่ การบรรลุเป้าหมายของงาน การบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาคน และบรรลุเป้าหมายการพัฒนองค์กรแห่งการเรียนรู้

## 9.2 องค์ประกอบของการจัดการความรู้

สำนักนโยบายด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการและมีส่วนร่วม (2553, น. 58) ได้กล่าวถึง การจัดการความรู้ว่ามีองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ คน กระบวนการ และเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีขั้นตอนสำคัญ ดังนี้ 1) ต้องมีจุดประสงค์ กล่าวคือ ต้องระบุว่าจัดการความรู้ อะไรและทำไปทำไม ซึ่งเป็นส่วนของหัวปลา 2) ต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง ต้องนำเอาบุคลากรขององค์กรมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ฝังลึกของตนเองกับบุคคลอื่นๆ ซึ่งเป็นส่วนตัวปลา 3) ต้องมีการนำความรู้ไปใช้งานและต่อยอดยกระดับไปเรื่อยๆ เก็บเป็นคลังความรู้หรือส่วนของหางปลา

สมบัติ นพรัก (2561, น. 94) กล่าวถึง องค์ประกอบของการจัดการความรู้ว่า ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้ 1) คน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นแหล่งความรู้และการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นผู้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ 2) ความรู้ ทั้งจากความรู้ที่ชัดเจนและความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในคน 3) กระบวนการจัดการความรู้ และ 4) เทคโนโลยี เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการค้นหา บันทึก แลกเปลี่ยน รวมทั้งนำความรู้ไปใช้ได้สะดวกและรวดเร็วขึ้น

## 9.3 กระบวนการจัดการความรู้

สมบัติ นพรัก (2561, น. 94) ได้กล่าวถึง กระบวนการจัดการความรู้ว่าเป็น กระบวนการที่ช่วยให้เกิดพัฒนาการของความรู้ หรือเกิดการจัดการความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร มีทั้งหมด 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การบ่งชี้ความรู้ เป็นการพิจารณาว่าองค์กรมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมายคืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายจะใช้ความรู้ใดบ้าง ความรู้อยู่ในรูปแบบใด ใช้อะไรเป็นเครื่องมือเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
2. การสร้างและการแสวงหาความรู้ เป็นการแสวงหาความรู้จากภายนอก การสร้างความรู้ใหม่ รักษาความรู้เก่า และกำจัดความรู้ที่ไม่ทันสมัยแล้ว
3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต
4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ เป็นการปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐานใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

5. การเข้าถึงความรู้ เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่าย และสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบค้นคว้าเอกสาร

6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ทำได้หลายวิธีการ โดยในกรณีที่เป็นความรู้ ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) อาจจัดทำเป็นเอกสาร ฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณี ที่เป็นความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) จัดทำเป็นระบบที่มิข้ามสายงาน กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและ นวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การเยี่ยมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น

7. การเรียนรู้ ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้ จากการสร้างองค์ความรู้ การนำความรู้ไปใช้ เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และการต่อยอด ความรู้อย่างต่อเนื่องกัน

วรินทร์ บุญยั้ง (2558, น. 123) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการจัดการความรู้ไว้ ดังนี้

1. ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร
2. ป้องกันการสูญหายของภูมิปัญญา ในกรณีที่บุคลากรเกษียณอายุ ลาออก หรือเสียชีวิต
3. เพิ่มศักยภาพในการแข่งขันและความอยู่รอด
4. เป็นการลงทุนในต้นทุนมนุษย์ ในการพัฒนาความสามารถที่จะแบ่งปัน ความรู้ที่ได้เรียนรู้มาให้กับคนอื่น ๆ ในองค์กร และนำความรู้ไปปรับใช้กับงานที่ทำอยู่ให้เกิด ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เป็นการพัฒนาคนและพัฒนาองค์กร
5. ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการตัดสินใจและวางแผนการดำเนินงาน ให้รวดเร็ว เพราะมีสารสนเทศหรือแหล่งความรู้เฉพาะที่มีหลักการเหตุผลและน่าเชื่อถือช่วยในการ ตัดสินใจ

## 6. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

6.1 ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)

นิชาภัทร วิลเลียมส์ (2559, น. 33) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) หมายถึง การรวมตัวกันของครูในโรงเรียนเพื่อ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการพัฒนาวิธีการที่ทำให้นักเรียนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นวงจรไม่รู้จบ โดยมี เป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นสถานที่



ที่ครูโรงเรียนมาทำงานแบบร่วมมือกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนทั้งระบบในโรงเรียน

กรองกาญจน์ นาแพ้ว (2560, น. 11) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการรวมตัว ร่วมมือกัน เรียนรู้การปฏิบัติงานร่วมกัน สะท้อนผลกลับ และเป็นผู้นำร่วมกัน เพื่อพัฒนาวิชาชีพผู้คุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและสร้างนวัตกรรมใหม่

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, และเพยาว์ ยินดีสุข (2561, น. 131) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) หมายถึง การรวมกลุ่มของบุคลากรทางการศึกษา คือ ผู้บริหาร คณะผู้บริหาร ชุมชน ร่วมกับครูผู้สอนเป็นการชุมนุมเชิงวิชาการ หรือ ประสพการณ์การเรียนรู้จากการปฏิบัติ มีการถดถอยเรียนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนคิดอย่างเป็นระยะๆ และทำอย่างต่อเนื่อง (Continuous Professional Development)

วิทยา จันทรศิลา (2561, น. 172) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) หมายถึง การรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครูผู้บริหารสถานศึกษา และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรม ความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ เพื่อร่วมเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ โดยเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองจากภายในสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ

กระทรวงศึกษาธิการ (2561, น. 8-9) ได้กำหนดความหมาย Professional Learning Community: PLC ว่า หมายถึง กระบวนการที่ครู รวมตัว รวมใจ รวมพลัง เรียนรู้ร่วมกันและร่วมทำ เพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งพัฒนาครูด้วยกัน จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง กระบวนการ PLC เกิดจากความเชื่อที่ว่าครูทุกคนเป็นผู้เชี่ยวชาญและเรียนรู้ร่วมกันได้ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อให้เกิดการร่วมมือ รวมพลังของทุกฝ่ายในการพัฒนาการเรียนการสอนสู่คุณภาพของผู้เรียน
3. เพื่อให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพครูด้วยผู้เรียน

สรุปได้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการที่บุคลากรทางการศึกษารวมกลุ่ม โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาวิชาชีพครูด้วยกัน มีการถดถอยเรียนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง (Continuous Professional Development) แบบเป็นกัลยาณมิตร

## 6.2 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ณรงศ์ฤทธิ อินทนาม (2553, น. 20-21) ได้สรุปองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ไว้ 5 ประการ ดังนี้ คือ 1) การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared norms and values) การมีพันธกิจร่วมกันและชัดเจนเป็นพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ 2) การวางเป้าหมายร่วมกันสู่การเรียนรู้ของนักเรียน (collective focus on student learning) 3) การร่วมมือรวมพลัง (collaboration) เป็นการอภิปรายแล้วนำมาสู่ข้อสรุปของครูถึงการพัฒนาที่เกี่ยวกับทักษะที่สัมพันธ์กับความสำเร็จหรือความสำเร็จใหม่ๆ ในการปฏิบัติการสอน หรือโดยการสร้างองค์ความรู้ หรือโครงการที่จะช่วยให้ครูมีความชำนาญมากขึ้น 4) การชี้แนะการปฏิบัติ (deprivatized practice) การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากเพื่อนร่วมงาน ช่วยให้ครูได้เรียนรู้จากครูคนอื่นๆ ที่ประสบความสำเร็จ และ 5) การสะท้อนผลการปฏิบัติ (reflective dialogue) การพูดคุยสนทนาควรขยายไปสู่ประเด็นความเป็นองค์กร (organization) ความเสมอภาค (equity) และความเป็นธรรม (justice)

เรวณี ชัยเชาวรัตน์ (2554, น. 40-41) ได้สรุปองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ไว้ 5 ประการ ดังนี้ คือ 1) การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared values and vision) ครูผู้สอนที่เป็นสมาชิก PLC ต้องมีบรรทัดฐาน ค่านิยม และความเชื่อเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งเป็นหลักสำคัญในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ 2) การร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน (Collective responsibility for students learning) เป็นการวางเป้าหมายร่วมกันของครูที่เป็นสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) การสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ (Reflective professional inquiry) เป็นการพูดคุยสนทนา ระหว่างสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูผู้สอน ผู้เชี่ยวชาญ นักการศึกษาและผู้บริหาร เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 4) การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) เป็นการรวมพลังของครู ในการดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน 5) การสนับสนุนการจัดลำดับโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร (Supportive conditions structural arrangements and collegial relationships) เป็นการเตรียมความพร้อมด้านการสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้

นิชาภัทร วิลเลียมส์ (2559, น. 33) ได้สรุปองค์ประกอบของชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ไว้ 5 ประการ ดังนี้ 1) เครือข่ายความร่วมมือ (Collaborative Network) เป็นสมาชิกของกลุ่มมีการเชื่อมโยงเครือข่าย 2) การเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning) มีการเรียนรู้ร่วมกันในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม หาวิธีปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนการปฏิบัติส่วนบุคคล มุ่งมั่นการพัฒนา



และส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 3) ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) สนับสนุนใ้วางใจ และเคารพซึ่งกันและกัน (Trust) มีการตัดสินใจและรับผิดชอบร่วมกัน 4) เงื่อนไขการสนับสนุน (Supportive Condition) ได้รับการสนับสนุนด้านบุคลากรและทรัพยากรที่เหมาะสม 5) สะท้อนผล และประเมินผลการเรียนรู้ (Reflection and Evaluation) มีการสะท้อนความเสี่ยงและมีการแก้ปัญหา ร่วมกัน มีการเรียนรู้และประยุกต์ใช้ร่วมกัน

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย

- 1) การรวมกลุ่มของครู บุคลากร ผู้บริหาร ที่มีบรรทัดฐาน ค่านิยม พันธกิจ และเป้าหมายร่วมกัน
- 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยที่สมาชิกทุกคนเป็นผู้นำร่วมกัน 3) สะท้อนผลและประเมินผลการเรียนรู้
- 4) ปัจจัยสนับสนุนด้านบุคลากรและทรัพยากรในชุมชนแห่งการเรียนรู้ และ 5) เครือข่ายความร่วมมือ

นักวิชาการ โรซซัน, และซัมเมอร์ (Roussin, & Sommers, 2009 อ้างถึงใน พรธนอร อุฑุภาพ, 2560, น. 244-245) ได้ระบุหลักสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า เป็นความหวัง หรือ HOPE เพื่อสร้างความร่วมมือรวมพลังในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของสมาชิกในชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งมีความหมายดังนี้ Honesty and Humanity: H หมายถึง การมีความซื่อสัตย์ และมีคุณธรรมกับข้อมูลที่มีอยู่จริงทั้งในแง่ของผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ความรู้ การพัฒนาตนที่มีอยู่ รวมทั้งความกล้าที่จะขอความช่วยเหลือและเรียนรู้จากผู้อื่นที่มีความเชี่ยวชาญมากกว่า Option and Openness: O หมายถึง การรู้จักเลือกแนวทางที่ดีที่สุด และเปิดเผยข้อมูลที่มีประโยชน์ให้แก่ สมาชิกได้รับทราบร่วมกัน Patience and Persistence: P หมายถึง ความอดทนความเพียรพยายาม เพื่อค้นหาแนวทางหรือคำตอบที่ดีที่สุดที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ที่ดีที่สุด และ Efficacy and Enthusiasm: E หมายถึง การมีประสิทธิภาพและความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง ซึ่งความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู ช่วยลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงาน ช่วยให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุพันธกิจ นำไปสู่การเรียนรู้และความรับผิดชอบ ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และทำให้การใช้ข้อมูลสารสนเทศต่างๆ เพื่อพัฒนาวิชาชีพ กว้างขวางและรวดเร็วขึ้น ซึ่งส่งผลดีต่อการปรับปรุงวิชาชีพครูได้ตลอดเวลา

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557, น. 12-28) กล่าวว่า ระดับของชุมชน การเรียนรู้ทาง วิชาชีพแบ่งได้เป็น 3 ระดับ คือ ระดับสถานศึกษา ระดับเครือข่าย และระดับชาติ โดยแต่ละลักษณะ จะแบ่งตามระดับ ดังนี้

1. ระดับสถานศึกษา (School level) คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ ขั้บเคลื่อนของบริบทสถานศึกษา สามารถแบ่งได้ 3 ระดับย่อย คือ



1.1 ระดับนักเรียน นักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและร่วมมือให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น จากครูและเพื่อนนักเรียนอื่นให้ทำกิจกรรมเพื่อแสวงหาคำตอบที่สมเหตุสมผล สำหรับตัวนักเรียน จะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะการเรียนรู้

1.2 ระดับผู้ประกอบการวิชาชีพ (Profession level) ซึ่งประกอบด้วย ครูผู้สอน และผู้บริหารของโรงเรียนโดยใช้ฐานของ “ชุมชนแห่งวิชาชีพ” เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของชุมชน จึงเรียกว่า “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการเป็น PLC ที่ทุกคนในโรงเรียนจะต้องมาร่วมกันพิจารณาทบทวนเรื่องนโยบายการปฏิบัติต่างๆ และ กระบวนการบริหารจัดการต่างๆ ของโรงเรียน โดยยึดหลักในการปรับปรุงแก้ไขสิ่งเหล่านี้ เพื่อให้ สามารถบริการด้านการเรียนรู้แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้ง เพื่อให้การปรับปรุงแก้ไข ดังกล่าว นำมาสู่การสนับสนุนการปฏิบัติงานวิชาชีพของครูผู้สอน และผู้บริหารให้มีคุณภาพและ ประสิทธิภาพสูงขึ้น มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันของทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหาร ครูผู้สอน นักเรียน และผู้ปกครอง

1.3 ระดับชุมชนทั่วไป (Learning communities Level) จะครอบคลุมชุมชน นอกห้องเรียน เช่น ผู้ปกครอง สมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชน โดยบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีส่วนเข้ามา ร่วมสร้าง และผลักดันวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมาย กล่าวคือ ผู้ปกครองนักเรียน ผู้อาวุโสในชุมชนตลอดจนสถาบันต่างๆ ของชุมชนเหล่านี้ต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมเป้าหมาย การเรียนรู้ของชุมชนและโรงเรียน กล่าวคือ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมทางการศึกษาได้โดยการให้การดูแล แนะนำการเรียนที่บ้านของนักเรียน รวมทั้งให้การสนับสนุนแก่ครู และผู้บริหารสถานศึกษาในการจัด การเรียนรู้ให้แก่บุตรหลานของตน ผู้อาวุโสในชุมชนสามารถเป็นอาสาสมัครในการถ่ายทอดความรู้

2. ระดับกลุ่มเครือข่าย (Cluster levels) คือ PLC ที่ขับเคลื่อนในลักษณะ การรวมตัวกันของกลุ่มวิชาชีพจากองค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ ที่มุ่งมั่นร่วมกันสร้างชุมชน เครือข่าย ภายใต้วัตถุประสงค์ร่วม คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจ สร้างกำลังใจ สร้างความสัมพันธ์และพัฒนาวิชาชีพพร้อมกัน สามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ

2.1 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบัน คือ การตกลงร่วมมือกัน ในการพัฒนาวิชาชีพครูระหว่างสถาบันโดยมองว่าการร่วมมือกันของสถาบันต่างๆ จะทำให้เกิด พลังการขับเคลื่อน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนหรือร่วมลงทุนด้านทรัพยากร และการเกื้อหนุนเป็นกัลยาณมิตรคอยสะท้อนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน กรณีตัวอย่าง เช่น กรณีศึกษา การจัด PLC เป็นกลุ่ม (Cluster levels) ของโรงเรียนในประเทศสิงคโปร์เพื่อร่วมพัฒนาแลกเปลี่ยน และสะท้อนร่วมกันทางวิชาชีพ ตามนโยบายและวิสัยทัศน์เพื่อความร่วมมือของกระทรวงศึกษาธิการ

ประเทศสิงคโปร์ (MOE)(2009) อีกหนึ่งกรณีตัวอย่างการจัดการ PLC ของกลุ่มโรงเรียนเบญจมมิตร จังหวัดสงขลา ที่เป็นการรวมตัวกันของโรงเรียนจำนวน 6 โรงเรียน เพื่อจัดพื้นที่ให้ครูแต่ละโรงเรียน มาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอผลงาน ถอดบทเรียน และสะท้อนคิด เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของสมาชิกวิชาชีพครู คือ การจัดพื้นที่เปิดกว้าง ให้สมาชิกครูที่มีอุดมการณ์ร่วมกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ สมาชิกที่รวมตัวกันไม่มีเงื่อนไขเกี่ยวข้องสังกัด แต่จะตั้งอยู่บนความมุ่งมั่น สมัคใจ ใช้อุดมการณ์ร่วมเป็นหลักในการไหลรวมกันเป็น PLC กรณีตัวอย่าง เช่น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ “ครูเพื่อศิษย์” ของมูลนิธิสฤตศรี-สฤษดิ์วงศ์ (มสส.) ที่สร้างพื้นที่ส่วนกลางสำหรับวิชาชีพครูให้จับมือร่วมกันเป็นภาคีร่วมพัฒนา “ครูเพื่อศิษย์” มุ่งสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ในแต่ละพื้นที่ของประเทศไทย

3. ระดับชาติ (The national level) คือ PLC ที่เกิดขึ้นโดยนโยบายของรัฐที่มุ่งจัดเครือข่าย PLC ของชาติ เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของวิชาชีพ โดยความร่วมมือของสถานศึกษา และครู ที่ผนึกกำลังร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ ภายใต้การสนับสนุนของรัฐ

วิทยา จันทรศิลา (2561, น. 176) กล่าวว่า การนำ PLC มาใช้ในสถานศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Planning: P) ดำเนินการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายร่วม จากนั้นวางแผนการพัฒนา โดยให้สมาชิกทุกคนร่วมกันอภิปราย

ขั้นตอนที่ 2 ลงมือปฏิบัติ (Active: A) ทำกิจกรรมตามแผนที่วางไว้ ที่สำคัญคือ มาพบกันตามเวลาที่กำหนด นำประสบการณ์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน

ขั้นตอนที่ 3 สังเกตผลการปฏิบัติงาน (Observation: O) ซึ่งในขั้นนี้นิยมใช้วิธีการทบทวนผลหลังการปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) เป็นเครื่องมือในการสังเกตหลังการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนที่ 4 สะท้อนผล (Reflection: R) เป็นการสะท้อนผลการพัฒนาความรู้ ความสามารถผ่านผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ครูที่เป็นสมาชิกของชุมชน ผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง, และอรพิน ศิริสัมพันธ์ (2561, น. 68) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ดังนี้

1. ครูจะมีความรู้สึกผูกพันต่อวิทยาลัยฯ และพันธกิจของโรงเรียนในระดับที่ลึกซึ้งขึ้น

2. ครูมีความอบอุ่นใจ และไม่รู้สึกลดเดี๋ยวในการทำงาน เนื่องจากสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน และเป็นทีที่พึงเมื่อมีเผชิญอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอน

3. ครูเกิดความเข้าใจในเนื้อหาสาระและการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างทำงาน

4. ครูรู้สึกถึงความรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนาผู้เรียน ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน

5. ครูเกิดการพัฒนาความสามารถในการพัฒนาการเรียนการสอน และนวัตกรรม เกิดความเชื่อมั่นในฝีมือการสอนของตนเอง

6. ครูเปลี่ยนแปลงการดูแลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างทั่วถึงและลุ่มลึก

#### 7. กระบวนการพัฒนาสมรรถนะ

เฮอ์เบอร์ท (Herbert, 1980, pp. 332-349) ได้กล่าวถึง กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การระบุความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรหาความจำเป็นใน 3 ลักษณะ คือ 1) วิเคราะห์ความจำเป็นของหน่วยงาน 2) วิเคราะห์ความจำเป็นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และ 3) วิเคราะห์หาความจำเป็นของบุคคล

2. การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3. การคัดเลือกออกแบบและดำเนินกิจกรรม

4. การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แคสเท็ตเตอร์, และยัง (Casterter, & Young, 2000, pp. 181-186) ได้กล่าวถึง กระบวนการพัฒนาสมรรถนะไว้ 4 ขั้น คือ

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ขั้นแรกของกระบวนการพัฒนาบุคลากร คือ การหาความแตกต่างระหว่างการทำงานที่เป็นจริงกับการปฏิบัติงานที่คาดหวังว่ามีช่องว่างมากน้อยอย่างไร ในเรื่องใด นอกจากนี้ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอาจเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภายในองค์กรและภายนอกองค์กรจึงต้องมีการพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

ขั้นที่ 2 การออกแบบแผนการพัฒนา (Designing Development Plans) ในขั้นนี้เป็น การวางแผนการปฏิบัติการในการออกแบบการพัฒนาซึ่งแผนการพัฒนาจะต้องมีการระบุถึงสิ่งต่อไป



1. การกำหนดและระบุถึงเหตุผลและปัญหาในความจำเป็นที่ต้องพัฒนา
2. การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ทั่วไปและวัตถุประสงค์เฉพาะ
3. แผนงานที่บ่งบอกถึงการพัฒนาที่ประสบความสำเร็จในตำแหน่งงานนั้นๆ
4. แผนงานที่กำหนดบุคคลรับผิดชอบในแต่ละกิจกรรมอย่างชัดเจนรวมทั้งทรัพยากร

งบประมาณ ตารางเวลา แผนการทำงาน

ขั้นที่ 3 ขั้นดำเนินการปฏิบัติ (Implementing development programs) เป็นขั้นที่ลงมือปฏิบัติดำเนินการ ทั้งนี้ ต้องกำกับควบคุมให้ดำเนินการได้ตามที่กำหนดซึ่งบางครั้งจำเป็นต้องมีการตัดสินใจในการแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ ทั้งนี้ในการดำเนินการอาจต้องพิจารณาในหลายด้านให้ครอบคลุม

ขั้นที่ 4 ขั้นการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร (Evaluating staff development programs) เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่มีการตรวจสอบ ประเมินผลว่าการพัฒนาบุคลากรสามารถบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ และที่สำคัญจะพิจารณาถึงการนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การประเมินผลนี้จะเป็นข้อมูลป้อนกลับเข้าไปสู่ในแต่ละขั้นตอนและนำมาปรับปรุงพัฒนางานต่อไป

สวอนสัน, และฮอลตัน (Swanson, & Holton, 2001, 2009 อ้างถึงใน ศิริภัสสรศรีวงศ์ทองดี, 2559, น. 158) ได้เสนอขั้นตอนของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นการวิเคราะห์ (Analyze)
2. ขั้นการเสนอขออนุมัติ (propose)
3. ขั้นการออกแบบหรือจัดทำรายละเอียด (create)
4. ขั้นการนำไปปฏิบัติ (implement)
5. ขั้นการประเมินผล (assess)

เดซิโมน, และคณะ (Desimone et al., 2002, pp. 31-35) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

1. การประเมินความต้องการในการพัฒนาบุคลากรเป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ประกอบด้วย การสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร และการจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร
2. การออกแบบวิธีการพัฒนาบุคลากร เป็นการกำหนดวิธีการหรือรูปแบบที่จะใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับบริบทขององค์กรมากที่สุด

3. การพัฒนาบุคลากรที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานเอง โดยมีขั้นตอน ดังนี้ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร 2) การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3) การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร 4) การเลือกวิทยากรหรือสถาบันในการพัฒนาบุคลากร และ 5) การเลือกวิธีการในการพัฒนาบุคลากร

4. การประเมินพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 1) การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อหลักสูตรการพัฒนา 2) การประเมินการเรียนรู้ 3) การประเมินพฤติกรรมหรือผลการปฏิบัติงาน 4) การประเมินผลลัพธ์ของหน่วยงาน

โรนัลด์ รีบอร์ (Ronald Rebores, 2001, p. 115) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน
2. ศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากร โดยการสำรวจความคิดเห็นเพื่อประเมินความต้องการด้านความรู้ ทักษะ เจตคติที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา
3. กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร โดยเรียงลำดับความสำคัญและมีเป้าหมายเชิงปริมาณชัดเจน
4. ออกแบบการพัฒนาบุคลากร
5. ดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรมหรือหลักสูตร
6. ประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

สาคร สุขศรีวงศ์ (2552, น. 274-275) กล่าวไว้ว่า กระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการที่จะต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนาให้แก่บุคลากรแต่ละคน
2. การออกแบบปฏิบัติการกำหนดวิธีการฝึกอบรมการจัดทำเอกสารและอุปกรณ์ที่จำเป็น และดำเนินการฝึกอบรม

3. การประเมินผล เป็นการประเมินความเหมาะสมของวิธีการฝึกอบรมว่า มีความเหมาะสมเพียงไร ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด วิทยากรสามารถถ่ายทอดข้อมูลความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด สภาพแวดล้อมต่างๆ และได้รับผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใด อาจจัดทำแบบสอบถามเพื่อใช้ประกอบการประเมิน

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, น. 117-118) ได้กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การหาความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร โดยการวิเคราะห์องค์การ วิเคราะห์ ิเคราะห์ งาน และวิเคราะห์บุคลากร

2. การวางแผนพัฒนาบุคลากรเป็นการนำผลที่ได้จากการสำรวจความจำเป็นและความต้องการการพัฒนาบุคคลมาวางแผนดำเนินการโดยกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร ทั้งระดับองค์การ ระดับหน่วยงานของแต่ละหน่วยงาน และระดับบุคคล กำหนดเรื่องที่ต้องทำใน ระยะยาวและเรื่องที่ต้องทำอย่างเร่งด่วน กำหนดแผนการพัฒนาบุคคลที่จะเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ และ กำหนดวิธีการพัฒนา

3. การดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผน

4. การติดตามผลการพัฒนาบุคลากร ระหว่างการดำเนินการแต่ละโครงการ ภายหลัง การดำเนินการสิ้นสุดลง และภายหลังจากการพัฒนาตามโครงการกลับไปปฏิบัติงานได้ระยะหนึ่ง เพื่อดูผลการพัฒนา

ควินน์ (Quinn, 1996 อ้างถึงใน วิวัฒน์ อ้นน่วม, 2557, น. 30) ได้นำเสนอรูปแบบ ในการพัฒนาสมรรถนะ 5 ขั้น (ALAPA Model) ดังนี้

ขั้นที่ 1 การประเมินข้อมูล (Assessment) เป็นการค้นหาระดับความสามารถและ ความตระหนักรู้ความสามารถของตนเอง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม การแสดงบทบาทสมมุติ การอภิปรายกลุ่ม

ขั้นที่ 2 การเรียนรู้ (Learning) เป็นการนำเสนอเนื้อหาความรู้ด้วยการบรรยาย หรือ แจกแจงเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้อ่านเพื่อศึกษาเพื่อเป็นความรู้เชิงทฤษฎี

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์ (Analysis) เป็นการค้นหาพฤติกรรม การกระทำที่เหมาะสม และไม่เหมาะสม โดยตรวจสอบพฤติกรรมของผู้อื่นที่แสดงออกในสถานการณ์จำลอง ทั้งนี้ จะใช้ กรณีตัวอย่างการแสดงบทบาทสมมุติ หรือการชมจากภาพยนตร์ โทรทัศน์ และจากการอ่านหนังสือ นวนิยายหรือบทความ เป็นต้น

ขั้นที่ 4 การฝึกปฏิบัติ (Practice) เป็นขั้นตอนที่ให้มีการฝึกสมรรถนะจริงในสถานการณ์ จำลองในห้องเรียน เพื่อเปิดโอกาสให้ได้ฝึกประสบการณ์และได้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาตนเอง

ขั้นที่ 5 การนำไปประยุกต์ใช้ (Application) เป็นการเปิดโอกาสให้นำความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะต่างๆ ที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้และปฏิบัติจริงในสถานที่ทำงาน ทั้งนี้ จะใช้การมอบหมายงาน ให้ไปปฏิบัติทั้งระยะสั้นระยะยาว



ตาราง 7 แสดงการสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาสมรรถนะ

กระบวนการพัฒนาสมรรถนะ	นักการศึกษา								
	Herbert, 1980	Quinn, 1996	Castetter, & Young, 2000	Swanson, & Holton, 2001	Desimone et al., 2002	Ronald Rebores, 2001	สาคร สุทธิรักษ์, 2552	จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555	ความถี่
1. ประเมินความต้องการในการพัฒนาบุคลากร	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
2. วางแผนการพัฒนา	✓							✓	2
3. เสนอขออนุมัติ				✓					1
4. ออกแบบวิธีการพัฒนาบุคลากร	✓		✓	✓	✓	✓	✓		6
5. ดำเนินการพัฒนาบุคลากร	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
6. ประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
7. การศึกษาเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน บริหารการศึกษา						✓			1
8. การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการพัฒนา บุคลากร						✓			1
9. ประเมินความสามารถบุคลากร		✓							1
10. เรียนรู้ทฤษฎี		✓							1
11. วิเคราะห์พฤติกรรม		✓							1
12. การฝึกปฏิบัติ		✓							1
13. การนำไปประยุกต์ใช้		✓							1

จากตาราง 7 สามารถสรุปกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาว่าต้องมีความคิดเห็นสอดคล้องตั้งแต่ 4 คนขึ้นไป จึงจะถือว่าเป็นวิธีการที่สำคัญในการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนว สามารถสรุปได้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การประเมินความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูแนะแนวโดยการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการและจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนา

2. การออกแบบวิธีการพัฒนาครูแนะแนว เป็นการกำหนดวิธีการหรือรูปแบบที่จะใช้ในการพัฒนาครูแนะแนวให้มีความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน
3. ดำเนินการพัฒนาครูแนะแนว โดยการกำหนดวัตถุประสงค์ จัดทำแผนพัฒนา จัดหาวัสดุอุปกรณ์ และเลือกวิธีการในการพัฒนาครูแนะแนว
4. การประเมินพัฒนาครูแนะแนว ประกอบด้วย การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรการพัฒนา การประเมินการเรียนรู้ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

### แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

#### 1. ความหมายของรูปแบบ

โทซี และคาร์รอล (Tosi, & Carroll, 1982, p. 163) ได้กล่าวถึง รูปแบบไว้ว่า รูปแบบเป็นนามธรรมของจริง หรือภาพจำลองของสภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งอาจจะมีตั้งแต่รูปแบบอย่างง่ายไปจนถึงรูปแบบที่มีความซับซ้อน และมีทั้งรูปแบบเชิงกายภาพที่เป็นแบบจำลองของวัตถุ และรูปแบบเชิงลักษณะที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์

ฮูเซ็น, และโพสเลทเวท (Husen, & Postlethwaite, 1994, p. 3865) ได้กล่าวถึงรูปแบบว่าหมายถึง รูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งแสดงออกมาลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น เป็นคำอธิบาย เป็นแผนผัง ไดอะแกรม หรือแผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น

ศิริชัย กาญจนวาสี (2547, น. 46) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ว่า รูปแบบอาจเป็นเพียงของจริงหรือการจำลองของจริง หรืออาจมีลักษณะเป็นทฤษฎี หรืออาจเป็นการเชื่อมโยงทฤษฎีสู่รูปธรรมหรือการปฏิบัติได้

รัตนะ บัวสนธ์ (2552, น. 160-161) ได้กล่าวถึง ความหมายของรูปแบบ (Model) ว่าหมายถึง แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานที่แสดงถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่ง “Model” ในความหมายนี้ บางทีก็เรียกกันว่า ภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น คำว่า “Teaching Model” (รูปแบบการสอน) “Administration Model” (รูปแบบการบริหาร) และ “Evaluation Model” (รูปแบบการประเมิน) เป็นต้น

ทิตินา แคมมถี (2553, น. 220) ได้กล่าวถึงรูปแบบไว้ว่า รูปแบบเป็นองค์ประกอบที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบตามปรัชญา ทฤษฎี หลักการ หรือความเชื่อต่างๆ โดยมีความครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญๆ ของระบบนั้น แล้วได้รับการยอมรับหรือพิสูจน์ ทดสอบ ถึงประสิทธิภาพของระบบนั้นๆ มาแล้ว

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2553, น. 2) ได้กล่าวถึง ความหมายของรูปแบบไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง กรอบความคิดทางด้านหลักการ วิธีการดำเนินงาน และเกณฑ์ต่างๆ ของระบบที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงออกมาเพื่อสื่อให้บุคคลเข้าใจ เช่น ภาพจำลอง แผนผัง ไดอะแกรม เป็นการเชื่อมโยงทฤษฎีสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

ดังนั้นคำว่า รูปแบบ สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ หมายถึง สิ่งที่แสดงองค์ประกอบของการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนว ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ สมรรถนะวิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ

## 2. องค์ประกอบของรูปแบบ

บาร์โด, และฮาร์ดแมน (Bardo, & Hartman, 1982, pp. 70-71) กล่าวว่า การที่จะระบุ ว่ารูปแบบจะประกอบด้วย รายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสม และควรมีองค์ประกอบ อะไรบ้าง ไม่มีข้อกำหนดแน่นอน เช่น รูปแบบที่มีลักษณะบางประการของระบบเปิด เป็นรูปแบบที่แสดงองค์ประกอบย่อยของระบบ ซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และ ข้อมูลย้อนกลับจากสภาพแวดล้อม จากรูปแบบแสดงว่า ผลผลิตของระบบเกิดจากปัจจัยนำเข้า ผ่านกระบวนการและข้อมูลย้อนกลับจากภายนอก

คีฟส์ (Keeves, 1997, pp. 386-387) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบจะต้องนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมาซึ่งสามารถพิสูจน์ทดสอบได้ กล่าวคือ สามารถนำไปสร้างเครื่องมือเพื่อไปพิสูจน์ทดสอบได้
2. โครงสร้างของรูปแบบจะต้องประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ซึ่งสามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์หรือเรื่องนั้นได้
3. รูปแบบจะต้องสามารถช่วยสร้างจินตนาการ ความคิดรวบยอด และความสัมพันธ์ รวมทั้งช่วยขยายขอบเขตของการสืบเสาะความรู้
4. รูปแบบควรจะประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง

## 3. การพัฒนารูปแบบ

คีฟส์ (Keeves, 1988, p. 560) กล่าวว่า รูปแบบที่ใช้ประโยชน์ควรจะมีข้อกำหนด (Requirement) 4 ประการ ดังนี้

1. รูปแบบ ควรประกอบด้วย ความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (Structural Relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องแบบหลวมๆ (Associative Relationship)



2. รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งสามารถ ถูกตรวจสอบได้โดยการสังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบบนพื้นฐานของข้อมูล เชิงประจักษ์ได้

3. รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

4. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

บุญชม ศรีสะอาด (2543, น. 104-106) ได้กล่าวถึงการพัฒนาารูปแบบไว้ดังนี้

1. สร้างหรือพัฒนารูปแบบ โดยมีการสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อนเป็นรูปแบบตามสมมุติฐาน จากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวความคิดรูปแบบที่มีผู้พัฒนาไว้แล้วในเรื่องเดียวกันหรือเรื่องอื่นๆ และผลการศึกษาหรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์สภาพการณ์ ซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่างๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ต่างๆ ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรนั้น ในการสร้างหรือพัฒนารูปแบบนี้จะต้องใช้หลักเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญและการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยอาจจะคิดโครงสร้างของรูปแบบขึ้นก่อน แล้วปรับปรุงโดยอาศัยสารสนเทศจากการศึกษาองค์ประกอบย่อย หรือตัวแปรแต่ละตัวแล้วจึงเลือกองค์ประกอบย่อย หรือตัวแปรแต่ละตัวแล้วจึงเลือกตัวแปรที่สำคัญประกอบขึ้นเป็นโครงสร้างของรูปแบบ หัวใจสำคัญอยู่ที่การเลือกองค์ประกอบของรูปแบบ เพื่อให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมในการวิจัยบางเรื่องจำเป็นต้องให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม

2. ทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ หลังจากได้สร้างหรือพัฒนารูปแบบแล้วจำเป็นต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ดังกล่าว เพื่อทดสอบดูว่ารูปแบบมีความเหมาะสมหรือไม่ ซึ่งในขั้นนี้บางครั้งใช้คำว่าทดสอบประสิทธิภาพของรูปแบบ

#### 4. การตรวจสอบและประเมินรูปแบบ

อิสเนอร์ (Eisner, 1994, pp. 192-193) ได้เสนอแนวความคิดการตรวจสอบรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิไว้ดังนี้

1. การตรวจสอบนี้เป็นการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่นำมาพิจารณาซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไปแต่อาจผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาต่างๆ เข้าด้วยกันตามวิจรรย์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งที่กำลังตรวจสอบ

2. เป็นรูปแบบการตรวจสอบที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะตรวจสอบ โดยที่พัฒนามาจากรูปแบบการวิจารณ์งานศิลป์ ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้งและต้องอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่า ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใดๆ ได้ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ตรวจสอบอย่างแท้จริง ต่อมาได้มีการนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงในวงการอุดมศึกษามากขึ้นเฉพาะสาขานั้น ผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นอย่างจริงจังจึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

3. เป็นแบบที่ใช้ตัวบุคคล หรือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบ โดยให้ความเชื่อถือถือว่า ผู้ทรงคุณวุฒินั้นเที่ยงธรรมและมีดุลยพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์การพิจารณาต่างๆ จะเกิดจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิ

4. เป็นรูปแบบที่ยอมให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัธยาศัย และความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่พิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ ในการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นที่สถานภาพทางวิชาชีพ ประสบการณ์และการเป็นที่เชื่อถือของวิชาชีพนั้นเป็นสำคัญ

รัตนะ บัวสนธ์ (2552, น. 161-162) ได้กล่าวถึง การตรวจสอบรูปแบบไว้ว่า หลังจากการยกย่องรูปแบบการบริหาร (งานใดงานหนึ่ง) แล้วก็จะเป็นการนำรูปแบบบริหารที่จัดทำขึ้นนี้ไปประเมินหรือตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการบริหารดังกล่าว เป็นการตรวจสอบความสอดคล้องและความเหมาะสมของรูปแบบการบริหาร โดยประเมินว่ารูปแบบที่จัดทำขึ้น องค์ประกอบแต่ละส่วนมีความสัมพันธ์สอดคล้องกันหรือเป็นเหตุผลเป็นผลเชื่อมโยงซึ่งกันและกันหรือไม่ ซึ่งกระทำได้โดยการใช้ผู้เชี่ยวชาญและผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการศึกษาแสดงความคิดเห็น วิพากษ์วิจารณ์ ให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง ซึ่งอาจใช้วิธีการสร้างเป็นแบบประเมินรูปแบบการบริหารให้ผู้เชี่ยวชาญทำแบบประเมิน หรือใช้วิธีการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้วิจารณ์หรือข้อเสนอแนะตามประเด็นต่างๆ ของรูปแบบการบริหารนั้นๆ ผลที่ได้จากการประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสมของรูปแบบผู้วิจัยก็นำไปปรับปรุงรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาตามภารกิจดังกล่าวนั้นต่อไป

อรุณศรี เงินเสื่อ (2559, น. 56) กล่าวว่า การตรวจสอบและประเมินรูปแบบเป็นการตรวจสอบเพื่อต้องการที่จะให้ได้รูปแบบที่เชื่อถือได้ ซึ่งอาจใช้การตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะทางที่เกี่ยวข้อง การตรวจสอบโดยการสัมมนา หรือการนำไปทดลองใช้ตามสภาพจริง

การตรวจสอบรูปแบบในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ในการพัฒนาครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กล่าวโดยสรุป รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ หมายถึงสิ่งที่แสดงโครงสร้างความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ด้าน ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะครูแนะแนว องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนว และองค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนว ซึ่งรูปแบบนี้ได้ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสม โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยการการสนทนากลุ่ม และผ่านการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะ

สุพจน์ย์ พัดจาด (2553) ได้พัฒนารูปแบบการบริหารงานเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูใหม่ในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูใหม่โรงเรียนสังกัดเทศบาล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายมาตรฐาน พบว่า ระดับความต้องการมากที่สุดในมาตรฐานที่ 10 การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ 2) รูปแบบการบริหารงานเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูใหม่โรงเรียนสังกัดเทศบาล ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ โครงสร้างคณะกรรมการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูใหม่ บทบาทของคณะกรรมการ สมรรถนะการปฏิบัติงาน วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงาน งบประมาณ และการกำกับติดตามและประเมินผลโดยการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารงานเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูใหม่โรงเรียนสังกัดเทศบาล อยู่ระดับมาก และผลการตรวจสอบความเหมาะสมในภาพรวม อยู่ในระดับมาก 3) การทดลองใช้รูปแบบ มีการดำเนินงานตามคู่มือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีความพึงพอใจต่อกระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูใหม่ในระดับมาก 4) การประเมินรูปแบบ พบว่า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเห็นว่าการดำเนินการมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการก่อให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมากตามลำดับ



ชะรอยวรรณ ประเสริฐผล (2555) ได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 วัตถุประสงค์ การพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา องค์ประกอบที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา องค์ประกอบที่ 4 หลักการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา และองค์ประกอบที่ 5 เงื่อนไขแห่งความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา

2. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ ด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในภาพรวมมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก โดยพบว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะของครูใหม่โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาสมรรถภาพด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา องค์ประกอบที่ 3 เงื่อนไขแห่งความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา

3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา พบว่า ผลการประเมินด้านความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา โดยภาพรวมมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

วรกานต์ อินทรโสภา (2555) การพัฒนาสมรรถนะความเป็นผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะความเป็นผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กปัจจุบันอยู่ในระดับสูงทุกด้าน และที่พึงประสงค์อยู่ในระดับสูงทุกด้านเช่นกัน 2) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะความเป็นผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 14 สมรรถนะ 35 สมรรถนะย่อย และสมรรถนะที่มีความ

ต้องการจำเป็นในการพัฒนาโดยมีค่าดัชนี  $PNI_{modified}$  สูงกว่าค่าดัชนี  $PNI_{modified}$  เฉลี่ยของแต่ละด้าน มีจำนวน 4 สมรรถนะ 10 สมรรถนะย่อย ดังนี้ 2.1) การบริการทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน 2.2) การพัฒนาหลักสูตร 2.3) การวิจัยและพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ และ 2.4) การนิเทศและการประเมินผล 3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะความเป็นผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กประกอบด้วย 44 แนวทางการพัฒนาที่มีความเหมาะสมเป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

ปาริชาติ สันติเลขวงษ์ (2556) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า สมรรถนะหลัก ของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

กมลชนก ภาคภูมิ (2556) การพัฒนารูปแบบสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ผลการวิจัย พบว่า 1) การศึกษาสมรรถนะและรูปแบบสมรรถนะสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามสภาพปัจจุบัน ซึ่งกำหนดโดยหน่วยงานทางการศึกษาต่างๆ พบว่า ประกอบด้วย 13 สมรรถนะ 64 ตัวชี้วัด 2) การพัฒนารูปแบบสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า ประกอบด้วย 30 สมรรถนะ 168 ตัวชี้วัด ได้แก่ ด้านความรู้มี 9 สมรรถนะ 33 ตัวชี้วัด ด้านทักษะมี 17 สมรรถนะ 99 ตัวชี้วัด และ 3) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลมี 4 สมรรถนะ 36 ตัวชี้วัด 3) การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา สมรรถนะครู เพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า วิเคราะห์ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้เท่ากับ 0.48, 0.38, และ 0.18 ตามลำดับ และเมื่อวิเคราะห์เมทริกซ์ พบว่า สมรรถนะที่ครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน ซึ่งพิจารณาจากสมรรถนะที่ต่ำกว่าเกณฑ์และต้องปรับปรุง มี 10 สมรรถนะ ประกอบด้วย ด้านความรู้ 4 สมรรถนะ และด้านทักษะ 6 สมรรถนะ และสมรรถนะที่ครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในลำดับรองลงมา ซึ่งพิจารณาจากสมรรถนะที่ต่ำกว่าเกณฑ์แต่ยังไม่น่าห่วงมี 9 สมรรถนะ ประกอบด้วย ด้านความรู้ 3 สมรรถนะ ด้านทักษะ 4 สมรรถนะ และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 2 สมรรถนะ



พลตรี สังข์ศรี (2556) ได้พัฒนาสมรรถนะหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา ที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สมรรถนะ 2) วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และ 3) กระบวนการพัฒนาสมรรถนะโดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า รูปแบบ การพัฒนาสมรรถนะหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา มีความเหมาะสม และผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นว่า การนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา ไปใช้มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

เมธีศิน สมอุ่มจารย์ (2556) ได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา ที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สมรรถนะ 2) วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และ 3) กระบวนการพัฒนาสมรรถนะ โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษามีความเหมาะสม และผู้อำนวยการสถานศึกษามีความเห็นว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาไปใช้มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

สุรพงษ์ แสงสีมูข (2556) ได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า 1) การศึกษาสมรรถนะของครู พบว่า สมรรถนะของครูมี 10 สมรรถนะ คือ การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การบริหารชั้นเรียนเพื่อสร้างบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้ การใช้ทรัพยากรเทคโนโลยีและนวัตกรรม การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อ การใช้จิตวิทยาเพื่อพัฒนาช่วยเหลือผู้เรียน คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม และการสื่อสาร การสร้างสัมพันธที่ดี แนวทาง การพัฒนาสมรรถนะของครู ประกอบด้วย กระบวนการพัฒนาสมรรถนะของครูมี 5 ขั้นตอน คือ ขั้นกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ขั้นกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนา ขั้นวางแผนในการพัฒนา ขั้นการดำเนินการตามแผนพัฒนา ขั้นการประเมินผลและปรับปรุง และวิธีการพัฒนาสมรรถนะของครูมี 4 วิธี ได้แก่ การสอนงานโดยพี่เลี้ยง การฝึกอบรมแนะนำงาน การฝึกปฏิบัติจริง และปฏิบัติจริงขณะปฏิบัติงาน



วิวัฒน์ อินน่วม (2557) ได้พัฒนารูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ว่า รูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครูมี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) นโยบายในการส่งเสริมการพัฒนา ประกอบด้วย การจัดระบบสรรหาคนเก่งคนดีเข้าสู่วิชาชีพครู การจัดระบบพัฒนาครูประจำการ การสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครู และการกระจายอำนาจการปฏิบัติงานของครู 2) สมรรถนะของครูที่ต้องการ ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านเจตคติ ด้านทักษะ 3) กิจกรรมการพัฒนา ประกอบด้วย การพัฒนาความรู้ การพัฒนาเจตคติ และการพัฒนาทักษะ 4) กระบวนการส่งเสริมการพัฒนา ประกอบด้วย การวางแผนการพัฒนา การดำเนินการตามแผน การตรวจสอบและการประเมินผล การพัฒนา และการปรับปรุงแก้ไข

ศศิมาพร คชาชัย (2557) ได้ศึกษาสมรรถนะครูกับการดำเนินงานตามมาตรฐานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สมรรถนะครูอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริการที่ดี และอยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านภาวะผู้นำครู ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 2) การดำเนินงานตามมาตรฐานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การดำเนินงานตามมาตรฐานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนทุกมาตรฐานอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านครูที่ปรึกษาผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องมีการประสานสัมพันธ์กันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ด้านมีการช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ ด้านการพัฒนาครูที่ปรึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีเจตคติที่ดีและมีทักษะในการเป็นครูที่ปรึกษา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) สมรรถนะครูกับ การดำเนินงานตามมาตรฐานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ณัฐพร เปรมศักดิ์ (2557) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะตำแหน่งกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล สังกัดสำนักงานเลขาธิการผู้แทนราษฎร พบว่า เจ้าพนักงาน บันทึกข้อมูลส่วนใหญ่แสดงสมรรถนะเฉพาะตามตำแหน่งในด้านการตรวจสอบความถูกต้องตาม กระบวนการมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการสืบเสาะหาข้อมูล และด้านการดำเนิน การเชิงรุก ตามลำดับ เช่นเดียวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งด้านคุณภาพของงาน ด้านผลิตภาพของงาน และด้านความคุ้มค่าของงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าพนักงาน บันทึกข้อมูลที่มีสมรรถนะเฉพาะตามตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้ที่มีสมรรถนะระดับเชี่ยวชาญมีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่มีสมรรถนะในระดับประยุกต์ และระดับพื้นฐาน ตามลำดับ

ลือชัย ชูนาคา (2558) ได้พัฒนารูปแบบสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามี 4 องค์ประกอบ คือ

1. หลักการและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะ
2. สมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามี 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการจัดการเรียนรู้ ด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ด้านการประกันคุณภาพใน สถานศึกษา และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
3. กระบวนการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการมี 5 ขั้นตอนได้แก่ การวิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นและดำเนินการประเมินก่อนการพัฒนา การวางแผนการพัฒนาสมรรถนะ การดำเนินการพัฒนาสมรรถนะ การประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะ การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ต่อสถานศึกษา

4. วิธีการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการมี 5 วิธี ได้แก่ การศึกษาเรียนรู้ด้วยตัวเอง การให้ฝึกปฏิบัติจริง การศึกษาดูงาน การสอนงานหรือพี่เลี้ยง การประชุมเชิงปฏิบัติการรูปแบบ การพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ที่นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิและประเมินโดยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามีความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก

เอกวิทย์ มั่งอะนะ (2558) ได้ศึกษาสมรรถนะและแนวทางในการพัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนมาตรฐานสากล ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะและแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน มาตรฐานสากล ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียนมาตรฐานสากล ดังนี้ 1) ด้านคุณธรรมจริยธรรม 2) ด้านภาวะผู้นำ 3) ด้านการทำงานเป็นทีม



4) ด้านการบริหารจัดการ 5) ด้านวิสัยทัศน์ 6) ด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี และ 7) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา องค์ประกอบที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ดังนี้ 1) การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ 2) การสัมมนา 3) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 4) การประชุมปรึกษาหารือ 5) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ และ 6) การสอนงานโดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามีความเห็นว่า ความเป็นไปได้ในการนำสมรรถนะและแนวทาง การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลไปใช้อยู่ในระดับมาก

อารียา จารุภุมิ (2559) ได้ศึกษาสมรรถนะของบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับเศรษฐกิจดิจิทัลของหน่วยงานราชการ: กรณีศึกษาศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำนักปลัดกระทรวงการคลัง พบว่า 1) สมรรถนะในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสมรรถนะหลักที่จำเป็นในงานด้านสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะที่ปฏิบัติด้านทักษะ และด้านความรู้ 2) ความต้องการสมรรถนะเมื่อประเทศไทยเข้าสู่สังคมดิจิทัล มีความต้องการอยู่ในระดับสูงทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะด้านสมรรถนะหลักที่จำเป็นในงานสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

อรทัย ยศปัญญา (2559) ได้พัฒนาสมรรถนะหัวหน้างานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า 1) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้างานวิชาการในสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 4 ส่วน ได้แก่

1. องค์ประกอบสมรรถนะหัวหน้างานวิชาการในสถานศึกษา มี 3 กลุ่มสมรรถนะ คือ 1) กลุ่มความรู้ ประกอบด้วย ความรู้เรื่องข้อมูลสารสนเทศ นโยบาย การวางแผนและการประเมินผลงานทางวิชาการ หลักการของเทคโนโลยี ขอบข่ายเทคนิควิธีการจัดงานวิชาการ 2) กลุ่มทักษะ ประกอบด้วย เทคนิควิธีการจัดการงานวิชาการ การนิเทศงานวิชาการ การบริหารงานบุคคลฝ่ายวิชาการ การสื่อสารและจูงใจ ภาวะผู้นำทางวิชาการเกี่ยวกับ ICT and Media literacy 3) กลุ่มคุณลักษณะ ประกอบด้วยการมีวิสัยทัศน์การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีความใฝ่รู้

2. องค์ประกอบกระบวนการพัฒนาและแนวดำเนินการพัฒนา มี 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) ขั้นตอนกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 2) ขั้นตอนออกแบบโปรแกรม/หลักสูตรและจัดทำแผนพัฒนา 3) ขั้นตอนดำเนินการแผนพัฒนา 4) ขั้นตอนประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา

3. องค์ประกอบวิธีการพัฒนามี 3 วิธี ประกอบด้วย 1) การศึกษาหรือพัฒนาด้วยตนเอง 2) การฝึกอบรม 3) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน



4. องค์ประกอบเงื่อนไขความสำเร็จมี 3 ข้อ ประกอบด้วย 1) ผลประเมินของแผนพัฒนาหรือแผนพัฒนาตนเอง หลักสูตรการพัฒนาหรือวิธีการพัฒนา 2) การมีส่วนร่วมขององค์คณะและบุคคล 3) มีระบบการสร้างขวัญและแรงจูงใจของหัวหน้างานวิชาการ

ผลการประเมินรูปแบบพัฒนาสมรรถนะหัวหน้างานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก และมีความเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ อยู่ในระดับมากที่สุด

กัญญ์วรา ผลเจริญ (2559) ศึกษาสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า

1. สมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ การทำงานเป็นทีม การบริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสพการณ์การสอน และวุฒิการศึกษา ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ สมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์การสอน พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พีรวัตร จันทกุล (2559) ได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พบว่า รูปแบบการพัฒนาครู ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร องค์ประกอบที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู ประกอบด้วย การฝึกอบรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง การดูงานนอกสถานที่ การสอนงาน การเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ การเป็นพี่เลี้ยง และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครู ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนจุดมุ่งหมายการพัฒนา ขั้นตอนวางแผนการพัฒนา การเลือกแนวทางการพัฒนา การดำเนินการพัฒนา และการกำกับติดตามและประเมินผลกระบวนการพัฒนา โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเห็นว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

และการสื่อสาร เพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และ  
 ความมีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

## 2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานแนะแนว

ชัยณรงค์ ลังกา (2555) ได้ศึกษาปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน  
 ของครูที่ปรึกษาและครูแนะแนว ระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด  
 ชลบุรี พบว่า ครูแนะแนวมีปัญหาด้านการส่งเสริมนักเรียนมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการส่งต่อ  
 นักเรียน รองลงมา ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล รองลงมาด้านการคัดกรองนักเรียน และ  
 ลำดับสุดท้ายด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน

ทัศนวรรณ แก้วศรีหน่อ (2555) ได้พัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะเฉพาะงานบุคลากร  
 สายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า ตัวชี้วัดสมรรถนะ มีความ  
 เหมาะสมและมีความเป็นไปได้ ในการเลือกไปใช้ประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
 อยู่ในระดับมาก จำนวน 125 ตัวชี้วัด ซึ่งจำแนกตัวชี้วัดได้ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ (K-knowledge)  
 จำนวน 31 ตัวชี้วัด ด้านทักษะ (S-skill) จำนวน 56 ตัวชี้วัด และด้านคุณลักษณะ (A-Attributes)  
 จำนวน 38 ตัวชี้วัด

มะลิจันทร์ วิจรุณห์ (2555) ได้พัฒนาบุคลากรด้านการจัดกิจกรรมแนะแนวในโรงเรียน  
 นาจาป่า อำเภอดอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า กลยุทธ์ การพัฒนาทั้ง 3 คือ การอบรมเชิงปฏิบัติการ  
 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการนิเทศให้คำปรึกษา ช่วยพัฒนาทักษะและประสบการณ์ในการพัฒนา  
 กิจกรรมแนะแนวให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าเกิดความชำนาญยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังส่งผลให้ครูที่สมัครใจ  
 เข้าร่วมการพัฒนาตนเองด้านการแนะแนว มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนากิจกรรมแนะแนว  
 ในโรงเรียน ครูตระหนักในการทำงานร่วมกันมีจิตใจที่ร่วมกันให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันใน  
 ระหว่างการปฏิบัติการเป็นอย่างดีอีกทั้งทุกคนก็ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น และกล้าแสดง  
 ความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขผลงาน และการทำงานของแต่ละคน จนทำให้  
 การพัฒนาบุคลากรด้านกิจกรรมแนะแนวในโรงเรียน โรงเรียนนาจาป่า อำเภอดอนจาน จังหวัด  
 กาฬสินธุ์ ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ปราณี ตันติตระกูล (2556) ได้ศึกษาปัจจัยการควบคุมงานแนะแนวในโรงเรียน  
 มัธยมศึกษา พบว่า 1) ระดับการควบคุมงานแนะแนวในโรงเรียน ทั้ง 5 บริการ ภาพรวมและแต่ละงาน  
 บริการอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ งานบริการ ให้คำปรึกษา  
 งานบริการจัดวางตัวบุคคล งานบริการติดตามผล งานบริการสนเทศ และงานบริการ  
 รวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลตามลำดับ และ 2) การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันของการควบคุม



งานแนะแนวโรงเรียน พบว่า ปัจจัยการควบคุมงานแนะแนวในโรงเรียนทั้ง 5 บริการสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ฤทัยวรรณ วงศ์ชนะ (2556) ได้ศึกษาการใช้สารสนเทศของครูแนะแนวโรงเรียนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัย พบว่า 1) ครูแนะแนวโรงเรียนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีการใช้สารสนเทศเพื่อกำหนดขอบเขตด้านการศึกษา อาชีพ และพัฒนาบุคลิกภาพ ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.52$ ) รองลงมาเป็นการใช้เพื่อติดตามประเมินผล ( $\bar{X} = 4.50$ ) และเพื่อแนะแนวด้านการศึกษา ( $\bar{X} = 4.34$ ) สื่อที่ใช้มากที่สุด คือ สื่อบุคคล ( $\bar{X} = 4.05$ ) 2) เปรียบเทียบการใช้สารสนเทศของครูแนะแนว โรงเรียนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามอายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ พบว่า ครูแนะแนวที่มีอายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน มีการใช้สารสนเทศแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จำแนกตามระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียนที่สังกัด พบว่า ครูแนะแนวมีการใช้สารสนเทศไม่แตกต่างกัน 3) ปัญหาการใช้สารสนเทศที่อยู่ในระดับมาก คือ เนื้อหาสารสนเทศไม่สมบูรณ์ ขาดความถูกต้อง ไม่น่าเชื่อถือ ( $\bar{X} = 3.85$ ) รองลงมา คือ อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ไม่เพียงพอ ( $\bar{X} = 3.54$ )

อัจฉรา จูเจริญ (2556, น. 59-68) ได้ศึกษาปัญหาการดำเนินงานแนะแนวของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในจังหวัดระยอง พบว่า ครูแนะแนวมีปัญหาการดำเนินงานมากที่สุด คือ ด้านงานจัดวางตัวบุคคล รองลงมา คือ ด้านงานให้คำปรึกษา รองลงมา คือ ด้านงานติดตามและประเมินผล รองลงมา คือ ด้านงานสารสนเทศ และด้านงานศึกษารวบรวมข้อมูลมีปัญหาที่น้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านงานศึกษารวบรวมข้อมูล พบปัญหาเรื่องการจัดเตรียมบ้านนักเรียนมากที่สุด ด้านงานสารสนเทศพบปัญหาการจัดปฐมนิเทศให้ข้อมูลข่าวสารนักเรียนเข้าใหม่มากที่สุด ด้านงานให้คำปรึกษา พบปัญหาการส่งเสริมให้ครูไปฝึกอบรมในเรื่องบริการให้คำปรึกษา มากที่สุด ด้านงานจัดวางตัวบุคคล พบปัญหาการศึกษาความต้องการของนักเรียนก่อนการแก้ไขมากที่สุด ด้านงานติดตามและประเมินผล พบปัญหาการทำปฏิทินติดตามผลประจำปีมากที่สุด

สิริรัตน์ จรรย์รัตน์ (2557) ได้พัฒนาโปรแกรมสร้างเสริมสมรรถนะด้านการให้การปรึกษาของนักแนะแนวในสถาบันอุดมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า 1) นักแนะแนวมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้เกี่ยวกับการให้คำปรึกษามากที่สุด โดยเลือกวิธีการพัฒนาสมรรถนะ คือ การฝึกอบรม 2) โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการให้คำปรึกษาของนักแนะแนวในสถาบันอุดมศึกษาที่มีโครงสร้างทั้งหมด 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 2.1) ความจำเป็นในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะ 2.2) หลักการออกแบบโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะ 2.3) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม



2.4) เนื้อหาสาระ 2.5) สื่อประกอบการพัฒนา 2.6) กระบวนการพัฒนา และ 2.7) กระบวนการวัดผล และประเมินผล 3) ค่าเฉลี่ยความรู้ การวัดทักษะและคุณลักษณะส่วนบุคคลหลังการใช้โปรแกรม เสริมสร้างสมรรถนะด้านการให้การปรึกษาของนักแนะแนวในสถาบันอุดมศึกษา มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ผลการประเมินข้อคิดเห็นของโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้าน การให้การปรึกษาของนักแนะแนวในสถาบันอุดมศึกษาพบว่าเป็นประโยชน์และเหมาะสม มากที่สุด

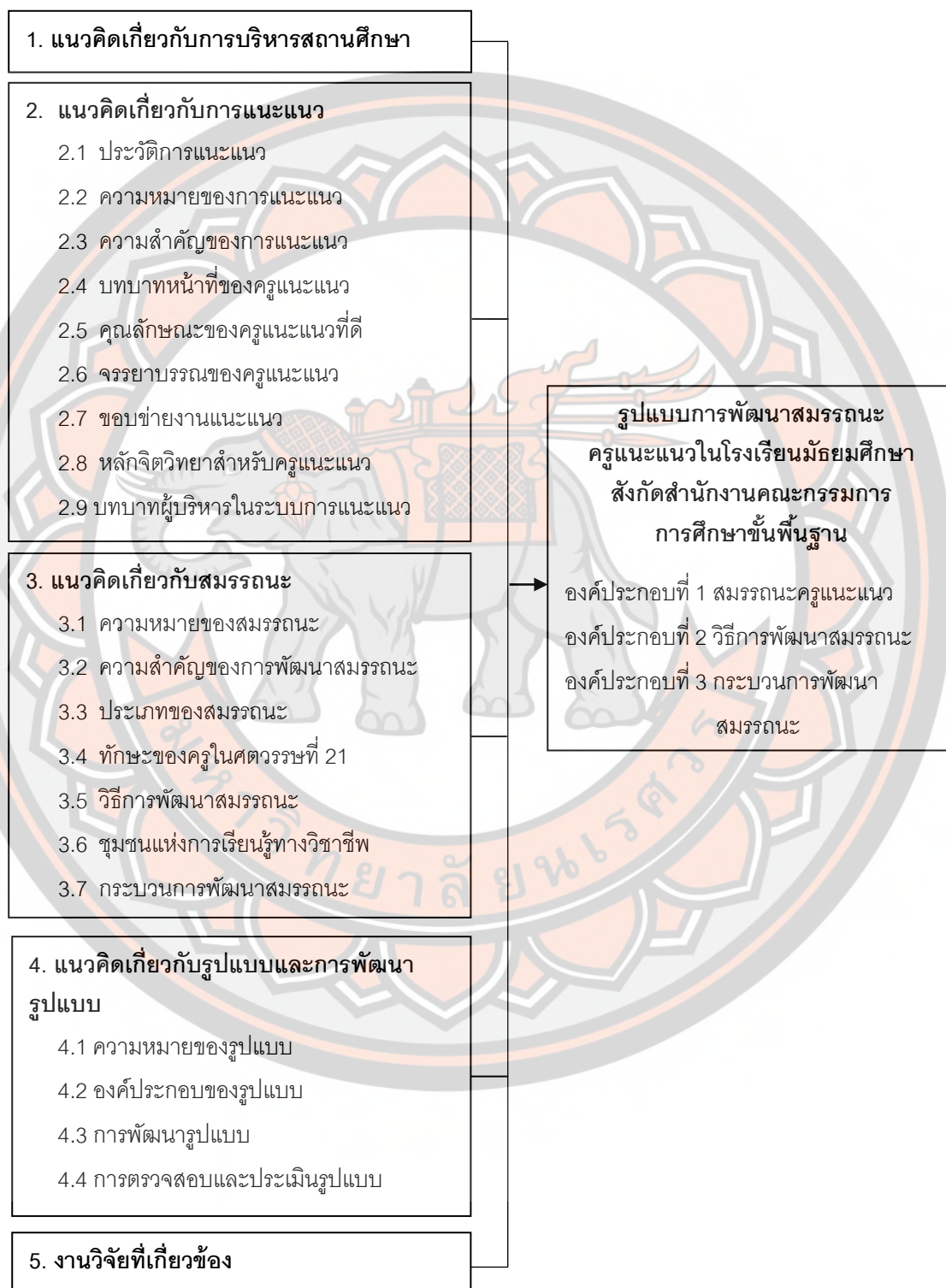
จิราภรณ์ การสูงเนิน (2558) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงาน การบริการงานแนะแนวของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย 1) ปัญหาการบริหารบริการงานแนะแนวของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับน้อยทุกด้าน โดยด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการบริการสนเทศรองลงมา คือ ด้านการบริการให้คำปรึกษา ด้านการบริการ รวบรวมข้อมูลนักเรียน ด้านการบริการจัดวางตัวบุคคล และด้านการบริการติดตามประเมินผล ตามลำดับ 2) เปรียบเทียบปัญหาการบริหารบริการงานแนะแนวของโรงเรียน สังกัดองค์การ บริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน คือ ด้าน การบริการรวบรวมข้อมูลนักเรียน ด้านการบริการสารสนเทศ ด้านการบริการจัดวางตัวบุคคล และด้านการบริการติดตามประเมินผล ส่วนด้านการบริการให้คำปรึกษาไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า โดยรวม มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกคู่ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย 3) แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารบริการงานแนะแนว โรงเรียนควรจัดประชุมวางแผน การดำเนินงาน โดยการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยใช้กระบวนการ PDCA ประสานความ ร่วมมือ สร้างเครือข่ายทั้งหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานภาคเอกชนเพื่อช่วยสนับสนุนในการหา แนวทางการแก้ปัญหาการบริหารบริการงานแนะแนวของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมาในทุกๆ ด้านต่อไป

จุฬารัตน์ มีหลง (2560, น. 78-79) ได้พัฒนาแนวทางการแนะแนวสำหรับครูโรงเรียน มัธยมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา และได้วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ของการพัฒนาแนวทางการแนะแนวสำหรับครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการให้บริการแนะแนวเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ บริการจัดวางตัวบุคคล การบริการติดตามและประเมินผล การบริการให้คำปรึกษา การบริการ สารสนเทศ การบริการศึกษาและรวบรวมข้อมูลเป็นรายบุคคล ตามลำดับ และ แนวทางการแนะแนว

สำหรับครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มี 5 ด้าน คือ 1) ด้านบริการศึกษาและรวบรวมข้อมูลเป็นรายบุคคล 2) ด้านบริการสารสนเทศ 3) ด้านบริการให้คำปรึกษา 4) ด้านบริการจัดวางตัวบุคคล 5) ด้านบริการติดตามและประเมินผล พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

ศทาวุฒิ ชันไชย (2561) ได้ศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารกิจกรรมแนะแนวของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 39 พบว่า แนวทางการบริหารกิจกรรมแนะแนวของสถานศึกษา ดังนี้ 1) กิจกรรมแนะแนวด้านการศึกษา ควรเพิ่มบุคลากรงานกิจกรรมแนะแนวด้านการศึกษา และสถานศึกษาควรมีการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของผู้เรียนที่ใช้บริการการจัดกิจกรรมแนะแนวด้านการศึกษา 2) กิจกรรมแนะแนวด้านอาชีพ ควรเพิ่มบุคลากรงานกิจกรรมแนะแนวด้านอาชีพ และสถานศึกษาควรมี การประเมินจุดอ่อน จุดแข็ง ปัญหา และอุปสรรคการจัดกิจกรรมแนะแนวด้านอาชีพ และ 3) กิจกรรมแนะแนวด้านส่วนตัวและสังคม ควรมีครูที่สำเร็จการศึกษาทางด้านจิตวิทยาแนะแนวและการให้คำปรึกษา และสถานศึกษา ควรมีการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของผู้เรียนที่ใช้บริการการจัดกิจกรรมแนะแนวด้านส่วนตัวและสังคม

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



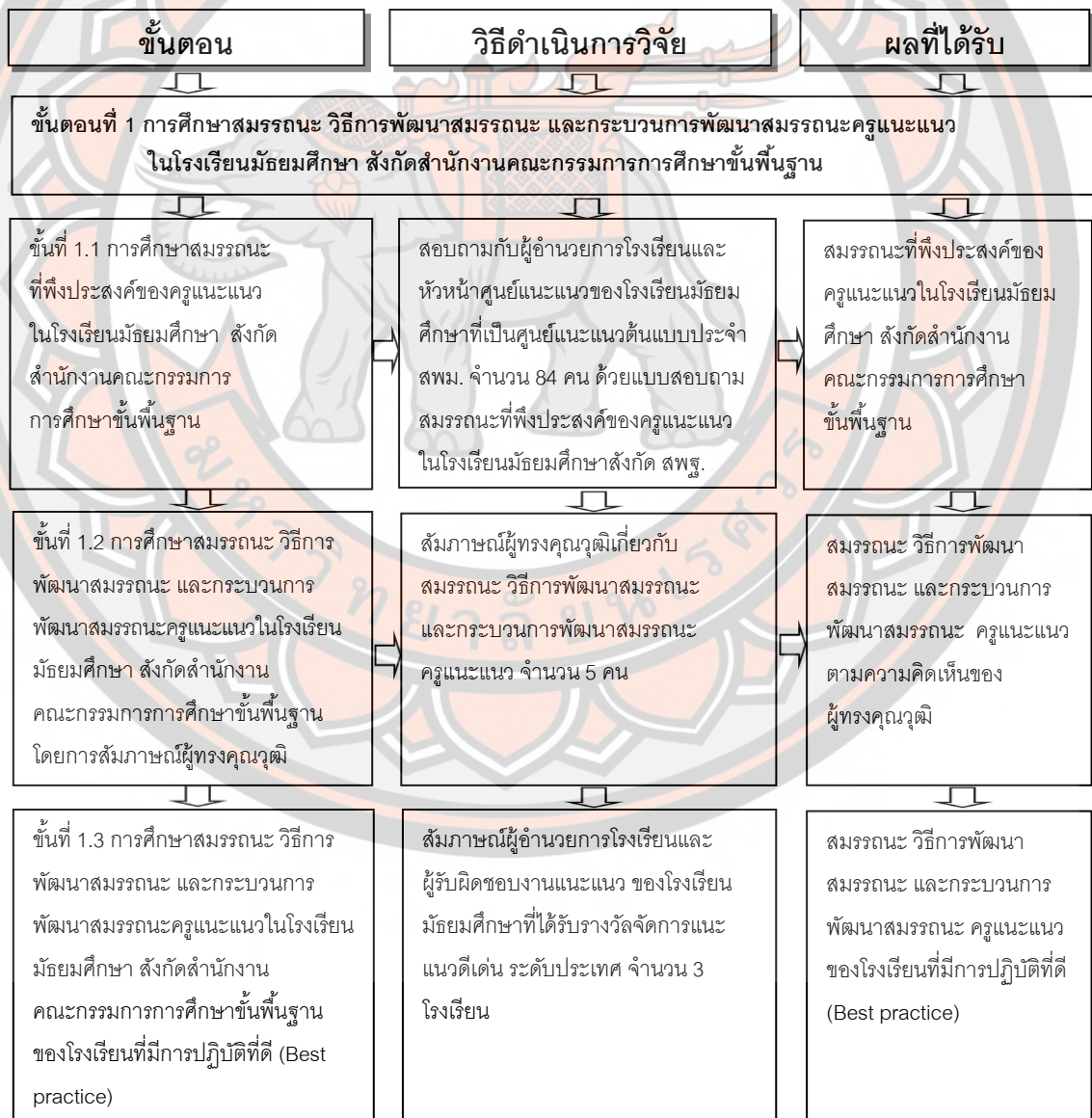
ภาพ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัย



### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน แสดงได้ดังภาพนี้



ภาพ 4 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย



ภาพ 4 (ต่อ)

**ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

การศึกษาสมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนดังนี้

## ขั้นที่ 1.1 การศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### 1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 42 คน และหัวหน้าศูนย์แนะแนว จำนวน 42 คน ของโรงเรียนที่เป็นศูนย์แนะแนวต้นแบบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในปีการศึกษา 2561 รวมจำนวน 84 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 ถามเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ ได้แก่ 1) สมรรถนะหลัก 2) สมรรถนะประจำสายงาน 3) สมรรถนะเฉพาะ มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

#### 2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มากำหนดเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม เกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2.2 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบข่ายงาน และภาระงาน การพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2.3 การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) และความเหมาะสมของภาษาของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความสอดคล้อง มีดังนี้



- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามเนื้อหา/จุดประสงค์  
 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามเนื้อหา/จุดประสงค์  
 -1 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดไม่ตามเนื้อหา/จุดประสงค์
- จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

- 1) รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรรณศิริ หัวหน้าภาควิชาบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร
- 2) ดร.จิตราภรณ์ ไยศิลป์ ข้าราชการบำนาญ
- 3) นางทองทิพย์ สันป่าแก้ว ข้าราชการบำนาญ
- 4) ดร.สิทธิชัย มูลเขียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34
- 5) ดร.เบญจวรรณ อินตะวงค์ ศึกษาพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จังหวัดพิษณุโลก

2.2.4 นำแบบสอบถามไปหาความเที่ยง (Reliability) โดยการทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารและครูแนะแนว ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 30 คน ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach Alpha Coefficient) มีค่าเท่ากับ 0.94 ของแบบสอบถามทั้งฉบับ

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม

3.2 ส่งแบบสอบถามพร้อมกับหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 84 ฉบับ ได้กลับมา 84 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.3 รวบรวมแบบสอบถามเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

4.2 ข้อมูลสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 121)

4.51-5.00 หมายถึง เป็นสมรรถนะครูแนะแนวที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง เป็นสมรรถนะครูแนะแนวที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง เป็นสมรรถนะครูแนะแนวที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง เป็นสมรรถนะครูแนะแนวที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง เป็นสมรรถนะครูแนะแนวที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

## ขั้นที่ 1.2 การศึกษาสมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

### 1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์และความรู้ในด้านแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 5 คน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยที่จบการศึกษาด้านจิตวิทยาหรือการแนะแนว มีประสบการณ์ในการสอนระดับอุดมศึกษาด้านการแนะแนวไม่น้อยกว่า 25 ปี และมีประสบการณ์ในการพัฒนาครูแนะแนว จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.นิธิพัฒน์ เมฆขจร อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ แขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นนทบุรี

2. รองศาสตราจารย์ กรกฏา นักคัม อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน

3. อาจารย์ ดร.รัชชวัญ ภูษาแก้ว หัวหน้าศูนย์แนะแนว โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฝ่ายมัธยม และอาจารย์สาขาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กลุ่มที่ 2 เป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมแนะแนว มีประสบการณ์ในการสอนระดับมัธยมศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี และเป็นผู้ที่เคยได้รับรางวัลจากสมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย จำนวน 2 คน ประกอบด้วย

1. นางนงนุช เพ็งศิริ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนพิจิตรพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 รางวัลนักแนะแนว เก่งดี มีคุณภาพยอดเยี่ยมระดับภูมิภาค ประจำปี 2557

2. นางสาวกนกพร นิลแพทย์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียน ลำปางกัลยาณี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 นักแนะแนวดีเด่นระดับประเทศ ประจำปี 2558

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

### 2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาศมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ ครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์สมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนว

### 2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.1 นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ การสังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการตอบแบบสอบถามผู้อำนวยการโรงเรียนและครูแนะแนวในชั้นที่ 1 มากำหนดเป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

2.2.2 จัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

2.2.3 ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะและจัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับจริง

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ในการทำหนังสือถึงผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอสัมภาษณ์

3.2 ผู้วิจัยประสานผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อบันทึกหมายวันเวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์

3.3 ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ตามวันเวลาและสถานที่ที่นัดหมาย ดังนี้



ตาราง 8 แสดงวันเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาสมรรถนะ วิธีการสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ ครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ-สกุล	วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์	เวลาที่สัมภาษณ์	สถานที่สัมภาษณ์
1. รองศาสตราจารย์ ดร. นิธิพัฒน์ เมฆชจร	6 ต.ค.61	15.00-17.00 น.	มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช นนทบุรี
2. รองศาสตราจารย์กรกฏา นักคัม	5 ต.ค.61	14.30-17.00 น.	มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ กรุงเทพฯ
3. อาจารย์ ดร. รับขวัญ ภูษาแก้ว	13 ต.ค. 61	18.30-20.00 น.	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ
4. นางนงนุช เพ็งศิริ	25 ส.ค.61	10.30-12.00 น.	โรงเรียนพิจิตรพิทยาคม จังหวัดพิจิตร
5. นางสาวกนกพร นิลแพทย์	8 ก.ย.61	10.30-12.00 น.	โรงเรียนลำปางกัลยาณี จังหวัดลำปาง

### 3.4 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ต่อไป

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาจัดกระทำกับข้อมูลและสรุปข้อมูล ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นที่ 1.3 การศึกษาสมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่ดี (Best practice)

##### 1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนและครูผู้รับผิดชอบงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีประสบการณ์ทำงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี และเป็นโรงเรียนที่ได้รับรางวัลจัดการแนะแนวดีเด่น จากสมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 3 โรงเรียน เพื่อให้ได้ตัวแทนที่มีประสิทธิภาพในการให้ความรู้เรื่องงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย

1.1 โรงเรียนนารีรัตน์ อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37

1.2 โรงเรียนบุญวาทย์วิทยา อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35

1.3 โรงเรียนหล่มสักวิทยาคม อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

### 2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาสมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ ครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่ดี (Best practice) ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ สมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนว

### 2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.1 นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ การสังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการตอบแบบสอบถามผู้อำนวยการโรงเรียนและครูแนะแนวในขั้นที่ 1 มากำหนดเป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

2.2.2 จัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

2.2.3 ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะและจัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับจริง

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ในการทำหนังสือถึงผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอสัมภาษณ์

3.2 ผู้วิจัยประสานเพื่อนัดหมายวันเวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์

3.3 ผู้วิจัยสัมภาษณ์ ตามวันเวลาและสถานที่ที่นัดหมาย

ตาราง 9 แสดงวันเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาสมรรถนะ วิธีการสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ ของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสัมภาษณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนและผู้รับผิดชอบงานแนะแนว ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ได้รับรางวัลจัดการแนะแนวดีเด่น ระดับประเทศ

โรงเรียน	วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์	เวลาที่สัมภาษณ์
1. โรงเรียนนารีรัตน์ อำเภอเมือง จังหวัดแพร่	26 ต.ค. 61	08.00-10.30 น.
2. โรงเรียนหล่มสักวิทยาคม อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์	30 ต.ค. 61	08.00-10.30 น.
3. โรงเรียนบุญวาทย์วิทยาลัย อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง	31 ต.ค. 61	09.00-11.30 น.

