



ความต้องการจำเป็นและแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร



การค้นคว้าอิสระเสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

ความต้องการจำเป็นและแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร



การค้นคว้าอิสระเสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ความต้องการจำเป็นและแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนว

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร"

ของ สุภาภรณ์ ฤมิตร

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สทิธร เขาวนชัย)

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา ศรีพันธ์)

หัวหน้าภาควิชาบริหาร วิจัย และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา



ชื่อเรื่อง	ความต้องการจำเป็นและแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร
ผู้วิจัย	สุภาภรณ์ ฤมิตร
ประธานที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถิรพร เขาวนชัย
ประเภทสารนิพนธ์	การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2565
คำสำคัญ	ความต้องการจำเป็น, แนวทางการส่งเสริม, สมรรถนะของครูแนะแนว

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร โดยวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร โดยใช้แบบสอบถามกับครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร จำนวน 39 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดลำดับความสำคัญของต้องการจำเป็น (PNImodified) ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ข้อมูลได้มาจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษา พบว่า

1) ผลการศึกษาค้นคว้าความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร พบว่า สมรรถนะด้านความรู้ มีดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมา คือ สมรรถนะด้านทักษะ และสมรรถนะด้านคุณลักษณะ ตามลำดับ

2) ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการในการส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนว ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการนิเทศ ติดตามภายในสถานศึกษาเพื่อให้คำแนะนำและตรวจสอบการทำงาน of ครูแนะแนว และครูแนะแนวควรศึกษาแนวคิดพื้นฐานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายสถานศึกษากับชุมชน

Title	NEEDS AND GUIDELINES FOR PROMOTING THE COMPETENCY OF GUIDANCE TEACHERS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE KAMPHANGPHET
Author	Supaporn Rumeit
Advisor	Assistant Professor Sathiraporn Chaowachai, Ed.D.
Academic Paper	M.Ed. Independent Study in Educational Administration, Naresuan University, 2022
Keywords	needs, promoting, performance of guidance teachers

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the needs and guidelines for promoting the competency of guidance teachers. Under the Office of Kamphaeng Phet Secondary Education Service Area The research method is divided into 2 steps. namely, step 1: A study of the needs and necessities of the competency of guidance teachers. Under the Office of Kamphaeng Phet Secondary Education Service Area by using a questionnaire with a guidance teacher Under the Office of Kamphaeng Phet Secondary Educational Service Area, 39 people Data were analyzed using mean, standard deviation. and prioritization of needs, needs (PNImodified) Step 2: A study of approaches to enhance the competency of guidance teachers. Under the Office of Kamphaeng Phet Secondary Education Service Area The data were obtained from interviews with 4 experts who analyzed the data by content analysis. The results showed that

1) The results of the study of the needs and competencies of the guidance counselors. Under the Kamphaeng Phet Secondary Educational Service Area Office found that knowledge competency has the most needs index, followed by skills competency and performance characteristics, respectively.

2) The results of the study of guidelines for promoting the competency of guidance teachers under the Kamphaeng Phet Secondary Educational Service Area Office found that the area office should organize a workshop to promote the

competency of guidance teachers. Educational institution administrators provide supervision. Follow up within the school to provide advice and monitor the work of the guidance counselors. and guidance teachers should study basic concepts and exchange knowledge with school networks and communities. to enhance the performance of guidance teachers



ประกาศคุณูปการ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาของ ผศ. ดร.สถิตพร เซาว์นชัย อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่ได้ให้คำแนะนำ คำปรึกษา และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่ จนทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์และทรงคุณค่า

ขอขอบคุณ นางสาวกนกดาว เดชก้อง รองผู้อำนวยการโรงเรียนเฉลิมขวัญสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ นางสาวนพรัตน์ สงค์ม รองผู้อำนวยการโรงเรียนพรานกระต่ายพิทยาคม และนางสาวณิชาดา ศิริวัฒน์ ครูโรงเรียนพรานกระต่ายพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ที่กรุณาให้คำแนะนำแก้ไข และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จนทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณ นางสาวนพรัตน์ สงค์ม รองผู้อำนวยการโรงเรียนพรานกระต่ายพิทยาคม นายภาษากร แจ่มหม้อ รองผู้อำนวยการโรงเรียนวังแห่มวิทยาคม นางวิรัตน์ ผักไหม ครูโรงเรียนพรานกระต่ายพิทยาคม และนางสาวกมลวรรณ สังคัง ครูโรงเรียนพรานกระต่ายพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ให้คำแนะนำและข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณครูณะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

เหนือสิ่งอื่นใดขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดาของผู้วิจัยที่ให้คำชี้แนะ ให้กำลังใจและให้การสนับสนุนในทุกๆ ด้านอย่างดีที่สุดเสมอมา คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบและอุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน

สุภาภรณ์ ฤมิตร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
ประกาศคุุณูปการ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับการแนะแนว.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับครูแนะแนว.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของครู.....	17
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครูแนะแนว.....	23
แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น.....	41

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู.....	46
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร	50
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	51
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	53
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	54
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร	54
ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร.....	61
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	64
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร	65
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร.....	98
บทที่ 5 บทสรุป.....	110
สรุปผลการวิจัย.....	110
อภิปรายผลการวิจัย.....	116
ข้อเสนอแนะ	122
บรรณานุกรม.....	123
ภาคผนวก.....	127
ประวัติผู้วิจัย	151

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์สมรรถนะของครูแนะแนว (ด้านความรู้) ได้จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	29
ตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์สมรรถนะของครูแนะแนว (ด้านทักษะ) ได้จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	30
ตาราง 3 แสดงการสังเคราะห์สมรรถนะของครูแนะแนว (ด้านคุณลักษณะ) ได้จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	31
ตาราง 4 แสดงเครือข่ายสหวิทยาเขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร	50
ตาราง 5 แสดงจำนวนกลุ่มผู้ให้ข้อมูลของผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร	54
ตาราง 6 แสดงชื่อกลุ่มผู้ให้ข้อมูล วันที่ เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์	63
ตาราง 7 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	65
ตาราง 8 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ในภาพรวม.....	67
ตาราง 9 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านความรู้ ในภาพรวม	68
ตาราง 10 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านความรู้ ความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการแนะแนว.....	70

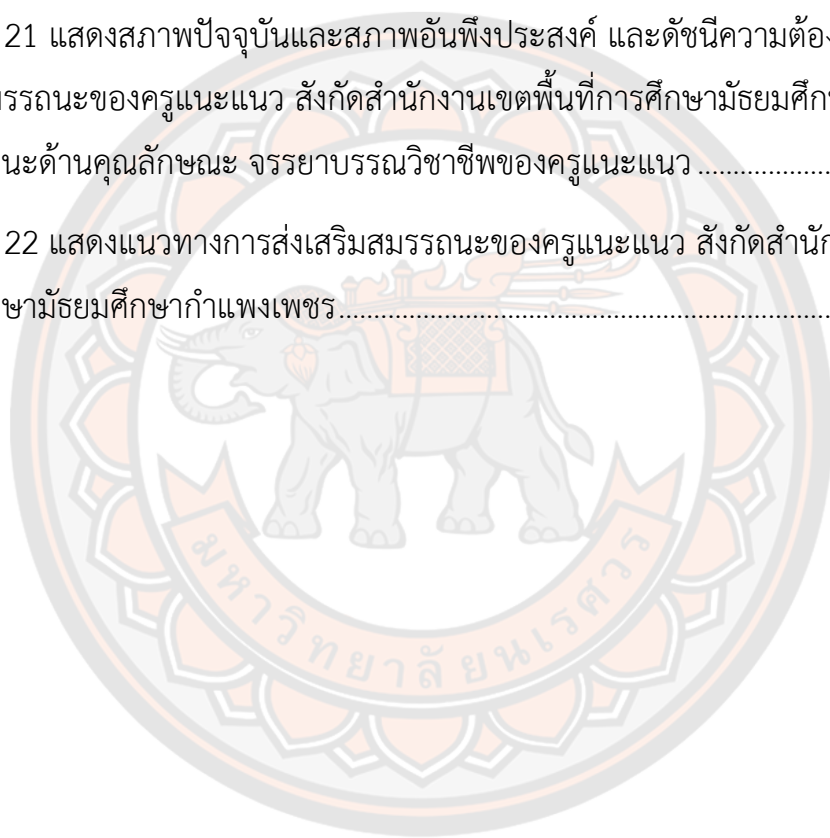
ตาราง 11 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น ของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านความรู้ ความรู้เกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน.....	73
ตาราง 12 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น ของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านความรู้ ความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการประชาสัมพันธ์	77
ตาราง 13 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น ของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านทักษะ ในภาพรวม	79
ตาราง 14 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น ของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านทักษะ ทักษะการจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนว	81
ตาราง 15 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น ของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านทักษะ ทักษะการให้คำปรึกษา.....	84
ตาราง 16 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น ของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านทักษะ ทักษะการเลือกใช้เครื่องมือทางจิตวิทยาการแนะแนว	86
ตาราง 17 แสดง สภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น ของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านทักษะ ทักษะการเป็นผู้ประสานงาน.....	89
ตาราง 18 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น ของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านคุณลักษณะ ในภาพรวม	91

ตาราง 19 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น
 ของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร
 สมรรถนะด้านคุณลักษณะ ความมั่นคงทางอารมณ์.....92

ตาราง 20 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น
 ของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร
 สมรรถนะคุณลักษณะ สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น94

ตาราง 21 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น
 ของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร
 สมรรถนะด้านคุณลักษณะ จรรยาบรรณวิชาชีพของครูแนะแนว96