3.4 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ต่อไป

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาจัดกระทำกับข้อมูลและสรุปข้อมูล ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

### ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยแบ่งการดำเนินการออกเป็น 2 ขั้น ดังนี้

#### ขั้นที่ 2.1 การยกกร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนา สมรรถนะครูแนะแนว ที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มายกกร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนว ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ผู้วิจัยนำร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สร้างขึ้นเสนอบริการเพื่อพิจารณาความ ถูกต้องและความสมบูรณ์



3. ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไขร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

## ขั้นที่ 2.2 การตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เป็นการพิจารณาความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

### 1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานแนะแนวโดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 9 คน โดยกำหนดคุณสมบัติดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นอาจารย์ระดับอุดมศึกษา จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ อารี ตันท์เจริญรัตน์ อาจารย์อาวุโส คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
2. รองศาสตราจารย์ ดร.เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สลักจิต ตีร์รณโอกาส อาจารย์ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

กลุ่มที่ 2 เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน และศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมแนะแนว จำนวน 1 คน ประกอบด้วย

1. ดร.จิตรภรณ์ ไยศิลป์ อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนเฉลิมขวัญสตรี อำเภอเมืองจังหวัดพิษณุโลก
2. ดร.อุไร ปัญญาสิทธิ ผู้อำนวยการโรงเรียนดอนทองวิทยา
3. ดร.เกรียงศักดิ์ สุวรรณวัจน์ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ศึกษาธิการจังหวัดพิษณุโลก

กลุ่มที่ 3 เป็นครูแนะแนว โรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนวไม่น้อยกว่า 25 ปี จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

1. นางปภาวี บัณฑิต ครูชำนาญการพิเศษ

## 2. โรงเรียนวิไลเกียรติอุปถัมภ์ จังหวัดแพร่

2.1 นางอิมใจ ดีใสว ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย จังหวัด

นครปฐม

2.2 นางสาวศุภนิดา ทองหยิบ ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนเฉลิมขวัญสตรี จังหวัด

พิษณุโลก

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

### 2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยใช้แบบประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 2 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ความเหมาะสมในภาพรวมของร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประเด็นที่ 2 ความเหมาะสมขององค์ประกอบร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### 2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.1 วิเคราะห์ สังเคราะห์ องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนา ประเด็นการสนทนากลุ่ม และแบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2.2 สร้างเครื่องมือในการสนทนากลุ่มเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของการใช้ภาษา

2.2.3 นำข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์มาปรับปรุงแก้ไขเพื่อนำไปใช้ในการสนทนากลุ่ม

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ในการทำหนังสือถึงผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่ม

3.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่มถึงผู้ทรงคุณวุฒิทางไปรษณีย์พร้อมกับแนบโครงร่างวิทยานิพนธ์ ร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และแบบประเมินความเหมาะสมของ

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3 ผู้วิจัยประสานผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อแจ้งและยืนยันการเข้าร่วมสนทนากลุ่มอีกครั้งทางโทรศัพท์

3.4 ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในวันที่ 10 มกราคม 2562 ณ ห้องศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.พนัส หันนาคินทร์ ในการนี้มีผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมการสนทนากลุ่มจำนวน 9 คน ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม คือ ดร.สถิรพร เซาว์นชัย ผู้วิจัยเป็นผู้นำเสนอร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ทำหน้าที่บันทึกเสียงและถ่ายภาพคือ นางสาวลักษณพร เข้มขัน ผู้จัดบันทึกการสนทนากลุ่มคือ นางสาวดวงดาว เทพทองคำ

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม มาจัดกระทำข้อมูลและสรุปผล ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของผู้ทรงคุณวุฒิมาพิจารณาหาฉันทามติ (Consensus)

### ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

#### 1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 209 คน ปีการศึกษา 2561 โดยการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม จับสลากเขตพื้นที่ตามภูมิภาค 4 ภูมิภาค ภาคละ 1 เขตพื้นที่ เพื่อหาตัวแทน ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน 4 เขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 (พิษณุโลก-อุตรดิตถ์) จำนวน 57 คน 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 (เลย-หนองบัวลำภู) จำนวน 19 คน 3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 (นนทบุรี-พระนครศรีอยุธยา) จำนวน 47 คน 4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 (สงขลา-สตูล) จำนวน 53 คน

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

##### 2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยใช้แบบประเมินความเป็นไปได้และ



ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

## 2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 2 มาสรุปและวิเคราะห์ เพื่อสร้างแบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2.2 ผู้วิจัยนำร่างข้อคำถามเพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนว ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของการใช้ภาษา

2.2.3 ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา มาปรับปรุง แก้ไขแบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนว ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล ถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูล พร้อมกับแบบประเมินความเป็นไปได้และ ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อขอเก็บข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ไปยังกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทางไปรษณีย์

## 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

4.2 ข้อมูลความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียน

มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 121)

ค่าเฉลี่ยเฉลี่ยระหว่าง 4.51-5.00 หมายถึง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู  
แนะแนว มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยเฉลี่ยระหว่าง 3.51-4.50 หมายถึง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู  
แนะแนว มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.50 หมายถึง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู  
แนะแนว มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยเฉลี่ยระหว่าง 1.51-2.50 หมายถึง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู  
แนะแนว มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.50 หมายถึง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู  
แนะแนว มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การตัดสินความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูแนะแนว  
โดยพิจารณาจากประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าไม่เกิน  
1.00

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ  
ครูแนะแนว ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์  
ข้อมูลด้วย การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ผลการศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ผลการศึกษาสมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

3. ผลการศึกษาสมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

ตอนที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ผลการยกร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ผลการตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 4 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



## ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนา สมรรถนะของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการศึกษาสมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้นำเสนอผล ดังนี้

### 1. ผลการศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการเก็บรวบรวมจากผู้บริหารและครูแนะแนวโรงเรียนที่เป็นศูนย์แนะแนวต้นแบบ จำนวน 84 คน ผลการวิจัยสามารถแสดงได้ดังตาราง 10-28

#### 1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 10 แสดงความถี่และร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ที่	รายการ	ความถี่	ร้อยละ
1	เพศ		
	- ชาย	43	51.19
	- หญิง	41	48.81
2	ตำแหน่ง		
	- ผู้อำนวยการโรงเรียน	42	50
	- ครูแนะแนว	42	50
3	ระดับการศึกษาสูงสุด		
	- ปริญญาตรี	39	46.43
	- ปริญญาโท	35	41.67
	- ปริญญาเอก	10	11.90
4	ประสบการณ์ทำงาน		
	- น้อยกว่า 5 ปี	20	23.81
	- 5-10 ปี	10	11.90
	- มากกว่า 10 ปี	54	64.29

จากตาราง 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 51.19 เพศหญิง จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 48.81 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 46.43 และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 64.29

1.2 ผลการศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวม

ที่	สมรรถนะที่พึงประสงค์ ของครูแนะแนว	n = 84		ระดับ ความพึงประสงค์
		$\bar{X}$	SD	
1	สมรรถนะหลัก	4.70	0.31	มากที่สุด
2	สมรรถนะประจำสายงาน	4.54	0.43	มากที่สุด
3	สมรรถนะเฉพาะ	4.65	0.40	มากที่สุด
	<b>รวม</b>	<b>4.63</b>	<b>0.35</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 11 พบว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.63$ ) เมื่อพิจารณาในรายสมรรถนะ พบว่า สมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมรรถนะหลักอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.70$ ) รองลงมา คือ สมรรถนะเฉพาะ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.65$ ) และสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สมรรถนะประจำสายงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.54$ )

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะหลัก  
ที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ที่	สมรรถนะหลักที่พึงประสงค์ ของครูแนะแนว	n = 84		ระดับ ความพึงประสงค์
		$\bar{X}$	SD	
1	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.61	0.42	มากที่สุด
2	ด้านการบริการที่ดี	4.77	0.36	มากที่สุด
3	ด้านการพัฒนาตนเอง	4.54	0.46	มากที่สุด
4	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.73	0.40	มากที่สุด
5	ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.84	0.30	มากที่สุด
	รวม	4.70	0.31	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า สมรรถนะหลักที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวในโรงเรียน  
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด  
( $\bar{X} = 4.70$ ) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ  
วิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.84$ ) รองลงมา คือ ด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด  
( $\bar{X} = 4.77$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.54$ )

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะประจำสายงาน  
ที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ที่	สมรรถนะประจำสายงานที่พึงประสงค์ ของครูแนะแนว	n = 84		ระดับ ความพึงประสงค์
		$\bar{X}$	SD	
1	ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.60	0.40	มากที่สุด
2	ด้านการพัฒนาผู้เรียน	4.53	0.47	มากที่สุด
3	ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	4.60	0.46	มากที่สุด
4	ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.41	0.66	มาก
5	ด้านภาวะผู้นำครู	4.65	0.42	มากที่สุด



ตาราง 13 (ต่อ)

ที่	สมรรถนะประจำสายงานที่พึงประสงค์ ของครูแนะแนว	n = 84		ระดับ ความพึงประสงค์
		$\bar{X}$	SD	
6	ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ กับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	4.56	0.41	มากที่สุด
	<b>รวม</b>	<b>4.54</b>	<b>0.43</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 13 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานที่พึงประสงค์ของครูแนะแนว ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวม อยู่ใน ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.54$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภาวะ ผู้นำครู อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.65$ ) รองลงมา คือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการ เรียนรู้ และด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.60$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด คือ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.41$ )

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะเฉพาะ ที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ที่	สมรรถนะเฉพาะที่พึงประสงค์ ของครูแนะแนว	n = 84		ระดับ ความพึงประสงค์
		$\bar{X}$	SD	
1	ด้านความรู้	4.59	0.48	มากที่สุด
2	ด้านทักษะ	4.63	0.42	มากที่สุด
3	ด้านคุณลักษณะ	4.71	0.36	มากที่สุด
	<b>รวม</b>	<b>4.65</b>	<b>0.40</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 14 พบว่า สมรรถนะเฉพาะที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.65$ ) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณลักษณะ อยู่ใน ระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านทักษะ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.63$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด คือ ด้านความรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.59$ )

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะหลัก  
ที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ที่	สมรรถนะหลักที่พึงประสงค์ของครู แนะแนว ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	n = 84		ระดับ ความพึงประสงค์
		$\bar{X}$	SD	
1	วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผน การทำงานอย่างเป็นระบบ	4.59	0.52	มากที่สุด
2	กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน	4.70	0.49	มากที่สุด
3	มีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน	4.68	0.52	มากที่สุด
4	จัดการเรียนการสอนด้วยกิจกรรม ที่หลากหลาย และแปลกใหม่	4.59	0.52	มากที่สุด
5	ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง	4.56	0.55	มากที่สุด
6	สรุปผลการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อเป็นสารสนเทศในการปรับปรุงงาน	4.51	0.58	มากที่สุด
	<b>รวม</b>	<b>4.61</b>	<b>0.42</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 15 พบว่า สมรรถนะหลักที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.61$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.70$ ) รองลงมา คือ มีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.68$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สรุปผลการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อเป็นสารสนเทศในการปรับปรุงงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.51$ )

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะหลัก  
ที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวด้านการบริการที่ดี

ที่	สมรรถนะหลักที่พึงประสงค์ของครู แนะแนว ด้านการบริการที่ดี	n = 84		ระดับ ความพึงประสงค์
		$\bar{X}$	SD	
1	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้มารับบริการ	4.77	0.46	มากที่สุด
2	ใช้ถ้อยคำที่สุภาพอ่อนโยนในการให้ คำแนะนำกับนักเรียน	4.75	0.46	มากที่สุด
3	ให้บริการด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจและ เต็มอกเต็มใจ	4.84	0.41	มากที่สุด
4	ให้บริการโดยคำนึงถึงประโยชน์ของ นักเรียนเป็นหลัก	4.88	0.37	มากที่สุด
5	ศึกษาความต้องการของนักเรียน และ นำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง	4.67	0.53	มากที่สุด
6	รับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะ ในการให้บริการแนะแนว แล้วนำมา ปรับปรุงแก้ไข	4.70	0.52	มากที่สุด
	<b>รวม</b>	<b>4.77</b>	<b>0.36</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 16 พบว่า สมรรถนะหลักที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวด้านการบริการ  
ที่ดี ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.77$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย  
สูงสุด คือ ให้บริการโดยคำนึงถึงผลประโยชน์นักเรียนเป็นหลัก อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.88$ )  
รองลงมา คือ ให้บริการด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจและเต็มอกเต็มใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.84$ )  
และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ศึกษาความต้องการของนักเรียน และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง  
อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.67$ )



ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะหลัก  
ที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวด้านการพัฒนาตนเอง

ที่	สมรรถนะหลักที่พึงประสงค์ของครู แนะแนว ด้านการพัฒนาตนเอง	n = 84		ระดับ ความพึงประสงค์
		$\bar{X}$	SD	
1	วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.52	0.53	มากที่สุด
2	สามารถใช้ภาษาไทยในการสื่อสารได้ตรงกับความต้องการ	4.70	0.49	มากที่สุด
3	หมั่นศึกษาหาความรู้ด้วยภาษาอังกฤษให้ตนเอง อย่างสม่ำเสมอ	4.11	0.94	มาก
4	รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัยสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัด การเรียนรู้องค์วิชาชีพ	4.40	0.70	มาก
5	ศึกษาดูงาน การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การเข้าร่วมประชุมหรือสัมมนา เพื่อนำเอาความรู้มาพัฒนางานแนะแนว	4.66	0.53	มากที่สุด
6	มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา	4.62	0.62	มากที่สุด
7	แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตนเอง	4.70	0.49	มากที่สุด
8	ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น	4.59	0.60	มากที่สุด
รวม		4.54	0.46	มากที่สุด

จากตาราง 17 พบว่า สมรรถนะหลักที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวด้านการพัฒนาตนเอง ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.54$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตนเอง และสามารถใช้อำนาจในการสื่อสารได้ตรงกับความต้องการ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.70$ ) รองลงมา คือ ศึกษาดูงาน ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เข้าร่วมประชุมหรือสัมมนา เพื่อนำเอาความรู้มาพัฒนางานแนะแนว อยู่ในระดับมากที่สุด

( $\bar{x} = 4.66$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หมั่นศึกษาหาความรู้ด้วยภาษาอังกฤษให้ตนเองอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.11$ )

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะหลักที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวด้านการทำงานเป็นทีม

ที่	สมรรถนะหลักที่พึงประสงค์ของครูแนะแนว ด้านการทำงานเป็นทีม	n = 84		ระดับความพึงประสงค์
		$\bar{x}$	SD	
1	มีการวางแผนการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้ การทำงานเป็นไปตามที่ได้รับมอบหมาย	4.70	0.49	มากที่สุด
2	สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.70	0.62	มากที่สุด
3	สามารถปรับตัวในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	4.78	0.45	มากที่สุด
4	แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เหมาะสมในทุกโอกาส	4.66	0.53	มากที่สุด
5	แลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน	4.71	0.51	มากที่สุด
6	ให้ความร่วมมือเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานสำเร็จ	4.77	0.46	มากที่สุด
7	ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน	4.77	0.43	มากที่สุด
	<b>รวม</b>	<b>4.73</b>	<b>0.40</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 18 พบว่า สมรรถนะหลักที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.73$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถปรับตัวในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เหมาะสมกับสถานการณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.78$ ) รองลงมา คือ ให้ความร่วมมือเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานสำเร็จ และยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.77$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เหมาะสมในทุกโอกาส อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.66$ )

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะหลัก  
ที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

ที่	สมรรถนะหลักที่พึงประสงค์ของครู แนะแนว ด้านจริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพ	n = 84		ระดับ ความพึงประสงค์
		$\bar{X}$	SD	
1	มีความรัก ศรัทธา ต่อดิชาชีพครูแนะแนว	4.89	0.31	มากที่สุด
2	เสียสละเวลาในการทำงานเพื่อส่วนรวม	4.88	0.37	มากที่สุด
3	ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ ถูกต้องด้วยความตรงไปตรงมา	4.86	0.35	มากที่สุด
4	ปฏิบัติตนและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับ สถานะของตน	4.77	0.49	มากที่สุด
5	ปฏิบัติตนตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และขนบธรรมเนียมประเพณี	4.85	0.36	มากที่สุด
6	ยึดหลักครองตน ครองคน ครองงาน ในการปฏิบัติงาน	4.81	0.43	มากที่สุด
	<b>รวม</b>	<b>4.84</b>	<b>0.30</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 19 พบว่า สมรรถนะหลักที่พึงประสงค์ของครูแนะแนว ด้านจริยธรรม  
และจรรยาบรรณวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.84$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มี  
ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความรัก ศรัทธา ต่อดิชาชีพครูแนะแนว อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.89$ )  
รองลงมา คือ เสียสละเวลาในการทำงานเพื่อส่วนรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.88$ ) และข้อที่มี  
ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปฏิบัติตนและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสม  
กับสถานะของตน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.77$ )



ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะประจำสายงาน  
ที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

ที่	สมรรถนะประจำสายงานที่พึงประสงค์ ของครูแนะแนว ด้านการบริหาร หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	n = 84		ระดับ ความพึงประสงค์
		$\bar{X}$	SD	
1	ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการ ความสนใจ และธรรมชาติของผู้เรียน	4.71	0.46	มากที่สุด
2	กำหนดสัดส่วนกิจกรรมแนะแนวให้ ครอบคลุมด้านการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านส่วนตัวและสังคม	4.64	0.48	มากที่สุด
3	ออกแบบกิจกรรมแนะแนวตามตัวบ่งชี้ มาตรฐาน การแนะแนว	4.60	0.57	มากที่สุด
4	จัดทำแผนกิจกรรมแนะแนวที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	4.67	0.50	มากที่สุด
5	ใช้เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ	4.62	0.52	มากที่สุด
6	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนด กิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้	4.62	0.54	มากที่สุด
7	ใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีหลากหลาย และเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรม การเรียนรู้	4.53	0.53	มากที่สุด
8	ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้	4.49	0.65	มาก
9	ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผล หลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและ กิจกรรมการเรียนรู้	4.55	0.58	มากที่สุด
10	ประเมินผลการจัดกิจกรรมแนะแนวและ นำผล การประเมินมาใช้ในการพัฒนา การจัดการเรียนรู้	4.56	0.55	มากที่สุด
	<b>รวม</b>	<b>4.60</b>	<b>0.40</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 20 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานที่พึงประสงค์ของครูแนะแนว ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.60$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ศึกษาวเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการ ความสนใจ และธรรมชาติของผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.71$ ) รองลงมา คือ จัดทำแผน กิจกรรมแนะแนวที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.67$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด คือ ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับ มากที่สุด ( $\bar{x} = 4.49$ )

**ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะประจำสายงาน ที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวด้านการพัฒนาผู้เรียน**

ที่	สมรรถนะประจำสายงานที่พึงประสงค์ ของครูแนะแนวด้านการพัฒนาผู้เรียน	n = 84		ระดับ ความพึงประสงค์
		$\bar{x}$	SD	
1	จัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม แก่ผู้เรียน	4.68	0.47	มากที่สุด
2	จัดกิจกรรมหรือโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ผู้เรียนโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดกิจกรรม	4.56	0.53	มากที่สุด
3	จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะ ในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคม และ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	4.59	0.52	มากที่สุด
4	จัดการเรียนรู้เพื่อปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียน	4.49	0.69	มาก
5	จัดทำโครงการที่ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับนักเรียน	4.42	0.69	มาก
6	ออกเยี่ยมบ้านนักเรียนเป็นประจำ	4.37	0.92	มาก
7	จัดกิจกรรมเพื่อป้องกัน แก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนา ผู้เรียนให้แก่นักเรียนอย่างทั่วถึง	4.53	0.63	มากที่สุด
8	ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนให้ถูกต้องเหมาะสมกับ ค่านิยมที่ดำรง	4.62	0.54	มากที่สุด
9	ดูแลผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึง ทันเหตุการณ์	4.53	0.55	มากที่สุด
<b>รวม</b>		<b>4.53</b>	<b>0.47</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 21 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานที่พึงประสงค์ของครูแนะแนว ด้านการพัฒนาผู้เรียน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.53$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ จัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.68$ ) รองลงมา คือ ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนให้ถูกต้องเหมาะสมกับค่านิยมที่พึงงาม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.62$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ออกเยี่ยมบ้านนักเรียนเป็นประจำ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.37$ )

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะประจำสายงานที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

ที่	สมรรถนะประจำสายงานที่พึงประสงค์ ของครูแนะแนว ด้านการบริหาร จัดการชั้นเรียน	n = 84		ระดับ ความพึงประสงค์
		$\bar{X}$	SD	
1	จัดบรรยากาศในการเรียนรู้ในห้องเรียน ให้เหมาะสมและน่าเรียน	4.47	0.71	มาก
2	มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนอย่างกัลยาณมิตร	4.77	0.46	มากที่สุด
3	ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียน ให้พร้อมใช้และปลอดภัย	4.62	0.57	มากที่สุด
4	จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็น รายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนครบถ้วน เป็นปัจจุบัน	4.58	0.58	มากที่สุด
5	นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ได้อย่างเต็มศักยภาพ	4.60	0.57	มากที่สุด
6	ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน	4.55	0.58	มากที่สุด
7	แก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัย โดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน	4.62	0.54	มากที่สุด
8	ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผล การประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา	4.62	0.57	มากที่สุด
	<b>รวม</b>	<b>4.60</b>	<b>0.46</b>	<b>มากที่สุด</b>



จากตาราง 22 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.60$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนอย่างกัลยาณมิตร อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.77$ ) รองลงมา คือ ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัย แก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน และประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.62$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดบรรยากาศในการเรียนรู้ในห้องเรียนให้เหมาะสมและน่าเรียน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.47$ )

**ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะประจำสายงานที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน**

ที่	สมรรถนะประจำสายงานที่พึงประสงค์ ของครูแนะแนวด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	n = 84		ระดับ ความพึงประสงค์
		$\bar{x}$	SD	
1	สำรวจปัญหาของนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อวางแผนการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน	4.49	0.63	มาก
2	วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนด ทางเลือกในการแก้ไขปัญหา	4.49	0.65	มาก
3	มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็น ประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ ข้อมูลรอบด้าน	4.41	0.78	มาก
4	จัดทำแผนการวิจัย และดำเนินกระบวนการวิจัย อย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัย ที่กำหนดไว้	4.26	0.82	มาก
5	ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือ ของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ	4.38	0.81	มาก
6	ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเอง ให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ ผู้เรียน	4.48	0.73	มาก

ตาราง 23 (ต่อ)

ที่	สมรรถนะประจำสายงานที่พึงประสงค์ ของครูแนะแนวด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	n = 84		ระดับ ความพึงประสงค์
		$\bar{X}$	SD	
7	ตรวจสอบข้อมูลการประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้าน รวมถึงไปถึงผลการวิจัย หรือองค์ความรู้ต่างๆ และ นำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนอย่างเป็น ระบบ	4.38	0.81	มาก
รวม		4.41	0.66	มาก

จากตาราง 23 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานที่พึงประสงค์ของครูแนะแนว  
ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.41$ )  
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สำรวจปัญหาของนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน  
เพื่อวางแผนการทำวิจัยในชั้นเรียน และวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือก  
ในการแก้ปัญหา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.49$ ) รองลงมา คือ ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงาน  
ของตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.48$ )  
และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดทำแผนการวิจัย และดำเนินกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบตาม  
แผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.26$ )

ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะประจำสายงาน  
ที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวด้านภาวะผู้นำครู

ที่	สมรรถนะประจำสายงานที่พึงประสงค์ ของครูแนะแนว ด้านภาวะผู้นำครู	n = 84		ระดับ ความพึงประสงค์
		$\bar{X}$	SD	
1	มีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม	4.79	0.41	มากที่สุด
2	รับฟังความคิดเห็น และให้เกียรติแก่ผู้อื่น	4.75	0.46	มากที่สุด
3	กระตุ้นจิตใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำ ของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมาย ในการทำงานร่วมกัน	4.66	0.48	มากที่สุด

ตาราง 24 (ต่อ)

ที่	สมรรถนะประจำสายงานที่พึงประสงค์ ของครูแนะแนว ด้านภาวะผู้นำครู	n = 84		ระดับ ความพึงประสงค์
		$\bar{X}$	SD	
4	มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาท และมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพ	4.64	0.51	มากที่สุด
5	มีทักษะการพูด และการตั้งคำถาม	4.58	0.60	มากที่สุด
6	สืบเสาะข้อมูล ความรู้ทางวิชาชีพใหม่ๆ ที่สร้างความท้าทายในการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น	4.62	0.54	มากที่สุด
7	ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียน	4.59	0.55	มากที่สุด
8	ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาเป็นนวัตกรรม	4.58	0.52	มากที่สุด
9	แสดงออกถึงภาวะผู้นำหรือผู้ตามตามโอกาสอย่างเหมาะสม	4.64	0.54	มากที่สุด
	<b>รวม</b>	<b>4.65</b>	<b>0.42</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 24 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานที่พึงประสงค์ของครูแนะแนว ด้านภาวะผู้นำครู ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.65$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความรับผิดชอบต่อนตนเองและส่วนรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.79$ ) รองลงมา คือ รับฟังความคิดเห็น และให้เกียรติแก่ผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.75$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีทักษะการพูดและการตั้งคำถาม และริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมให้เกิดการพัฒนานวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.58$ )



ตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะประจำสายงาน ที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับ ชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ที่	สมรรถนะประจำสายงานที่พึงประสงค์ ของครูแนะแนวด้านการสร้างความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	n = 84		ระดับ ความพึงประสงค์
		$\bar{X}$	SD	
1	มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชนในการติดต่อ สื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้	4.63	0.57	มากที่สุด
2	เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามาแลกเปลี่ยน เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา	4.48	0.69	มาก
3	สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ในการแลกเปลี่ยน ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้	4.60	0.57	มากที่สุด
4	นำปราชญ์ชาวบ้านหรือภูมิปัญญาในท้องถิ่นเข้ามา มีส่วนร่วมจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.21	0.94	มาก
5	มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัดการศึกษา	4.27	0.84	มาก
รวม		4.44	0.61	มาก

จากตาราง 25 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานที่พึงประสงค์ของครูแนะแนว ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ในภาพรวม อยู่ใน ระดับมาก ( $\bar{x} = 4.44$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง และชุมชนในการติดต่อสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.63$ ) รองลงมา คือ สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.60$ ) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นำปราชญ์ชาวบ้านหรือภูมิปัญญาในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมจัดกิจกรรม การเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.21$ )

ตาราง 26 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะเฉพาะ  
ที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวด้านความรู้

ที่	สมรรถนะเฉพาะที่พึงประสงค์ของครูแนะแนว ด้านความรู้	n = 84		ระดับ ความพึงประสงค์
		$\bar{X}$	SD	
1	มีความรู้ความเข้าใจในเทคนิควิธีและกระบวนการ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ การให้บริการ แนะแนวอย่างเป็นระบบ	4.67	0.53	มากที่สุด
2	สำเร็จปริญญาตรีในด้านการแนะแนวหรือจิตวิทยา ด้านการให้คำปรึกษา	4.60	0.89	มากที่สุด
3	ได้รับประกาศนียบัตรทางการแนะแนวหรือทางจิตวิทยา การให้คำปรึกษา	4.60	0.72	มากที่สุด
4	เข้าใจทฤษฎีการปรึกษาต่างๆ ทั้งในด้านหลักการ เป้าหมาย และกระบวนการซึ่งรวมทั้งขั้นตอนและเทคนิค	4.66	0.61	มากที่สุด
5	มีความรู้ความเข้าใจทางด้านจิตวิทยาที่เกี่ยวกับพัฒนา การและการแสดงพฤติกรรมของบุคคล	4.64	0.56	มากที่สุด
6	มีความรอบรู้ในเรื่องการศึกษาต่อและอาชีพต่างๆ ในสังคม จนสามารถให้รายละเอียดที่จำเป็นแก่ผู้รับบริการได้	4.56	0.58	มากที่สุด
7	มีความรู้เกี่ยวกับแหล่งวิทยาการและสถานประกอบการ ต่างๆ ที่สามารถให้ข้อมูลที่จำเป็นแก่ผู้รับบริการได้	4.52	0.67	มากที่สุด
8	มีความรู้เรื่องวัฒนธรรมของบุคคลในสังคม และรู้เรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมที่มีต่อวิถีชีวิตของบุคคล	4.52	0.58	มากที่สุด
9	มีความรู้และสามารถถ่ายทอดให้กับนักเรียนเกี่ยวกับ การสร้างเป้าหมายที่เป็นไปได้ตามสภาพจริงของแต่ละคน	4.63	0.57	มากที่สุด
10	มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทการเป็นผู้ให้ การปรึกษาที่ดี	4.66	0.56	มากที่สุด
11	มีความรู้เกี่ยวกับวิธีการจัดการความเครียดให้กับตนเอง	4.62	0.54	มากที่สุด
12	มีความรู้ในเรื่องการสร้างสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี	4.62	0.59	มากที่สุด
13	มีความรู้ในเรื่องการสร้างเชื่อมั่นให้ตนเองหรือ การให้รางวัลแก่ตนเอง	4.58	0.62	มากที่สุด
14	มีความรู้เรื่องโครงการและการประเมิน	4.44	0.65	มาก

ตาราง 26 (ต่อ)

ที่	สมรรถนะเฉพาะที่พึงประสงค์ของครูแนะแนว ด้านความรู้	n = 84		ระดับ ความพึงประสงค์
		$\bar{X}$	SD	
15	มีความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีและภาคปฏิบัติใน การให้บริการ แนะแนว	4.56	0.60	มากที่สุด
16	มีความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชากิจกรรมแนะแนวที่จะจัด กิจกรรมการเรียนรู้ให้กับนักเรียนเป็นอย่างดี	4.60	0.55	มากที่สุด
	<b>รวม</b>	<b>4.59</b>	<b>0.48</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 26 พบว่า สมรรถนะเฉพาะที่พึงประสงค์ของครูแนะแนว ด้านความรู้ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.59$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความรู้ความเข้าใจในเทคนิควิธีและกระบวนการในการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการแนะแนวอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.67$ ) รองลงมาคือ มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทการเป็นผู้ให้การปรึกษาที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.66$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีความรู้เรื่องโครงการและการประเมิน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.44$ )

ตาราง 27 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะเฉพาะที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวด้านทักษะ

ที่	สมรรถนะเฉพาะที่พึงประสงค์ ของครูแนะแนว ด้านทักษะ	n = 84		ระดับ ความพึงประสงค์
		$\bar{X}$	SD	
1	มีทักษะในการเลือกใช้เครื่องมือเพื่อ การรวบรวมข้อมูล และแปลความหมายข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับบริการแนะแนว	4.58	0.58	มากที่สุด
2	มีทักษะในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคล ที่เกี่ยวข้อง	4.73	0.48	มากที่สุด
3	มีทักษะในการให้บริการปรึกษาทุกขั้นตอน ทั้งแบบ เป็นรายบุคคล และแบบกลุ่ม	4.63	0.54	มากที่สุด
4	มีทักษะในการบริหารจัดการตนเองในด้านต่างๆ ที่ส่งผล ถึงความสำเร็จ	4.58	0.64	มากที่สุด
5	มีทักษะในการเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับที่เหมาะสมกับโอกาส	4.63	0.61	มากที่สุด



ตาราง 27 (ต่อ)

ที่	สมรรถนะเฉพาะที่พึงประสงค์ ของครูแนะแนว ด้านทักษะ	n = 84		ระดับ ความพึงประสงค์
		$\bar{X}$	SD	
6	สามารถเชื่อมโยงความรู้และขั้นตอนของการแนะแนว กับศิลปะของการนำไปใช้ในการให้คำปรึกษาได้	4.56	0.62	มากที่สุด
7	สามารถประสานงานกับผู้บริหารของโรงเรียน ครูและ บุคลากรภายในโรงเรียนได้ดี	4.67	0.55	มากที่สุด
8	สามารถเปลี่ยนวิธีคิดของตนเองหรือมีวิธีการที่จะหาทาง ออกให้แก่แก่นักเรียนที่ต้องการความช่วยเหลือ	4.63	0.59	มากที่สุด
9	สามารถใช้ความรู้จัดการกับปัญหาของนักเรียนได้ด้วย ความจริงใจ	4.67	0.53	มากที่สุด
10	สามารถประเมินผลหรือติดตามการแก้ปัญหา การปรับตัวของนักเรียนที่อยู่ในความดูแลได้	4.59	0.57	มากที่สุด
11	สามารถเข้าใจความรู้สึกนึกคิดและไวต่อความต้องการ และความรู้สึกของผู้อื่น	4.60	0.52	มากที่สุด
12	สามารถจัดบริการแนะแนวให้แก่นักเรียนได้ครบ ทั้ง 5 บริการ	4.71	0.49	มากที่สุด
13	ประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ผู้ปกครอง และ บุคลากรหรือสถาบันในชุมชนเกี่ยวกับงานแนะแนว	4.66	0.51	มากที่สุด
14	ความสามารถในการเชื่อมโยงเกี่ยวกับนโยบาย การศึกษา หลักสูตร แผนพัฒนาการศึกษา แผนพัฒนา การแนะแนวของกระทรวงศึกษาธิการ มาเป็นหลัก ในกระบวนการจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนว	4.51	0.67	มากที่สุด
15	สามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนว ตลอดหลักสูตรและแผนการจัดกิจกรรมแนะแนว ในคาบเรียน	4.62	0.52	มากที่สุด
16	สามารถจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนวโดยคำนึงถึง สภาพของผู้เรียน ได้แก่ ระดับชั้น วัย ความพร้อม พัฒนาการของผู้เรียน	4.66	0.53	มากที่สุด
17	สามารถจัดกิจกรรม ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ กิจกรรมในแต่ละครั้ง	4.64	0.54	มากที่สุด

ตาราง 27 (ต่อ)

ที่	สมรรถนะเฉพาะที่พึงประสงค์ ของครูแนะแนว ด้านทักษะ	n = 84		ระดับ ความพึงประสงค์
		$\bar{X}$	SD	
18	สามารถประยุกต์หลักจิตวิทยามาใช้ในการพัฒนา นักเรียน	4.56	0.55	มากที่สุด
19	สามารถจัดและสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนให้น่าสนใจ	4.52	0.53	มากที่สุด
20	สามารถจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนวให้กับนักเรียน เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้	4.64	0.51	มากที่สุด
21	สามารถประเมินผลการจัดกิจกรรมแนะแนวของนักเรียน ในแต่ละคาบ/ภาคเรียน/ ปีการศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.56	0.62	มากที่สุด
22	สามารถรวบรวมข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับการศึกษา อาชีพ ส่วนตัว สังคม จากแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้มี ความทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์โดยมีความเที่ยงตรง ของข้อมูลและมีประโยชน์แก่นักเรียน	4.62	0.57	มากที่สุด
23	สามารถวางแผนการใช้บริการสารสนเทศตลอดปี การศึกษาโดยจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน	4.58	0.58	มากที่สุด
24	สามารถเข้าใจคุณค่าของมนุษย์และยอมรับในศักยภาพ และความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.75	0.49	มากที่สุด
25	การสื่อสารตามหลักของการให้คำปรึกษา	4.66	0.53	มากที่สุด
26	สามารถเก็บรักษาข้อมูลนักเรียนให้เป็นความลับ โดยจะเปิดเผยตามความเหมาะสมและจำเป็นเท่านั้น	4.75	0.49	มากที่สุด
27	สามารถส่งเสริมให้นักเรียนเลือกทำกิจกรรมที่เกี่ยวกับ การศึกษาอาชีพและส่วนตัว สังคมต่างๆ ได้ตามความ ถนัดและความสนใจ	4.75	0.49	มากที่สุด
28	มีทักษะของการเป็นผู้รู้จักฟัง รู้จักคิด และรู้จักตัดสินใจ อย่างมีวิจารณญาณ	4.74	0.53	มากที่สุด
29	สร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้เรียนให้กล้าที่จะก้าวสู่ การพัฒนาเพื่อความสำเร็จของชีวิต	4.63	0.54	มากที่สุด
30	มีความสามารถในการปรับตัวได้กับทุกสถานการณ์	4.60	0.57	มากที่สุด
	<b>รวม</b>	<b>4.63</b>	<b>0.42</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 27 สมรรถนะเฉพาะที่พึงประสงค์ของครูแนะแนว ด้านทักษะในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.63$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถเข้าใจคุณค่าของมนุษย์และยอมรับในศักยภาพและความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถเก็บรักษาข้อมูลนักเรียนให้เป็นความลับ โดยจะเปิดเผยตามความเหมาะสมและจำเป็นเท่านั้น และสามารถส่งเสริมให้นักเรียนเลือกทำกิจกรรมที่เกี่ยวกับการศึกษาอาชีพและส่วนตัว สังคมต่างๆ ได้ตามความถนัดและความสนใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.75$ ) รองลงมา คือ มีทักษะของการเป็นผู้รู้จักฟัง รู้จักคิด และรู้จักตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.74$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถในการเชื่อมโยงเกี่ยวกับนโยบายทางการศึกษา หลักสูตร แผนการศึกษา แผนพัฒนาการแนะแนวของกระทรวงศึกษาธิการมาเป็นหลักในกระบวนการจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนว อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.51$ )

**ตาราง 28 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะเฉพาะที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวด้านคุณลักษณะ**

ที่	สมรรถนะเฉพาะที่พึงประสงค์ของครูแนะแนว ด้านคุณลักษณะ	n = 84		ระดับ ความพึงประสงค์
		$\bar{x}$	SD	
1	ตระหนักในคุณค่าของการยอมรับตนเองและยอมรับผู้รับ การปรึกษา	4.59	0.55	มากที่สุด
2	มีวิสัยทัศน์ที่เปิดกว้างและพร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลง	4.62	0.54	มากที่สุด
3	มีความอดทนต่อสิ่งที่ยังไม่กระจ่าง หรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น อย่างเชื่องช้า	4.55	0.58	มากที่สุด
4	มีความจริงใจและซื่อสัตย์ต่อตนเองและวิชาชีพ	4.73	0.48	มากที่สุด
5	มีความรู้สึกและความคิดที่ดีต่อการแสวงหาความรู้ด้วย การเข้าประชุม หรือสัมมนาเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ใหม่ๆ	4.63	0.54	มากที่สุด
6	ยอมรับในความไม่สมบูรณ์แบบของมนุษย์และรู้จักให้อภัย ในความผิดพลาดของตนเองและผู้อื่น	4.71	0.49	มากที่สุด
7	เป็นคนกระฉับกระเฉงหรือกระตือรือร้นอยู่เสมอ	4.62	0.57	มากที่สุด
8	ตระหนักและเห็นความสำคัญของการแนะแนว	4.74	0.47	มากที่สุด
9	เชื่อมั่นและไว้วางใจในนักเรียนว่าเขาเป็นคนที่มีความ ในตัวเองพร้อมที่จะพัฒนาได้	4.74	0.47	มากที่สุด
10	มีความมั่นคงทางอารมณ์	4.63	0.57	มากที่สุด



ตาราง 28 (ต่อ)

ที่	สมรรถนะเฉพาะที่พึงประสงค์ของครูแนะแนว ด้านคุณลักษณะ	n = 84		ระดับ ความพึงประสงค์
		$\bar{X}$	SD	
11	มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน	4.71	0.51	มากที่สุด
12	เป็นทั้งนักวิทยาศาสตร์และศิลปิน	4.44	0.67	มาก
13	มีความเห็นอกเห็นใจบุคคลอื่น และเข้าใจความรู้สึกของเขา	4.68	0.50	มากที่สุด
14	มีความสนใจบุคคลอื่นอย่างจริงจัง	4.70	0.49	มากที่สุด
15	มีสุขภาพจิตดี ดำรงชีวิตอย่างมีความสุขสนุกสนาน	4.67	0.53	มากที่สุด
16	มีเมตตา ชอบช่วยเหลือผู้อื่น	4.71	0.49	มากที่สุด
17	มีเหตุผล และมีประสบการณ์กว้างขวางพอที่จะเข้าใจ ปัญหานักเรียน	4.70	0.49	มากที่สุด
18	มีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.66	0.53	มากที่สุด
19	ใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.79	0.41	มากที่สุด
20	มีความสุขุม พิจารณาสິงต่าง ๆ อย่างรอบคอบ	4.66	0.48	มากที่สุด
21	หมั่นศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ ทั้งความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรม มนุษย์ และความรู้ทั่วไป	4.67	0.47	มากที่สุด
22	เข้าใจธรรมชาติความต้องการของมนุษย์	4.71	0.46	มากที่สุด
23	มีคุณธรรมโดยยึดพรหมวิหาร 4 และมีความเสียสละ	4.66	0.51	มากที่สุด
24	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการจัดกิจกรรมแนะแนวใหม่ ทันต่อเหตุการณ์และน่าสนใจ	4.71	0.49	มากที่สุด
25	มีความเต็มใจในการบริการให้คำปรึกษา	4.81	0.40	มากที่สุด
26	ยึดผลประโยชน์ของนักเรียนเป็นหลักในการให้บริการ แนะแนว	4.88	0.33	มากที่สุด
27	ปฏิบัติตนกับนักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	4.85	0.36	มากที่สุด
28	มีการแต่งกายเรียบร้อย	4.82	0.39	มากที่สุด
29	มีการมองโลกในแง่ดี	4.79	0.44	มากที่สุด
30	เคารพสิทธิของผู้อื่น	4.79	0.41	มากที่สุด
31	ให้ความร่วมมือและประสานงานกับผู้อื่นได้ดี	4.74	0.44	มากที่สุด
32	มีลักษณะเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี	4.73	0.48	มากที่สุด
33	มีความภาคภูมิใจในตนเอง	4.71	0.46	มากที่สุด

ตาราง 28 (ต่อ)

ที่	สมรรถนะเฉพาะที่พึงประสงค์ของครูแนะแนว ด้านคุณลักษณะ	n = 84		ระดับ ความพึงประสงค์
		$\bar{X}$	SD	
34	สามารถนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติในสถานการณืต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม	4.73	0.48	มากที่สุด
35	มีจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.84	0.37	มากที่สุด
36	เคารพนับถือความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.77	0.43	มากที่สุด
37	มีความรับผิดชอบ	4.81	0.40	มากที่สุด
	รวม	4.71	0.36	มากที่สุด

จากตาราง 28 พบว่า สมรรถนะเฉพาะที่พึงประสงค์ของครูแนะแนว ด้านคุณลักษณะ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.71$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ยึดผลประโยชน์ของนักเรียนเป็นหลักในการให้บริการแนะแนว อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.88$ ) รองลงมา คือ ปฏิบัติตนกับนักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.85$ ) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เป็นทั้งนักวิทยาศาสตร์และศิลปิน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.44$ )

## 2. ผลการศึกษาสมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน สามารถสรุปสมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะของครูแนะแนว ได้ดังตาราง 29

ตาราง 29 แสดงสรุปผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับสมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ จำนวน 5 คน

สมรรถนะหลักของครูแนะแนว ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ดังนี้	
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1.1 มีการวิเคราะห์วางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ 1.2 มีความสนใจกระตือรือร้นในการทำงาน 1.3 สรุปผลการปฏิบัติงานและนำผลการปฏิบัติงานไปปรับปรุง แก้ไข 1.4 นำเทคโนโลยีใหม่มาสร้างนวัตกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

## ตาราง 29 (ต่อ)

<b>สมรรถนะหลักของครูแนะแนว ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ดังนี้</b>	
2. การบริการที่ดี	2.1 มีมนุษยสัมพันธ์ ใช้ถ้อยคำสุภาพต่อผู้มารับบริการ 2.2 ให้บริการด้วยความเต็มใจตามความต้องการของผู้รับบริการ 2.3 รับฟังข้อเสนอแนะและนำมาปรับปรุงพัฒนาการให้บริการ
3. การพัฒนาตนเอง	3.1 วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของตนเองเพื่อพัฒนางาน 3.2 ศึกษาความรู้ด้วยตัวเอง 3.3 พัฒนาความสามารถด้านภาษา 3.4 มีการสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอก 3.5 เข้าร่วมอบรม สัมมนา เพื่อนำความรู้มาพัฒนางาน 3.6 ถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้ร่วมวิชาชีพ
4. การทำงานเป็นทีม	4.1 สามารถวิเคราะห์วางแผนทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างเป็นกัลยาณมิตร 4.2 แสดงความเป็นผู้นำผู้ตามได้ตามสถานการณ์ 4.3 รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน 4.4 ปรับตัวในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม 4.5 ให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน
5. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	5.1 มีความศรัทธาในวิชาชีพ 5.2 นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต 5.3 มีความซื่อสัตย์ เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ
6. การบริหารจัดการ	6.1 สามารถจัดบริการแนะแนวได้อย่างเป็นระบบ 6.2 สามารถนำผลการวิจัยมาปรับปรุงพัฒนางานแนะแนว 6.3 สามารถติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงคุณภาพงาน
<b>สมรรถนะประจำสายงานของครูแนะแนว ประกอบด้วย 8 สมรรถนะ ดังนี้</b>	
1. การจัดกิจกรรมแนะแนว	1.1 วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของผู้เรียน โดยศึกษาข้อมูลของผู้เรียนเป็นรายบุคคล 1.2 วิเคราะห์สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 1.3 กำหนดสัดส่วนของกิจกรรมให้ครอบคลุม ด้านการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านส่วนตัวและสังคม 1.4 กำหนดวัตถุประสงค์ และออกแบบจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนว



## ตาราง 29 (ต่อ)

สมรรถนะประจำสายงานของครูแนะแนว ประกอบด้วย 8 สมรรถนะ ดังนี้	
	1.5 จัดกิจกรรมแนะแนวตามแผนการจัดการเรียนรู้
	1.6 ประเมินผลการจัดกิจกรรมได้สอดคล้องกับธรรมชาติของวิชาแนะแนว
2. การบริหาร หลักสูตร และการจัดการเรียนรู้	2.1 วิเคราะห์ปัญหาความต้องการและธรรมชาติของผู้เรียน 2.2 กำหนดสัดส่วนกิจกรรมแนะแนวให้ครอบคลุม 3 ด้าน 2.3 ออกแบบกิจกรรมแนะแนวโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนมีส่วนร่วม ในการกำหนดกิจกรรม 2.4 ออกแบบวิธีการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย 2.5 นำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้
3. การพัฒนาผู้เรียน	3.1 จัดโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ส่งเสริมความเป็น ประชาธิปไตยแก่ผู้เรียน 3.2 จัดกิจกรรมโดยให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อร่วมมือกันในการดูแล ช่วยเหลือนักเรียน 3.3 จัดกิจกรรมเพื่อป้องกัน แก้ไข และส่งเสริมผู้เรียนอย่างทั่วถึง
4. การบริหารจัดการ ชั้นเรียน	4.1 จัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนอย่างเป็นระบบ 4.3 นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้ 4.4 ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการ ปรับปรุงและพัฒนา
5. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน	5.1 นำปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนมาวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5.2 นำปัญหามาจัดทำแผนการวิจัย และดำเนินกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน อย่างเป็นระบบ 5.3 สามารถสรุปผลการวิจัยและนำผลไปใช้ในพัฒนาผู้เรียน
6. ภาวะผู้นำ	6.1 สามารถจูงใจผู้อื่นในการทำงานร่วมกัน 6.2 สามารถยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน 6.3 สามารถจูงใจให้ผู้อื่นให้ความร่วมมือเพื่อพัฒนาผู้เรียน 6.4 ติดตามสถานการณ์ที่เป็นปัจจุบัน 6.5 สามารถแสดงพฤติกรรมในฐานะผู้นำและผู้ตามได้เหมาะสมตาม สถานการณ์

## ตาราง 29 (ต่อ)

<b>สมรรถนะประจำสายงานของครูแนะแนว ประกอบด้วย 8 สมรรถนะ ดังนี้</b>	
7. การสร้าง ความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับ ชุมชนเพื่อการจัด การเรียนรู้	<p>7.1 จัดกิจกรรมให้ผู้ปกครองได้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p> <p>7.2 นำปราชญ์ชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้</p> <p>7.3 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ด้านการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านส่วนตัวและสังคม</p> <p>7.4 จัดโครงการให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วม เช่น โครงการส่งเสริมอาชีพ</p>
8. การบริการวิชาการ	<p>8.1 สามารถจัดการความรู้สร้างโมเดลทางการแนะแนว</p> <p>8.2 สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการแนะแนว เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของ โรงเรียนที่เป็นต้นแบบ และเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้มาศึกษาดูงาน ภายในหน่วยงานได้</p>
<b>สมรรถนะเฉพาะของครูแนะแนว ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ ดังนี้</b>	
1. ด้านความรู้	<p>1. มีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยา ดังนี้</p> <p>1.1 จิตวิทยาทั่วไป (General Psychology) ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมทั่วไป ของมนุษย์การรับรู้ การเรียนรู้ อารมณ์ ความรู้สึก สถิติปัญญา ประสาทสัมผัส เป็นต้น</p> <p>1.2 จิตวิทยาพัฒนาการ (Developmental Psychology) ศึกษาเกี่ยวกับ ลำดับขั้นตอนของพัฒนาการเจริญเติบโตในแต่ละวัยต่างๆ ของมนุษย์ ตั้งแต่ปฏิสนธิจนถึงวัยชรา</p> <p>1.3 จิตวิทยาการแนะแนว (Guidance Psychology) นักจิตวิทยาแนะแนว ทำหน้าที่ให้คำแนะนำ ให้แนวทาง และให้คำปรึกษาสถานศึกษากับนักเรียน นักศึกษา เพื่อให้ความช่วยเหลือผู้ที่มีปัญหาด้านการปรับตัว ปัญหาการเรียน และปัญหาส่วนตัวอื่นๆ</p> <p>1.4 จิตวิทยาการปรึกษา (Counseling Psychology) การให้บริการเพื่อให้ บุคคลสามารถทำหน้าที่ของตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะ เป็นด้านชีวิตส่วนตัว และด้านการทำงาน</p> <p>1.5 จิตวิทยาการเรียนการสอน (Psychology of learning) เป็นศาสตร์ อันมุ่งศึกษาการเรียนรู้และพฤติกรรมของผู้เรียนในสถานการณ์ การเรียน การสอน พร้อมทั้งหาวิธีที่ดีที่สุดในการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างสอดคล้อง กับพัฒนาการของผู้เรียน</p> <p>2. ความรู้เกี่ยวกับขอบข่ายงานแนะแนว ด้านการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านส่วนตัวและสังคม</p>

## ตาราง 29 (ต่อ)

สมรรถนะเฉพาะของครูแนะแนว ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ ดังนี้	
2. ด้านทักษะ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การจัดบริการแนะแนว               <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 สามารถสำรวจข้อมูลเป็นรายบุคคล</li> <li>1.2 สามารถรวบรวมข้อมูล ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา อาชีพ ส่วนตัว และสังคม</li> <li>1.3 สามารถให้คำปรึกษากับนักเรียนอย่างเหมาะสม</li> <li>1.4 สามารถจัดวางตัวบุคคล โดยจัดโครงการเพื่อการส่งเสริมพัฒนา ป้องกันแก้ไขปัญหา เช่น จัดหาและมอบทุนการศึกษา การจัดหางาน หรือส่งเสริมการฝึกงาน</li> <li>1.5 สามารถติดตามผลการประกอบอาชีพ การศึกษาต่อสรุปผล รายงาน และเผยแพร่</li> <li>1.6 สามารถจัดบริการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ได้แก่ อินเทอร์เน็ต (Internet) ผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-Mail) และระบบ ข้อมูลจากเครือข่าย World Wide Web (www) โดยการจัดทำเป็นเว็บไซต์ (Website) หรือเฟสบุ๊ก (Face book) ของฝ่ายแนะแนว</li> </ol> </li> <li>2. การเป็นผู้ประสานงาน               <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 สามารถติดต่อประสานงานทั้งภายในโรงเรียนและนอกโรงเรียนได้</li> </ol> </li> <li>3. สามารถฟังเพื่อทำความเข้าใจถึงความรู้สึกของผู้รับคำปรึกษา</li> <li>4. สามารถใช้ทักษะการเงี่ยบเพื่อรอคำตอบจากผู้รับคำปรึกษา</li> <li>5. สามารถสื่อสารกับผู้รับคำปรึกษาได้อย่างเป็นกัลยาณมิตร</li> <li>6. สามารถสร้างสัมพันธภาพกับผู้รับคำปรึกษาได้อย่างเป็นกันเอง</li> </ol>
3. ด้านคุณลักษณะ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การรู้เท่าทันข้อมูลและเทคโนโลยี</li> <li>2. การมีความมั่นคงทางจิตใจ มีหัวใจที่เข้มแข็ง</li> <li>3. การเปิดใจยอมรับ</li> <li>4. การมีคุณธรรม</li> </ol>



## ตาราง 29 (ต่อ)

วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนว	
1. การศึกษาต่อ (Continuing Education)	1.1 ส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อในสาขาจิตวิทยาการแนะแนว 1.2 ส่งเสริมให้ครูศึกษาหลักสูตรระยะสั้น เช่น หลักสูตรการให้คำปรึกษา ในภาวะวิกฤติ
2. การศึกษาด้วยตัวเอง (Self-Learning)	2.1 ส่งเสริมให้ครูเรียนรู้ด้วยสื่อออนไลน์ ตามความถนัดและความสนใจ
3. การประชุมเชิง ปฏิบัติการ (Workshop)	3.1 ส่งเสริมให้ครูเข้าอบรมเชิงปฏิบัติการ
4. การศึกษาดูงาน (Study Tour)	4.1 จัดโครงการให้ครูได้ศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ
5. การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM)	5.1 ส่งเสริมให้ครูพัฒนาองค์ความรู้ให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคน ในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ได้
6. การนำกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) ไปประยุกต์ ใช้ในสถานศึกษา	6.1 ส่งเสริมให้ครูรวมกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ร่วมกัน
7. การบรรยาย (Lecture)	7.1 ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมฟังบรรยายเกี่ยวกับจิตวิทยาการแนะแนว และการให้คำปรึกษา
8. การสอนงาน (Coaching)	8.1 ส่งเสริมให้ครูที่มีความรู้และประสบการณ์ในการทำงานสอนงาน ให้กับเพื่อนร่วมงาน
9. การฝึกอบรมในงาน (On-the-Job Training)	9.1 ส่งเสริมให้ครูได้ฝึกอบรมในสถานการณ์จริง
กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนว	
ขั้นตอนที่ 1	1.1 จัดทำแบบสอบถามความต้องการในการพัฒนา
ประเมินความต้องการ	1.2 วิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญในการพัฒนา
ขั้นตอนที่ 2	2.1 กำหนดวิธีการพัฒนาให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เข้าอบรม
ออกแบบการพัฒนา	

## ตาราง 29 (ต่อ)

วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนว	
ขั้นตอนที่ 3 ดำเนิน	3.1 ดำเนินการพัฒนาตามวิธีการที่ออกแบบ
การพัฒนาและจัดเวที	3.2 จัดเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
แลกเปลี่ยนเรียนรู้	
ขั้นตอนที่ 4	4.1 ผู้เข้าอบรมทำแบบทดสอบ หรือแบบสอบถามหลังการอบรม
ประเมินผล และติดตาม	4.2 ติดตามผลการอบรมอย่างต่อเนื่อง
ขั้นตอนที่ 5	5.1 เผยแพร่งานแนะแนวผ่านสื่อต่างๆ
เผยแพร่ประชาสัมพันธ์	5.2 จัดกิจกรรมโดยเชิญผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในงาน เช่น งาน ปฐมนิเทศ งานปัจฉิมนิเทศ งานแสดงผลงานทางวิชาการ เป็นต้น
	5.3 จัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับงานแนะแนว

### 3. ผลการศึกษาศมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูแนะแนวของโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) สามารถสรุปสมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะของครูแนะแนว ได้ดังตาราง 30

### ตาราง 30 แสดงสรุปผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูแนะแนวเกี่ยวกับสมรรถนะวิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะของครูแนะแนวของโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จำนวน 3 โรงเรียน

สมรรถนะหลักของครูแนะแนว ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ ดังนี้	
1. การมีจรรยาบรรณ	1.1 มีความซื่อสัตย์ในหน้าที่ ทำงานอย่างตรงไปตรงมา เสียสละเวลา
มีคุณธรรมจริยธรรม	เพื่อประโยชน์ส่วนรวม
	1.2 ปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน
	1.3 ยึดมั่นศรัทธาในวิชาชีพแนะแนว

## ตาราง 30 (ต่อ)

<b>สมรรถนะหลักของครูแนะแนว ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ ดังนี้</b>	
2. การทำงานเป็นทีม	2.1 สามารถวางแผนการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อพัฒนางาน รับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น 2.2 ให้กำลังใจและให้เกียรติผู้ร่วมงาน 2.3 เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีได้ตามแต่ละสถานการณ์
3. การพัฒนาตนเอง	3.1 ศึกษาความรู้ด้วยตัวเอง เข้ารับการอบรม สัมมนา และนำความรู้ที่ได้ไปสร้างนวัตกรรมเพื่อจัดการเรียนรู้ 3.2 สร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนางานทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน 3.3 สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้ 3.4 สามารถเป็นที่ปรึกษา แนะนำถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่นได้
<b>สมรรถนะประจำสายงานของครูแนะแนว ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้</b>	
1. การจัดทำหลักสูตร	1.1 วิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน 1.2 ออกแบบและพัฒนาหลักสูตร 1.3 วางแผนจัดกิจกรรมที่ดึงดูดความสนใจของผู้เรียน 1.4 ประเมินผลการจัดกิจกรรม 1.5 นำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร
2. การจัดกิจกรรมแนะแนว	1. ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียน 2. วิเคราะห์ข้อมูลของผู้เรียนเป็นรายบุคคล 3. กำหนดวัตถุประสงค์การจัดกิจกรรมแนะแนวของสถานศึกษา เป็นระดับการศึกษาและชั้นปี 4. ออกแบบจัดทำแผนการจัดกิจกรรมแนะแนว 5. จัดกิจกรรมแนะแนวและประเมินผลการจัดกิจกรรม 6. ประเมินผล สรุปรายงาน
3. การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	1. ศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อสำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 2. วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียน 3. สามารถจัดทำแผน และดำเนินกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบ 4. สามารถสรุปผลการวิจัยและนำผลไปใช้ในพัฒนาผู้เรียน



## ตาราง 30 (ต่อ)

<b>สมรรถนะประจำสายงานของครูแนะแนว ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้</b>	
4. วิเคราะห์ผู้เรียน เพื่อวางแผนการจัด การเรียนรู้	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สามารถสำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน</li> <li>2. รวบรวม จำแนก และจัดกลุ่มของสภาพที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน</li> <li>3. สามารถจัดทำแผนการวิจัยในชั้นเรียน</li> <li>4. สามารถสรุปผลการวิจัยและนำไปใช้ในพัฒนาผู้เรียน</li> </ol>
<b>สมรรถนะเฉพาะของครูแนะแนว ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ ดังนี้</b>	
1. ด้านความรู้	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. จิตวิทยาพื้นฐาน               <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 มีความรู้จิตวิทยาการแนะแนว เพื่อนำความรู้ไปอธิบาย ทำนาย ควบคุม เพื่อพัฒนานักเรียน</li> <li>1.2 มีความรู้จิตวิทยาพัฒนาการ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ และ ด้านสังคม</li> </ol> </li> <li>2. มีความรู้เกี่ยวกับขอบข่ายการแนะแนว ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านส่วนตัวและสังคม</li> </ol>
2. ด้านทักษะ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สามารถให้คำปรึกษาตามขั้นตอน ดังนี้               <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 สร้างสัมพันธภาพกับผู้มาขอรับคำปรึกษา</li> <li>1.2 ทำความเข้าใจปัญหา หาแนวทางแก้ไข</li> <li>1.3 วางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามแนวทาง</li> <li>1.4 ยุติการให้คำปรึกษา</li> </ol> </li> <li>2. การโน้มน้าว               <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 สามารถแสดงให้เห็นถึงความน่าเชื่อถือซึ่งมีคุณลักษณะ 3 ประการ คือ มีความรู้จริง มีคุณธรรม และมีความปรารถนาดี ต่อนักเรียน</li> <li>2.2 สามารถโน้มน้าวใจมีเหตุผลหนักแน่น และมีคุณค่าควรแก่การยอมรับ</li> <li>2.3 สามารถแสดงให้เห็นถึงความรู้สึก และอารมณ์ร่วม ซึ่งจะส่งผลให้การโน้มน้าวใจประสบความสำเร็จ</li> </ol> </li> <li>3. การสื่อสาร สามารถใช้คำพูดและภาษาท่าทางเพื่อแสดงความรู้สึกนึกคิดของตนอย่าง เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ</li> <li>4. การเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีได้เหมาะสม</li> </ol>

## ตาราง 30 (ต่อ)

สมรรถนะเฉพาะของครูแนะแนว ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ ดังนี้	
5. การเลือกใช้เครื่องมือได้เหมาะสม	
5.1 เครื่องมือที่เป็นแบบทดสอบ (Non Testing Techniques) ประกอบด้วย การสังเกต สัมภาษณ์ สอบถาม อัดชีวประวัติ ระเบียบพฤติกรรม สังคมมิติ ระเบียบสะสมแบบบันทึกข้อมูลเป็นรายบุคคล การเยี่ยมบ้าน	
5.2 เครื่องมือที่เป็นแบบทดสอบ (Testing Techniques) ประกอบด้วย แบบสำรวจบุคลิกภาพ แบบทดสอบความถนัด แบบทดสอบความสัมฤทธิ์ผล แบบทดสอบความสามารถ แบบสำรวจความสนใจ	
3. ด้านคุณลักษณะ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี</li> <li>2. มีความอดทน</li> <li>3. มีอารมณ์ขัน</li> <li>4. มีจิตใจมั่นคง</li> <li>5. มีความเสียสละ</li> <li>6. มีสัมพันธภาพที่ดี</li> </ol>
วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนว	
1. การศึกษาต่อ (Continuing Education)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 ส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อระดับปริญญาโทสาขาจิตวิทยา</li> <li>1.2 ส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อหลักสูตรระยะสั้น เช่น หลักสูตรการให้คำปรึกษาแนวชาเขียว</li> </ol>
2. การศึกษาด้วยตัวเอง (Self-Learning)	2.1 ส่งเสริมให้ครูเรียนรู้ด้วยสื่อที่หลากหลาย
3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)	3.1 ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับจิตวิทยาการแนะแนว
4. การศึกษาดูงาน (Study Tour)	4.1 จัดทำโครงการเพื่อส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาดูงานในต่างประเทศ
5. การบรรยาย (Lecture)	5.1 ส่งเสริมให้ครูเข้ารับฟังบรรยายจากผู้ที่มีประสบการณ์ในงานแนะแนว ที่หน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น เช่น สมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย
6. การสอนงาน (Coaching)	6.1 ส่งเสริมให้ครูแนะแนวที่มีความรู้และประสบการณ์สอนงานให้กับครูแนะแนวในโรงเรียน และมีการติดตามอย่างต่อเนื่อง

## ตาราง 30 (ต่อ)

กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนว	
ขั้นตอนที่ 1 หาความต้องการพัฒนา โดยสอบถามความต้องการจากครูแนะแนว	1.1 สืบหาความต้องการการพัฒนาสมรรถนะของครูแนะแนว 1.2 ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน
ขั้นตอนที่ 2 ออกแบบการพัฒนา	2.1 กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ 2.2 กำหนดวิธีการหรือกิจกรรมที่จะใช้ในการพัฒนา
ขั้นตอนที่ 3 ดำเนินการพัฒนา	3.1 เลือกวิธีการที่เหมาะสมกับสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา
ขั้นตอนที่ 4 ประเมินผลหลังการอบรม	4.1 ตรวจสอบความรู้ของผู้เข้าอบรมโดยใช้แบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมของเนื้อหา วิธีการดำเนินงาน วันเวลา และสถานที่
ขั้นตอนที่ 5 ติดตามการนำเอาความรู้ไปใช้	5.1 ติดตามโดยใช้แบบสอบถาม
ขั้นตอนที่ 6 สร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน	6.1 สร้างเครือข่ายครูแนะแนวในระดับเขตพื้นที่ 6.2 สร้างเครือข่ายผู้ปกครอง และศิษย์เก่า

### ตอนที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

#### 1. ผลการยกร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการยกร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากองค์ประกอบของร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนว ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถแสดงได้ ดังภาพ 5





ภาพ 5 (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากภาพ 5 แสดงร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ สมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

**องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย**

### 1. สมรรถนะหลัก ได้แก่

#### 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

- 1.1.1 สามารถวางแผนและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผน
- 1.1.2 มีความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
- 1.1.3 มีการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน
- 1.1.4 มีความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนางาน
- 1.1.5 สามารถนำนวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 1.1.6 สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

#### 1.2 การบริการที่ดี

- 1.2.1 สามารถจัดระบบการให้บริการบนพื้นฐานของข้อมูลความต้องการ
- 1.2.2 สามารถให้บริการแนะแนวอย่างต่อเนื่องด้วยความเต็มใจ
- 1.2.3 สามารถนำผลการให้บริการไปปรับปรุงและพัฒนาการให้บริการ
- 1.2.4 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการให้บริการ

#### 1.3 การพัฒนาตนเอง

- 1.3.1 สามารถวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง
- 1.3.2 สามารถพัฒนาตนเองด้วยวิธีที่หลากหลาย ให้ทันรับรู้เหตุการณ์ที่เป็นปัจจุบัน
- 1.3.3 สามารถใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการแสวงหาความรู้ได้
- 1.3.4 สามารถประมวลความรู้และนำความรู้ไปใช้หรือสร้างนวัตกรรม
- 1.3.5 มีการสร้างเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยน ถ่ายทอด แนะนำ ความรู้ ประสบการณ์ให้กับผู้ร่วมวิชาชีพ

## 1.4 การทำงานเป็นทีม

- 1.4.1 สามารถวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานเป็นทีม
- 1.4.2 สามารถปฏิบัติงานร่วมกับทีมงานด้วยความเป็นกัลยาณมิตร
- 1.4.3 สามารถให้กำลังใจ ยกย่อง ให้เกียรติผู้ร่วมงาน
- 1.4.4 เป็นผู้นำและผู้ตามได้ตามสถานการณ์

## 1.5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

- 1.5.1 ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ
- 1.5.2 เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ มีความซื่อสัตย์และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ
- 1.5.3 ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน
- 1.5.4 ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ

## 1.6 การบริหารจัดการ

- 1.6.1 สามารถจัดระบบงานแนะแนวได้
- 1.6.2 สามารถนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย และยุทธศาสตร์การทำงาน ให้สอดคล้องกับภารกิจของโรงเรียน
- 1.6.3 สามารถติดตามประเมินผล เพื่อปรับปรุงพัฒนาคุณภาพงานแนะแนว

## 2. สมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่

### 2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

- 2.1.1 สามารถศึกษาวิจัยทัศน ทัศนกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โครงสร้างหลักสูตรของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียน เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา
- 2.1.2 สามารถวางแผนและจัดกิจกรรมแนะแนว โดยกำหนดวัตถุประสงค์ กระบวนการ วิธีดำเนินการ สื่อ อุปกรณ์ และการประเมินผลให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่วางไว้
- 2.1.3 สามารถกำหนดการประเมินและเกณฑ์การประเมิน การผ่านกิจกรรม แต่ละภาคเรียนชั้นปี และช่วงชั้น ให้เป็นไปตามสถานศึกษากำหนด

### 2.2 การจัดกิจกรรมแนะแนว

- 2.2.1 วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของผู้เรียน โดยศึกษาข้อมูลของผู้เรียนเป็นรายบุคคล



2.2.2 วิเคราะห์สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์  
วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

2.2.3 กำหนดสัดส่วนของกิจกรรมให้ครอบคลุม ด้านการศึกษา ด้านอาชีพ  
ด้านส่วนตัวและสังคม

2.2.4 กำหนดวัตถุประสงค์ และออกแบบจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้กิจกรรม  
แนะแนว

2.2.5 จัดกิจกรรมแนะแนวตามแผนการจัดการเรียนรู้

2.2.6 ประเมินผลการจัดกิจกรรม

### 2.3 การพัฒนาผู้เรียน

2.3.1 สามารถจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียนโดยให้  
ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม

2.3.2 จัดทำโครงการ กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน

2.3.3 สามารถจัดกิจกรรมโดยให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในดูแลช่วยเหลือนักเรียน  
รายบุคคลนำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็น  
รายบุคคล

2.3.4 สามารถจัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน  
ให้แก่ผู้เรียน

### 2.4 การบริหารจัดการชั้นเรียน

2.4.1 สามารถจัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อ  
การเรียนรู้

2.4.2 สามารถจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสาร  
ประจำชั้นเรียนครบถ้วน เป็นปัจจุบัน สามารถเรียกดูได้ตลอดเวลา

2.4.3 สามารถนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็ม  
ศักยภาพ

2.4.4 สามารถแก้ปัญหาพัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัย  
ในชั้นเรียน

2.4.5 สามารถประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้  
ในการปรับปรุงและพัฒนา

## 2.5 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

2.5.1 สามารถสำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

2.5.2 วิเคราะห์สาเหตุ รวบรวม จำแนก และจัดกลุ่มของสภาพปัญหา แนวคิด ทฤษฎี และวิธีการแก้ไขปัญหาของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

2.5.3 สามารถจัดทำแผนการวิจัย และดำเนินกระบวนการวิจัย อย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้

2.5.4 สามารถสรุปผลการวิจัยและนำไปใช้ในพัฒนาผู้เรียน

## 2.6 ภาวะผู้นำครู

2.6.1 สามารถกระตุ้นจูงใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

2.6.2 สามารถยอมรับความคิดเห็นที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน

2.6.3 สามารถจูงใจให้ผู้อื่นให้ความร่วมมือเพื่อพัฒนาผู้เรียน

## 2.7 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

2.7.1 สามารถมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชนในการติดต่อสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้

2.7.2 เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

2.7.3 สามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อการจัดการเรียนรู้

2.7.4 สามารถเสนอผลการจัดการเรียนรู้ต่อชุมชนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแก้ไขปัญหาาร่วมกันในทุกภาคเรียน

## 2.8 การบริการวิชาการ

2.8.1 สามารถจัดการความรู้สร้างโมเดลทางด้านการแนะแนว

2.8.2 สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการแนะแนว เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนที่เป็นต้นแบบ และเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้มาศึกษาดูงาน

### 3. สมรรถนะเฉพาะ

#### 3.1 ความรู้

##### 3.1.1 จิตวิทยาพื้นฐาน มีความรู้ในด้านจิตวิทยา ดังนี้

- 1) จิตวิทยาทั่วไป (General Psychology)
- 2) จิตวิทยาพัฒนาการ (Developmental Psychology)
- 3) จิตวิทยาการแนะแนว (Guidance Psychology)
- 4) จิตวิทยาการปรึกษา (Counseling Psychology)
- 5) จิตวิทยาการเรียนรู้ (Psychology of learning)

##### 3.1.2 การแนะแนว

- 1) ด้านการศึกษา
- 2) ด้านอาชีพ
- 3) ด้านส่วนตัวและสังคม

#### 3.2 ทักษะ ได้แก่

##### 3.2.1 การจัดบริการแนะแนว

- 1) สามารถสำรวจข้อมูลเป็นรายบุคคล รวบรวมข้อมูลนักเรียนเพื่อส่งเสริมพัฒนา ป้องกันปัญหา และแก้ไขปัญหา
- 2) สามารถรวบรวมข้อมูล ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา อาชีพ ส่วนตัว สังคม โดยข้อมูลข่าวสารต้องเชื่อถือได้มีความทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์โดยมีความเที่ยงตรงของข้อมูลและมีประโยชน์แก่นักเรียน
- 3) สามารถให้คำปรึกษา (Counseling Service) ด้านการพัฒนาชีวิตส่วนตัวและสังคม ด้านการพัฒนาทางการศึกษา และด้านการพัฒนาทางอาชีพ อย่างเหมาะสม
- 4) สามารถจัดวางตัวบุคคล โดยจัดโครงการเพื่อการส่งเสริมพัฒนา ป้องกันแก้ไขปัญหา เช่น จัดหาและมอบทุนการศึกษา การจัดหางาน หรือส่งเสริมการฝึกงาน ฝึกอาชีพ และการสอนซ่อมเสริม
- 5) สามารถติดตามผล (Follow-up service) ประเมินผลบริการหรือส่งต่อ ติดตามความสำเร็จการศึกษา ติดตามการประกอบอาชีพ การศึกษาต่อ สรุปผล รายงานและเผยแพร่
- 6) มีความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ได้แก่ อินเทอร์เน็ต (Internet) ผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-Mail) และระบบข้อมูลจากเครือข่าย World Wide Web (www) โดยการจัดทำเป็นเว็บไซต์ (Website) หรือเฟสบุ๊ค (Face book) ของฝ่ายแนะแนว



### 3.2.2 การโน้มน้าว

- 1) สามารถแสดงให้เห็นถึงความน่าเชื่อถือซึ่งมีคุณลักษณะ 3 ประการ คือ มีความรู้จริง มีคุณธรรม และมีความปรารถนาดี ต่อนักเรียน
- 2) สามารถโน้มน้าวใจมีเหตุผลหนักแน่น และมีคุณค่าควรแก่การยอมรับ
- 3) สามารถแสดงให้เห็นถึงความรู้สึก และอารมณ์ร่วม ซึ่งจะส่งผลให้การโน้มน้าวใจประสบความสำเร็จ

### 3.2.3 การสื่อสาร

สามารถใช้คำพูดและภาษาท่าทางเพื่อแสดงความรู้สึกนึกคิดของตนเองอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ

### 3.2.4 การเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยี

สามารถเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีได้เหมาะสม

### 3.2.5 การเลือกใช้เครื่องมือ

สามารถเลือกใช้เครื่องมือได้เหมาะสม ซึ่งเครื่องมือ ประกอบด้วย 2 ประเภท คือ เครื่องมือที่เป็นแบบทดสอบ (Non Testing Techniques) ประกอบด้วย การสังเกต สัมภาษณ์ สอบถาม อัดชีวประวัติ ระเบียบ พฤติกรรม สังคมมิติ ระเบียบสะสมแบบบันทึกข้อมูล เป็นรายบุคคล การเยี่ยมบ้าน และเครื่องมือที่เป็นแบบทดสอบ (Testing Techniques) ประกอบด้วย แบบสำรวจบุคลิกภาพ แบบทดสอบความถนัด แบบทดสอบความสัมฤทธิ์ผล แบบทดสอบความสามารถ แบบสำรวจความสนใจ

### 3.2.6 การเป็นผู้ประสานงาน

- 1) สามารถประสานงานกับทุกฝ่ายในโรงเรียน
- 2) สามารถประสานงานภายนอกโรงเรียน เช่น นักจิตแพทย์ แพทย์ เป็นต้น

### 3.2.7 การฟัง

- 1) สามารถที่จะรับเอาเนื้อหาที่ผู้มาขอให้คำปรึกษาสื่อความหมาย
- 2) สามารถตอบสนองต่อข่าวสารที่ผู้มาขอรับคำปรึกษาสื่อความหมาย

### 3.2.8 การเจียบ

สามารถใช้ความเจียบเพื่อให้ผู้มาขอรับคำปรึกษาได้พูดถึงความรู้สึก ปัญหาที่ต้องการปรึกษา

### 3.2.9 การสร้างสัมพันธภาพ

สามารถสร้างสัมพันธที่ดีกับนักเรียนผู้รับคำปรึกษา เพื่อให้นักเรียนเกิดความรู้สึกไว้วางใจ และกล้าเปิดเผยตนเอง ซึ่งจะช่วยให้การให้คำปรึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้การสนทนา หรือการสื่อสารสองทางระหว่างครูกับนักเรียน เป็นเครื่องมือสำคัญของการให้คำปรึกษา

### 3.3 คุณลักษณะ ได้แก่

- 3.3.1 มีวิสัยทัศน์ที่เปิดกว้าง
- 3.3.2 มีคุณธรรม
- 3.3.3 ใฝ่หาความรู้
- 3.3.4 มีอารมณ์ขัน
- 3.3.5 มีความอดทน
- 3.3.6 มีความมั่นคงทางอารมณ์
- 3.3.7 เท่าทันข้อมูลสื่อและเทคโนโลยี
- 3.3.8 มองโลกในแง่ดี
- 3.3.9 เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล

องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

#### 1. การศึกษาต่อ (Continuing Education) ได้แก่

- 1.1 เรียนปริญญาที่เกี่ยวข้องกับจิตวิทยาการแนะแนว
- 1.2 ศึกษาหลักสูตรระยะสั้น เช่น หลักสูตรการให้คำปรึกษาแนวชาเทียร์ เป็นวิธีที่ใช้ในการทำจิตบำบัดที่เน้นการเปลี่ยนแปลงและเติบโตในตัวตน และหลักสูตรการปรึกษาในภาวะวิกฤต

#### 2. การศึกษาด้วยตัวเอง (Self-Learning) ได้แก่

- 2.1 เรียนรู้ตามความสนใจ ความต้องการ และความถนัดของตนเอง
- 2.2 เลือกวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตัวเอง

#### 3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ได้แก่

- 3.1 ฝึกอบรมด้านทฤษฎี
- 3.2 ฝึกปฏิบัติ

#### 4. การศึกษาดูงาน (Study Tour) ได้แก่

- 4.1 ศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านการแนะแนว
- 4.2 ศึกษาดูงานต่างประเทศ

## 5. การบรรยาย (Lecture) **ได้แก่**

- 5.1 เข้าร่วมฟังบรรยายเกี่ยวกับการให้คำปรึกษา
- 5.2 เข้าร่วมฟังบรรยายเกี่ยวกับจิตวิทยาแนะแนว

## 6. การสอนงาน (Coaching) **ได้แก่**

ให้หัวหน้างานแนะแนวในโรงเรียนเป็นผู้ให้คำแนะนำการจัดกิจกรรมแนะแนว และ การให้บริการแนะแนว

## 7. การสัมมนา (Seminar) **ได้แก่**

เข้าร่วมฟังการสัมมนาทางวิชาการ

## 8. การฝึกอบรมในงาน (On-the-Job Training) **ได้แก่**

ฝึกปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง

## 9. การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) **ได้แก่**

9.1 จัดการประชุมครูแนะแนวหรือระหว่างโรงเรียน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับ ปัญหาและแนวทางแก้ไข

9.2 บันทึกความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการเรียนรู้ในอนาคต

## 10. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) **ได้แก่**

การรวมกลุ่มครูที่ปรึกษา ครูแนะแนวในโรงเรียน ต่างโรงเรียน หรือต่างเขตพื้นที่ เพื่อหาแนวทางส่งเสริมพัฒนานักเรียนร่วมกัน

## 11. การเรียนรู้จากพี่เลี้ยง (Mentoring) **ได้แก่**

ให้ผู้ที่มีความสามารถมีประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมแนะแนวในโรงเรียนเป็นผู้ให้คำปรึกษาแก่ครูเป็นรายบุคคล

**องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย**

**ขั้นตอนที่ 1 การประเมินความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูแนะแนว**

**ได้แก่**

1. สอบถามความต้องการในการพัฒนาความรู้ของครูแนะแนวโดยใช้แบบสอบถาม
2. วิเคราะห์ความต้องการ จัดลำดับความสำคัญในการพัฒนา

**ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบวิธีการพัฒนาครูแนะแนว **ได้แก่****

กำหนดวิธีการที่จะใช้ในการพัฒนาครูแนะแนวให้มีความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน



### ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการพัฒนาและจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้แก่

1. การกำหนดวัตถุประสงค์
2. จัดทำแผนพัฒนา
3. จัดหาวัสดุอุปกรณ์
4. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

### ขั้นตอนที่ 4 การประเมินเพื่อพัฒนาครูแนะแนว ได้แก่

ประเมินความรู้โดยใช้แบบทดสอบ

### ขั้นตอนที่ 5 การติดตามผล ได้แก่

1. รายงานผลการเข้ารับการอบรมโดยสรุปเป็นรูปเล่มเสนอผู้บริหารโรงเรียน
2. ติดตามการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ เช่น การเล่าสู่กันฟังในกลุ่ม Line Facebook
3. ขยายผลในโรงเรียน โดยจัดอบรมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนโดยผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นวิทยากร

### ขั้นตอนที่ 6 การสร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน ได้แก่

1. เครือข่ายผู้ปกครอง
2. เครือข่ายศิษย์เก่า
3. เครือข่ายครูแนะแนวในจังหวัดทั้งครูโรงเรียนรัฐบาลและเอกชน

### ขั้นตอนที่ 7 การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ได้แก่

1. การพูดคุยสนทนากับบุคลากรอื่นๆ ในสถานศึกษาเกี่ยวกับคุณค่าของงานแนะแนวในการแก้ปัญหาต่างๆ
2. จัดให้มีวันพบปะกับผู้ปกครอง เพื่อตอบข้อซักถาม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนานักเรียน อาจจัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ด้านการแนะแนวแก่ผู้ปกครอง
3. จัดส่งบุคลากรของสถานศึกษาออกไปพบปะเยี่ยมเยียนผู้ปกครองที่บ้านเพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์งานแนะแนว
4. เผยแพร่งานแนะแนว เช่น การออกเสียงตามสาย จดหมายข่าว ไปสเตอร์ แผ่นพับ หนังสือเวียน วารสาร บ้ายนิเทศ จัดนิทรรศการ เว็บไซต์เครือข่ายสังคม (Facebook) ไลน์ (Line) เป็นต้น
5. จัดกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับการแนะแนวควรเชิญผู้ปกครองและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายนอกมาร่วมงาน เช่น การจัดปฐมนิเทศ บัณฑิตนิเทศ นิทรรศการ
6. ขอความร่วมมือจากสื่อมวลชน หนังสือพิมพ์ วิทยุ และโทรทัศน์ เผยแพร่กิจกรรมและผลงานแนะแนวในสถานศึกษา

## 2. ผลการตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยได้นำร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานเป็นสมรรถนะของครูทั่วไป ดังนั้น จึงควรตัดออกให้เหลือเพียงสมรรถนะเฉพาะ ซึ่งเป็นสมรรถนะของครูแนะแนวที่มีความชัดเจนและเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะ ดังนั้นผู้วิจัยได้ปรับปรุง แก้ไขร่างรูปแบบตามฉันทามติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

1. ด้านความรู้
2. ด้านทักษะ
3. ด้านคุณลักษณะ

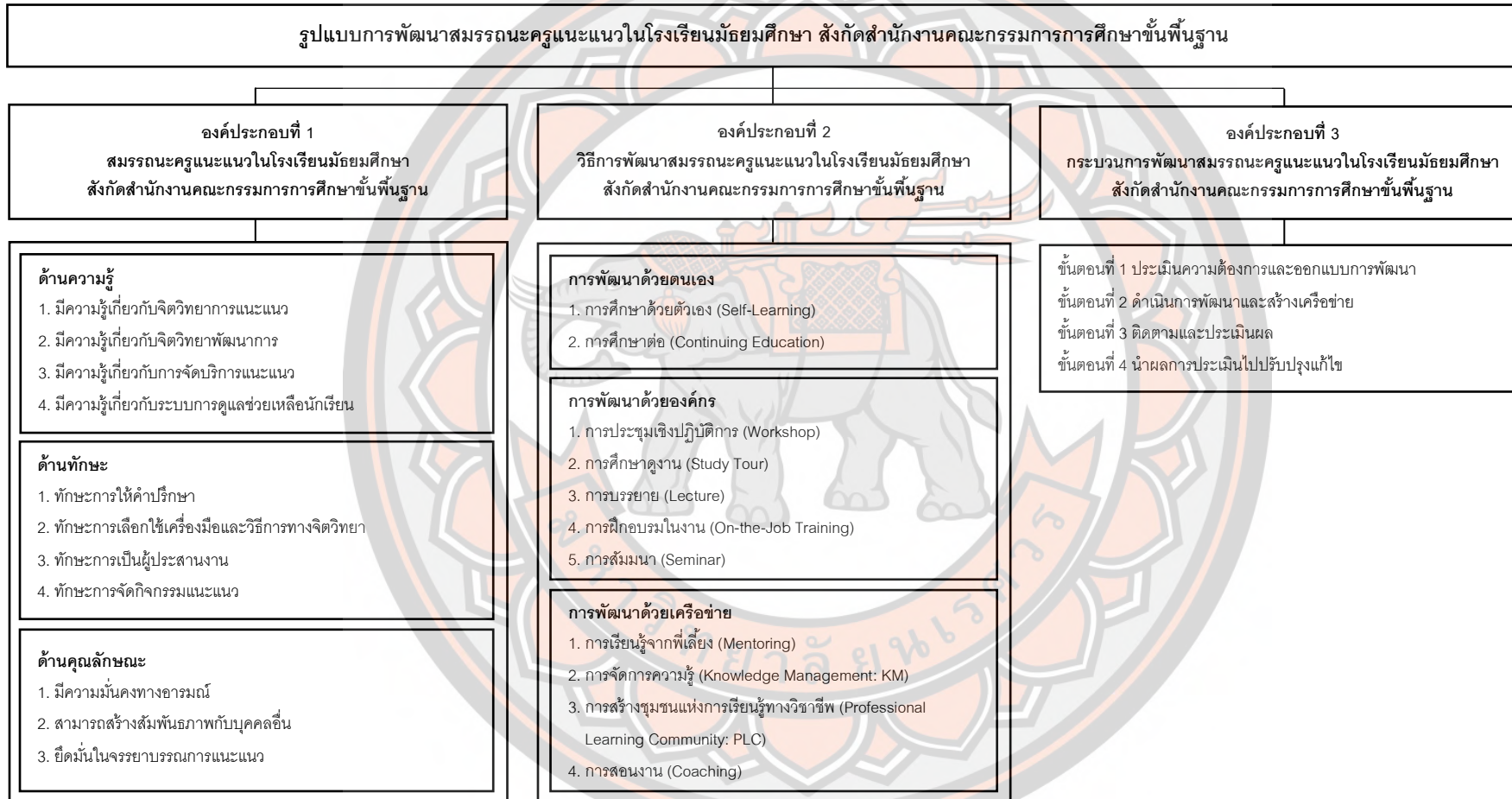
องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