ตาราง 22 แสดงแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร..... 107



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....53



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบันโลกได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการต่าง ๆ เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคลอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะเยาวชนในวัยเรียน ก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพจิต เช่น การติดเกม การแพร่ระบาดของสารเสพติด การใช้ความรุนแรง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและการมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควรสูงขึ้น ทำให้เกิดการท้องไม่พร้อม นับว่าเป็นภาพสะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้นจากการขาดภูมิคุ้มกันทางเพศของวัยรุ่นไทย ด้านสังคมและเทคโนโลยี เด็กและเยาวชนมีการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและการสื่อสารอย่างรวดเร็วทุกที่ทุกเวลาสื่อออนไลน์จึงเป็นเหมือนประตูให้เด็กและเยาวชนสามารถเข้าถึงเนื้อหาที่ไม่เหมาะสม สำหรับคนที่ไม่มีความรู้ภูมิคุ้มกันและไม่สามารถเลือกสิ่งดี ๆ ได้ด้วยตนเองจะเป็นกลุ่มที่ตกอยู่ในภาวะเสี่ยง (พัชรภา ดันติชูเวช, 2560, หน้า 89-99) สอดคล้องกับการสำรวจของกรมสุขภาพจิตปี พ.ศ. 2556 มีเด็กติดเกมมากกว่า 2.5 ล้านคนเพิ่มขึ้นมากกว่าร้อยละ 14.4 เมื่อเปรียบเทียบกับ พ.ศ. 2555 การติดเกมเพิ่มขึ้นนี้ส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายและเกิดพฤติกรรมเลียนแบบในทางก้าวร้าว (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2560, หน้า 63) ส่วนปัญหาด้านการศึกษาต่อและการเลือกอาชีพให้ทันยุคทันสมัยนั้นในยุคของโลกพลิกผัน จะส่งผลให้เกิดเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ทางการศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่เยาวชนเหล่านี้ต้องได้รับความช่วยเหลือ ชี้แนะแนวทางในการปรับตัวและการดำเนินชีวิตต่อไป

ในการบริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนมากที่สุด คือ งานด้านบริหารงานวิชาการ (จิตติมา วรรณศรี, 2557, หน้า 4) เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเป็นงานหลัก และมีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 นอกเหนือจากการเรียนตามกลุ่มสาระแล้วยังมีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สิริพร เซาว์นชัย (2562, หน้า 13) ได้กล่าวว่า กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเป็นกิจกรรมที่ออกแบบให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามความถนัดความสนใจของตนเองช่วยให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนา คุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สามารถรู้จักและเข้าใจตนเองจนสามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนประกอบด้วย 3 กิจกรรม คือ กิจกรรมแนะแนว กิจกรรมนักเรียน และกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ ซึ่งกิจกรรมหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนเป็นอย่างยิ่งนั้น คือ กิจกรรมแนะแนวเนื่องจากกิจกรรมแนะแนวเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนา

ผู้เรียนให้รู้จักและเข้าใจตนเองสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้สามารถคิดตัดสินใจแก้ปัญหา กำหนดเป้าหมายวางแผนชีวิตทั้งด้านการเรียนและอาชีพและ รวมถึงเรื่องส่วนตัวและสังคม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 16) การแนะแนว เป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคลให้รู้จักยอมรับ และเข้าใจตนเอง ตลอดจนรู้จักและเข้าใจผู้อื่นและสิ่งแวดล้อมส่งเสริมให้เขาค้นพบและพัฒนา ศักยภาพของตนเองอย่างเหมาะสมตามความแตกต่างระหว่างบุคคล มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ศีลธรรม จริยธรรม มีทักษะการดำเนินชีวิต รู้จักคิด ตัดสินใจ เลือกวิธีที่จะเผชิญและแก้ปัญหา อย่างถูกต้องและเหมาะสมวางแผนชีวิตวางแผนการศึกษาต่อและประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสมกับตัวเองสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (ธีราภรณ์ สุ่มมาตย์, 2559, หน้า 2)

ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่มีผลต่อการดำเนินงานแนะแนวที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จากการเป็นผู้นำในการกำหนดทิศทางและสนับสนุนการทำงานแนะแนวโดยเฉพาะการคัดเลือก บุคลากรที่เหมาะสมเพื่อปฏิบัติงานแนะแนวเพราะครูแนะแนวถือได้ว่าเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญ ยิ่งในการจัดกิจกรรมแนะแนวแต่ในยุคปัจจุบันนั้นในเรื่องของปัญหาการพัฒนาครูแนะแนว คือ ครูแนะแนวส่วนใหญ่ไม่ได้จบการศึกษาด้านแนะแนวมาโดยตรงและ โรงเรียนส่วนใหญ่ จะให้ครูที่จบสาขาอื่นมาสอนแนะแนวแทนครูแนะแนว (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559, หน้า 19) สอดคล้องกับ ผกาพรรณ อู่สกุล (2551, หน้า 129) ได้ศึกษาสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น เพื่อพัฒนาการบริการให้การปรึกษาของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ครูแนะแนว ส่วนใหญ่ไม่ได้จบการศึกษาด้านการแนะแนว สอดคล้องกับ ยุพาศรี ไพรวรรณ (2552, หน้า 4) พบว่า ครูที่สอนกิจกรรมแนะแนวส่วนใหญ่เป็นครู ประจำชั้นซึ่งขาดความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการสอนกิจกรรมแนะแนว ฉะนั้น จึงต้องใช้วิธีการพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่แล้วให้สามารถ ทำหน้าที่การสอนกิจกรรมแนะแนวได้อย่างมีประสิทธิภาพบุคลากรดังกล่าว ได้แก่ ครูประจำชั้น ซึ่งสอนกิจกรรมแนะแนวและรวบรวมข้อมูลนักเรียนช่วยเหลือให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมมือกับผู้ปกครองในการช่วยเหลือนักเรียนอีกทั้งบุคลากรที่รับผิดชอบงานแนะแนวบางคน ไม่ได้ปฏิบัติงานแนะแนวด้วยใจรักอย่างแท้จริงจึงขาดความเอาใจใส่และทุ่มเทที่จะมุ่งพัฒนาแนะแนว อย่างเต็มความสามารถ (นิรันดร์ จุลทรัพย์, 2558, หน้า 326) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากำแพงเพชร มีจำนวนครูแนะแนว ที่จบการศึกษาในสาขาวิชาแนะแนว จำนวน 19 คน จากทั้งหมด 39 คน คิดเป็นร้อยละ 48.72

ดังนั้น ครูแนะแนวจึงมีบทบาทสำคัญในการช่วยเหลือแก้ไขส่งเสริมและพัฒนานักเรียน จากเหตุผลดังกล่าวจึงควรมีการพัฒนาให้ครูแนะแนวมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่ง เทื่อน ทองแก้ว (2556, หน้า 3) กล่าวว่า สมรรถนะเป็นความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็น ของบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จมีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือ

สูงกว่า สภาพสังคมที่มีความเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้รูปแบบการจัดการเรียนการสอนเปลี่ยนแปลงไป บุคลากรจึงมีความจำเป็นที่ต้องพัฒนา ความรู้ ทักษะ และเจตคติ ที่เป็นสิ่งทำให้เกิดสมรรถนะ แต่การที่มีสมรรถนะที่สูง จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนเกิดความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดี จนเกิดความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ (ฉัตรชัย หวังมีจงมี และองอาจ นัยวัฒน์, 2560, หน้า 47) จะเห็นได้ว่า ครูแนะแนวจึงจำเป็นต้องมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ซึ่งเป็นองค์ประกอบของสมรรถนะ ครูแนะแนวต้องมีความรู้ความเข้าใจ การจัดบริการแนะแนวและเทคนิคการแนะแนว (สุเทพ ธรรมะตระกูล, 2559, หน้า 183-184) มีทักษะการให้คำปรึกษาที่ดี เป็นผู้ประสานงานที่ดี ต้องประสานงานกับครูที่ปรึกษาหรือครูประจำชั้น เพื่อให้ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น และรวมถึงการประสานงานกับผู้ปกครอง นักเรียนและชุมชน (อมรรัตน์ สารเถื่อนแก้ว, 2562, หน้า 193-195) รวมถึงมีความสุขก่อนโยน มีความมั่นคงทางอารมณ์ รับฟังความคิดเห็นแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง สุขุม ละเอียดรอบคอบ ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีศิลปะการพูดและการ ยุติธรรม รักษาความลับ มีคุณธรรมจริยธรรม ยึดมั่นในความถูกต้องและเป็นแบบอย่างที่ดีงาม (ลัดดาวัลย์ ณ ระนอง, 2561, หน้า 26-28 อ้างถึงใน อัมเรศ เนตาสีทธิ์, 2563, หน้า 220-222)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร เพื่อให้ครูแนะแนว ได้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่ดี ในการดำเนินตามกิจกรรมแนะแนว เพื่อนำผลที่ได้เสนอต่อผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร และบุคลากรที่รับผิดชอบ เพื่อกำหนดสมรรถนะของครูแนะแนว ปรับปรุง พัฒนา และสนับสนุน การปฏิบัติหน้าที่ของงานแนะแนวใน โรงเรียนได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ตามกระบวนการและทฤษฎีของการจัดกิจกรรมแนะแนว ที่ต้องจัดให้สอดคล้องกับสภาพ ความต้องการของนักเรียน อันจะส่งผลให้นักเรียนพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ ตรงตามเป้าหมายของการศึกษา ส่งผลให้ผู้เรียนพึ่งตนเองได้ เป็นพลเมืองที่ดี ตามทันยุคสมัย ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคโลกพลิกผันที่กำลังเกิดขึ้นในสังคม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร
2. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ครูแนะแนวสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง ส่งเสริมสมรรถนะของตนเอง
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนา ส่งเสริม และปรับปรุง ตลอดจนใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการจัดกิจกรรมแนะแนวของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน โดยมีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร มีขอบเขตเนื้อหา คือ แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของครูแนะแนว ที่ได้จากการสังเคราะห์ แบ่งเป็น 3 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะ และสมรรถนะด้านคุณลักษณะ

ขอบเขตกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล ที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ครูแนะแนว ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ของปีการศึกษา 2565 จำนวน 39 คน

ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

ขอบเขตเนื้อหา

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ในขั้นตอนที่ 1 โดยการเลือกจากข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI modified) ที่มีค่าสูงที่สุดในแต่ละด้าน มาเป็นกรอบในการศึกษาแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

ขอบเขตกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญในงานแนะแนว จำนวน 4 คน ได้โดยการเลือกแบบเจาะจง โดยกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

1. เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในด้านการบริหารงานแนะแนว มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทด้านการบริหารสถานศึกษา มีประสบการณ์การบริหาร ไม่นต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน
2. เป็นครูที่ได้รับรางวัลเกี่ยวกับการดำเนินงานแนะแนว มีประสบการณ์การทำงาน ไม่นต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

ขอบเขตตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สมรรถนะของครูแนะแนว หมายถึง ความรู้ ความสามารถและพฤติกรรมที่แสดงออกของครูแนะแนว ในด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ ที่นำไปใช้ในการปฏิบัติงานแนะแนว ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ ดังนี้

1.1 สมรรถนะด้านความรู้ หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแนะแนว การจัดบริการแนะแนว ทั้ง 5 บริการ ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และการจัดบริการ ประชาสัมพันธ์ ประกอบด้วย

1.1.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแนะแนว หมายถึง ครูแนะแนวมีความรู้ในการช่วยให้บุคคลได้รู้จักและเข้าใจตนเอง หรือพึ่งตนเองได้ สามารถจัดการกับชีวิต แก้ปัญหาและพัฒนาตนเองได้ตามเหมาะสม

1.1.2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดบริการแนะแนว หมายถึง ครูแนะแนว มีความรู้ในการจัดบริการรวบรวมข้อมูลเป็นรายบุคคล การจัดบริการสารสนเทศ การจัดบริการ ให้คำปรึกษา การจัดบริการจัดวางตัวบุคคล รวมถึงการจัดบริการติดตามผล เพื่อเป็นข้อมูล ในการพัฒนาปรับปรุงการจัดบริการแนะแนวต่อไป

1.1.3 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน หมายถึง ครูแนะแนวมีความรู้เกี่ยวกับการรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การจัดกิจกรรม ส่งเสริมพัฒนานักเรียน การจัดกิจกรรมช่วยเหลือ ป้องกัน และแก้ไข และการส่งต่อนักเรียน มีทั้งการส่งต่อภายใน และการส่งต่อภายนอก

1.1.4 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดบริการประชาสัมพันธ์ หมายถึง ครูแนะแนว มีความรู้ในการประชาสัมพันธ์ด้านการศึกษา เป็นการให้ข้อมูลด้านการศึกษา ที่เป็นประโยชน์ ต่อนักเรียน ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่อออนไลน์ต่าง ๆ และด้านอาชีพ จัดทำเป็นมุมอาชีพ ที่หลากหลาย มีรูปภาพ แผ่นผัง หรือโปรเตอร์ประกอบ

1.2 สมรรถนะด้านทักษะ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของครูแนะแนว ในการให้คำปรึกษา การจัดกิจกรรมแนะแนว การเลือกใช้เครื่องมือทางจิตวิทยาการแนะแนว และการเป็นผู้ประสานงาน ประกอบด้วย

1.2.1 ทักษะการจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนว หมายถึง ครูแนะแนว มีความสามารถในการจัดกิจกรรมแนะแนว 3 ด้าน คือ ด้านการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ส่วนตัว และสังคม

1.2.2 ทักษะการให้คำปรึกษา หมายถึง ครูแนะแนวมีความสามารถในการเลือกวิธีการ และบทบาทของผู้ให้คำปรึกษามีหลากหลายวิธี วิธีการบริการปรึกษาแบบนำทาง วิธีการบริการ ปรึกษาแบบไม่นำทาง และวิธีการบริการปรึกษาแบบสายกลางหรือแบบเลือกใช้วิธีต่าง ๆ เพื่อให้ ผู้เรียนเลือกการให้คำปรึกษาที่เหมาะสม

1.2.3 ทักษะการเลือกใช้เครื่องมือทางจิตวิทยาการแนะแนว หมายถึง ครูแนะแนว มีความสามารถในการเลือกใช้เทคโนโลยีในการเก็บข้อมูลสารสนเทศและนำข้อมูลที่ได้รับจาก การใช้เครื่องมือวิเคราะห์ สังเคราะห์ และจัดกลุ่มข้อมูลเพื่อนำไปใช้ได้อย่างเหมาะสม

1.2.4 ทักษะการเป็นผู้ประสานงาน หมายถึง ครูแนะแนวมีความสามารถในการประสานงานกับครูที่ปรึกษาหรือครูประจำชั้น ผู้ปกครองนักเรียน ชุมชน และองค์กรอื่นๆ โดยการใช้เทคนิคในการประสานงาน ในการวางแผน ให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุง แก้ไข ติดตาม และประเมินผล เกี่ยวกับภารกิจด้านการแนะแนวเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน

1.3 สมรรถนะด้านคุณลักษณะ หมายถึง พฤติกรรมของครูแนะแนวที่แสดงออกถึงการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น การมีอารมณ์มั่นคง และจรรยาบรรณวิชาชีพของครูแนะแนว ประกอบด้วย

1.3.1 ความมั่นคงทางอารมณ์ หมายถึง ครูแนะแนวมีอารมณ์มั่นคง สุขุม รอบคอบ ไม่อ่อนไหวง่าย ไม่เปลี่ยนแปลงง่ายตามเหตุการณ์ ต่อสถานการณ์ต่าง ๆ