1. การพัฒนาด้วยตนเอง
2. การพัฒนาด้วยองค์กร
3. การพัฒนาด้วยเครือข่าย

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน

- ขั้นตอนที่ 1 ประเมินความต้องการและออกแบบการพัฒนา
- ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการพัฒนาและสร้างเครือข่าย
- ขั้นตอนที่ 3 ติดตามและประเมินผล
- ขั้นตอนที่ 4 นำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไข

จากรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถแสดงได้ดังภาพ 6



ภาพ 6 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



จากภาพ 6 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะครูแนะแนว องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนว และองค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนว ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

**องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย**

**1. ด้านความรู้ (Knowledge: K) ได้แก่**

- 1.1 มีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาการแนะแนว ประกอบด้วย
  - 1.1.1 มีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับจิตวิทยา
  - 1.1.2 มีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการแนะแนว
- 1.2 มีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาพัฒนาการ ประกอบด้วย
  - 1.2.1 มีความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการและพฤติกรรมด้านร่างกาย
  - 1.2.2 มีความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการและพฤติกรรมด้านสติปัญญา
  - 1.2.3 มีความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการและพฤติกรรมด้านอารมณ์
  - 1.2.4 มีความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการและพฤติกรรมด้านสังคม
  - 1.2.5 มีความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการและพฤติกรรมด้านจริยธรรม
- 1.3 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการแนะแนว
  - 1.3.1 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการศึกษารวบรวมข้อมูล
  - 1.3.2 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการสารสนเทศ
  - 1.3.3 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการให้คำปรึกษา
  - 1.3.4 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการจัดวางตัวบุคคล
  - 1.3.5 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการติดตามผล
  - 1.3.6 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อสังคมออนไลน์
- 1.4 มีความรู้เกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประกอบด้วย
  - 1.4.1 มีความรู้เกี่ยวกับการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล
  - 1.4.2 มีความรู้เกี่ยวกับการคัดกรองนักเรียน
  - 1.4.3 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนานักเรียน
  - 1.4.4 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมช่วยเหลือ ป้องกัน และแก้ไข
  - 1.4.5 มีความรู้เกี่ยวกับการส่งต่อนักเรียน

## 2. ด้านทักษะ (Skill: S) ได้แก่

- 2.1 ทักษะการให้คำปรึกษา ประกอบด้วย
  - 2.1.1 ทักษะในการเลือกวิธีให้คำปรึกษา
  - 2.1.2 ทักษะในบทบาทของผู้ให้คำปรึกษา
- 2.2 ทักษะการเลือกใช้เครื่องมือและวิธีการทางจิตวิทยา ประกอบด้วย
  - 2.2.1 ทักษะการเลือกใช้เทคโนโลยีในการสืบค้นและเลือกใช้เครื่องมือทางจิตวิทยาได้อย่างเหมาะสม
  - 2.2.2 ทักษะการนำข้อมูลที่ได้รับจากการใช้เครื่องมือมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และจัดระบบเพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์
  - 2.2.3 ทักษะการใช้เครื่องมือทางจิตวิทยาที่ทันสมัย สอดคล้องเหมาะสมกับยุคปัจจุบันครบถ้วน
- 2.3 ทักษะการเป็นผู้ประสานงาน ประกอบด้วย
  - 2.3.1 ทักษะประสานงานกับครูที่ปรึกษาเพื่อให้ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีประสิทธิภาพ
  - 2.3.2 ทักษะประสานงานกับผู้ปกครองนักเรียน และองค์กรอื่นๆ
- 2.4 ทักษะการจัดการเรียนการสอนกิจกรรมแนะแนว ประกอบด้วย
  - 2.4.1 ทักษะการจัดกิจกรรมแนะแนว
  - 2.4.2 ทักษะการประเมินผลการจัดกิจกรรมแนะแนว

## 3. ด้านคุณลักษณะ (Characteristic: C) ได้แก่

- 3.1 มีความมั่นคงทางอารมณ์ ประกอบด้วย
  - 3.1.1 มีความใจเย็น ไม่อ่อนไหวง่าย
  - 3.1.2 มีความสุขุม รอบคอบ
- 3.2 สามารถสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ประกอบด้วย
  - 3.2.1 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทั่วไป
  - 3.2.2 สามารถสื่อสารให้ทุกฝ่ายเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน
- 3.3 ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพของครูแนะแนว
  - 3.3.1 ให้บริการด้วยความเต็มใจคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้บริการด้วยความเสียสละและอุทิศตนอย่างเต็มความสามารถ ความแตกต่างระหว่างบุคคล
  - 3.3.2 ยอมรับและศรัทธาในวิชาชีพจิตวิทยาการแนะแนว
  - 3.3.3 เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ผู้รับบริการด้วยความบริสุทธิ์ใจ

3.3.4 มีวิสัยทัศน์และพัฒนาตนเอง ด้านวิชาชีพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง  
ของโลก

3.3.5 ปฏิบัติงานตามหลักวิชาชีพจิตวิทยาการแนะแนว

3.3.6 รักษามาตรฐานและรับผิดชอบต่อการประกอบวิชาชีพจิตวิทยาการ  
แนะแนว

3.3.7 ยุติการให้บริการที่นอกเหนือความสามารถของตนและส่งต่อไปยัง  
บุคคลที่เหมาะสม

3.3.8 รักษาความลับของผู้รับบริการ

3.3.9 เคารพสิทธิและไม่แสวงหาผลประโยชน์จากผู้รับบริการ

3.3.10 รู้เท่าทันข้อมูลสื่อและเทคโนโลยี ติดตามเลือกใช้ข่าวสารที่เป็น  
ประโยชน์เพื่อเป็นข้อมูลในการแนะแนว

**องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย**

1. การพัฒนาด้วยตนเอง

1.1 การศึกษาต่อ (Continuing Education)

1.2 การศึกษาดูด้วยตัวเอง (Self-Learning)

2. การพัฒนาด้วยองค์กร

2.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

2.2 การศึกษาดูงาน (Study Tour)

2.3 การบรรยาย (Lecture)

2.4 การฝึกอบรมในงาน (On-the-Job Training)

2.5 การสัมมนา (Seminar)

3. การพัฒนาด้วยเครือข่าย

3.1 การเรียนรู้จากพี่เลี้ยง (Mentoring)

3.2 การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM)

3.3 การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community:

PLC)

4. การสอนงาน (Coaching)



**องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้**

**ขั้นตอนที่ 1 ประเมินความต้องการและออกแบบการพัฒนา**

1. สอบถามความต้องการในการพัฒนาความรู้ของครูแนะแนวโดยใช้แบบสอบถาม
2. วิเคราะห์ความต้องการ จัดลำดับความสำคัญในการพัฒนา
3. กำหนดวิธีการที่จะใช้ในการพัฒนาครูแนะแนวให้มีความเหมาะสมกับบริบทของ

โรงเรียน

**ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการพัฒนาและสร้างเครือข่าย**

1. กำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนา
2. จัดทำแผนพัฒนาตนเองและสร้างเครือข่าย
3. จัดหาวัสดุอุปกรณ์สนับสนุนการดำเนินการ
4. จัดเวทีเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้
5. สร้างเครือข่ายระหว่างครูแนะแนว ศิษย์เก่า และผู้ปกครอง

**ขั้นตอนที่ 3 ติดตามและประเมินผล**

1. กำหนดขอบเขตการประเมิน
2. ออกแบบการประเมิน
3. รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล
4. สรุปผลการประเมิน

**ขั้นตอนที่ 4 นำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไข**

1. กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานของครูแนะแนว
2. เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงาน

**ตอนที่ 3 ผลประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

ผู้วิจัยนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิไปประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 209 คน ผลการวิจัย พบว่า

ตาราง 31 แสดงความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ที่	รายการ	ความถี่	ร้อยละ
1	เพศ		
	- ชาย	175	83.73
	- หญิง	34	16.27
2	ระดับการศึกษาสูงสุด		
	- ปริญญาตรี	23	11.00
	- ปริญญาโท	159	76.08
	- ปริญญาเอก	27	12.92
4	ประสบการณ์ทำงาน		
	- น้อยกว่า 5 ปี	2	0.96
	- 5-10 ปี	13	6.22
	- มากกว่า 10 ปี	194	92.82

จากตาราง 31 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 83.73 เพศหญิง จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 16.27 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 76.08 และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 92.82

ตาราง 32 แสดงผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวม

รายการประเมิน	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะครูแนะแนว	4.40	0.62	มาก	4.59	0.59	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาสมรรถนะ	4.24	0.70	มาก	4.47	0.64	มาก
องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะ	4.32	0.67	มาก	4.52	0.75	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.32</b>	<b>0.62</b>	<b>มาก</b>	<b>4.53</b>	<b>0.60</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 32 แสดงผลการประเมินการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีผลการประเมินความเป็นไปได้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.32$ ) องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะครูแนะแนว ( $\bar{x} = 4.40$ ) รองลงมา ได้แก่ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะ ( $\bar{x} = 4.32$ ) ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.53$ ) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะครูแนะแนว ( $\bar{x} = 4.59$ ) รองลงมา ได้แก่ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะ ( $\bar{x} = 4.52$ )

**ตาราง 33 แสดงผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 1 ด้านความรู้**

รายการประเมิน	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะครูแนะแนว</b>						
<b>1. ด้านความรู้</b>						
<b>1.1 มีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาการแนะแนว</b>						
1.1.1 มีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับจิตวิทยา	4.34	0.78	มาก	4.57	0.70	มากที่สุด
1.1.2 มีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการแนะแนว	4.40	0.75	มาก	4.62	0.66	มากที่สุด
<b>1.2 มีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาพัฒนาการ</b>						
1.2.1 มีความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการและพฤติกรรมด้านร่างกาย	4.27	0.77	มาก	4.47	0.72	มาก
1.2.2 มีความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการและพฤติกรรมด้านสติปัญญา	4.31	0.74	มาก	4.49	0.72	มาก
1.2.3 มีความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการและพฤติกรรมด้านอารมณ์	4.37	0.67	มาก	4.58	0.67	มากที่สุด
1.2.4 มีความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการและพฤติกรรมด้านสังคม	4.37	0.72	มาก	4.51	0.72	มากที่สุด
1.2.5 มีความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการและพฤติกรรมด้านจริยธรรม	4.42	0.72	มาก	4.57	0.68	มากที่สุด



ตาราง 33 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>1.3 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการแนะแนว</b>						
1.3.1 มีความรู้เกี่ยวกับการจัด บริการศึกษารวบรวมข้อมูล	4.25	0.77	มาก	4.49	0.74	มาก
1.3.2 มีความรู้เกี่ยวกับการจัด บริการสารสนเทศ	4.23	0.82	มาก	4.47	0.76	มาก
1.3.3 มีความรู้เกี่ยวกับการจัด บริการให้คำปรึกษา	4.32	0.79	มาก	4.52	0.72	มากที่สุด
1.3.4 มีความรู้เกี่ยวกับการจัด บริการจัดวางตัวบุคคล	4.21	0.80	มาก	4.45	0.74	มาก
1.3.5 มีความรู้เกี่ยวกับการจัด บริการติดตามผล	4.21	0.89	มาก	4.41	0.80	มาก
1.3.6 มีความรู้เกี่ยวกับการจัด บริการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อสังคมออนไลน์	4.43	0.78	มาก	4.76	0.63	มากที่สุด
<b>1.4 มีความรู้เกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน</b>						
1.4.1 มีความรู้เกี่ยวกับการรู้จัก นักเรียนเป็นรายบุคคล	4.51	0.81	มากที่สุด	4.70	0.69	มากที่สุด
1.4.2 มีความรู้เกี่ยวกับการคัดกรอง นักเรียน	4.51	0.82	มากที่สุด	4.67	0.74	มากที่สุด
1.4.3 มีความรู้เกี่ยวกับการจัด กิจกรรมส่งเสริมพัฒนานักเรียน	4.52	0.71	มากที่สุด	4.67	0.62	มากที่สุด
1.4.4 มีความรู้เกี่ยวกับการจัด กิจกรรมช่วยเหลือ ป้องกัน และแก้ไข	4.43	0.78	มาก	4.68	0.63	มากที่สุด
1.4.5 มีความรู้เกี่ยวกับการส่งต่อ นักเรียน	4.40	0.76	มาก	4.61	0.66	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.36</b>	<b>0.62</b>	<b>มาก</b>	<b>4.57</b>	<b>0.60</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 33 แสดงผลการประเมินการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความรู้ มีผลการประเมินความเป็นไปได้ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.36$ ) ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.57$ )

ตาราง 34 แสดงผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ  
การพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 1 ด้านทักษะ

รายการประเมิน	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>2. ด้านทักษะ</b>						
<b>2.1 ทักษะการให้คำปรึกษา</b>						
2.1.1 ทักษะในการเลือกวิธี ให้คำปรึกษา	4.42	0.71	มาก	4.62	0.61	มากที่สุด
2.1.2 ทักษะในบทบาทของ ผู้ให้คำปรึกษา	4.43	0.71	มาก	4.60	0.63	มากที่สุด
<b>2.2 ทักษะการเลือกใช้เครื่องมือและวิธีการทางจิตวิทยา</b>						
2.2.1 ทักษะการเลือกใช้เทคโนโลยี ในการสืบค้นและเลือกใช้เครื่องมือทาง จิตวิทยาได้อย่างเหมาะสม	4.35	0.79	มาก	4.51	0.72	มากที่สุด
2.2.2 ทักษะการนำข้อมูลที่ได้รับ จากการใช้เครื่องมือมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และจัดระบบเพื่อนำไปใช้ ให้เกิดประโยชน์	4.30	0.78	มาก	4.50	0.74	มาก
2.2.3 ทักษะการใช้เครื่องมือทาง จิตวิทยาที่ทันสมัย สอดคล้องเหมาะสม กับยุคปัจจุบันครบถ้วน	4.19	0.85	มาก	4.48	0.74	มาก
<b>2.3 ทักษะการเป็นผู้ประสานงาน</b>						
2.3.1 ทักษะการประสานงานกับ ครูที่ปรึกษาเพื่อให้ระบบ ดูแลช่วยเหลือ นักเรียนมีประสิทธิภาพ	4.42	0.79	มาก	4.62	0.68	มากที่สุด
2.3.2 ทักษะการประสานงานกับ ผู้ปกครองนักเรียน และองค์กรอื่นๆ	4.44	0.78	มาก	4.58	0.70	มากที่สุด
<b>2.4 ทักษะการจัดการเรียนการสอนกิจกรรมแนะแนว</b>						
2.4.1 ทักษะการจัดกิจกรรมแนะแนว	4.41	0.72	มาก	4.58	0.70	มากที่สุด
2.4.2 ทักษะการประเมินผลการจัด กิจกรรมแนะแนว	4.39	0.73	มาก	4.54	0.70	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.37</b>	<b>0.41</b>	<b>มาก</b>	<b>4.56</b>	<b>0.35</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 34 แสดงผลการประเมินการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านทักษะ มีผลการประเมินความเป็นไปได้ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.37$ ) ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.56$ )

ตาราง 35 แสดงผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 1 ด้านคุณลักษณะ

รายการประเมิน	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>3. ด้านคุณลักษณะ</b>						
<b>3.1 มีความมั่นคงทางอารมณ์</b>						
3.1.1 มีความใจเย็น ไม่อ่อนไหวง่าย	4.34	0.79	มาก	4.53	0.73	มากที่สุด
3.1.2 มีความสุขุม รอบคอบ	4.44	0.76	มาก	4.72	0.70	มากที่สุด
<b>3.2 สร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น</b>						
3.2.1 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคล ทั่วไป	4.43	0.70	มาก	4.64	0.61	มากที่สุด
3.2.2 สามารถสื่อสารให้ทุกฝ่าย เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดี ต่อกัน	4.45	0.75	มาก	4.60	0.62	มากที่สุด
<b>3.3 ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพของครูแนะแนว</b>						
3.3.1 ให้บริการด้วยความเต็มใจ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้บริการด้วยความเสียสละและอุทิศตน อย่างเต็มความสามารถ ความแตกต่าง ระหว่างบุคคล	4.38	0.73	มาก	4.62	0.65	มากที่สุด
3.3.2 ยอมรับและศรัทธาในวิชาชีพ จิตวิทยาการแนะแนว	4.42	0.74	มาก	4.61	0.65	มากที่สุด
3.3.3 เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้ กำลังใจแก่ผู้รับบริการด้วยความบริสุทธิ์ใจ	4.47	0.73	มาก	4.64	0.67	มากที่สุด
3.3.4 มีวิสัยทัศน์และพัฒนาตนเอง ด้านวิชาชีพให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลง ของโลก	4.41	0.75	มาก	4.62	0.63	มากที่สุด



ตาราง 35 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3.3.5 ปฏิบัติงานตามหลักวิชาชีพ จิตวิทยาการแนะแนว	4.42	0.74	มาก	4.59	0.67	มากที่สุด
3.3.6 รักษามาตรฐานและ รับผิดชอบต่อการประกอบวิชาชีพจิตวิทยา การแนะแนว	4.42	0.73	มาก	4.65	0.59	มากที่สุด
3.3.7 ยุติการให้บริการที่นอกเหนือ ความสามารถของตนและส่งต่อไปยัง บุคคลที่เหมาะสม	4.32	0.76	มาก	4.52	0.72	มากที่สุด
3.3.8 รักษาความลับของผู้รับบริการ	4.38	0.82	มาก	4.63	0.63	มากที่สุด
3.3.9 เคารพสิทธิและไม่แสวงหา ผลประโยชน์จากผู้รับบริการ	4.41	0.80	มาก	4.64	0.63	มากที่สุด
3.3.10 รู้เท่าทันข้อมูลสื่อและ เทคโนโลยี ติดตาม เลือกลงใช้ข่าวสารที่เป็น ประโยชน์เพื่อเป็นข้อมูลในการแนะแนว	4.39	0.77	มาก	4.52	0.72	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.41</b>	<b>0.36</b>	<b>มาก</b>	<b>4.61</b>	<b>0.38</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 35 แสดงผลการประเมินการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านคุณลักษณะ มีผลการประเมินความเป็นไปได้ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.41$ ) ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.61$ )

ตาราง 36 แสดงผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนว

รายการประเมิน	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนว</b>						
<b>1. การพัฒนาด้วยตนเอง</b>						
1.1 การศึกษาต่อ (Continuing Education)	4.30	0.79	มาก	4.50	0.70	มาก
1.2 การศึกษาด้วยตัวเอง (Self-Learning)	4.28	0.80	มาก	4.47	0.70	มาก
<b>2. การพัฒนาด้วยองค์กร</b>						
2.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)	4.31	0.73	มาก	4.51	0.69	มากที่สุด
2.2 การศึกษาดูงาน (Study Tour)	4.28	0.78	มาก	4.51	0.72	มากที่สุด
2.3 การบรรยาย (Lecture)	4.21	0.84	มาก	4.43	0.77	มาก
2.4 การฝึกอบรมในงาน (On-the-Job Training)	4.28	0.78	มาก	4.49	0.73	มาก
2.5 การสัมมนา (Seminar)	4.27	0.81	มาก	4.45	0.79	มาก
<b>3. การพัฒนาด้วยเครือข่าย</b>						
3.1 การเรียนรู้จากพี่เลี้ยง (Mentoring)	4.12	0.86	มาก	4.42	0.74	มาก
3.2 การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM)	4.20	0.81	มาก	4.48	0.72	มาก
3.3 การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)	4.20	0.85	มาก	4.50	0.76	มาก
3.4 การสอนงาน (Coaching)	4.20	0.88	มาก	4.49	0.73	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.24</b>	<b>0.70</b>	<b>มาก</b>	<b>4.47</b>	<b>0.64</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 36 แสดงผลการประเมินการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนว มีผลการประเมินความเป็นไปได้ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.24$ ) วิธีการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ( $\bar{x} = 4.31$ ) ผลการประเมิน

ความเป็นประโยชน์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.47$ ) วิธีการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การศึกษาดูงาน (Study Tour) ( $\bar{x} = 4.51$ )

**ตาราง 37 แสดงผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนว**

รายการประเมิน	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนว</b>						
<b>ขั้นตอนที่ 1 ประเมินความต้องการและออกแบบการพัฒนา</b>						
1. สอบถามความต้องการในการพัฒนาความรู้ของครูแนะแนวโดยใช้แบบสอบถาม	4.27	0.84	มาก	4.49	0.76	มาก
2. วิเคราะห์ความต้องการ จัดลำดับความสำคัญในการพัฒนา	4.27	0.82	มาก	4.50	0.76	มาก
3. กำหนดวิธีการที่จะใช้ในการพัฒนาครูแนะแนวให้มีความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน	4.32	0.82	มาก	4.58	0.70	มากที่สุด
<b>ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการพัฒนาและสร้างเครือข่าย</b>						
1. กำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนา	4.34	0.72	มาก	4.52	0.70	มากที่สุด
2. จัดทำแผนพัฒนาตนเองและสร้างเครือข่าย	4.24	0.82	มาก	4.49	0.74	มาก
3. จัดหาวัสดุอุปกรณ์สนับสนุนการดำเนินการ	4.19	0.81	มาก	4.49	0.72	มาก
4. จัดเวทีเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.43	0.70	มาก	4.29	0.79	มาก
5. สร้างเครือข่ายระหว่างครูแนะแนวศิษย์เก่า และผู้ปกครอง	4.37	0.76	มาก	4.39	0.76	มาก
<b>ขั้นตอนที่ 3 ติดตามและประเมินผล</b>						
1. กำหนดขอบเขตการประเมิน	4.35	0.75	มาก	4.48	0.76	มาก
2. ออกแบบการประเมิน	4.38	0.76	มาก	4.43	0.74	มาก
3. รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล	4.31	0.80	มาก	4.48	0.77	มาก
4. สรุปผลการประเมิน	4.37	0.77	มาก	4.51	0.72	มากที่สุด



ตาราง 37 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>ขั้นตอนที่ 4 นำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไข</b>						
1. กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานของครูแนะแนว	4.36	0.77	มาก	4.57	0.65	มากที่สุด
2. เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงาน	4.32	0.82	มาก	4.56	0.65	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.32</b>	<b>0.67</b>	<b>มาก</b>	<b>4.52</b>	<b>0.75</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 37 แสดงผลการประเมินการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนว มีผลการประเมินความเป็นไปได้ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.32$ ) ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.52$ )

#### ข้อเสนอแนะ

จากผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงรูปแบบโดยให้เพิ่มทักษะในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ทักษะ 8C 1) ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา 2) ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม 3) ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ 4) ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม 5) ทักษะด้านการสื่อสาร 2-3 ภาษา 6) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 7) ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ 8) ทักษะการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ทักษะการเรียนรู้ และภาวะผู้นำ เป็นสมรรถนะของครูแนะแนว

#### ตอนที่ 4 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยจึงได้นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเพิ่มเป็นทักษะของ ครูแนะแนวในศตวรรษที่ 21 ดังภาพ 7



ภาพ 7 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากภาพ 7 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะครูแนะแนว องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนว และองค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนว ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

**องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย**

**ด้านความรู้ (Knowledge: K) ได้แก่**

1. มีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาการแนะแนว ประกอบด้วย
  - 1.1 มีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับจิตวิทยา
  - 1.2 มีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการแนะแนว
2. มีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาพัฒนาการ ประกอบด้วย
  - 2.1 มีความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการและพฤติกรรมด้านร่างกาย
  - 2.2 มีความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการและพฤติกรรมด้านสติปัญญา
  - 2.3 มีความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการและพฤติกรรมด้านอารมณ์
  - 2.4 มีความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการและพฤติกรรมด้านสังคม
  - 2.5 มีความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการและพฤติกรรมด้านจริยธรรม
3. มีความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการแนะแนว ประกอบด้วย
  - 3.1 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการศึกษารวบรวมข้อมูล
  - 3.2 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการสารสนเทศ
  - 3.3 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการให้คำปรึกษา
  - 3.4 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการจัดวางตัวบุคคล
  - 3.5 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการติดตามผล
4. มีความรู้เกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล
  - 4.1 มีความรู้เกี่ยวกับการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล
  - 4.2 มีความรู้เกี่ยวกับการคัดกรองนักเรียน
  - 4.3 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนานักเรียน
  - 4.4 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมช่วยเหลือ ป้องกัน และแก้ไข
  - 4.5 มีความรู้เกี่ยวกับการส่งต่อนักเรียน



### ด้านทักษะ (Skill: S) ได้แก่

1. ทักษะการให้คำปรึกษา ประกอบด้วย
  - 1.1 ทักษะในการเลือกวิธีให้คำปรึกษา
  - 1.2 ทักษะในบทบาทของผู้ให้คำปรึกษา
2. ทักษะการเลือกใช้เครื่องมือและวิธีการทางจิตวิทยา ประกอบด้วย
  - 2.1 ทักษะการเลือกใช้เทคโนโลยีในการสืบค้นและเลือกใช้เครื่องมือทางจิตวิทยาได้อย่างเหมาะสม
  - 2.2 ทักษะการนำข้อมูลที่ได้รับจากการใช้เครื่องมือมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และจัดระบบเพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์
  - 2.3 ทักษะการใช้เครื่องมือทางจิตวิทยาที่ทันสมัย สอดคล้องเหมาะสมกับยุคปัจจุบัน
3. ทักษะการเป็นผู้ประสานงาน ประกอบด้วย
  - 3.1 ทักษะประสานงานกับครูที่ปรึกษาเพื่อให้ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีประสิทธิภาพ
  - 3.2 ทักษะประสานงานกับผู้ปกครองนักเรียน และองค์กรอื่นๆ
4. ทักษะการจัดการเรียนการสอนกิจกรรมแนะแนว ประกอบด้วย
  - 4.1 ทักษะการจัดกิจกรรมแนะแนว
  - 4.2 ทักษะการประเมินผลการจัดกิจกรรมแนะแนว
5. ทักษะในศตวรรษที่ 21 (8C)
  - 5.1 ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา
  - 5.2 ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม
  - 5.3 ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ
  - 5.4 ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม
  - 5.5 ทักษะด้านการสื่อสาร 2-3 ภาษา
  - 5.6 ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
  - 5.7 ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้
  - 5.8 ทักษะการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ทักษะการเรียนรู้ และภาวะผู้นำ

### ด้านคุณลักษณะ (Characteristic: C) ได้แก่

1. มีความมั่นคงทางอารมณ์ ประกอบด้วย
  - 1.1 มีความใจเย็น ไม่อ่อนไหวง่าย
  - 1.2 มีความสุขุม รอบคอบ

2. สามารถสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ประกอบด้วย
  - 2.1 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทั่วไป
  - 2.2 สามารถสื่อสารให้ทุกฝ่ายเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน
3. ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพของครูแนะแนว ประกอบด้วย
  - 3.1 ให้บริการด้วยความเต็มใจคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้บริการด้วยความเสียสละและอุทิศตนอย่างเต็มความสามารถ ความแตกต่างระหว่างบุคคล
  - 3.2 ยอมรับและศรัทธาในวิชาชีพจิตวิทยาการแนะแนว
  - 3.3 เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ผู้รับบริการด้วยความบริสุทธิ์ใจ
  - 3.4 มีวิสัยทัศน์และพัฒนาตนเอง ด้านวิชาชีพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก
  - 3.5 ปฏิบัติงานตามหลักวิชาชีพจิตวิทยาการแนะแนว
  - 3.6 รักษามาตรฐานและรับผิดชอบต่อการประกอบวิชาชีพจิตวิทยาการแนะแนว
  - 3.7 ยุติการให้บริการที่นอกเหนือความสามารถของตนและส่งต่อไปยังบุคคลที่เหมาะสม
  - 3.8 รักษาความลับของผู้รับบริการ
  - 3.9 เคารพสิทธิและไม่แสวงหาผลประโยชน์จากผู้รับบริการ
  - 3.10 รู้เท่าทันข้อมูลสื่อและเทคโนโลยี ติดตามเลือกใช้อาวุธที่เป็นประโยชน์เพื่อเป็นข้อมูลในการแนะแนว

**องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย**

1. การพัฒนาด้วยตนเอง
  - 1.1 การศึกษาต่อ (Continuing Education)
  - 1.2 การศึกษาด้วยตนเอง (Self-Learning)
2. การพัฒนาด้วยองค์กร
  - 2.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)
  - 2.2 การศึกษาดูงาน (Study Tour)
  - 2.3 การบรรยาย (Lecture)
  - 2.4 การฝึกอบรมในงาน (On-the-Job Training)
  - 2.5 การสัมมนา (Seminar)
3. การพัฒนาด้วยเครือข่าย
  - 3.1 การเรียนรู้จากพี่เลี้ยง (Mentoring)
  - 3.2 การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM)

3.3 การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)

3.4 การสอนงาน (Coaching)

**องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้**

**ขั้นตอนที่ 1 ประเมินความต้องการและออกแบบการพัฒนา**

1. สอบถามความต้องการในการพัฒนาความรู้ของครูแนะแนวโดยใช้แบบสอบถาม
2. วิเคราะห์ความต้องการ จัดลำดับความสำคัญในการพัฒนา
3. กำหนดวิธีการที่จะใช้ในการพัฒนาครูแนะแนวให้มีความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน

**ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการพัฒนาและสร้างเครือข่าย**

1. กำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนา
2. จัดทำแผนพัฒนาตนเองและสร้างเครือข่าย
3. จัดหาวัสดุอุปกรณ์สนับสนุนการดำเนินการ
4. จัดเวทีเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้
5. สร้างเครือข่ายระหว่างครูแนะแนว ศิษย์เก่า และผู้ปกครอง

**ขั้นตอนที่ 3 ติดตามและประเมินผล**

1. กำหนดขอบเขตการประเมิน
2. ออกแบบการประเมิน
3. รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล
4. สรุปผลการประเมิน

**ขั้นตอนที่ 4 นำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไข**

1. กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานของครูแนะแนว
2. เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงาน

จากภาพ 7 จะเห็นได้ว่าข้อเสนอแนะที่ผู้บริหารได้เสนอแนะ คือ ทักษะ 8C ผู้วิจัยได้นำมา กำหนดเป็นสมรรถนะด้านทักษะของครูแนะแนว จึงเห็นได้ว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนว ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นรูปแบบที่มีความ เป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ สามารถนำไปใช้พัฒนาสมรรถนะ ครูแนะแนวในโรงเรียนต่อไป



## บทที่ 5

### บทสรุป

การศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ กำหนดขั้นตอนการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยในขั้นตอนนี้ แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1.1 การศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการศึกษเอกสาร วิเคราะห์สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยเก็บแบบสอบถามจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูแนะแนวในโรงเรียนที่เป็นศูนย์แนะแนวต้นแบบประจำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 84 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นที่ 1.2 การศึกษาสมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน จำแนกเป็น 1) ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย จำนวน 3 คน 2) ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 2 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสัมภาษณ์สมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มีลักษณะ

เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นที่ 1.3 การศึกษาสมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ ครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่ดี (Best practice) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์สมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยในขั้นตอนนี้ แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 2.1 การร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาจัดทำร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นที่ 2.2 การตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้วิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยนำข้อเสนอแนะต่างๆ ของผู้ทรงคุณวุฒิมาพิจารณาฉันทามติ (Consensus) และปรับปรุงแก้ไข

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 209 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งกลุ่มตามเขตพื้นที่ภาคละ 1 เขตพื้นที่ จำนวน 4 เขตพื้นที่ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบประเมิน

ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแบบมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนว ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยในขั้นตอนนี้ แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 ผลการศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน และสมรรถนะเฉพาะ โดยทั้งสามสมรรถนะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ผลการศึกษาสมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดย การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า

1.2.1 สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และการบริหารจัดการ

1.2.2 สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย การจัดกิจกรรมแนะแนว การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำ การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัด การเรียนรู้ และการบริการวิชาการ

1.2.3 สมรรถนะเฉพาะ

1) ด้านความรู้ ประกอบด้วย จิตวิทยาต่างๆ และขอบข่ายงานแนะแนว

2) ด้านทักษะ ประกอบด้วย การจัดการบริการแนะแนว 5 บริการ การเป็นผู้ประสานงาน การฟัง การเรียบ การสื่อสาร และการสร้างสัมพันธภาพ

3) คุณลักษณะ ประกอบด้วย การรู้เท่าทันข้อมูลและเทคโนโลยี การมีความมั่นคงทางจิตใจ มีหัวใจที่เข้มแข็ง การเปิดใจยอมรับ และการมีคุณธรรม

1.2.4 วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 9 วิธี ได้แก่ การศึกษาต่อ (Continuing Education) การศึกษาด้วยตนเอง (Self-Learning) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การศึกษาดูงาน (Study Tour) การจัดการความรู้ KM (Knowledge Management) การนำกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) ไปประยุกต์ใช้ใน



สถานศึกษา การบรรยาย (Lecture) การสอนงาน (Coaching) และการฝึกอบรมในงาน (On-the-Job Training)

1.2.5 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ประเมินความต้องการ ขั้นตอนที่ 2 ออกแบบการพัฒนา ขั้นตอนที่ 3 ดำเนินการพัฒนาและจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 4 ประเมินผล และติดตาม ขั้นตอนที่ 5 เผยแพร่ประชาสัมพันธ์

1.3 ผลการศึกษาสมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่ดี (Best practice) สรุปผลการวิจัย ดังนี้

สมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย

1.3.1 สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย การมีจรรยาบรรณมีคุณธรรมจริยธรรม การทำงานเป็นทีม และการพัฒนาตนเอง

1.3.2 สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย การจัดทำหลักสูตร การจัดกิจกรรมแนะแนว การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และวิเคราะห์ผู้เรียนเพื่อวางแผนการจัดการเรียนรู้

1.3.3 สมรรถนะเฉพาะ

- 1) ด้านความรู้ ประกอบด้วย จิตวิทยาพื้นฐาน และการแนะแนว
- 2) ด้านทักษะ ประกอบด้วย การให้คำปรึกษา การโน้มน้าว การสื่อสาร การเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยี และการเลือกใช้เครื่องมือ
- 3) ด้านคุณลักษณะ ประกอบด้วย มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความอดทน มีอารมณ์ขัน มีจิตใจมั่นคง มีความเสียสละ และมีสัมพันธภาพที่ดี

4) วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย วิธีการพัฒนาสมรรถนะของครูแนะแนว ประกอบด้วย 6 วิธี ได้แก่ การศึกษาต่อ (Continuing Education) การศึกษาด้วยตัวเอง (Self Learning) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การศึกษาดูงาน (Study Tour) การบรรยาย (Lecture) และการสอนงาน (Coaching)

5) กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 หาความต้องการพัฒนา ขั้นตอนที่ 2 ออกแบบการพัฒนา ขั้นตอนที่ 3 ดำเนินการพัฒนา ขั้นตอนที่ 4 ประเมินผล ขั้นตอนที่ 5 ติดตาม และขั้นตอนที่ 6 สร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน

2. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้วิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ด้านความรู้ (Knowledge: K) ประกอบด้วย มีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาการแนะแนว มีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาพัฒนาการ มีความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการแนะแนว และมีความรู้เกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2. ด้านทักษะ (Skill: S) ประกอบด้วย ทักษะการให้คำปรึกษา ทักษะการเลือกใช้เครื่องมือและวิธีการทางจิตวิทยา ทักษะการเป็นผู้ประสานงาน ทักษะการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมแนะแนว และทักษะในศตวรรษที่ 21 (8C)

3. ด้านคุณลักษณะ (Attributes: A) ประกอบด้วย มีความมั่นคงทางอารมณ์ สามารถสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น และยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพของครูแนะแนว

องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีวิธีการพัฒนาสมรรถนะ 11 วิธี แบ่งการพัฒนาออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาด้วยตนเอง ประกอบด้วย การศึกษาต่อ (Continuing Education) และการศึกษาดด้วยตัวเอง (Self-Learning)

2. การพัฒนาด้วยองค์กร ประกอบด้วย การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การศึกษาดูงาน (Study Tour) การบรรยาย (Lecture) การฝึกอบรมในงาน (On-the-Job Training) และการสัมมนา (Seminar)

3. การพัฒนาด้วยเครือข่าย ประกอบด้วย การเรียนรู้จากพี่เลี้ยง (Mentoring) การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) และการสอนงาน (Coaching)

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 ประเมินความต้องการและออกแบบการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการพัฒนาและสร้างเครือข่าย

ขั้นตอนที่ 3 ติดตามและประเมินผล

ขั้นตอนที่ 4 นำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไข

3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ในภาพรวม มีความเป็นไปได้  
อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ  
องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะครูแนะแนว รองลงมา ได้แก่ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนา  
สมรรถนะ รองลงมา ได้แก่ องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาสมรรถนะ ส่วนผลการประเมินความเป็น  
ประโยชน์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบ  
ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะครูแนะแนว รองลงมา ได้แก่ องค์ประกอบที่ 3  
กระบวนการพัฒนาสมรรถนะ และรองลงมา ได้แก่ องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาสมรรถนะ

### อภิปรายผล

1. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการยกย่องและตรวจสอบความเหมาะสม สม  
โดยการประชุมสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาว่าสมรรถนะควรมีเพียง  
สมรรถนะเฉพาะเท่านั้น เนื่องจากสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานเป็นสมรรถนะของครู  
ทั่วไป องค์ประกอบที่ 1 ควรเป็นสมรรถนะของครูแนะแนวอย่างเดียว จึงเหมาะสมกับการพัฒนา  
สมรรถนะครูแนะแนว เนื่องจากสมรรถนะเฉพาะของครูแนะแนวเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ครู  
แนะแนวต้องมีนอกเหนือจากคุณสมบัติของครูทั่วไป ทั้งนี้ เนื่องจากการแนะแนวมีบทบาทที่สำคัญ  
และจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคล ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติ  
ปัญญา การแนะแนวที่มีประสิทธิภาพจะช่วยส่งเสริม ป้องกัน แก้ไขปัญหาพฤติกรรมของนักเรียน  
ได้ ช่วยให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียนและการดำเนินชีวิต ดังนั้นครูแนะแนวจึงต้องมี  
สมรรถนะเฉพาะในการปฏิบัติงาน ดังที่ สมบัติ นพรัถ (2561, น. 183) ได้กล่าวว่า สมรรถนะเฉพาะ  
เป็นสมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่งหรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักบัญชีต้องมี



สมรรถนะในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น สอดคล้องกับ ณัฐพร เปรมศักดิ์ (2557) ได้ศึกษาสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะตำแหน่งกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล พบว่า พนักงานที่มีลักษณะเฉพาะตามลักษณะตำแหน่งต่างกัน ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ดังนั้น สมรรถนะของครูแนะแนวควรแตกต่างจากสมรรถนะครูในสาขาวิชาอื่น สอดคล้องกับ กาญจนา เงื่อนกลาง (2558) ได้พัฒนาหลักสูตรอบรมหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษา ตามสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง ผลการติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน พบว่า ผู้บริหารและนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด และครูผู้สอนมีความพึงพอใจต่อคุณลักษณะของผู้เรียนอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ อาริยา จารุภูมิ (2559) ได้ศึกษาสมรรถนะของบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อรองรับเศรษฐกิจดิจิทัลของหน่วยงานราชการ พบว่า ความต้องการด้านสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความต้องการอยู่ในระดับสูง

2. สมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ ทั้งนี้ เนื่องจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลง ส่งผลให้รูปแบบการจัดการเรียนการสอนเปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นครูแนะแนวจึงจำเป็นต้องพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ เพื่อให้ครูก้าวทันเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง หากครูแนะแนวมีความรู้ ทักษะ มีสมรรถนะที่จำเป็นของการเป็นครูแนะแนว จะส่งผลดีต่อตัวผู้เรียน ดังที่ นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2551, น. 310-312) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานแนะแนว ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านลักษณะนิสัยประจำตัว สอดคล้องกับ ทศนวรรณ แก้วศรีหน่อ (2555) ได้พัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะเฉพาะงานบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า ตัวชี้วัดสมรรถนะ มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการเลือกไปใช้ประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ซึ่งจำแนกตัวชี้วัดได้ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ สอดคล้องกับ แพรวนภา ชูเชิด, พาสนา จุฬรัตน์, และอัจฉรา ประเสริฐสิน (2559, น. 149) กล่าวว่า ผู้ที่มาปฏิบัติงานแนะแนว ควรมีสมรรถนะ 3 ด้าน ด้วยกัน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ สอดคล้องกับ กรกฏา นักคิม (2559, น. 88) ได้ศึกษาสมรรถนะครูที่ปรึกษาของนักเรียนเพื่อนที่ปรึกษา (YC) เขตภาคกลาง พบว่า สมรรถนะครูที่ปรึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ

3. สมรรถนะครูแนะแนวด้านความรู้ (Knowledge: K) ประกอบด้วย มีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาการแนะแนว มีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาพัฒนาการ มีความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการแนะแนว และมีความรู้เกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