1.3.2 สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น หมายถึง ครูแนะแนวมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น มีความสุขภาพอ่อนโยน มีสุขภาพจิตที่ดี เบิกบานแจ่มใส มีความเป็นกันเองกับนักเรียน มีลักษณะเป็นมิตรน่าเข้าใกล้ ร่วมงานและปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี รวมถึงสื่อสารให้ทุกฝ่ายเกิดความเข้าใจ อันดีต่อกัน การมีศิลปะในการพูดและการฟัง ทำให้การบริการแนะแนวบรรลุตามจุดประสงค์

1.3.3 จรรยาบรรณวิชาชีพของครูแนะแนว หมายถึง ครูแนะแนวต้องเป็นผู้ที่รักษาความลับของผู้รับบริการทุกเรื่องที่มาขอรับคำปรึกษา และเคารพสิทธิและไม่แสวงหาผลประโยชน์ใดๆ จากผู้รับบริการ ให้บริการด้วยความเต็มใจ เอาใจใส่ ช่วยเหลือ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล พัฒนาดตนเอง ด้านวิชาชีพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก และรู้เท่าทันข้อมูลสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ติดตามข่าวสารที่เป็นประโยชน์เพื่อเป็นข้อมูลในการแนะแนว

2. สภาพปัจจุบัน หมายถึง สภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบันของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ในด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ

3. สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง ความต้องการหรือความคาดหวังล่วงหน้าของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ในด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ

4. ความต้องการจำเป็น หมายถึง การวิเคราะห์ระหว่างสภาพปัจจุบันของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร กับสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร และเรียงลำดับผลต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์จำแนกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ

5. แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะ หมายถึง แบบอย่างในการปฏิบัติหรือข้อมูลแนะนำกับสิ่งที่ควรทำในการส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนว

6. ครูแนะแนว หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมการเรียนและการจัดบริการงานแนะแนวในโรงเรียนและได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานแนะแนว

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย โดยมีหัวข้อตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา
 - 1.2 ความสำคัญของการบริหารการศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับการแนะแนว
 - 2.1 ความหมายของการแนะแนว
 - 2.2 ความสำคัญของการแนะแนว
3. แนวคิดเกี่ยวกับครูแนะแนว
 - 3.1 บทบาทของครูแนะแนว
 - 3.2 คุณลักษณะของครูแนะแนว
4. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครู
 - 4.1 ความหมายของสมรรถนะครู
 - 4.2 ความสำคัญของสมรรถนะครู
 - 4.3 องค์ประกอบของสมรรถนะ
 - 4.4 ประเภทของสมรรถนะครู
5. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครูแนะแนว
6. แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น
 - 6.1 ความหมายของความต้องการจำเป็น
 - 6.2 ประเภทของความต้องการจำเป็น
 - 6.3 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 6.4 วิธีการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 6.5 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

7. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู
 - 7.1 ความหมายของการพัฒนาครู
 - 7.2 ความสำคัญของการพัฒนาครู
 - 7.3 แนวทางการพัฒนาครู
8. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
10. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

ความหมายของการบริหารการศึกษา

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 53) กล่าวถึงความหมายของการบริหารการศึกษาว่าเป็น การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความรู้แก่เด็ก เยาวชน ประชาชน ตามรูปแบบของการศึกษา ประเภทต่าง ๆ เพื่อให้มีความเจริญงอกงามสู่วัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ โดยส่วนรวม

ภารดี อนันต์นาวิ (2553, หน้า 2) กล่าวถึงความหมายของการบริหารการศึกษาว่าเป็น กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลาย ๆ คน ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาให้เด็กเยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้านให้มีความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ค่านิยมหรือคุณธรรม ในส่วนด้านสังคม การเมืองและเศรษฐกิจนั้น ต้องการให้เป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ของสังคมที่เป็นระเบียบแบบแผนทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน

บุญชม ศรีสะอาด (2560, หน้า 12) กล่าวถึงความหมายของการบริหารการศึกษาว่าเป็น กระบวนการและกิจกรรมที่ผู้บริหารขององค์การทางการศึกษาใช้ภาวะผู้นำในการระดมทรัพยากร และเทคนิคในการประยุกต์ศาสตร์และศิลป์ทางการบริหารมาใช้ในการจัดการทางการศึกษา การพัฒนา องค์การทางการศึกษาและสมาชิกของสังคม ให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามเป้าหมายและ นโยบายของประเทศ

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการการศึกษา เพื่อพัฒนา ให้เยาวชนของสังคมมีความรู้ ความสามารถ ผู้บริหารจึงต้องมีภาวะผู้นำและมีเทคนิค ในการประยุกต์ใช้ศาสตร์และศิลป์ทางการบริหารมาใช้ในการบริหารการศึกษา เพื่อที่จะบริหาร สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

ภารดี อนันต์นาวิ (2553, หน้า 3) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารการศึกษาว่า การบริหารเป็นศาสตร์ที่มีทฤษฎีสาขาหนึ่ง มีองค์ประกอบของความรู้ มีเกณฑ์ทฤษฎีทางการบริหาร นำมาจากศาสตร์สาขาอื่น ๆ โดยนำมาศึกษา ค้นคว้า วิจัยในเชิงวิทยาศาสตร์ เพื่อนำผลไปปฏิบัติ การบริหารขึ้นอยู่กับความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารแต่ละบุคคลที่จะทำงานให้ บรรลุตามเป้าหมาย นับว่าเป็นการประยุกต์ทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติให้ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม นับเป็นศิลปะอย่างหนึ่ง

ครรชิต มัลย์วงศ์ (2557) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารการศึกษาว่า มีความสำคัญมาก เพราะการศึกษาของเยาวชนหรือคนในประเทศจะดีหรือเลว จะทำให้คนในประเทศแข่งขันกับคนในประเทศอื่น ๆ ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารการศึกษาหรืออีกนัยหนึ่งก็คือขึ้นอยู่กับผู้บริหารการศึกษาของบ้านเมือง หากประเทศใดได้นักบริหารการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเข้าใจงานด้านการศึกษา และผลกระทบของการศึกษาต่อความก้าวหน้าของประชาชนและประเทศแล้วประเทศนั้นก็มีความรุ่งเรืองในทุกๆ ทาง

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญต่อระบบการศึกษาอย่างยิ่ง การบริหารที่ดีผู้บริหารการศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเข้าใจงานด้านการศึกษา ถึงจะมีความรุ่งเรืองในทุกๆ ด้าน และต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด และคุ้มค่า เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงสุด

แนวคิดเกี่ยวกับการแนะแนว

ความหมายของการแนะแนว

กรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 32) ได้ให้ความหมายของการแนะแนวว่าการแนะแนว เป็นจิตวิทยาประยุกต์แขนงหนึ่ง ที่ว่าด้วยการพัฒนาคนให้รู้จักช่วยตนเอง หรือพึ่งตนเองได้โดย กระบวนการที่ส่งเสริมให้บุคคลได้มีบทบาทเต็มทีในการเรียนรู้เพื่อที่จะพัฒนาศักยภาพ และสามารถจัดการกับชีวิตของตนอย่างชาญฉลาด

บัวทอง สว่างโสภาคกุล (2545, หน้า 26-27) ได้ให้ความหมายของการแนะแนวว่าการแนะแนวหมายถึง การที่ช่วยให้บุคคลได้รู้ถึงช่องทางและโอกาสที่จะใช้ความสามารถและธรรมชาติต่าง ๆ ของตนที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ต่อตนเองมากที่สุด รู้ถึงขอบเขตความสามารถของตน รู้จักเลือกและตัดสินใจได้ด้วยตัวเองอย่างถูกต้องสมเหตุสมผลรู้จักปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างดีประสบความสำเร็จและมีความสุข

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2554, หน้า 8-9) ได้ให้ความหมายของ การแนะแนวว่าการแนะแนว คือ กระบวนการช่วยเหลือให้นักเรียนรู้จักตนเองตามสภาพความเป็นจริงสามารถ

วิเคราะห์จุดเด่นและจุดด้อยของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพตัดสินใจด้วยตนเองได้ทั้งด้านการศึกษา และการประกอบอาชีพและสามารถปรับตัวไปในแนวทางที่ถูกต้องและเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เผชิญอยู่ทำให้ดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ

สรุปได้ว่า การแนะแนว หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาประยุกต์แขนงหนึ่ง เพื่อช่วยให้นักเรียนได้มีโอกาสในการค้นพบและพัฒนาความสามารถของตนเองตามความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถวิเคราะห์จุดเด่นและจุดด้อยของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ เลือกลงแนวทางในการดำเนินชีวิตด้วยตนเองอย่างเหมาะสมตามศักยภาพที่ตนเองมีอยู่อย่างแท้จริง

ความสำคัญของการแนะแนว

มาลินี จุฑาปะมา (2552, หน้า 12-13) การแนะแนวเป็นกลไกสำคัญในการสร้างคน สร้างงาน และสร้างชาติ กล่าวคือ สร้างคนให้รู้จักคุณค่าในตนเอง สร้างงานให้รู้จักความถนัด ความสนใจ บุคลิกภาพของตน รู้ข้อมูลอาชีพตลอดจนสามารถเชื่อมความสัมพันธ์คุณลักษณะของตนเองกับอาชีพได้ถูกต้องมีการฝึกงานอาชีพหรือมีประสบการณ์ในงานมีคุณลักษณะพื้นฐานที่จำเป็นในการประกอบอาชีพให้ประสบผลสำเร็จสร้างชาติให้คนมีวิหาคความรู้ทางวิชาการ มีคุณธรรม-จริยธรรม เอื้ออาทร สมานฉันท์ และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมด้วยคุณลักษณะดังกล่าวเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในยุคปัจจุบันที่จะพัฒนาคนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ได้