งานแนะแนวเป็นวิชาชีพ ผู้ที่ประกอบอาชีพนี้ต้องได้รับการศึกษาโดยเฉพาะ หรือผ่านการอบรมได้ประกาศนียบัตรหรือวุฒิปริญญาทางการแนะแนว หรือมีความรู้ความเข้าใจด้านจิตวิทยา (กฤตวรรณ คำสม, 2559, น. 198) ซึ่งจิตวิทยาแนะแนวเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะใช้ในการช่วยเหลือนักเรียนโดยเฉพาะในการพัฒนาในด้านสังคม จิตใจควบคู่กับการให้ความรู้ในด้านวิชาการ นอกจากนั้นแล้ว พิรุณรัตน์ สันติลีลา (2542, น. 63-66) กล่าวว่า ครูแนะแนวควรมีความรู้ด้านจิตวิทยาพัฒนาการ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจลักษณะของพัฒนาการ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นตามความเหมาะสมของแต่ละอายุ (อุบลรัตน์ เพ็งสถิตย์, 2539, น. 5) ครูแนะแนวจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการแนะแนว เป็นบริการที่ขาดไม่ได้ ซึ่งครูแนะแนวต้องจัดให้กับนักเรียนครบทั้ง 5 บริการ ได้แก่ บริการสำรวจนักเรียนเป็นรายบุคคล (Individual Inventory Service or Appraisal) บริการสารสนเทศ (Information Service) บริการให้คำปรึกษา (Counseling Service) บริการจัดวางตัวบุคคล (Placement Service) บริการติดตามผลและประเมินผล (Follow Service) (จันทร์เพ็ญ ภูโสภา, 2558, น. 28) และนอกเหนือจาก 5 บริการแล้ว ครูแนะแนวต้องจัดบริการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ทั้งนี้ เนื่องจากปัจจุบันเป็นยุคสังคมข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ที่จัดขึ้นทางอินเทอร์เน็ตจึงมีความสำคัญ ทั้งนี้ ฝ่ายแนะแนวควรจัดทำเว็บไซต์ หรือเฟสบุ๊ก เพื่อให้ นักเรียนหรือผู้ปกครองสามารถติดตามข้อมูลข่าวสาร เพื่อประชาสัมพันธ์งานแนะแนว รวมไปถึงข้อมูลสถานที่เรียนให้กับผู้ที่ศึกษาต่อ และการวางแผนอาชีพในอนาคต ดังที่ มนตรี อินตา, สุพัตรา สกุลศรีประเสริฐ, และ มณฑกานต์ เมฆธา (2561, น. 2518-2519) ได้กล่าวว่า รูปแบบการแนะแนวควรดึงเอาเทคโนโลยีเข้ามาช่วยการแนะแนวให้มาก ซึ่งจะเกิดผลดีและง่ายต่อตัวนักเรียนและครูเอง เช่น พัฒนาโปรแกรมระบบออนไลน์โมบายแอปพลิเคชัน หรือเกมที่ผู้เล่นถูกจำลองขึ้นเป็นตัวละครในเรื่องราวนั้นๆ โดยนักเรียนสามารถที่จะเข้าไปเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านเมนูหลักและเมนูย่อยตามที่นักเรียนต้องการ อยากรู้ในโปรแกรม ซึ่งในแต่ละครั้งของการเข้าไปใช้งานโปรแกรมเหล่านั้นจะมีการบันทึกข้อมูลอัตโนมัติ พร้อมกับสามารถประเมินผลได้ว่านักเรียนคนนั้นมีความสามารถทางด้าน การเรียน การประกอบอาชีพ ด้านส่วนตัวและสังคมเป็นอย่างไร นอกจากนี้ ผลการประเมินจะถูกส่งไปยังครูที่ปรึกษาและครูแนะแนว เพื่อเป็นข้อมูลในการให้ความช่วยเหลือนักเรียนเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม พร้อมทั้งสามารถนำมาสู่การวางแผนส่งเสริมและพัฒนา นักเรียนต่อไป ซึ่งการแนะแนวจะมีประสิทธิภาพได้นั้นต้องดำเนินการควบคู่ไปกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีเป้าหมายเพื่อให้ นักเรียนทุกคนได้รับการดูแล ส่งเสริม พัฒนา ป้องกันและแก้ไขปัญหา ให้ นักเรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพมีภูมิคุ้มกันทางจิตใจ สามารถแก้ปัญหา พัฒนาตนเอง และดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุข ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีกระบวนการ



ดำเนินงานสำคัญ 5 ประการ คือ รู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมและพัฒนา นักเรียน การป้องกัน แก้ไขปัญหา และดูแลช่วยเหลือนักเรียน และการส่งต่อ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559, น. 18-24)

4. สมรรถนะครูแนะแนวด้านทักษะ (Skill: S) ประกอบด้วย ทักษะการให้คำปรึกษา ทักษะการเลือกใช้เครื่องมือและวิธีการทางจิตวิทยา ทักษะการเป็นผู้ประสานงาน ทักษะการจัดกิจกรรมแนะแนว และทักษะในศตวรรษที่ 21 (8C) ทั้งนี้ เนื่องจากทักษะการให้คำปรึกษาเป็นหัวใจของการให้บริการแนะแนว การให้คำปรึกษาเป็นการช่วยบุคคลให้สามารถตัดสินใจ แก้ไขปัญหาด้วยตนเอง การให้คำปรึกษาเป็นกระบวนการที่มีหลักการและขั้นตอน และจุดมุ่งหมายโดยอาศัยปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้คำปรึกษากับผู้รับคำปรึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559, น. 8-17) ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องเข้าใจและฝึกฝนเทคนิคต่างๆ เริ่มตั้งแต่การเริ่มต้นให้คำปรึกษา การตั้งคำถาม การเจียบ การทบทวนประโยค การสรุป การสะท้อนความรู้สึก การแนะ การให้เกิดความกระจ่างชัด การแสดงความเห็นชอบ การให้ความมั่นใจ และการฟังเป็นเทคนิคที่ต้องใช้ความอดทนใช้สมาธิเป็นอย่างมาก (นิรันดร์ จุลทรัพย์, 2551, น. 258-260) สอดคล้องกับ สิริรัตน์ จรรย์รัตน์ (2557) ได้พัฒนาโปรแกรมสร้างเสริมสมรรถนะด้านการให้การศึกษาของนักแนะแนวในสถานอุดมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า นักแนะแนวมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้เกี่ยวกับการให้คำปรึกษามากที่สุด ซึ่งการให้คำปรึกษา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างสัมพันธภาพ ช่วยให้ผู้รับการปรึกษาเกิดความรู้สึกประทับใจและไว้วางใจ พร้อมทั้งจะเปิดเผยเรื่องราวของตนเอง ขั้นตอนที่ 2 สำรวจทำความเข้าใจปัญหา ผลกระทบ ความต้องการและกำหนดเป้าหมายที่เป็นจริงได้ ขั้นตอนที่ 3 หาแนวทางแก้ไขปัญหา แนวทางแก้ไขปัญหาก็กำหนดโดยผู้รับการปรึกษาจะช่วยให้เขาเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ผู้ให้การปรึกษาควรกระตุ้นให้ผู้รับการปรึกษาคิดเองและตัดสินใจเลือกวิธีที่เหมาะสมกับตัวเอง ขั้นตอนที่ 4 วางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามแนวทางแก้ไขปัญหาก็ผู้รับการปรึกษาตัดสินใจเลือกไว้ในขั้นที่ 3 และขั้นตอนที่ 5 ยุติการให้คำปรึกษา เมื่อการปรึกษาดำเนินไปจนหมดเวลาที่กำหนดไว้ในแต่ละครั้งในแต่ละรายหรือในกรณีที่ผู้รับการปรึกษามีทำที่ต่อต้านไม่ร่วมมือในการปรึกษา โดยให้ดำเนินการด้วยความนุ่มนวล อบอุ่น เป็นมิตร และแสดงความพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือในโอกาสต่อไปถ้าผู้รับการปรึกษาต้องการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559, น. 31-41) นอกจากนี้ ครูแนะแนวควรมีทักษะในการเลือกใช้เครื่องมือเพื่อการรวบรวมและแปลความหมายข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสมสามารถเลือกใช้วิธีการต่างๆ เกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูลหรือรายละเอียดเกี่ยวกับตัวนักเรียน เพื่อนำบันทึกแปลความหมายและใช้ประโยชน์ในงานแนะแนว สามารถแปลความหมายของคะแนนจาก



แบบทดสอบต่างๆ มีทักษะในการสัมภาษณ์ สังเกต มีทักษะในการบันทึก การจัดเก็บรักษาข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับนักเรียนแต่ละคน (นิรันดร์ จุลทรัพย์, 2551, น. 311-312) หากครูสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างกว้างขวางและครอบคลุมก็จะช่วยให้ครูรู้จักและเข้าใจนักเรียนอย่างแท้จริงไม่ผิดพลาด สามารถให้ความช่วยเหลือได้ถูกต้องเหมาะสมตรงกับปัญหาและความต้องการในการแก้ไขป้องกันและพัฒนาส่งเสริมนักเรียน (มาลินี จุฑาปะมา, 2552, น. 139-140) 3) นอกจากนั้น ในการจัดบริการแนะแนวครูแนะแนวต้องประสานงานกับทุกฝ่าย ดังที่ ลัดดาวรรณ ฌ ระนอง, และคณะ (2554, น. 15-16) ได้กล่าวว่า ครูแนะแนวต้องทำหน้าที่ประสาน การจัดทำข้อมูลในการรู้จักและเข้าใจผู้เรียน ประสานความร่วมมือกับครู ผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสถานศึกษา ในการจัดกิจกรรมแนะแนว และบริการต่างๆ รวมทั้ง กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนประสานกับผู้ปกครอง ชุมชน ในการดูแลช่วยเหลือ ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียนตามความถนัด ความสนใจ และความสามารถ อีกทั้งยังประสานงานกับครูและผู้มีส่วนร่วมในการติดตามผลการดำเนินงานและรายงานผล สอดคล้องกับ แคลร์ (Sklare, 2014, p. 3) กล่าวว่า ครูแนะแนวต้องมีความสามารถในการประสานงาน เพื่อการส่งต่อให้นักเรียนได้รับความช่วยเหลือ เพราะปัญหาของนักเรียนอาจไม่จบและเสร็จสิ้น เฉพาะภายในโรงเรียนเสมอไป ยกตัวอย่างเช่น ปัญหาด้านสุขภาพจิต ปัญหาเศรษฐกิจและทุนการศึกษา ครูแนะแนวจะต้องรู้จักเครือข่ายวิชาชีพอื่นเพื่อการช่วยเหลือและดูแล ได้แก่ นักสังคมสงเคราะห์ ผู้ให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิต จิตแพทย์ เป็นต้น นอกจากนั้นแล้วครูแนะแนวยังต้องมีทักษะการจัดการเรียนการสอนกิจกรรมแนะแนว ทั้งนี้ การจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนวได้กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นงานที่สำคัญของครูแนะแนว เพื่อให้ นักเรียนรู้จัก เข้าใจ เห็นคุณค่าของตนเอง และผู้อื่น สามารถวางแผนการศึกษา อาชีพ รวมทั้ง ส่วนตัวและสังคม สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งการจัดกิจกรรมแนะแนวต้องจัดให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ ความสนใจ ธรรมชาติของผู้เรียน และวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ให้ครอบคลุมทั้งด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559, น. 13; มาลินี จุฑาปะมา, 2552, น. 139-140) และจากการประเมินรูปแบบผู้บริหารได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ครูแนะแนวควรมีทักษะในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ครูแนะแนวต้องปรับตัวให้ทันสมัยต่อความเปลี่ยนแปลง มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี มีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีใหม่ๆ สามารถชี้แนะข้อดีข้อเสียของเทคโนโลยีแก่ผู้เรียน และวิธีสืบค้นข้อมูลต่างๆ อย่างถูกวิธี และเลือกรับข้อมูลอย่างถูกต้อง (สุคนธ์ สินธพานนท์, 2558, น. 25-26; ทรายญา จิตรชฎาวณิช, 2560, น. 149) มีทักษะการคิด และสามารถสื่อสารได้อย่างน้อย 2 ภาษา (วิริยะ ฤาชัยพาณิชย์, 2558, น. 40-43; วิภาวรรณ พินลา, และวิภาดา พินลา, 2561, น. 16;

กระทรวงศึกษาธิการ, 2562, น. 12-13) ได้กล่าวว่า ปัจจุบันการศึกษาในโลก หรือการทำงานต่างๆ เน้นสมรรถนะ คือ ต้องมีความรู้ และทักษะ มีความสามารถที่ทำงานให้สำเร็จ competency ประกอบด้วยหลายๆ อย่าง แต่จะต้องมีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ 1) Critical thinking Problem solving การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา 2) Creativity การสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) communication การสื่อสาร และ 4) Collaboration การทำงานเป็นทีม

5. สมรรถนะครูแนะแนวด้านคุณลักษณะ (Attributes: S) ประกอบด้วย มีความมั่นคงทางอารมณ์ สร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น และยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพของครูแนะแนว

ทั้งนี้เนื่องจากครูแนะแนวจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องเป็นบุคคลที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ อุดม และใจเย็น (กฤตวรรณ คำสม, 2559, น. 198; ศุภลักษณ์ สัตย์เพ็ชรพราย, 2558, น. 52) สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีไม่แสดงออกซึ่งความรู้สึกต่างๆ มากเกินไปไม่ว่าจะเป็นอารมณ์ดีใจ อารมณ์โกรธ อารมณ์เศร้า หรืออารมณ์หงุดหงิดรำคาญก็ตาม(ลักขณา สิริวัฒน์, 2557, น. 13) นอกจากนั้นแล้ว คุณลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ครูแนะแนวต้องมี นั่นก็คือ การสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ทั้งนี้ เนื่องจากสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของครูแนะแนวเป็นคุณลักษณะที่เอื้อต่อความสามารถในการปฏิบัติงานแนะแนวและงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สอดคล้องกับ ทรวงุฒิ อยู่เยี่ยม, และวรากร ทวีพิริยะปกรณ์ (2556, น. 78) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับความสามารถในการปฏิบัติงานการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตภาคตะวันออก พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับความสามารถในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในการปฏิบัติงานแนะแนว นอกจากนี้ ครูแนะแนวจะต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพของครูแนะแนว เป็นสิ่งสำคัญที่ครูแนะแนวต้องยึดถือปฏิบัติ ซึ่งสมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทยได้ประกาศใช้เพื่อให้วิชาชีพจิตวิทยาการแนะแนวในประเทศไทยมีมาตรฐาน ดังนั้น ครูแนะแนวต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด เพราะมีผลต่อชีวิต ชื่อเสียงเกียรติยศของผู้รับบริการ ประกอบด้วย 1) ให้บริการด้วยความเต็มใจคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้บริการด้วยความเสียสละและอุทิศตนอย่างเต็มความสามารถ ความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) ยอมรับและศรัทธาในวิชาชีพจิตวิทยาการแนะแนว 3) เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ผู้รับบริการด้วยความบริสุทธิ์ใจ 4) มีวิสัยทัศน์และพัฒนาตนเอง ด้านวิชาชีพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก 5) ปฏิบัติงานตามหลักวิชาชีพจิตวิทยาการแนะแนว 6) รักษามาตรฐานและรับผิดชอบต่อการประกอบวิชาชีพจิตวิทยาการแนะแนว 7) ยุติการให้บริการที่นอกเหนือความสามารถของตนและส่งต่อไปยังบุคคลที่เหมาะสม 8) รักษาความลับของผู้รับบริการ 9) เคารพสิทธิและไม่แสวงหาผลประโยชน์จากผู้รับบริการ (กฤตวรรณ คำสม,



2559, น. 201) และ 10) รู้เท่าทันข้อมูลสื่อและเทคโนโลยี ติดตาม เลือกใช้ข่าวสารที่เป็นประโยชน์ เพื่อเป็นข้อมูลในการแนะแนว ทั้งนี้ เนื่องจากเทคโนโลยีมี การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น ครูแนะแนวต้องเป็นผู้ที่รู้เท่าทันข้อมูลสื่อและเทคโนโลยี เพื่อที่จะได้ถ่ายทอดข้อมูลที่ถูกต้องและ ทันสมัยให้กับนักเรียน ดังที่ ปทิตตา รอดประพันธ์ (2558) ได้ศึกษาการรู้เท่าทันสื่อของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า นักเรียนมีระดับ การรู้เท่าทันสื่ออยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่ได้ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ลำดับที่ 1 ด้านการเข้าใจสื่อ ลำดับที่ 2 ด้านการเข้าถึงสื่อหรือการรับสื่อ ลำดับที่ 3 ด้านการวิเคราะห์สื่อ ลำดับที่ 4 ด้านการใช้สื่อ ให้เกิดประโยชน์ และด้านการประเมินค่าสื่อ ดังนั้น ครูแนะแนวต้องสามารถแนะแนวแนะนำให้ นักเรียน เลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีได้อย่างถูกต้อง

6. วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวด้วยการพัฒนาด้วยเครือข่าย โดยการสร้างชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) มีความเป็นไปได้และความเป็น ประโยชน์อยู่ในระดับมาก ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการรวมตัวกันของครู ในการนำ ประสบการณ์มาแลกเปลี่ยน แบ่งปัน เกิดการสร้างความรู้หรือยกระดับความรู้ในการทำหน้าที่ครู จากประสบการณ์ตรง มีการถอดบทเรียนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และนิชาภัทร วิลเลียมส์ (2559, น. 33) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ไว้ 5 ประการ ประกอบด้วย 1) เครือข่ายความร่วมมือ (Collaborative Network) เป็นสมาชิกของกลุ่มมีการเชื่อมโยงเครือข่าย 2) การเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning) มีการเรียนรู้ร่วมกันในระดับบุคคลและระดับกลุ่มหาวิธีปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการเรียน การสอนและการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนการปฏิบัติส่วนบุคคล มุ่งมั่นการพัฒนาและส่งเสริม การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 3) ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) สนับสนุนไว้วางใจและเคารพ ซึ่งกันและกัน (Trust) มีการตัดสินใจและรับผิดชอบร่วมกัน 4) เงื่อนไขการสนับสนุน (Supportive Condition) ได้รับการสนับสนุนด้านบุคลากรและทรัพยากรที่เหมาะสม และ 5) สะท้อนผลและ ประเมินผลการเรียนรู้ (Reflection and Evaluation) มีการสะท้อนความเสี่ยงและมีการแก้ปัญหา ร่วมกัน มีการเรียนรู้และประยุกต์ใช้ร่วมกัน อีกทั้ง กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายให้นำ กระบวนการดังกล่าว เป็นเครื่องมือในการพัฒนาครู รวมทั้งยังมีแนวคิดให้สถาบันครูพัฒนาทำหน้าที่ พิจารณาหลักสูตรที่จะใช้อบรม PLC โดยให้หน่วยงานทุกภาคส่วนร่วมกันเสนอหลักสูตร การอบรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561) สอดคล้องกับ สมุทร สมปอง (2558) ได้พัฒนารูปแบบการสร้าง ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียนประถมศึกษา การวิจัยปฏิบัติ การแบบมีส่วนร่วม พบว่า ครูมีความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนแลกเปลี่ยนประสบการณ์และมีการพัฒนาตนเองมากขึ้น



สอดคล้องกับ เรวดี ชัยเชาวรัตน์ (2554) ได้ศึกษากระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบ การเรียนการสอนของนักศึกษาปฏิบัติ การวิชาชีพครูตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: การวิจัย กรณีศึกษา พบว่า การเข้าร่วมกระบวนการทำให้นักศึกษาปฏิบัติการวิชาชีพครูมีความสามารถ ในการออกแบบการเรียนการสอนเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดยนักศึกษาที่เป็นกรณีศึกษาทุกคน สามารถแก้ไขปัญหาในการออกแบบการเรียนการสอนของตนเองได้ทุกปัญหา และสอดคล้องกับ ปิยาณี จิตรเจริญ (2557) ได้พัฒนากระบวนการฝึกอบรมครูด้วยเครือข่ายและแนวคิดการออกแบบ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ ครูด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีคะแนนเฉลี่ยจากแบบประเมินสมรรถนะหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง

7. กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ประเมินความต้องการและออกแบบการพัฒนา ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการพัฒนาและ สร้างเครือข่าย ขั้นตอนที่ 3 ติดตามและประเมินผล และขั้นตอนที่ 4 การนำผล การประเมินไป ปรับปรุงแก้ไข กระบวนการดังกล่าวทำให้ครูแนะแนวได้ประเมินความรู้ของตนเอง ทำให้ทราบถึง ความรู้ ทักษะที่ขาด ช่วยให้ได้ข้อมูลเบื้องต้นมาวางแผนการพัฒนาทั้งในระดับองค์กรและระดับ เครือข่าย จากนั้น จึงดำเนินการพัฒนาและมีการติดตามผลสะท้อนผล เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุง สอดคล้องกับ วิทยา จันทร์ศิลา (2561, น. 167-168) กล่าวว่า การพัฒนาครูเป็นกระบวนการ ต่อเนื่องกัน เมื่อนำแนวคิดของ Deming มาใช้ในการพัฒนาครูจะประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนพัฒนาครู โดยเริ่มจากการประเมินความต้องการจำเป็นและความต้องการ ในการพัฒนาของครู เพื่อนำไปวางแผนในการพัฒนาครู ขั้นตอนที่ 2 ดำเนิน การพัฒนาครู ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการพัฒนาครู และขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงการพัฒนาครู ซึ่งเป็นการนำผลการประเมิน จากขั้นตอนที่ 3 มาพิจารณาเพื่อปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ สุรพงษ์ แสงสีมูข (2556) ได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า กระบวนการพัฒนาสมรรถนะของครู ประกอบด้วย ขั้นกำหนด ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ขั้นกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนา ขั้นวางแผนในการพัฒนา ขั้นการดำเนินการตามแผนพัฒนา ขั้นการประเมินผลและปรับปรุง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวัฒน์ อ้นน่วม (2557) ได้พัฒนารูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า กระบวนการส่งเสริมการพัฒนาครู ประกอบด้วย การวางแผนการพัฒนา การดำเนินการตามแผน การตรวจสอบและการประเมินผลการพัฒนา และการปรับปรุงแก้ไข

8. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า มีความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากมีการสร้างและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างเป็นระบบตามหลักการพัฒนารูปแบบ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา โดยการศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครูแนะแนว และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ในด้านสมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ และนำองค์ความรู้ที่ได้มากร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาครูแนะแนว ด้วยวิธีการสนทนากลุ่มและนำผลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุง แล้วนำไปสอบถามผู้บริหารให้ช่วยประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ซึ่งสามารถนำไปใช้พัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวได้จริง ดังที่ อีสเนอร์ (Eisner, 1994, pp. 192-193) ได้กล่าวถึง การตรวจสอบรูปแบบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบ ให้ถือว่าผู้ทรงคุณวุฒินั้นเที่ยงธรรมและมีดุลยพินิจที่ดี ทั้งนี้ มาตรฐานและเกณฑ์ในการพิจารณาต่างๆ จะเกิดจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิ สอดคล้องกับ รัตนะ บัวสนธ์ (2552, น. 161-162) ได้กล่าวถึง การตรวจสอบรูปแบบไว้ว่าเป็น การตรวจสอบความสอดคล้องและความเหมาะสมของรูปแบบการบริหาร โดยประเมินว่ารูปแบบที่จัดทำขึ้น องค์ประกอบแต่ละส่วนมีความสัมพันธ์สอดคล้องกันหรือเป็นเหตุผลเป็นผลเชื่อมโยงซึ่งกันและกันหรือไม่ ซึ่งกระทำได้โดยการใช้ผู้เชี่ยวชาญและผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการศึกษาแสดงความคิดเห็น วิศวกร วิศวกร ให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง ผลที่ได้จากการประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสมของรูปแบบผู้วิจัยก็นำไปปรับปรุงรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาตามภารกิจดังกล่าวนั้นต่อไป สอดคล้องกับ อรุณศรี เงินเสื่อ (2559, น. 56) กล่าวว่า การตรวจสอบและประเมินรูปแบบ เป็นการตรวจสอบเพื่อต้องการที่จะให้ได้รูปแบบที่เชื่อถือได้ ซึ่งอาจใช้การตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะทางที่เกี่ยวข้อง การตรวจสอบโดยการสัมมนา หรือการนำไปทดลองใช้ตามสภาพจริง สอดคล้องกับ สุพจน์ย์ พัดจาด (2553) ได้พัฒนารูปแบบการบริหารงานเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูใหม่ในโรงเรียนสังกัดเทศบาล พบว่า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเห็นว่า การดำเนินงานตามคู่มือการบริหารงานเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูใหม่ในโรงเรียนสังกัดเทศบาล มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ในการก่อให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบการบริหารงานเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูใหม่ในโรงเรียนสังกัดเทศบาล



โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และระดับมาก ตามลำดับ และสอดคล้องกับ วิวัฒน์ ชันน่วม (2557) ได้สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการประเมินรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู พบว่า มีความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ และสอดคล้องกับ พีระวัตร จันทกุล (2559) ได้พัฒนารูปแบบสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวด้านคุณลักษณะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรเลือกครูที่มีบุคลิกภาพและคุณลักษณะเหมาะสมกับงานแนะแนว เพื่อให้การดำเนินงานแนะแนวมีประสิทธิภาพ
2. ผลการวิจัย พบว่า ครูแนะแนวจะต้องมีทักษะที่สำคัญคือการบริการให้คำปรึกษา ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของงานแนะแนว ทักษะในการเลือกใช้เครื่องมือและวิธีการทางจิตวิทยาการเป็นผู้ประสานงาน การจัดการเรียนการสอนกิจกรรมแนะแนว และทักษะในศตวรรษที่ 21 (8C) ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัด และผู้บริหาร ควรส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเอง ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ปฏิบัติงานแนะแนวต่างโรงเรียน เพื่อช่วยให้นักเรียนรู้จักและเข้าใจตนเองและสิ่งแวดล้อม สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง และพัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพ
3. ผลการวิจัย พบว่า ครูแนะแนวจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการแนะแนว ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จิตวิทยาการแนะแนว และจิตวิทยาพัฒนาการของนักเรียน ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัด และผู้บริหาร ควรส่งเสริมให้ครูเข้ารับการพัฒนาความรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย จนสามารถนำมาจัดกิจกรรมแนะแนวได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. ผลการวิจัย พบว่า วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวด้วยเครือข่าย ประกอบด้วย การเรียนรู้จากพี่เลี้ยง การจัดการความรู้ การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการสอนงาน ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรจัดตั้งศูนย์แนะแนวเพื่อเปิดโอกาสให้ครูแนะแนวได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ อย่างสม่ำเสมอ และนำผลจากความรู้มาปรับปรุงพัฒนางานต่อไป



### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการสร้างเครือข่ายการบริหารงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ควรวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน





บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กมลชนก ภาคภูมิ. (2556). การพัฒนารูปแบบสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูในสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต).  
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กรรภา นักร้อง. (2559). สมรรถนะครูที่ปรึกษาของนักเรียนเพื่อนที่ปรึกษา (YC) เขตภาคกลาง.  
วารสารศิลปากรศึกษาศาสตร์วิจัย, 8(2), 88-102.
- กรองกาญจน์ นาแพ้ว. (2560). การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร  
วิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาของครู จังหวัดสมุทรสาคร (วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต). นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2560). แผนกลยุทธ์กรมกิจการเด็กและ  
เยาวชน ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2560-2564. กรุงเทพฯ: กราฟิค ซันเด.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง.  
กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟิก.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551. กรุงเทพฯ:  
ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). การจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนว. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์  
การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). การพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน. กรุงเทพฯ: ชุมนุม  
สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). การแนะแนวแบบมุ่งอนาคต. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร  
แห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). บริการแนะแนวและเครื่องมือทางจิตวิทยา. กรุงเทพฯ: ชุมนุม  
สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). ระบบการแนะแนวในโรงเรียน. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร  
แห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). สภาการศึกษาเสวนา 2018 รวมพลังพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทย.  
กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี.



- กระทรวงแรงงาน. (2557). *การเตรียมความพร้อมเพื่อการศึกษาต่อของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และปีที่ 6*. กรุงเทพฯ: กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน.
- กฤตวรรณ คำสม. (2559). *การแนะแนวเบื้องต้น*. อุตรธานี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุตรธานี.
- กัญญ์วรา ผลเจริญ. (2559). *การศึกษาสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กาญจนา เงื่อนกลาง. (2558). *การพัฒนาหลักสูตรอบรมหัวหน้าแผนกวิชาในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานอาชีวศึกษา ตามสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง (ปริญญาโท)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- กิตติชัย สุภาสิโนบล. (2560). *จิตสำนึกและจรรยาบรรณวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ: คอมเมอร์เชียล เวิลด์ มีเดีย.
- กฤษณ ตรียะวรางพันธ์. (2552). *การศึกษามรรคนะการให้คำปรึกษาครอบครัวและการสร้างโมเดล การฝึกอบรม เพื่อพัฒนาสมรรถนะการให้คำปรึกษาครอบครัวสำหรับครูแนะแนว (ปริญญาโท)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศุภาวดี ชันไชย. (2561). *การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารกิจกรรมแนะแนวของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 39 (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท)*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทวีพรีนท์ (1991).
- จันทร์เพ็ญ ภูโสภา. (2558). *จิตวิทยาการแนะแนวสำหรับครู*. มหาสารคาม: ดกสิลาการพิมพ์.
- จิตติมา วรรณศรี. (2557). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์.
- จีราภรณ์ การสูงเนิน. (2558). *การศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงาน การบริการงานแนะแนวของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- จุฬารัตน์ มีหลง. (2560). *การพัฒนาแนวทางการแนะแนวสำหรับครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เจษฎา นกน้อย. (2554). *แนวความคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ฉัตรชัย หวังมีจมี, และองอาจ นัยพัฒน์. (2560). สมรรถนะของครูไทยในศตวรรษที่ 21:

ปรับการเรียน เปลี่ยนสมรรถนะ. วารสารสถาบันเสริมการศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 12(2), 47-63.

ชะรอยวรรณ ประเสริฐผล. (2555). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่ โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา (ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์บัณฑิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ชัยณรงค์ ลังกา. (2555). ปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูที่ปรึกษาและครูแนะแนว ระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์บัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชูชัย สมितिไกร. (2550). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชูชัย สมितिไกร. (2552). การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชูชัย สมितिไกร. (2556). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โชติชวัล พุทธิกาญจน์. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ซีอีดียูเคชั่น.

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม. (2553). การพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียน (ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์บัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2560). Competency ทำง่ายกว่าได้ผลดีกว่า. กรุงเทพฯ: ธิงค์ ปียอนด์ บุ๊คส์.

ณัฐพร เปรมศักดิ์. (2557). สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะตำแหน่งกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล สังกัดสำนักงานเลขาธิการผู้แทนราษฎร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์บัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.

दनัย เทียนพุด. (2550). ความสามารถในทฤษฎี ดร.दनัย เทียนพุด (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เอ อาร์ เซนเตอร์.

ดวงจันทร์ เตียววิไล. (2558). โครงการการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในจังหวัดลำปาง ด้วยกระบวนการพัฒนาครูแบบหนุนนำต่อเนื่อง. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.



- ทรงวุฒิ อยู่เยี่ยม, และวรากร ทรัพย์วิระปกรณ์. (2555). ความสัมพันธ์ของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับความสามารถในการปฏิบัติงาน การดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของครูแนะแนว ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ในเขตภาคตะวันออก. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 24(1), 78-93.
- ทัศนวรรณ แก้วศรีหน่อ. (2555). การพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะเฉพาะงานบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ทิตนา แคมมณี. (2553). *ศาสตร์การสอนองค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ: ด้านสุทธากการพิมพ์.
- ธราญา จิตรขญาภณิข. (2560). *การศึกษาและความเป็นครูไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีร์ ทิพภฤติ. (2553). *ครูแนะแนวภาคปฏิบัติประสบการณ์จริงมากกว่าทฤษฎี*. นนทบุรี: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพจิต.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพและการบริหารการศึกษาคุณูปการการศึกษาเพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกรอบ 3* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ธีรภรณ์ สุ่มมาตย์. (2559). *ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานแนะแนวตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนวัดตะพงนอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์)*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธำรงค์ดี คงคาสวัสดิ์, และปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล. (2550). *Competency ภาคปฏิบัติ.. เขาทำกันอย่างไร และการค้นหาและวิเคราะห์เจาะลึก Competency*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ธำรงค์ดี คงคาสวัสดิ์. (2553). *เริ่มต้นอย่างไร เมื่อจะนำ COMPETENCY มาใช้ในองค์กร*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- นพพร ชลารักษ์. (2558). บทบาทของครูกับการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21. *วารสารทางวิชาการ มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น*, 9(1), 64-71.
- นิชาภัทร วิลเลียมส์. (2559). *การพัฒนาการนิเทศภายในโดยกระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์)*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.



- นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์. (2560). *หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิรันดร์ จุลทรัพย์. (2551). *การแนะแนวเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 3). สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.
- นิรันดร์ จุลทรัพย์. (2558). *การแนะแนวเพื่อพัฒนาผู้เรียน*. สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.
- เนตร์พัฒนา ยาวิราช. (2556). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ทริปปี้ด กรุ๊ป.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปติตดา รอดประพันธ์. (2558). การพัฒนาหลักสูตรเยาวชนรู้เท่าทันสื่อตามแนวคิดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 18(4), 156-170.
- ปริญญ์ กิจรุ่งเรือง, และอรพิน ศิริสัมพันธ์. (2561). *ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู กลยุทธ์การยกระดับคุณภาพการศึกษา กลยุทธ์การยกระดับคุณภาพการศึกษา: แนวคิดสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: M&N Design Printing.
- ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง *สาระความรู้และสมรรถนะประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556*. (12 พฤศจิกายน 2556). *ราชกิจจานุเบกษา*. 130 (ตอนพิเศษ 156 ง), น. 43-54.
- ประดิษฐ์ เอกทัศน์. (2556). *จิตวิทยาสำหรับครู*. มหาสารคาม: คณะคุรุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ประหยัด ลักษณะงาม. (2554). *จิตวิทยาสังคม*. กทม: ประสานการพิมพ์.
- ปราณี ตันติตระกูล. (2556). *ปัจจัยการควบคุมงานแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปรีชา วิหคโต. (2558). *จิตวิทยาการศึกษา และจิตวิทยาการแนะแนวและการปรึกษา หน่วยที่ 7*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปรีชา วิหคโต. (2558). *จิตวิทยาพื้นฐานและจิตวิทยาพัฒนาการ หน่วยที่ 6*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปาริชาติ สันติเลขวงษ์. (2556). *การได้ศึกษาสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ปิยาณี จิตรเจริญ. (2557). *การพัฒนากระบวนการฝึกอบรมครูด้วยเครือข่ายและแนวคิดการออกแบบเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา* (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ผกาวรรณ ชุ่มสกุล. (2551). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาการบริการให้การปรึกษาของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ. (2554). *การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พนม ลิมอารีย์. (2548). *การแนะแนวเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- พยัต วุฒิมงค. (2555). *สุดยอดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์. (2561). *จิตวิทยาพัฒนาการ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรรณอร อุชฎาภ. (2560). *การศึกษาและวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พลตรี สังข์ศรี. (2556). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้าแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พศิน แดงจวง. (2551). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ออฟเซ็ทครีเอชั่น.
- พัชราภา ดันติชูเวช. (2560). *เจเนอเรชันแอลฟา: เจเนอเรชันใหม่ในสังคมไทยในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พาสกร จุลรัตน์. (2548). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิมพ์นธ์ เดชะคุปต์, และพะเยาว์ ยินดีสุข. (2558). *การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์นธ์ เดชะคุปต์, และพะเยาว์ ยินดีสุข. (2561). *การเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลังกับ PLC เพื่อการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พิรุณรัตน์ สันติลีลา. (2542). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวตามทัศนะของผู้เชี่ยวชาญด้านการแนะแนวและผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยใช้เทคนิคเดลฟาย. *วารสารการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา*, 1(2), 64-66.
- พีระวัตร จันทกุล. (2559). รูปแบบการพัฒนสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- แพรวณา ชูเชิด, พาสนา จุลรัตน์, และอัศรา ประเสริฐสิน. (2559). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนสมรรถนะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ของนิสิตสาขาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. *วารสารวิชาการคุณธรรมความดี*, 5(1), 147-160.
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2553). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มนต์รี.
- ภาสกร เรืองรอง. (2557). เทคโนโลยีการศึกษากับครูไทยในศตวรรษที่ 21. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 5(พิเศษ), 199-200.
- มนตรี อินตา, สุพัตรา สกุลศรีประเสริฐ, และมนทกานต์ เมฆธา. (2561) การแนะแนวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของวัยรุ่น. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 11(2), 2518-2519.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2544). *ประมวลชุดวิชาหลักการและแนวคิดทางการแนะแนวหน่วยที่ 1-6*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2554). *ประมวลชุดวิชาหลักการและแนวคิดทางการแนะแนวหน่วยที่ 1-6*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2554). *แนวการศึกษาชุดวิชาแนวคิดทางการแนะแนวและทฤษฎีการปรึกษาเชิงจิตวิทยา หน่วยที่ 1-15*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มะลิจันทร์ วิจฺจนหาล้า. (2555). *การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดกิจกรรมแนะแนวในโรงเรียนนาคาป่า อำเภอดอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญามหาบัณฑิต)*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มาลินี จุโฑปะมา. (2552). *จิตวิทยาการแนะแนว*. นูร์รัมย์: เรวัตการพิมพ์.
- เมธีสิน สมอุ่มจารย์. (2556). *ได้พัฒนารูปแบบการพัฒนสมรรถนะครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต)*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.



- ยุพาศรี ไพวรรรณ. (2552). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการสอนกิจกรรมแนะแนว* (ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์บัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2552). *การวิจัยและพัฒนาวัตกรรมการศึกษา*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2557). *การบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.
- รุจิรี ภู่อาระ. (2536). *การทดสอบเพื่อการแนะแนว*. กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์.
- เรวณี ชัยเชาวรัตน์. (2554). *กระบวนการเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ การสอนของนักศึกษาปฏิบัติการวิชาชีพครูตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ: การวิจัยกรณีศึกษา* (ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์บัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฤทัยวรรณ วงศ์ชนะ. (2556). *การใช้สารสนเทศของครูแนะแนวโรงเรียนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์บัณฑิต). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ลัดดาวรรณ ณ ระนอง. (2554). *ประมวลสาระชุดวิชาแนวคิดทางการแนะแนวและทฤษฎีการปรึกษาเชิงจิตวิทยา*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ลือชัย ชูนาคา. (2558). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา* (ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์บัณฑิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วงศ์พัทธ์ ภูพันธ์ศรี, และศิรินันท์ ดำรงผล. (2530). *จิตวิทยาพัฒนาการ และการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วณิช นรินทร์รานนท์. (2552). *ได้พัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในเขตบริการของสำนักงานพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1* (ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์บัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วรกานต์ อินทรโสภะ. (2555). *การพัฒนาสมรรถนะความเป็นผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก* (ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์บัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรลักษณ์ ชุกำเนิด. (2557). *รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย* (ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์บัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.



- ศุภลักษณ์ สัตย์เพริศพราย. (2558). *จิตวิทยาการแนะแนวและการให้คำปรึกษา*. กาญจนบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- สญาญู ธีระวณิชตระกูล. (2556). *การบริหารงานบุคคลทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: กราฟิกันซ์.
- สถิรพร เซาวนชัย. (2562). *การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน*. พิษณุโลก: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สมคิด บางโม. (2547). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์.
- สมบัติ นพวัฑฒ. (2561). *ศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาศาสตร์การบริหาร*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง.
- สมุทพร สมปอง. (2558). *การพัฒนา รูปแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในโรงเรียน ประถมศึกษา การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สรชัย พิศาลบุตร. (2559). *การวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ส. เอเชียเพรส (1989).
- สอนประจันต์ เสียงเย็น. (2559). *จิตวิทยาสำหรับครู*. อุตรดิตถ์: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2552). *การจัดการ: จากมุมมองนักบริหาร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือประเมินสมรรถนะครู* (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก*. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2552). *สารานุกรมวิชาชีพครู เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 80 พรรษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *สภาวะการศึกษาไทยปี 2559-2560 แนวทางการปฏิรูปการศึกษาไทยเพื่อก้าวสู่ยุค Thailand 4.0*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักนโยบายด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการและมีส่วนร่วม. (2553). *คู่มือการจัดการความรู้ในองค์กรการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทำไปเจริญผล.



- สิริรัตน์ จรรย์รัตน์. (2557). *การพัฒนาโปรแกรมสร้างเสริมสมรรถนะด้านการให้การศึกษาของ  
นักแนะแนวในสถาบันอุดมศึกษา (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต)*. พิษณุโลก:  
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุกัญญา รัศมะธรรมโชติ. (2551). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency-Based  
HRM (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- สุนทร สิ้นธพานนท์. (2558). *การจัดการเรียนรู้ของครูยุคใหม่เพื่อพัฒนาทักษะผู้เรียน*. กรุงเทพฯ:  
9119 เทคนิคพริ้นติ้ง.
- สุจิตรา ธนานันท์. (2552). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ทีพีเอ็น เพรส.
- สุชา จันทน์เอม. (2529). *จิตวิทยาการแนะแนว*. กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต.
- สุชา จันทน์เอม. (2540). *จิตวิทยาพัฒนาการ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). *การบริหารการศึกษาหลักการและทฤษฎี (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ:  
ปัญญาชน.
- สุพจน์ีย์ พัดจาด. (2553). *รูปแบบการบริหารงานเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูใหม่  
ในโรงเรียนสังกัดเทศบาล (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต)*. พิษณุโลก:  
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุรพงษ์ แสงสีมูข. (2556). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต)*. พิษณุโลก:  
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุรพรทิพย์ ธนภัทรโชติวัต. (2557). *การพัฒนารูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อส่งเสริม  
คุณลักษณะครูในศตวรรษที่ 21 (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต)*. พิษณุโลก:  
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุรางค์ โค้วตระกูล. (2559). *จิตวิทยาการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 6)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรางค์ โค้วตระกูล. (2548). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โสภณ ภูเก้าล้วน, และฐิติวรรณ สิ้นธนอก. (2557). *จิตวิทยาชั้นเทพชนะใจคนในทุกมิติ*. กรุงเทพฯ:  
ซีแอนด์เอ็น.
- อรชวัลย์ คุ่มประดิษฐ์. (2556). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา  
สังกัดวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต)*. พิษณุโลก:  
มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- อรทัย ยศปัญญา. (2559). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้างานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต)*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อรุณศรี เงินหล่อ. (2559). *รูปแบบการบริหารงานวิจัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต)*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัย นเรศวร.
- อัฉรา จุเจริญ. (2556). *ปัญหาการดำเนินงานแนะแนวของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต)*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัชรา เอบสุขสิริ. (2557). *จิตวิทยาสำหรับครู (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัชรา เอบสุขสิริ. (2559). *จิตวิทยาสำหรับครู*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2552). *การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล: Individual development plan*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2556). *Competency development roadmap (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อารียา จารุภูมิ. (2559). *การศึกษาสมรรถนะของบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อรองรับ เศรษฐกิจดิจิทัลของหน่วยงานราชการ: กรณีศึกษาศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสารสำนักปลัดกระทรวงการคลัง (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุบลรัตน์ เพ็งสถิตย์. (2539). *จิตวิทยาพัฒนาการ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อุษณีย์ เย็นสบาย. (2533). *จิตวิทยาแนะแนว*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์.
- อุไร ปัญญาสิทธิ. (2561). *รูปแบบการเสริมพลังเพื่อการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ปริญญา นิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต)*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เอกวิทย์ มั่งอะนะ. (2558). *สมรรถนะและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต)*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- Bardo, J.W., & Hartman, J.J. (1982). *Unban sociology: A systematic Introduction*. U.S.A.: F.E. Peacock.

- Blanchard, P.N., Thacker, J.W. (2007). *Effective training: Systems, strategies. And practices* (3rd ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Boyatzis, R.E. (1982). *The competent manager: A guide for effective management*. New York: John Wiley & Sons.
- Castetter, W.B., & Young, I.P. (2000). *The human resources function in education Administration* (7nd ed.). New Jersey: Prentice-hall.
- Desimone, R.L., Werner, J.M., & Harris, D.M. (2002). *Human resource development*. United States of America: Harcourt College.
- Eisner, E.W. (1994). *Cognition curriculum reconsidered*. New York: Teachers College.
- Good, C.V. (1973). *Dictionary of education* (3rd ed.). New York: McGraw hill Book.
- Herbet, G.H. (1980). *Personal human resource management*. Illinois: Recard D.Irwin.
- Husen, T., & Postlethwaite, N.T. (1994). *The international encyclopedia of education*. New York: Pergamon.
- Keeves, J.P. (1997). *Education research, methodology, and measurement: An international handbook*. Oxford: Pergamon.
- Keeves, J.P. (1988). Models and model building. In J.P. Keeves (Ed), *Educational research, methodology, and measurement: An international handbook*. Oxford: Pergamon.
- Ledford, E.G. (1995). Paying for skills, knowledge, and competencies of knowledge workers. *Compensation & Benefites Review*, 2(23), 24-38.
- Lahey, B.B. (2001). *Phychology: An introduction* (7th ed.). Boston: Mc draw-Hill.
- McCelland, D.C. (1973). Testing for competency rather than intelligence. *American Psychologist*, 17(7), 57-83.
- Rebore, Ronald W. (2001). *Human resources administration in education a management approach* (6th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Sklare, G.B. (2014). *Brief counseling that works*. California: Corwin.
- Tosi, D.L., & Carroll, S.J. (1982). *Management* (2nd ed.). New York: John Willey and Sons.





ภาคผนวก

## ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรณศิริ หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. ดร.จิตราภรณ์ ไยศิลป์ ข้าราชการบำนาญ
3. นางทองทิพย์ สันป่าแก้ว ข้าราชการบำนาญ
4. ดร.สิทธิชัย มูลเขียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34
5. ดร.เบญจวรรณ อินตะวงส์ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จังหวัดพิษณุโลก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. รองศาสตราจารย์ ดร.นิธิพัฒน์ เมฆขจร อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ แขนงวิชาการแนะแนวและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นนทบุรี
2. รองศาสตราจารย์ กรกฏา นักคัมภ์ อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน
3. อาจารย์ ดร.รับขวัญ ภูษาแก้ว หัวหน้าศูนย์แนะแนว โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และอาจารย์สาขาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. นางนงนุช เพ็งศิริ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนพิจิตรพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 รางวัลยอดเยี่ยมระดับภูมิภาค ประจำปี 2557
5. นางสาวกนกพร นิลแพทย์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียน ลำปางกัลยาณี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 นักแนะแนวดีเด่นระดับประเทศ ประจำปี 2558

รายชื่อโรงเรียนในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับเกี่ยวกับสมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. โรงเรียนนาริรัตน์ จังหวัดแพร่
2. โรงเรียนบุญวาทย์วิทยา จังหวัดลำปาง
3. โรงเรียนหล่มสักวิทยาคม อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

**รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่มเพื่อตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ  
ครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

1. รองศาสตราจารย์ อารีย์ ตัณฑ์เจริญรัตน์ อดีตอาจารย์สาขาจิตวิทยาแนะแนว  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
2. รองศาสตราจารย์ ดร.เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สลักจิต ตีร์ธณโสภาส อาจารย์ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
พิบูลสงคราม
4. ดร.จิตราภรณ์ ไยศิลป์ อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนเฉลิมขวัญสตรี อำเภอเมือง จังหวัด  
พิษณุโลก
5. ดร.อุไร ปัญญาสิทธิ ผู้อำนวยการโรงเรียนดอนทองวิทยา
6. ดร.เกรียงศักดิ์ สุวรรณวัจน์ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล  
การจัดการศึกษา ศึกษาธิการจังหวัดพิษณุโลก
7. นางปภาวี บัณฑิต ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวิไลเกียรติอุปถัมภ์ จังหวัดแพร่
8. นางอิมใจ ดีใส ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม
9. นางสาวศุภนิดา ทองหยิบ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเฉลิมขวัญสตรี จังหวัดพิษณุโลก



## ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



### แบบสอบถามสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นเพื่อเก็บข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลที่ได้จะนำไปใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์สมรรถนะครูแนะแนว และยกวางเป็นรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

#### แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ ได้แก่ 1) สมรรถนะหลัก 2) สมรรถนะประจำสายงาน 3) สมรรถนะเฉพาะ มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 1 โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความคิดเห็นของท่าน

1.1 เพศ  ชาย  หญิง

1.2 วิทยฐานะ  ข้าราชการ  ข้าราชการพิเศษ  เชี่ยวชาญ  เชี่ยวชาญพิเศษ

1.3 ระดับการศึกษาสูงสุด

ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

สาขา.....

1.4 ประสบการณ์ทำงาน

น้อยกว่า 5 ปี  5-10 ปี  มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องหลังข้อความที่ท่านเห็นว่าเป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีความหมายของระดับการตอบ แบบสอบถาม ดังนี้

- 5 หมายถึง เป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง เป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เป็นสมรรถนะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ที่	สมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูแนะแนว	สมรรถนะที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1
<b>สมรรถนะหลัก: การมุ่งผลสัมฤทธิ์</b>						
1	วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ					
2	กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน					
3	มีการจัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน					
4	จัดการเรียนการสอนด้วยกิจกรรมที่หลากหลายและแปลกใหม่					
5	ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง					
6	สรุปผลการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อเป็นสารสนเทศในการปรับปรุงงาน					
<b>สมรรถนะหลัก: การบริการที่ดี</b>						
1	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้มารับบริการ					
2	ใช้ถ้อยคำที่สุภาพอ่อนโยนในการให้คำแนะนำกับนักเรียน					
3	ให้บริการด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจและเต็มอกเต็มใจ					
4	ให้บริการโดยคำนึงถึงประโยชน์ของนักเรียนเป็นหลัก					
5	ศึกษาความต้องการของนักเรียน และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง					
6	รับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะในการให้บริการแนะแนว แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข					
<b>สมรรถนะหลัก: การพัฒนาตนเอง</b>						
1	วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง					
2	สามารถใช้ภาษาไทยในการสื่อสารได้ตรงกับความต้องการ					
3	หมั่นศึกษาหาความรู้ด้วยภาษาอังกฤษให้ตนเองอย่างสม่ำเสมอ					

ที่	สมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูแนะแนว	สมรรถนะที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1
4	การรวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัยสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนา การจัดการเรียนรู้ องค์กรวิชาชีพ					
5	การศึกษาดูงาน การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การเข้าร่วมประชุมหรือ สัมมนา เพื่อนำเอาความรู้มาพัฒนางานแนะแนว					
6	มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งในและนอก สถานศึกษา					
7	แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตนเอง					
8	ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพ แก่ผู้อื่น					
<b>สมรรถนะหลัก: การทำงานเป็นทีม</b>						
1	มีการวางแผนการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้การทำงานเป็นไปตามที่ได้รับ มอบหมาย					
2	สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
3	สามารถปรับตัวในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์					
4	แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เหมาะสม ในทุกโอกาส					
5	แลกเปลี่ยนรับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน					
6	ให้ความร่วมมือเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานสำเร็จ					
7	ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน					
<b>สมรรถนะหลัก: จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ</b>						
1	มีความรัก ศรัทธา ต่อวิชาชีพครูแนะแนว					
2	เสียสละเวลาในการทำงานเพื่อส่วนรวม					
3	ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องด้วยความตรงไปตรงมา					
4	ปฏิบัติตนและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ได้เหมาะสมกับสถานะของตน					
5	ปฏิบัติตนตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และขนบธรรมเนียมประเพณี					
6	ยึดหลักครองตน ครองคน ครองงานในการปฏิบัติงาน					
<b>สมรรถนะประจำสายงาน: การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้</b>						
1	ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการ ความสนใจ และธรรมชาติ ของผู้เรียน					



ที่	สมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูแนะแนว	สมรรถนะที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1
2	กำหนดสัดส่วนกิจกรรมแนะแนวให้ครอบคลุมด้านการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านส่วนตัวและสังคม					
3	ออกแบบกิจกรรมแนะแนวตามตัวบ่งชี้มาตรฐานการแนะแนว					
4	จัดทำแผนกิจกรรมแนะแนวที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
5	ใช้เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ					
6	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมและการประเมินผล การเรียนรู้					
7	ใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีหลากหลายและเหมาะสมกับเนื้อหาและ กิจกรรมการเรียนรู้					
8	ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้					
9	ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและ กิจกรรมการเรียนรู้					
10	ประเมินผลการจัดกิจกรรมแนะแนวและนำผลการประเมินมาใช้ ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
<b>สมรรถนะประจำสายงาน: การพัฒนาผู้เรียน</b>						
1	จัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียน					
2	จัดกิจกรรมหรือโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดกิจกรรม					
3	จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคม และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง					
4	จัดการเรียนรู้เพื่อปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้แก่ผู้เรียน					
5	จัดทำโครงการที่ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับนักเรียน					
6	ออกเยี่ยมบ้านนักเรียนเป็นประจำ					
7	จัดกิจกรรมเพื่อป้องกัน แก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่ นักเรียนอย่างทั่วถึง					
8	ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนให้ถูกต้องเหมาะสมกับค่านิยมที่พึงงาม					
9	ดูแลผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึง ทันเหตุการณ์					

ที่	สมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูแนะแนว	สมรรถนะที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1
<b>สมรรถนะประจำสายงาน: การบริหารจัดการชั้นเรียน</b>						
1	จัดบรรยากาศในการเรียนรู้ในห้องเรียนให้เหมาะสมและน่าเรียน					
2	มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนอย่างกัลยาณมิตร					
3	ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัย					
4	จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนครบถ้วน เป็นปัจจุบัน					
5	นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ					
6	ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน					
7	แก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน					
8	ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา					
<b>สมรรถนะประจำสายงาน: การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน</b>						
1	สำรวจปัญหาของนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผน การจัดทำวิจัยในชั้นเรียน					
2	วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา					
3	มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน					
4	จัดทำแผนการวิจัย และดำเนินกระบวนการวิจัย อย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้					
5	ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ					
6	ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน					
7	ตรวจสอบข้อมูลการประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้าน รวมไปถึงผลการวิจัยหรือองค์ความรู้ต่างๆ และนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ					
<b>สมรรถนะประจำสายงาน: ภาวะผู้นำครู</b>						
1	มีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม					
2	รับฟังความคิดเห็น และให้เกียรติแก่ผู้อื่น					
3	กระตุ้นจูงใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน					

ที่	สมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูแนะแนว	สมรรถนะที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1
4	มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาท และมีส่วนร่วมใน การสนทนา อย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่นโดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนและ การพัฒนาวิชาชีพ					
5	มีทักษะการพูด และการตั้งคำถาม					
6	สืบเสาะข้อมูล ความรู้ทางวิชาชีพใหม่ๆ ที่สร้างความท้าทายในการสื่อสาร อย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น					
7	ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมี วิสัยทัศน์ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียน					
<b>สมรรถนะประจำสายงาน: ภาวะผู้นำครู</b>						
8	ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนา เป็นนวัตกรรม					
9	แสดงออกถึงภาวะผู้นำหรือผู้ตาม ตามโอกาสอย่างเหมาะสม					
<b>สมรรถนะประจำสายงาน: การสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้</b>						
1	มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชนในการติดต่อสื่อสารเพื่อการจั ดการเรียนรู้					
2	เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับ การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา					
3	สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจั ดการเรียนรู้					
4	นำปราชญ์ชาวบ้านหรือภูมิปัญญาในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมจัดกิจกรรม การเรียนรู้					
5	มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วม ในการประเมินผลการจัดการศึกษา					
<b>สมรรถนะเฉพาะ: ด้านความรู้</b>						
1	มีความรู้ความเข้าใจในเทคนิควิธีและกระบวนการใน การเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการแนะแนวอย่างเป็นระบบ					
2	สำเร็จปริญญาตรีในด้านการแนะแนวหรือจิตวิทยาด้านการให้คำปรึกษา					
3	ได้รับประกาศนียบัตรทางการแนะแนวหรือทางจิตวิทยาการให้คำปรึกษา					
4	เข้าใจทฤษฎีการปรึกษาต่างๆ ทั้งในด้านหลักการ เป้าหมาย และ กระบวนการซึ่งรวมทั้งขั้นตอนและเทคนิคหรือทักษะในการให้บริการปรึกษา					



ที่	สมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูแนะแนว	สมรรถนะที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1
5	มีความรู้ความเข้าใจทางด้านจิตวิทยาที่เกี่ยวกับพัฒนาการและการแสดงพฤติกรรมของบุคคล					
6	มีความรอบรู้ในเรื่องการศึกษาต่อและอาชีพต่างๆ ในสังคมจนสามารถให้รายละเอียดที่จำเป็นแก่ผู้รับบริการได้					
	<b>สมรรถนะเฉพาะ: ด้านความรู้</b>					
7	มีความรู้เกี่ยวกับแหล่งวิทยาการและสถานประกอบการต่างๆ ที่สามารถให้ข้อมูลที่จำเป็นแก่ผู้รับบริการได้					
8	มีความรู้เรื่องวัฒนธรรมของบุคคลในสังคม และรู้เรื่องอิทธิพลของวัฒนธรรมที่มีต่อวิถีชีวิตของบุคคล					
9	มีความรู้และสามารถถ่ายทอดให้กับนักเรียนเกี่ยวกับการสร้างเป้าหมายที่เป็นไปได้ตามสภาพจริงของแต่ละคน					
10	มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทการเป็นผู้ให้บริการที่ดี					
11	มีความรู้เกี่ยวกับวิธีการจัดการความเครียดให้กับตนเอง					
12	มีความรู้ในเรื่องการสร้างสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี					
13	มีความรู้ในเรื่องการสร้างความเชื่อมั่นให้ตนเองหรือการให้รางวัลแก่ตนเอง					
14	มีความรู้เรื่องโครงการและการประเมิน					
15	มีความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีและภาคปฏิบัติในการให้บริการแนะแนว					
16	มีความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชากิจกรรมแนะแนวที่จะจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับนักเรียนเป็นอย่างดี					
	<b>สมรรถนะเฉพาะ: ด้านทักษะ</b>					
1	มีทักษะในการเลือกใช้เครื่องมือเพื่อการรวบรวมข้อมูลและแปลความหมายข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับบริการแนะแนว					
2	มีทักษะในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง					
3	มีทักษะในการให้บริการปรึกษาทุกขั้นตอน ทั้งแบบเป็นรายบุคคลและแบบกลุ่ม					
4	มีทักษะในการบริหารจัดการตนเองในด้านต่างๆ ที่ส่งผลถึงความสำเร็จ					
5	มีทักษะในการเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับที่เหมาะสมกับโอกาส					
6	สามารถเชื่อมโยงความรู้และขั้นตอนของการแนะแนวกับศิลปะของการนำไปใช้ในการให้คำปรึกษาได้					
7	สามารถประสานงานกับผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับงานแนะแนวได้ดี					

ที่	สมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูแนะแนว	สมรรถนะที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1
8	สามารถเปลี่ยนวิถีคิดของตนเองหรือมีวิธีการที่จะหาทางออกให้แก่นักเรียนที่ต้องการความช่วยเหลือ					
9	สามารถใช้ความรู้จัดการกับปัญหา (focus problem) ของนักเรียนได้ด้วยความจริงใจ					
<b>สมรรถนะเฉพาะ: ด้านทักษะ</b>						
10	สามารถประเมินผลหรือติดตามการแก้ปัญหาการปรับตัวของนักเรียนที่อยู่ในความดูแลได้					
11	สามารถเข้าใจความรู้สึกนึกคิดและไวต่อความต้องการและความรู้สึกของผู้อื่น					
12	สามารถจัดบริการแนะแนวให้แก่นักเรียนได้ครบทั้ง 5 บริการ					
13	ประสานงานกับผู้บริหารของโรงเรียน ครูและบุคลากรภายในโรงเรียน ผู้ปกครอง และบุคลากรหรือสถาบันในชุมชนเกี่ยวกับงานแนะแนว					
14	ความสามารถในการเชื่อมโยงเกี่ยวกับนโยบายการศึกษา หลักสูตร แผนพัฒนาการศึกษา แผนพัฒนาการแนะแนวของกระทรวงศึกษาธิการ มาเป็นหลักในกระบวนการจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนว					
15	สามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนว ตลอดหลักสูตร และแผนการจัดกิจกรรมแนะแนวในคาบเรียน					
16	สามารถจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนวโดยคำนึงถึงสภาพของผู้เรียน ได้แก่ ระดับชั้น วัย ความพร้อมพัฒนาการของผู้เรียน					
17	สามารถจัดกิจกรรม ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกิจกรรม ในแต่ละครั้ง					
18	สามารถประยุกต์หลักจิตวิทยา มาใช้ในการพัฒนานักเรียน					
19	สามารถจัดและสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนให้น่าสนใจ					
20	สามารถจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนวให้กับนักเรียนเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้					
21	สามารถประเมินผลการจัดกิจกรรมแนะแนวของนักเรียนในแต่ละคาบ/ภาคเรียน/ ปีการศึกษาอย่างเป็นระบบ					
22	สามารถรวบรวมข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับการศึกษา อาชีพ ส่วนตัว สังคม จากแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้มีความทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ โดยมีความเที่ยงตรงของข้อมูลและมีประโยชน์แก่นักเรียน					
23	สามารถวางแผนการใช้บริการสารสนเทศตลอดปีการศึกษาโดยจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน					
24	สามารถเข้าใจคุณค่าของมนุษย์และยอมรับในศักยภาพและความแตกต่างระหว่างบุคคล					

ที่	สมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูแนะแนว	สมรรถนะที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1
<b>สมรรถนะเฉพาะ: ด้านทักษะ</b>						
25	มีทักษะการสื่อสารตามหลักของการให้คำปรึกษา					
26	สามารถเก็บรักษาข้อมูลนักเรียนให้เป็นความลับ โดยจะเปิดเผยตามความเหมาะสมและจำเป็นเท่านั้น					
27	สามารถส่งเสริมให้นักเรียนเลือกทำกิจกรรมที่เกี่ยวกับการศึกษาอาชีพ และส่วนตัว สังคมต่างๆ ได้ตามความถนัดและความสนใจ					
28	มีทักษะของการเป็นผู้รู้จักฟัง รู้จักคิด และรู้จักตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ					
29	สร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้เรียนให้กล้าที่จะก้าวสู่การพัฒนาเพื่อความสำเร็จ ของชีวิต					
30	มีความสามารถในการปรับตัวได้กับทุกสถานการณ์					
<b>สมรรถนะเฉพาะ: ด้านคุณลักษณะ</b>						
1	ตระหนักในคุณค่าของการยอมรับตนเองและยอมรับผู้รับบริการปรึกษา					
2	มีวิสัยทัศน์ที่เปิดกว้างและพร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลง					
3	มีความอดทนต่อสิ่งที่ยังไม่กระจ่าง หรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นอย่างเชื่องช้า					
4	มีความจริงใจและซื่อสัตย์ต่อตนเองและวิชาชีพ					
5	มีความรู้สึกและความคิดที่ดีต่อการแสวงหาความรู้ด้วยการเข้าประชุม หรือสัมมนาเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ใหม่ๆ					
6	ยอมรับในความไม่สมบูรณ์แบบของมนุษย์และรู้จักให้อภัยในความ ผิดพลาดของตนเองและผู้อื่น					
7	เป็นคนกระฉับกระเฉงหรือกระตือรือร้นอยู่เสมอ					
8	ตระหนักและเห็นความสำคัญของการแนะแนว					
9	เชื่อมั่นและไว้วางใจในนักเรียนว่าเขาเป็นคนที่มีความศักยภาพในตัวเอง พร้อมที่จะพัฒนาได้					
10	มีความมั่นคงทางอารมณ์					
11	มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน					
12	เป็นทั้งนักวิทยาศาสตร์และศิลปิน					
13	มีความเห็นอกเห็นใจบุคคลอื่น และเข้าใจความรู้สึกของเขา					
14	มีความสนใจบุคคลอื่นอย่างจริงจัง					
15	มีสุขภาพจิตดี ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข สนุกสนาน					
16	มีเมตตา ชอบช่วยเหลือผู้อื่น					
17	มีเหตุผล และมีประสบการณ์กว้างขวางพอที่จะเข้าใจปัญหานักเรียน					



ที่	สมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูแนะแนว	สมรรถนะที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1
<b>สมรรถนะเฉพาะ: ด้านคุณลักษณะ</b>						
18	มีความเชื่อมั่นในตนเอง					
19	ใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
20	มีความสุขุม พิจารณาสິงต่างๆ อย่างรอบคอบ					
21	หมั่นศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ ทั้งความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ และความรู้ทั่วไป					
22	เข้าใจธรรมชาติความต้องการของมนุษย์					
23	มีคุณธรรม โดยยึดพรหมวิหาร 4 และมีความเสียสละ					
24	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการจัดกิจกรรมแนะแนวใหม่ทันต่อเหตุการณ์ และน่าสนใจ					
25	มีความเต็มใจในการบริการให้คำปรึกษา					
26	ยึดผลประโยชน์ของนักเรียนเป็นหลักในการให้บริการแนะแนว					
27	ปฏิบัติตนกับนักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน					
28	มีการแต่งกายเรียบร้อย					
29	มีการมองโลกในแง่ดี					
30	เคารพสิทธิของผู้อื่น					
31	ให้ความร่วมมือและประสานงานกับผู้อื่นได้ดี					
32	มีลักษณะเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี					
33	มีความภาคภูมิใจในตนเอง					
34	มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและถูกต้อง					
35	มีจรรยาบรรณวิชาชีพ					
36	เคารพนับถือความแตกต่างระหว่างบุคคล					
37	มีความรับผิดชอบ					

### ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์กรอกแบบสอบถาม

นางสาวอมรรัตน์ สารเถื่อนแก้ว

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร



แบบสัมภาษณ์ สมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ  
ครูแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

**คำชี้แจง**

แบบสัมภาษณ์นี้สร้างขึ้นเพื่อเก็บข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์จะนำไปกว้างเป็นรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

**แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ**

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะของครูแนะแนว

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์**

1. ผู้ให้สัมภาษณ์.....
2. ตำแหน่ง.....
3. วุฒิการศึกษา.....
4. สถานที่ปฏิบัติงาน.....
5. สถานที่ติดต่อสะดวก.....  
หมายเลขโทรศัพท์.....
6. วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....สถานที่สัมภาษณ์.....





3. ท่านคิดว่าสมรรถนะเฉพาะของครูแนะแนวควรประกอบด้วยอะไรบ้าง และสมรรถนะแต่ละสมรรถนะมีพฤติกรรมใดบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านคิดว่าวิธีการพัฒนาสมรรถนะของครูแนะแนว ควรมีวิธีการใดบ้าง และแต่ละวิธีมีการดำเนินงานอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. ท่านคิดว่ากระบวนการพัฒนาสมรรถนะของครูแนะแนว ควรมีขั้นตอนอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์กรอกแบบสอบถาม

นางสาวอมรรัตน์ สารเถื่อนแก้ว

นิสิตปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร



แบบสัมภาษณ์ สมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ  
ครูแนะแนวในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
โรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

**คำชี้แจง**

แบบสัมภาษณ์นี้สร้างขึ้นเพื่อเก็บข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์จะนำไปยกกว้างเป็นรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

**แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ**

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะของครูแนะแนว

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์**

1. ผู้ให้สัมภาษณ์.....
2. ตำแหน่ง.....
3. วุฒิการศึกษา.....
4. สถานที่ปฏิบัติงาน.....
5. สถานที่ติดต่อสะดวก.....  
หมายเลขโทรศัพท์.....
6. วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....สถานที่สัมภาษณ์.....





3. ท่านคิดว่าสมรรถนะเฉพาะของครูแนะแนวควรประกอบด้วยอะไรบ้าง และสมรรถนะแต่ละสมรรถนะมีพฤติกรรมใดบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านคิดว่าวิธีการพัฒนาสมรรถนะของครูแนะแนว ควรมีวิธีการใดบ้าง และแต่ละวิธีมีการดำเนินงานอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. ท่านคิดว่ากระบวนการพัฒนาสมรรถนะของครูแนะแนว ควรมีขั้นตอนอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์กรอกแบบสอบถาม

นางสาวอมรรัตน์ สารเถื่อนแก้ว

นิสิตปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร



**แบบประเมินความเหมาะสมของ  
ร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

**คำชี้แจง**

แบบประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นส่วนหนึ่งวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของนางสาวอมรรัตน์ สารเถื่อนแก้ว นิสิตปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตร โดย มี รองศาสตราจารย์ ดร.วิทยา จันทร์ศิลา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม จำนวน 9 คน

ลักษณะของแบบประเมินความเหมาะสมนี้ ประกอบด้วย 2 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ความเหมาะสมในภาพรวมของร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประเด็นที่ 2 ความเหมาะสมขององค์ประกอบร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะครูแนะแนว	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	คงเดิม	ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง
<b>1. สมรรถนะหลัก</b>		
<b>1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์</b>		
1) สามารถวางแผนและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผน		
2) มีความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน		
3) มีความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนางาน		
4) สามารถนำนวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
5) สามารถการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย		
<b>1.2 การบริการที่ดี</b>		
1) สามารถจัดระบบการให้บริการบนพื้นฐานของข้อมูลความต้องการ		
2) สามารถให้บริการแนะแนวอย่างต่อเนื่อง		
3) สามารถนำผลการให้บริการไปปรับปรุงและพัฒนาการให้บริการ		
<b>1.3 การพัฒนาตนเอง</b>		
1) สามารถวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง		
2) สามารถพัฒนาตนเองด้วยวิธีที่หลากหลายให้ทันรับรู้เหตุการณ์ที่เป็นปัจจุบัน		
3) สามารถใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการแสวงหาความรู้ได้		
4) สามารถประมวลความรู้และนำความรู้ไปใช้		
<b>1.4 การทำงานเป็นทีม</b>		
1) สามารถวางแผนเพื่อการทำงานเป็นทีม		
2) สามารถปฏิบัติงานร่วมกับทีมงานด้วยความเป็นกัลยาณมิตร		
3) สามารถกำลังใจ ยกย่อง ให้เกียรติผู้ร่วมงาน		



องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะครูแนะแนว	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	คงเดิม	ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง
<b>1.5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ</b>		
1) ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติ และศักดิ์ศรีของวิชาชีพ		
2) เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ		
3) ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ได้เหมาะสมกับสถานะของตน		
4) ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ		
<b>1.6 การบริหารจัดการ</b>		
1) สามารถจัดระบบงานแนะแนวได้		
2) สามารถนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย และยุทธศาสตร์การทำงาน ให้สอดคล้องกับภารกิจของโรงเรียน		
3) สามารถติดตามประเมินผล เพื่อปรับปรุงพัฒนาคุณภาพงานแนะแนว		
<b>2. สมรรถนะประจำสายงาน</b>		
<b>2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้</b>		
1) สามารถศึกษาวิจัยทัศนัย พันธกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โครงสร้างหลักสูตรของสถานศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียน เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดกิจกรรม พัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา		
2) สามารถวางแผนและจัดกิจกรรมแนะแนว โดยกำหนด วัตถุประสงค์ กระบวนการ วิธีดำเนินการ สื่อ อุปกรณ์ และการประเมินผลให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่วางไว้		
3) สามารถกำหนดการประเมินและเกณฑ์ การประเมิน การผ่านกิจกรรมแต่ละภาคเรียนชั้นปี และช่วงชั้น ให้เป็นไปตามสถานศึกษากำหนด		
<b>2.2 การจัดกิจกรรมแนะแนว</b>		
1) สามารถจัดกิจกรรมแนะแนวด้านการศึกษา		
2) สามารถจัดกิจกรรมแนะแนวด้านอาชีพ		
3) สามารถจัดกิจกรรมแนะแนวด้านส่วนตัวและสังคม		

องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะครูแนะแนว	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	คงเดิม	ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง
<b>2.3 การพัฒนาผู้เรียน</b>		
1) สามารถจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียนโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม		
2) จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน		
3) สามารถจัดกิจกรรมโดยให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคลนำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล		
4) สามารถจัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหาและส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่แก่นักเรียน		
<b>2.4 การบริหารจัดการชั้นเรียน</b>		
1) สามารถจัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้		
2) สามารถจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนครบถ้วน เป็นปัจจุบันสามารถเรียกดูได้ตลอดเวลา		
3) สามารถนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ		
4) สามารถแก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยในชั้นเรียน		
5) สามารถประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา		
<b>2.5 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน</b>		
1) สามารถสำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน		
2) วิเคราะห์สาเหตุ รวบรวม จำแนก และจัดกลุ่มของสภาพปัญหา แนวคิดทฤษฎี และวิธีการแก้ไขปัญหาของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน		
3) สามารถจัดทำแผนการวิจัย และดำเนินการระดมการวิจัยอย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้		
4) สามารถสรุปผลการวิจัยและนำผลไปใช้ในพัฒนาผู้เรียน		

องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะครูแนะแนว	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	คงเดิม	ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง
<b>2.6 ภาวะผู้นำ</b>		
1) สามารถกระตุ้นจิตใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน		
2) สามารถยอมรับความคิดเห็นที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน		
3) สามารถจูงใจให้ผู้อื่นให้ความร่วมมือเพื่อพัฒนาผู้เรียน		
<b>2.7 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้</b>		
1) สามารถมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชน ในการติดต่อสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้		
2) เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา		
3) สามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อการจัดการเรียนรู้		
4) สามารถเสนอผลการจัดการเรียนรู้ต่อชุมชน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแก้ไขปัญหาาร่วมกันในทุกภาคเรียน		
<b>2.8 การบริการวิชาการ</b>		
1) สามารถจัดการความรู้สร้างโมเดลทางการแนะแนว		
2) สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการแนะแนว เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนที่เป็นต้นแบบ และเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้มาศึกษาดูงาน		
<b>3. สมรรถนะเฉพาะ</b>		
<b>3.1 ด้านความรู้</b>		
<b>3.1.1 จิตวิทยาพื้นฐาน มีความรู้ในด้านจิตวิทยาต่างๆ ดังนี้</b>		
1) จิตวิทยาทั่วไป (General Psychology) ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมทั่วไปของมนุษย์การรับรู้ การเรียนรู้ อารมณ์ ความรู้สึก สติปัญญา ประสาทสัมผัส เป็นต้น		



องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะครูแนะแนว	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	คงเดิม	ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง
2) จิตวิทยาพัฒนาการ (Developmental Psychology) ศึกษาเกี่ยวกับลำดับขั้นตอนของพัฒนาการเจริญเติบโตในแต่ละวัยต่างๆ ของมนุษย์ ตั้งแต่ปฏิสนธิจนถึงวัยชรา		
3) จิตวิทยาการแนะแนว(Guidance Psychology) นักจิตวิทยาแนะแนวทำหน้าที่ให้คำแนะนำ ให้แนวทาง และให้คำปรึกษาสถานศึกษากับนักเรียน นักศึกษา เพื่อให้ความช่วยเหลือผู้ที่มีปัญหาด้านการปรับตัว ปัญหาการเรียนและปัญหาส่วนตัวอื่นๆ		
4) จิตวิทยาการปรึกษา(Counseling Psychology) การให้บริการเพื่อให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มศักยภาพในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านชีวิตส่วนตัว และด้านการทำงาน		
5) จิตวิทยาการเรียนการสอน เป็นศาสตร์อันมุ่งศึกษา การเรียนรู้และพฤติกรรมของผู้เรียนในสถานการณ์การเรียน การสอน พร้อมทั้งหาวิธีที่ดีที่สุดในการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ อย่างสอดคล้องกับพัฒนาการของผู้เรียน		
<b>3.1.2 การจัดการแนะแนว และขอข่ายงานแนะแนว</b> ประกอบด้วย 1) ด้านการศึกษา 2) ด้านอาชีพ 3) ด้านส่วนตัวและสังคม		
<b>3.1.3 พัฒนาการตามวัยของนักเรียน</b> พัฒนาการช่วงวัยของนักเรียน สามารถเข้าใจ พัฒนาการปกติของวัยรุ่น ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม		
<b>3.2 ด้านทักษะ</b>		
<b>3.2.1 การให้บริการแนะแนว 5 บริการ</b>		
1) สามารถสำรวจข้อมูลเป็นรายบุคคล รวบรวม ข้อมูลนักเรียนเพื่อส่งเสริมพัฒนา ป้องกันปัญหา และแก้ไขปัญหา		
2) สามารถรวบรวมข้อมูล ข่าวสารที่เกี่ยวกับการศึกษา อาชีพ ส่วนตัว สังคม โดยข้อมูลข่าวสารต้องเชื่อถือได้ มีความทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์โดยมีความเที่ยงตรงของข้อมูล และมีประโยชน์แก่นักเรียน		

องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะครูแนะแนว	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	คงเดิม	ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง
3) สามารถให้คำปรึกษา (Counseling Service) ด้านการพัฒนาชีวิตส่วนตัวและสังคม ด้านการพัฒนาทางการศึกษา และด้านการพัฒนาทางอาชีพ อย่างเหมาะสม		
4) สามารถจัดวางตัวบุคคล โดยจัดโครงการเพื่อการส่งเสริมพัฒนา ป้องกันแก้ไขปัญหา เช่น จัดหาและมอบทุนการศึกษา การจัดหางาน หรือส่งเสริมการฝึกงาน ฝึกอาชีพ และการสอนซ่อมเสริม		
5) สามารถติดตามผล (Follow-up service) ประเมินผลบริการหรือส่งต่อ ติดตามความสำเร็จการศึกษา ติดตามการประกอบอาชีพ การศึกษาต่อ สรุปผล รายงานและเผยแพร่		
<b>3.2.2 การโน้มน้าว</b>		
1) สามารถแสดงให้เห็นถึงความน่าเชื่อถือซึ่งมีคุณลักษณะ 3 ประการ คือ มีความรู้จริง มีคุณธรรม และมีความปรารถนาดี ต่อนักเรียน		
2) สามารถโน้มน้าวใจมีเหตุผลหนักแน่น และมีคุณค่าควรแก่การยอมรับ		
3) สามารถแสดงให้เห็นถึงความรู้สึก และอารมณ์ร่วม ซึ่งจะส่งผลให้การโน้มน้าวใจประสบความสำเร็จ		
<b>3.2.3 การสื่อสาร</b>		
1) สามารถใช้คำพูดและภาษาท่าทางเพื่อแสดงความรู้สึกนึกคิดของตนอย่าง เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ		
<b>3.2.4 การเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยี</b>		
1) สามารถเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีได้เหมาะสม		
<b>3.2.5 การเลือกใช้เครื่องมือ</b>		
1) สามารถเลือกใช้เครื่องมือได้เหมาะสม ซึ่งเครื่องมือประกอบด้วย 2 ประเภท คือ (1) เครื่องมือที่เป็นแบบทดสอบ (Non Testing Techniques) ประกอบด้วย การสังเกต สัมภาษณ์ สอบถาม อัดชีวประวัติ ระเบียบ พฤติกรรม สังคมมิติ ระเบียบสะสมแบบบันทึกข้อมูลเป็นรายบุคคล การเยี่ยมบ้าน		

องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะครูแนะแนว	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	คงเดิม	ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง
2) เครื่องมือที่เป็นแบบทดสอบ (Testing Techniques) ประกอบด้วย แบบสำรวจบุคลิกภาพ แบบทดสอบความถนัด แบบทดสอบความสัมฤทธิ์ผล แบบทดสอบความสามารถ แบบสำรวจความสนใจ		
<b>3.2.6 การเป็นผู้ประสานงาน</b>		
1) สามารถประสานงานกับทุกฝ่ายในโรงเรียน		
2) สามารถประสานงานภายนอกโรงเรียน เช่น นักจิตแพทย์ แพทย์ เป็นต้น		
<b>3.2.7 การฟัง</b>		
1) สามารถที่จะรับเอาเนื้อหาที่ผู้มาขอให้คำปรึกษาสื่อความหมาย		
2) สามารถตอบสนองต่อข่าวสารที่ผู้มาขอรับคำปรึกษาสื่อความหมาย		
<b>3.2.8 การเจียบ</b>		
1) สามารถใช้ความเจียบเพื่อให้ผู้มาขอรับคำปรึกษาได้พูดถึงความรู้สึกปัญหาที่ต้องการปรึกษา		
<b>3.2.9 การสร้างสัมพันธภาพ</b>		
1) สามารถสร้างสัมพันธที่ดีกับนักเรียนผู้รับคำปรึกษา เพื่อให้นักเรียนเกิดความรู้สึกไว้วางใจ และกล้าเปิดเผยตนเอง ซึ่งจะช่วยให้การให้คำปรึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้การสนทนา หรือการสื่อสารสองทางระหว่างครูกับนักเรียน เป็นเครื่องมือสำคัญของการให้คำปรึกษา		
<b>3.3 ด้านคุณลักษณะ</b>		
1) มีวิสัยทัศน์ที่เปิดกว้าง		
2) มีคุณธรรม		
3) ใฝ่หาความรู้		
4) มีอารมณ์ขัน		
5) มีความอดทน		
6) มีความมั่นคงทางอารมณ์		
7) เท่าทันข้อมูลสื่อและเทคโนโลยี		
8) มองโลกในแง่ดี		
9) เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล		



องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนว	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	คงเดิม	ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง
<b>1. การศึกษาต่อ (Continuing Education)</b>		
1.1 เรียนปริญญาที่เกี่ยวข้องกับจิตวิทยาการแนะแนว		
1.2 ศึกษาหลักสูตรระยะสั้น เช่น หลักสูตรการให้คำปรึกษาแนว ชาเทียร์ เป็นวิธีที่ใช้ในการทำจิตบำบัดที่เน้นการเปลี่ยนแปลงและ เติบโตในตัวตน และหลักสูตรการปรึกษาในภาวะวิกฤต		
<b>2. การศึกษาด้วยตัวเอง (Self-Learning)</b>		
2.1 เรียนรู้ตามความสนใจ ความต้องการ และความถนัด ของตนเอง		
2.2 เลือกวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตัวเอง		
<b>3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)</b>		
3.1 ฝึกอบรมด้านทฤษฎี		
3.2 ฝึกปฏิบัติ		
<b>4. การศึกษาดูงาน (Study Tour)</b>		
4.1 ศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านการแนะแนว		
4.2 ศึกษาดูงานต่างประเทศ		
<b>5. การบรรยาย (Lecture)</b>		
5.1 เข้าร่วมฟังบรรยายเกี่ยวกับการให้คำปรึกษา		
5.2 เข้าร่วมฟังบรรยายเกี่ยวกับจิตวิทยาแนะแนว		
<b>6. การสอนงาน (Coaching)</b>		
6.1 ให้หัวหน้างานแนะแนวในโรงเรียนเป็นผู้ให้คำแนะนำ การจัดกิจกรรมแนะแนว และกรให้บริการแนะแนว		
<b>7. การสัมมนา (Seminar)</b>		
7.1 เข้าร่วมฟังการสัมมนาทางวิชาการ		
<b>8. การฝึกอบรมในงาน (On-the-Job Training)</b>		
8.1 ฝึกปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง		
<b>9. การจัดการความรู้ KM (Knowledge Management)</b>		
9.1 จัดการประชุมครูแนะแนวหรือระหว่างโรงเรียน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไข		
9.2 บันทึกความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อเป็นแนวทางสำหรับ การเรียนรู้ในอนาคต		

องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนว	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	คงเดิม	ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง
10. การนำกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) ไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา		
10.1 การรวมกลุ่มครูที่ปรึกษา ครูแนะแนวในโรงเรียนต่างโรงเรียน หรือต่างเขตพื้นที่ เพื่อหาแนวทางส่งเสริมพัฒนานักเรียนร่วมกัน		
11. การเรียนรู้จากพี่เลี้ยง (Mentoring)		
11.1 ให้ผู้ที่มีความสามารถมีประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมแนะแนวในโรงเรียนเป็นผู้ให้คำปรึกษาแก่ครูเป็นรายบุคคล		
องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนว	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	คงเดิม	ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง
ขั้นตอนที่ 1 การประเมินความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูแนะแนว		
1.1 สอบถามความต้องการในการพัฒนาความรู้ของครูแนะแนวโดยใช้แบบสอบถาม		
1.2 วิเคราะห์ความต้องการ จัดลำดับความสำคัญในการพัฒนา		
ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบวิธีการพัฒนาครูแนะแนว		
2.1 กำหนดวิธีการที่จะใช้ในการพัฒนาครูแนะแนวให้มีความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน		
ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการพัฒนาและจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้		
3.1 การกำหนดวัตถุประสงค์		
3.2 จัดทำแผนพัฒนา		
3.3 จัดหาวัสดุอุปกรณ์		
3.4 จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้		
ขั้นตอนที่ 4 การประเมินพัฒนาครูแนะแนว		
4.1 ประเมินความรู้โดยใช้แบบทดสอบ		
ขั้นตอนที่ 5 การติดตามผล		
5.1 รายงานผลการเข้ารับการอบรมโดยสรุปเป็นรูปเล่มเสนอผู้บริหารโรงเรียน		
5.2 ติดตามการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ เช่น การเล่าสู่กันฟังในกลุ่ม Line Facebook		

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนว	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	คงเดิม	ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง
5.3 ขยายผลในโรงเรียน โดยจัดอบรมให้ครูและบุคลากร ในโรงเรียนโดยผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นวิทยากร		
<b>ขั้นตอนที่ 6 การสร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน</b>		
6.1 เครือข่ายผู้ปกครอง		
6.2 เครือข่ายศิษย์เก่า		
6.3 เครือข่ายครูแนะแนวในจังหวัดทั้งครูโรงเรียนรัฐบาลและ เอกชน		
<b>ขั้นตอนที่ 7 การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์</b>		
7.1 การพูดคุยสนทนากับบุคลากรอื่นๆ ในสถานศึกษาเกี่ยวกับ คุณค่าของงานแนะแนวในการแก้ปัญหาต่างๆ		
7.2 จัดให้มีวันพบปะกับผู้ปกครอง เพื่อตอบข้อซักถาม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนานักเรียน อาจจัดทำ เอกสารเผยแพร่ความรู้ด้านการแนะแนวแก่ผู้ปกครอง		
7.3 จัดส่งบุคลากรของสถานศึกษาออกไปพบปะเยี่ยมเยียน ผู้ปกครองที่บ้านเพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์งานแนะแนว		
7.4 เผยแพร่งานแนะแนว เช่น การออกเสียงตามสาย จดหมายข่าว ไปสเตอร์ แผ่นพับ หนังสือเวียน วารสาร บัณฑิต จัดนิทรรศการ เว็บไซต์เครือข่ายสังคม (Facebook) ไลน์ (Line) เป็นต้น		
7.5 จัดกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับการแนะแนวควรเชิญผู้ปกครอง และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายนอกมาร่วมงาน เช่น การจัด ปฐมนิเทศ บัณฑิตนิเทศ นิทรรศการ		
7.6 ขอความร่วมมือจากสื่อมวลชน หนังสือพิมพ์ วิทยุ และ โทรทัศน์เผยแพร่กิจกรรมและผลงานแนะแนวในสถานศึกษา		





**แบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์  
ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

**คำชี้แจง**

1. แบบประเมินฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะเป็น มาตรฐานค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

2. ขอความกรุณาท่านช่วยตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง แบบสอบถามทุกฉบับผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับ ไม่มีผลกระทบใดต่อท่านและโรงเรียนของท่าน

ขอขอบคุณที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

นางสาวอมรรัตน์ สารเถื่อนแก้ว

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

**ความหมายของระดับความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนว  
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีดังนี้**

5 หมายถึง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

**ตอนที่ 1** สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 เพศ

ชาย  หญิง

1.2 ระดับการศึกษาสูงสุด

ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

1.3 ประสบการณ์ทำงาน

น้อยกว่า 5 ปี  5-10 ปี  มากกว่า 10 ปี







รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความคิดเห็น ที่มีต่อความ เป็นไปได้					ระดับความคิดเห็น ที่มีต่อความเป็น ประโยชน์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
<b>3. ด้านคุณลักษณะ</b>										
<b>3.1 มีความมั่นคงทางอารมณ์</b>										
1) มีความใจเย็น ไม่อ่อนไหวง่าย										
2) มีความสุขุม รอบคอบ										
<b>3.3 สร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น</b>										
1) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทั่วไป										
2) สามารถสื่อสารให้ทุกฝ่ายเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน										
<b>3.4 ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพของครูแนะแนว</b>										
1) ให้บริการด้วยความเต็มใจคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้บริการด้วยความเสียสละและอุทิศตนอย่างเต็มความสามารถ ความแตกต่างระหว่างบุคคล										
2) ยอมรับและศรัทธาในวิชาชีพจิตวิทยาการแนะแนว										
3) เอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ผู้รับบริการด้วยความบริสุทธิ์ใจ										
4) มีวิสัยทัศน์และพัฒนาตนเอง ด้านวิชาชีพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก										
5) ปฏิบัติงานตามหลักวิชาชีพจิตวิทยาการแนะแนว										
6) รักษามาตรฐานและรับผิดชอบต่อการประกอบวิชาชีพจิตวิทยาการแนะแนว										
7) ยุติการให้บริการที่นอกเหนือความสามารถของตนและส่งต่อไปยังบุคคลที่เหมาะสม										
8) รักษาความลับของผู้รับบริการ										
9) เคารพสิทธิและไม่แสวงหาผลประโยชน์จากผู้รับบริการ										
10) รู้เท่าทันข้อมูลสื่อและเทคโนโลยี ติดตาม เลือกรับข่าวสารที่เป็นประโยชน์เพื่อเป็นข้อมูลในการแนะแนว										





รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความคิดเห็น ที่มีต่อความ เป็นไปได้					ระดับความคิดเห็น ที่มีต่อความเป็น ประโยชน์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.4 จัดเวทีเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้										
2.5 สร้างเครือข่ายระหว่างครูแนะแนว คิษย์เก่า และผู้ปกครอง										
<b>ขั้นตอนที่ 3 ติดตามและประเมินผล</b>										
3.1 กำหนดขอบเขตการประเมิน										
3.2 ออกแบบการประเมิน										
3.3 รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล										
3.4 สรุปผลการประเมิน										
<b>ขั้นตอนที่ 4 นำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไข</b>										
4.1 กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานของครูแนะแนว										
4.2 เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงาน										

**ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามีโปรดระบุ)**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ค ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู  
 และแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา  
 ขั้นพื้นฐาน

ตาราง 38 แสดงผลการตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ  
 ครูและแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา  
 ขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะครูและแนว	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	คงเดิม	ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง
<b>1. สมรรถนะหลัก</b>	ตัดทิ้ง	ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นตรงกัน
<b>1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์</b>	ตัดทิ้ง	ว่าสมรรถนะหลักและสมรรถนะ
1) สามารถวางแผนและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผน	ตัดทิ้ง	ประจำสายงานเป็นสมรรถนะของครูทั่วไป ดังนั้นจึงควรตัดออกให้
2) มีความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	ตัดทิ้ง	เหลือเพียงสมรรถนะเฉพาะ ซึ่งเป็น
3) มีความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนางาน	ตัดทิ้ง	สมรรถนะของครูและแนวที่มีความ
4) สามารถนำนวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ตัดทิ้ง	ชัดเจนและเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา
5) สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	ตัดทิ้ง	สมรรถนะ
<b>1.2 การบริการที่ดี</b>	ตัดทิ้ง	-
1) สามารถจัดระบบการให้บริการบนพื้นฐานของข้อมูลความต้องการ	ตัดทิ้ง	-
2) สามารถให้บริการและแนวอย่างต่อเนื่องด้วยความเต็มใจ	ตัดทิ้ง	-
3) สามารถนำผลการให้บริการไปปรับปรุงและพัฒนาการให้บริการ	ตัดทิ้ง	-
4) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการให้บริการ	ตัดทิ้ง	-
<b>1.3 การพัฒนาตนเอง</b>	ตัดทิ้ง	-
1) สามารถวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง	ตัดทิ้ง	-
2) สามารถพัฒนาตนเองด้วยวิธีที่หลากหลาย ให้ทันรับรู้เหตุการณ์ที่เป็นปัจจุบัน	ตัดทิ้ง	-

## ตาราง 38 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะครูแนะแนว	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	คงเดิม	ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง
3) สามารถใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการแสวงหาความรู้ได้	ตัดทิ้ง	-
4) มีการสร้างเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยน ถ่ายทอด แนะนำ ความรู้ประสบการณ์ให้กับผู้ร่วมวิชาชีพ	ตัดทิ้ง	-
<b>1.4 การทำงานเป็นทีม</b>	ตัดทิ้ง	-
1) สามารถวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานเป็นทีม	ตัดทิ้ง	-
2) สามารถปฏิบัติงานร่วมกับทีมงานด้วยความเป็นกัลยาณมิตร	ตัดทิ้ง	-
3) สามารถกำลังใจ ยกย่อง ให้เกียรติผู้ร่วมงาน	ตัดทิ้ง	-
4) เป็นผู้นำและผู้ตามได้ตามสถานการณ์	ตัดทิ้ง	-
<b>1.5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ</b>	ตัดทิ้ง	-
1) ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ	ตัดทิ้ง	-
2) เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ	ตัดทิ้ง	-
3) ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ได้เหมาะสมกับสถานะของตน	ตัดทิ้ง	-
4) ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ	ตัดทิ้ง	-
<b>1.6 การบริหารจัดการ</b>	ตัดทิ้ง	-
1) สามารถจัดระบบงานแนะแนวได้	ตัดทิ้ง	-
2) สามารถนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย และยุทธศาสตร์การทำงาน ให้สอดคล้องกับภารกิจของโรงเรียน	ตัดทิ้ง	-
3) สามารถติดตามประเมินผล เพื่อปรับปรุงพัฒนาคุณภาพงานแนะแนว	ตัดทิ้ง	-



ตาราง 38 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะครูแนะแนว	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	คงเดิม	ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง
<b>2. สมรรถนะประจำสายงาน</b>	ตัดทิ้ง	-
<b>2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้</b>	ตัดทิ้ง	-
1) สามารถศึกษาวิจัยทัศนัย พันธกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โครงสร้างหลักสูตรของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียน เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	ตัดทิ้ง	-
2) สามารถวางแผนและจัดกิจกรรมแนะแนว โดยกำหนดวัตถุประสงค์ กระบวนการ วิธีดำเนินการ สื่อ อุปกรณ์ และการประเมินผลให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่วางไว้	ตัดทิ้ง	-
3) สามารถกำหนดการประเมินและเกณฑ์การประเมิน การผ่านกิจกรรมแต่ละภาคเรียนชั้นปี และช่วงชั้น ให้เป็นไปตามสถานศึกษากำหนด	ตัดทิ้ง	-
<b>2.2 การจัดกิจกรรมแนะแนว</b>	ปรับ	นำไปไว้ในสมรรถนะครูแนะแนว
1) วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของผู้เรียน โดยศึกษาข้อมูลของผู้เรียนเป็นรายบุคคล	ตัดทิ้ง	ด้านทักษะ
2) วิเคราะห์สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	ตัดทิ้ง	-
3) กำหนดสัดส่วนของกิจกรรมให้ครอบคลุม ด้านการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านส่วนตัวและสังคม	ตัดทิ้ง	-
4) กำหนดวัตถุประสงค์ และออกแบบจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนว	ตัดทิ้ง	-
5) จัดกิจกรรมแนะแนวตามแผนการจัดการเรียนรู้	ตัดทิ้ง	-
6) ประเมินผลการจัดกิจกรรม	ตัดทิ้ง	-
<b>2.3 การพัฒนาผู้เรียน</b>	ตัดทิ้ง	-
1) สามารถจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ผู้เรียนโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม	ตัดทิ้ง	-

## ตาราง 38 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะครูแนะแนว	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	คงเดิม	ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง
2) จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน	ตัดทิ้ง	-
3) สามารถจัดกิจกรรมโดยให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคลนำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล	ตัดทิ้ง	-
4) สามารถจัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่นักเรียน	ตัดทิ้ง	-
<b>2.4 การบริหารจัดการชั้นเรียน</b>	ตัดทิ้ง	-
1) สามารถจัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้	ตัดทิ้ง	-
2) สามารถจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนครบถ้วน เป็นปัจจุบัน สามารถเรียกดูได้ตลอดเวลา	ตัดทิ้ง	-
3) สามารถนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ	ตัดทิ้ง	-
4) สามารถแก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัย โดยการสร้างวินัยในชั้นเรียน	ตัดทิ้ง	-
5) สามารถประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา	ตัดทิ้ง	-
<b>2.5 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน</b>	ตัดทิ้ง	-
1) สามารถสำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	ตัดทิ้ง	-
2) วิเคราะห์สาเหตุ รวบรวม จำแนก และจัดกลุ่มของสภาพปัญหา แนวคิดทฤษฎี และวิธีการแก้ไขปัญหของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน	ตัดทิ้ง	-

## ตาราง 38 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะครูแนะแนว	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	คงเดิม	ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง
3) สามารถจัดทำแผนการวิจัย และดำเนินกระบวนการวิจัย อย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้	ตัดทิ้ง	-
4) สามารถสรุปผลการวิจัยและนำผลไปใช้ในพัฒนาผู้เรียน	ตัดทิ้ง	-
<b>2.6 ภาวะผู้นำ</b>	ตัดทิ้ง	-
1) สามารถกระตุ้นจิตใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน	ตัดทิ้ง	-
2) สามารถยอมรับความคิดเห็นที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน	ตัดทิ้ง	-
3) สามารถจูงใจให้ผู้อื่นให้ความร่วมมือเพื่อพัฒนาผู้เรียน	ตัดทิ้ง	-
<b>2.7 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้</b>	ตัดทิ้ง	-
1) สามารถมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชน ในการติดต่อสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้	ตัดทิ้ง	-
2) เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	ตัดทิ้ง	-
3) สามารถสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครูผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อการจัดการเรียนรู้	ตัดทิ้ง	-
4) สามารถเสนอผลการจัดการเรียนรู้ต่อชุมชนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแก้ไขปัญหาาร่วมกันในทุกภาคเรียน	ตัดทิ้ง	-
<b>2.8 การบริการวิชาการ</b>	ตัดทิ้ง	-
1) สามารถจัดการความรู้สร้างโมเดลทางด้านการแนะแนว	ตัดทิ้ง	-
2) สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการแนะแนว เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนที่เป็นต้นแบบ และเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้มาศึกษาดูงาน	ตัดทิ้ง	-



ตาราง 38 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะครูแนะแนว	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	คงเดิม	ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง
3. สมรรถนะเฉพาะ	ปรับ	สมรรถนะครูแนะแนว
3.1 ด้านความรู้	✓	-
3.1.1 จิตวิทยาพื้นฐาน	ปรับ	เปลี่ยนจากจิตวิทยาพื้นฐาน เป็นจิตวิทยาการแนะแนว เพิ่ม 1. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับจิตวิทยา 2. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับ การแนะแนว
1) จิตวิทยาทั่วไป (General Psychology) ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมทั่วไปของมนุษย์การรับรู้ การเรียนรู้ อารมณ์ ความรู้สึก สติปัญญา ประสาทสัมผัส เป็นต้น	ตัดทิ้ง	-
2) จิตวิทยาพัฒนาการ (Developmental Psychology) ศึกษาเกี่ยวกับลำดับขั้นตอนของพัฒนาการเจริญเติบโตในแต่ละวัยต่างๆ ของมนุษย์ ตั้งแต่ปฏิสนธิ จนถึงวัยชรา	ตัดทิ้ง	-
3) จิตวิทยาการแนะแนว (Guidance Psychology) นักจิตวิทยาแนะแนวทำหน้าที่ให้คำแนะนำ ให้แนวทาง และให้คำปรึกษาสถานศึกษากับนักเรียน นักศึกษา เพื่อให้ความช่วยเหลือผู้ที่มีปัญหาด้านการปรับตัว ปัญหาการเรียน และปัญหาส่วนตัวอื่นๆ	ตัดทิ้ง	-
4) จิตวิทยาการปรึกษา (Counseling Psychology) การให้บริการเพื่อให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มศักยภาพในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้าน ชีวิตส่วนตัว และด้านการทำงาน	ตัดทิ้ง	-
5) จิตวิทยาการเรียนการสอน เป็นศาสตร์อันมุ่งศึกษาการเรียนรู้อะไรและพฤติกรรมของผู้เรียนในสถานการณ์การเรียนการสอน พร้อมทั้งหาวิธีที่ดีที่สุดในการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างสอดคล้องกับพัฒนาการของผู้เรียน	ตัดทิ้ง	-

## ตาราง 38 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะครูแนะแนว	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	คงเดิม	ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง
<b>3.1.2 การจัดการบริการแนะแนว</b>	✓	
1) บริการศึกษารวบรวมข้อมูล (Individual Inventory Service)		
2) บริการสารสนเทศ (Information Service)		
3) บริการให้คำปรึกษา (Counseling Service)		
4) บริการจัดวางตัวบุคคล (Placement Service)		
5) บริการติดตามผล (Follow – up Service)		
6) บริการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อสังคมออนไลน์		
<b>3.1.3 พัฒนาการตามวัยของนักเรียน</b>	ปรับ	เปลี่ยนจากพัฒนาการตามวัยของนักเรียนเป็นจิตวิทยาพัฒนาการ
1) พัฒนาการช่วงวัยของนักเรียน สามารถเข้าใจพัฒนาการปกติของวัยรุ่น ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม	ตัดทิ้ง	-
1. พัฒนาการและพฤติกรรมด้านร่างกาย	เพิ่ม	เพิ่มหัวข้อจิตวิทยาพัฒนาการ
2. พัฒนาการและพฤติกรรมด้านสติปัญญา	เพิ่ม	เพิ่มหัวข้อจิตวิทยาพัฒนาการ
3. พัฒนาการและพฤติกรรมด้านอารมณ์	เพิ่ม	เพิ่มหัวข้อจิตวิทยาพัฒนาการ
4. พัฒนาการและพฤติกรรมด้านสังคม	เพิ่ม	เพิ่มหัวข้อจิตวิทยาพัฒนาการ
5. พัฒนาการและพฤติกรรมด้านจริยธรรม	เพิ่ม	เพิ่มหัวข้อจิตวิทยาพัฒนาการ
<b>ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน</b>	เพิ่ม	เพิ่มสมรรถนะครูแนะแนว
1. การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล		ด้านความรู้
2. การคัดกรองนักเรียน		
3. การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนานักเรียน		
4. การจัดกิจกรรมช่วยเหลือ ป้องกัน และแก้ไข		
5. การส่งต่อนักเรียน		
<b>3.2 ด้านทักษะ</b>	✓	-
<b>3.2.1 การให้บริการแนะแนว 5 บริการ</b>	ปรับ	การจัดการบริการแนะแนวจัดเป็น
1) สามารถสำรวจข้อมูลเป็นรายบุคคล รวบรวมข้อมูลนักเรียนเพื่อส่งเสริมพัฒนา ป้องกันปัญหา และแก้ไขปัญหา	ตัดทิ้ง	สมรรถนะด้านความรู้

## ตาราง 38 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะครูแนะแนว	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	คงเดิม	ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง
2) สามารถรวบรวมข้อมูล ข่าวสารที่เกี่ยวกับ การศึกษา อาชีพ ส่วนตัว สังคม โดยข้อมูลข่าวสารต้องเชื่อถือ ได้มีความทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์โดยมีความเที่ยงตรงของ ข้อมูลและมีประโยชน์แก่นักเรียน	ตัดทิ้ง	
3) สามารถให้คำปรึกษา (Counseling Service) ด้านการพัฒนาชีวิตส่วนตัวและสังคม ด้านการพัฒนาทาง การศึกษา และด้านการพัฒนาทางอาชีพ อย่างเหมาะสม	ตัดทิ้ง	
4) สามารถจัดวางตัวบุคคล โดยจัดโครงการเพื่อ การส่งเสริมพัฒนา ป้องกันแก้ไขปัญหา เช่น จัดหาและมอบ ทุนการศึกษา การจัดหางาน หรือส่งเสริมการฝึกงาน ฝึกอาชีพ และการสอนซ่อมเสริม	ตัดทิ้ง	
5) สามารถติดตามผล (Follow-up service) ประเมินผลบริการหรือส่งต่อ ติดตามความสำเร็จการศึกษา ติดตามการประกอบอาชีพ การศึกษาต่อ สรุปผล รายงานและ เผยแพร่	ตัดทิ้ง	
<b>3.2.2 การโน้มน้าว</b>	ตัดทิ้ง	เป็นเทคนิคการให้คำปรึกษา
1) สามารถแสดงให้เห็นถึงความน่าเชื่อถือซึ่งมี คุณลักษณะ 3 ประการ คือ มีความรู้จริง มีคุณธรรม และมีความปรารถนาดี ต่อนักเรียน	ตัดทิ้ง	-
2) สามารถโน้มน้าวใจมีเหตุผลหนักแน่น และมี คุณค่าควร แก่การยอมรับ	ตัดทิ้ง	-
3) สามารถแสดงให้เห็นถึงความรู้สึก และ อารมณ์ร่วม ซึ่งจะส่งผลให้การโน้มน้าวใจประสบความสำเร็จ	ตัดทิ้ง	-
<b>3.2.3 การสื่อสาร</b>	ตัดทิ้ง	เป็นเทคนิคการให้คำปรึกษา
1) สามารถใช้คำพูดและภาษาท่าทางเพื่อแสดง ความรู้สึกนึกคิดของตนอย่าง เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ	ตัดทิ้ง	-
<b>3.2.4 การเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยี</b>	ตัดทิ้ง	-
1) สามารถเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีได้เหมาะสม	ตัดทิ้ง	-



## ตาราง 38 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะครูแนะแนว	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	คงเดิม	ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง
3.2.5 การเลือกใช้เครื่องมือ	ปรับ	เปลี่ยนเป็นการเลือกใช้เครื่องมือและวิธีการทางจิตวิทยา
1) สามารถเลือกใช้เครื่องมือได้เหมาะสม ซึ่งเครื่องมือประกอบด้วย 2 ประเภท คือ (1) เครื่องมือที่เป็นแบบทดสอบ (Non Testing Techniques) ประกอบด้วย การสังเกต สัมภาษณ์ สอบถาม ข้อชี้แจงประวัติ ระเบียบพฤติกรรม สังคมมิติ ระเบียบสะสมแบบบันทึกข้อมูล เป็นรายบุคคล การเยี่ยมบ้าน	ปรับ	1. การเลือกใช้เทคโนโลยีในการสืบค้นและเลือกใช้เครื่องมือได้อย่างเหมาะสม 2. สามารถนำข้อมูลที่ได้รับจากการใช้เครื่องมือมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และจัดระบบเพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ 3. มีเครื่องมือที่ทันสมัย สอดคล้องเหมาะสมกับยุคปัจจุบันครบถ้วน
2) เครื่องมือที่เป็นแบบทดสอบ (Testing Techniques) ประกอบด้วยแบบสำรวจบุคลิกภาพ แบบทดสอบความถนัด แบบทดสอบความสัมฤทธิ์ผล แบบทดสอบความสามารถ แบบสำรวจความสนใจ	ตัดทิ้ง	-
3.2.6 การเป็นผู้ประสานงาน	✓	-
1) สามารถประสานงานกับทุกฝ่ายในโรงเรียน	ปรับ	ประสานงานกับครูที่ปรึกษา เพื่อให้ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีประสิทธิภาพ
2) สามารถประสานงานภายนอกโรงเรียน เช่น นักจิตแพทย์ แพทย์ เป็นต้น	ปรับ	สามารถประสานงานภายนอกโรงเรียน เช่น นักจิตแพทย์ แพทย์ ผู้ปกครองนักเรียน และองค์กรอื่นๆ
3.2.7 การฟัง	ตัดทิ้ง	เป็นเทคนิคการให้คำปรึกษา
1) สามารถฟังอย่างลึก (Deep listening) ที่จะรับเอาเนื้อหาที่ผู้มาขอรับคำปรึกษาได้สื่อความหมาย	ตัดทิ้ง	-
2) สามารถวิเคราะห์สาระเนื้อหาที่ได้รับฟัง และนำมาเป็นสาระข้อมูลในการให้คำปรึกษา	ตัดทิ้ง	-

ตาราง 38 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะครูแนะแนว	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	คงเดิม	ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง
3.2.8 การเจียบ	ตัดทิ้ง	เป็นเทคนิคการให้คำปรึกษา
1) สามารถใช้ความเจียบเพื่อให้ผู้มาขอรับคำปรึกษาได้พูดถึงความรู้สึกกับปัญหาที่ต้องการปรึกษา	ตัดทิ้ง	-
3.2.9 การสร้างสัมพันธภาพ	ตัดทิ้ง	จัดเป็นสมรรถนะด้านคุณลักษณะ
1) สามารถสร้างสัมพันธที่ดีกับนักเรียนผู้รับคำปรึกษา เพื่อให้นักเรียนเกิดความรู้สึกไว้วางใจ และกล้าเปิดเผยตนเอง ซึ่งจะช่วยให้การให้คำปรึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้การสนทนา หรือการสื่อสารสองทางระหว่างครูกับนักเรียน เป็นเครื่องมือสำคัญของกรให้คำปรึกษา	ตัดทิ้ง	เพิ่มการให้คำปรึกษา 1. เทคนิควิธีการให้คำปรึกษา 2. บทบาทของผู้ให้คำปรึกษา <b>การจัดกิจกรรมแนะแนว</b> 1. วัตถุประสงค์ 2. ขอบข่ายการจัดกิจกรรมแนะแนว 3. เทคนิควิธีการจัดกิจกรรม 4. การประเมินผล
3.3 ด้านคุณลักษณะ	✓	-
1) มีวิสัยทัศน์ที่เปิดกว้าง	ตัดทิ้ง	-
2) มีคุณธรรม	ตัดทิ้ง	-
3) ใฝ่หาความรู้	ตัดทิ้ง	-
4) มีอารมณ์ขัน	ตัดทิ้ง	-
5) มีความอดทน	ตัดทิ้ง	-
6) มีความมั่นคงทางอารมณ์	✓	1) มีความใจเย็น ไม่อ่อนไหวง่าย 2) มีความสุขุม รอบคอบ
7) มองโลกในแง่ดี	ตัดทิ้ง	-
8) เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล	ตัดทิ้ง	-
<b>ยึดมั่นในจรรยาบรรณการแนะแนว</b>	เพิ่ม	จัดเป็นสมรรถนะด้านคุณลักษณะ
1. ให้บริการด้วยความเต็มใจคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้บริการด้วยความเสียสละและอุทิศตนอย่างเต็มความสามารถ ความแตกต่างระหว่างบุคคล		
2. ยอมรับและศรัทธาในวิชาชีพจิตวิทยาการแนะแนว		

## ตาราง 38 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะครูแนะแนว	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	คงเดิม	ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง
3. เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ผู้รับบริการ ด้วย ความบริสุทธิ์ใจ		
4. มีวิสัยทัศน์และพัฒนาตนเอง ด้านวิชาชีพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก		
5. ปฏิบัติงานตามหลักวิชาชีพจิตวิทยาการแนะแนว		
6. รักษามาตรฐานและรับผิดชอบต่อการประกอบวิชาชีพ จิตวิทยาการแนะแนว		
7. ยุติการให้บริการที่นอกเหนือความสามารถของตนและ ส่งต่อไปยังบุคคลที่เหมาะสม		
8. รักษาความลับของผู้รับบริการ		
9. เคารพสิทธิและไม่แสวงหาผลประโยชน์จากผู้รับบริการ		
10. เท่าทันข้อมูลสื่อและเทคโนโลยี ติดตาม เลือกลงใช้ข่าวสาร ที่เป็นประโยชน์เพื่อเป็นข้อมูลในการแนะแนว		
การสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น	เพิ่ม	
1. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถสื่อสารให้ทุกฝ่ายเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน		
<b>1. การศึกษาต่อ (Continuing Education)</b>	✓	จัดกลุ่มเป็นการพัฒนาด้วยตัวเอง
1.1 ศึกษาหลักสูตรระยะสั้น เช่น หลักสูตรการให้คำปรึกษาแนวชาเทียร์ เป็นวิธีที่ใช้ในการทำจิตบำบัดที่เน้นการเปลี่ยนแปลงและเติบโตในตัวตน และหลักสูตรการปรึกษาในภาวะวิกฤต	ปรับ	มีการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานแนะแนวโดยตรง เช่น จิตวิทยาการแนะแนว การให้คำปรึกษาแนวชาเทียร์ และการปรึกษาในภาวะวิกฤต
<b>2. การศึกษด้วยตนเอง (Self-Learning)</b>	✓	จัดกลุ่มเป็นการพัฒนาด้วยตัวเอง
2.1 เรียนรู้ตามความสนใจ ความต้องการ และความถนัดของตนเอง	ปรับ	แสวงหาความรู้ตามความสนใจ ความต้องการ และความถนัดของตนเอง
2.2 เลือกรีวิวการประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง	ตัดทิ้ง	



ตาราง 38 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะครูแนะแนว	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	คงเดิม	ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง
3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)	✓	จัดกลุ่มเป็นการพัฒนา โดยหน่วยงานองค์กร
3.1 ฝึกอบรมด้านทฤษฎี	ตัดทิ้ง	-
3.2 ฝึกปฏิบัติ	ตัดทิ้ง	-
4. การศึกษาดูงาน (Study Tour)	✓	จัดกลุ่มเป็นการพัฒนา โดยหน่วยงานองค์กร
4.1 ศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านการแนะแนว	✓	-
4.2 ศึกษาดูงานต่างประเทศ	✓	-
5. การบรรยาย (Lecture)	✓	จัดกลุ่มเป็นการพัฒนา โดยหน่วยงานองค์กร
5.1 เข้าร่วมฟังบรรยายเกี่ยวกับการให้คำปรึกษา	✓	-
5.2 เข้าร่วมฟังบรรยายเกี่ยวกับจิตวิทยาแนะแนว	✓	-
6. การสอนงาน (Coaching)	✓	จัดกลุ่มเป็นการพัฒนา โดยหน่วยงานองค์กร
6.1 ให้หัวหน้างานแนะแนวในโรงเรียนเป็นผู้ให้คำแนะนำ การจัดกิจกรรมแนะแนว และการให้บริการแนะแนว	ตัดทิ้ง	-
7. การสัมมนา (Seminar)	✓	จัดกลุ่มเป็นการพัฒนา โดยหน่วยงานองค์กร
7.1 เข้าร่วมฟังการสัมมนาทางวิชาการ	ตัดทิ้ง	-
8. การฝึกอบรมในงาน (On-the-Job Training)	✓	จัดกลุ่มเป็นการพัฒนา โดยหน่วยงานองค์กร
8.1 ฝึกปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง	ตัดทิ้ง	-
9. การจัดการความรู้ KM (Knowledge Management)	✓	จัดกลุ่มเป็นการพัฒนา โดยเครือข่ายการเรียนรู้
9.1 จัดการประชุมครูแนะแนวหรือระหว่างโรงเรียน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไข	ปรับ	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การดำเนินงานแนะแนวกับครู แนะแนวอื่นๆ ทั้งภายในและ ภายนอกโรงเรียน

## ตาราง 38 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะครูแนะแนว	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	คงเดิม	ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง
9.2 บันทึกความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการเรียนรู้ในอนาคต	ตัดทิ้ง	-
10. การนำกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) ไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา	✓	จัดกลุ่มเป็นการพัฒนาโดยเครือข่ายการเรียนรู้
10.1 การรวมกลุ่มครูที่ปรึกษา ครูแนะแนวในโรงเรียนต่างโรงเรียน หรือต่างเขตพื้นที่ เพื่อหาแนวทางส่งเสริมพัฒนานักเรียนร่วมกัน	ตัดทิ้ง	-
11. การเรียนรู้จากพี่เลี้ยง (Mentoring)	✓	จัดกลุ่มเป็นการพัฒนาโดยเครือข่ายการเรียนรู้
11.1 ให้ผู้ที่มีความสามารถมีประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมแนะแนวในโรงเรียนเป็นผู้ให้คำปรึกษาแก่ครูเป็นรายบุคคล	ปรับ	สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก (มหาวิทยาลัย) เพื่อได้มาซึ่งวิทยากร เพื่อให้คำแนะนำอบรมครูเกี่ยวกับการดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวกับการแนะแนว
		<p>เพิ่มขึ้นตอนการพัฒนาด้วยตัวเอง</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ประเมินความต้องการของตนเอง</li> <li>กำหนดจุดมุ่งหมาย</li> <li>วางแผนการศึกษา</li> <li>ดำเนินการศึกษา</li> <li>ประเมินผลการศึกษา</li> </ol>
		<p>เพิ่มขึ้นตอนการพัฒนาโดยหน่วยงานองค์กร</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>สำรวจความต้องการในการพัฒนา</li> <li>จัดทำโครงการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายในการพัฒนา</li> <li>จัดทำหลักสูตรคู่มือการพัฒนา</li> <li>ดำเนินการพัฒนา</li> <li>ประเมินการพัฒนา</li> </ol>

## ตาราง 38 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะครูแนะแนว	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	คงเดิม	ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง
		<p>เพิ่มขึ้นตอนการพัฒนาโดยเครือข่ายการเรียนรู้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. จัดตั้งกลุ่มเครือข่าย</li> <li>2. กำหนดวัตถุประสงค์</li> <li>3. ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้</li> <li>4. นำไปปฏิบัติในสถานศึกษา</li> <li>5. ประเมินผล</li> </ol>
<b>ขั้นตอนที่ 1 การประเมินความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูแนะแนว</b>	ปรับ	จัดกลุ่มเป็นขั้นตอนที่ 1
1.1 สอบถามความต้องการในการพัฒนาความรู้ของครูแนะแนวโดยใช้แบบสอบถาม	✓	การประเมินความต้องการและออกแบบวิธีการพัฒนา
1.2 วิเคราะห์ความต้องการ จัดลำดับความสำคัญในการพัฒนา	✓	
<b>ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบวิธีการพัฒนาครูแนะแนว</b>	ตัดทิ้ง	
2.1 กำหนดวิธีการที่จะใช้ในการพัฒนาครูแนะแนวให้มีความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน	✓	
<b>ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการพัฒนาและจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้</b>	ปรับ	จัดกลุ่มเป็นขั้นตอนที่ 2
3.1 การกำหนดวัตถุประสงค์	✓	การดำเนินการพัฒนาและสร้างเครือข่าย เพิ่ม การสร้างเครือข่าย
3.2 จัดทำแผนพัฒนา	✓	ครูแนะแนว ศิษย์เก่า และ
3.3 จัดหาวัสดุอุปกรณ์	✓	ผู้ปกครอง
		<ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 กำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนา</li> <li>2.2 จัดทำแผนพัฒนาตนเองและสร้างเครือข่าย</li> <li>2.3 จัดหาวัสดุอุปกรณ์สนับสนุนการดำเนินการ</li> <li>2.4 จัดเวทีเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้</li> <li>2.5 สร้างเครือข่ายระหว่างครูแนะแนว ศิษย์เก่า และผู้ปกครอง</li> </ol>



ตาราง 38 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะครูแนะแนว	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	คงเดิม	ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง
3.4 จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้	✓	
<b>ขั้นตอนที่ 4 การประเมินพัฒนาครูแนะแนว</b>	ปรับ	จัดกลุ่มเป็นขั้นตอนที่ 3 ติดตาม
4.1 ประเมินความรู้โดยใช้แบบทดสอบ	ตัดทิ้ง	และประเมินผล เพิ่มรายละเอียด 3.1 กำหนดขอบเขตการประเมิน 3.2 ออกแบบการประเมิน 3.3 รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล 3.4 สรุปการประเมิน
<b>ขั้นตอนที่ 5 การติดตามผล</b>	ตัดทิ้ง	-
5.1 รายงานผลการเข้ารับการอบรมโดยสรุปเป็นรูปเล่มเสนอผู้บริหารโรงเรียน	ตัดทิ้ง	-
5.2 ติดตามการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ เช่น การเล่าสู่กันฟังในกลุ่ม Line Facebook	ตัดทิ้ง	-
5.3 ขยายผลในโรงเรียน โดยจัดอบรมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนโดยผู้เข้ารับการพัฒนาเป็นวิทยากร	ตัดทิ้ง	-
<b>ขั้นตอนที่ 6 การสร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน</b>	ปรับ	จัดกลุ่มเป็นขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการพัฒนาและสร้างเครือข่าย
6.1 เครือข่ายผู้ปกครอง	ตัดทิ้ง	-
6.2 เครือข่ายศิษย์เก่า	ตัดทิ้ง	-
6.3 เครือข่ายครูแนะแนวในจังหวัดทั้งครูโรงเรียนรัฐบาลและเอกชน	ตัดทิ้ง	-
<b>ขั้นตอนที่ 7 การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์</b>	✓	จัดกลุ่มเป็นขั้นตอนที่ 4 นำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไขเพิ่ม 4.1 กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานของครูแนะแนว 4.2 เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผล การดำเนินงาน

## ตาราง 38 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะครูแนะแนว	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	คงเดิม	ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง
7.1 การพูดคุยสนทนากับบุคลากรอื่นๆ ในสถานศึกษาเกี่ยวกับคุณค่าของงานแนะแนวใน การแก้ปัญหาต่างๆ	ตัดทิ้ง	-
7.2 จัดให้มีวันพบปะกับผู้ปกครอง เพื่อตอบข้อซักถาม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนานักเรียน	ตัดทิ้ง	-
7.3 จัดส่งบุคลากรของสถานศึกษาออกไปพบปะเยี่ยมเยียนผู้ปกครองที่บ้านเพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์ งานแนะแนว	ตัดทิ้ง	-
7.4 เผยแพร่งานแนะแนว เช่น การออกเสียงตามสาย จดหมายข่าว ไปสเตอร์ แผ่นพับ หนังสือเวียน วารสาร บัณฑิตเทศ จัดนิทรรศการ เว็บไซต์เครือข่ายสังคม (Facebook) ไลน์ (Line) เป็นต้น	ตัดทิ้ง	-
7.5 จัดกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับการแนะแนวควรเชิญผู้ปกครอง และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายนอกมาร่วมงาน เช่น การจัดปฐมนิเทศ บัณฑิตนิเทศ นิทรรศการ	ตัดทิ้ง	-
7.6 ขอความร่วมมือจากสื่อมวลชน หนังสือพิมพ์ วิทยุ และโทรทัศน์เผยแพร่กิจกรรมและผลงานแนะแนวในสถานศึกษา	ตัดทิ้ง	-



ประวัติผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยพระนคร



## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	อมรรัตน์ สารเถื่อนแก้ว
วัน เดือน ปี เกิด	13 มิถุนายน 2527
ที่อยู่ปัจจุบัน	27 หมู่ 10 ตำบลบ่อแก้ว อำเภอนาหมื่น จังหวัดน่าน 55180
ที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ศึกษานิเทศก์
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2557	กศ.ม. (วิทยาศาสตร์ศึกษา) มหาวิทยาลัยนเรศวร
พ.ศ. 2549	กศ.บ. (วิทยาศาสตร์ทั่วไป) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