พนม ลีมาอารีย์ (2548, หน้า 5) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการแนะแนวว่า การแนะแนวมี หลักการที่สอดคล้องหรือเหมือนกับจุดมุ่งหมายของการศึกษา คือ การช่วยให้เยาวชนของชาติ คิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น โดยเน้นให้ผู้เรียนได้รับการส่งเสริมพัฒนาในทุก ๆ ด้าน มุ่งสนองความต้องการและความสนใจของผู้เรียน ดังจะเห็นได้จากหลักสูตรระดับมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 และหลักสูตร มัธยมศึกษาตอนปลาย พุทธศักราช 2524 ได้มีการกำหนดให้มีกิจกรรมแนะแนวอย่างน้อย 1 คาบ ต่อสัปดาห์ ตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 และยังได้กล่าวไว้ใน หลักเกณฑ์การใช้หลักสูตรว่า “โรงเรียนต้องจัดให้มีบริการแนะแนว ส่วนตัว แนะแนวการเรียนและ การศึกษาต่อ เพื่อช่วยแก้ปัญหาให้นักเรียนสามารถเล่าเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ” นอกจากนี้ กิจกรรมแนะแนวที่จัดขึ้นในโรงเรียนมัศึกษานั้น หลักสูตรยังได้ระบุอีกว่า “กิจกรรมแนะแนวที่ จัดขึ้นนี้ จะต้องครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน ของการแนะแนว คือ การแนะแนวการศึกษา การแนะแนวอาชีพ การแนะแนวบุคลิกภาพและการปรับตน โดยเฉพาะด้านความประพฤติ” การที่วิชาการแนะ แนวหรือปัจจุบันนี้นิยมเรียกว่า จิตวิทยาการแนะแนว เข้ามามีบทบาทในการศึกษามากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และตอนปลาย ก็เนื่องจากเยาวชนเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อประเทศชาติ เพราะจะเป็นผู้ใหญ่ในอนาคต ซึ่งจะต้องรับผิดชอบประเทศชาติ ต่อไป จึงสมควรได้รับการส่งเสริมพัฒนาทุกๆด้าน ไม่ว่าจะเป็นทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคมและจิตใจ เพื่อช่วยให้เยาวชนเหล่านั้นสามารถปรับตัวอยู่ใน

สังคมที่มีความก้าวหน้า เทคโนโลยีอยู่ตลอดเวลาได้อย่างมีความสุข และเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติเป็นที่พึงประสงค์ของประเทศชาติ

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2551, หน้า 5) กล่าวว่า การแนะแนวมีบทบาทและมีความสำคัญเป็นอย่างมากในสังคมปัจจุบัน จนเป็นที่เข้าใจและยอมรับกันโดยทั่วไป ทั้งในวงการแพทย์ ด้านสังคม สงเคราะห์ วงการอุตสาหกรรมและธุรกิจเอกชนต่างๆ ในวงการศึกษามีการจัดบริการแนะแนวขึ้นในสถาบันการศึกษาต่างๆ ตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงระดับอุดมศึกษาและมีการแต่งตั้ง มอบหมาย ผู้รับผิดชอบทางด้านนี้โดยเฉพาะเพื่อทำหน้าที่ในด้านการป้องกันปัญหาต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นอย่างเหมาะสม ความจำเป็นและความสำคัญของการแนะแนวมีหลายประการ ดังนี้

1. ความเปลี่ยนแปลงความเจริญทางการศึกษา
2. ความจำเป็นทางการเลือกอาชีพ
3. ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ๆ
4. ความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมซึ่งเป็นไปอย่างรวดเร็ว
5. การอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่
6. ความเปลี่ยนแปลงทางด้านวัฒนธรรมและความเชื่อทางศาสนา
7. ความต้องการในการรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

สรุปได้ว่า การแนะแนว มีสำคัญต่อนักเรียนเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะเป็นการป้องกันปัญหาต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น และส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน ตลอดจนเป็นการเตรียมพร้อมในด้านต่างๆ ให้กับนักเรียน อันจะมีผลให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน และมีอนาคตได้อย่างสงบสุข

แนวคิดเกี่ยวกับครูแนะแนว

บทบาทของครูแนะแนว

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 13-15) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของครูแนะแนว ไว้ดังนี้

1. บทบาทต่อระบบงานแนะแนวในโรงเรียน
2. บทบาทต่อการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
3. บทบาทต่อระบบงานแนะแนวในโรงเรียน

ครูแนะแนวเป็นบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดบริการแนะแนวในโรงเรียน ดังนั้นจึงเป็นผู้ที่ได้รับการศึกษาอบรมมาทางด้านงานแนะแนวโดยเฉพาะ เพื่อช่วยให้สามารถทำงานแนะแนวได้อย่างราบรื่น และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น ครูแนะแนวจึงมีบทบาทต่อระบบงานแนะแนวในโรงเรียน ดังนี้

1. เป็นผู้วางแผนและจัดทำโครงการแนะแนว เพื่อเสนอผู้บริหารตามนโยบายสถานศึกษา โดยมีการสำรวจสภาพแวดล้อม และข้อมูลจากเด็กหรือผู้เรียนทุกคนในสถานศึกษา เพื่อให้การวางแผน และโครงการตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของเด็กและชุมชน

2. เป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน การประสานงาน และการติดตามประเมินผล การจัดบริการแนะแนว ให้ครอบคลุม 5 บริการ 3 ประเภท ตามแผนงานและโครงการที่กำหนด

3. เป็นผู้จัดทำแผนการจัดกิจกรรมแนะแนว เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรและกิจกรรม ส่งเสริมหรือบำบัดพิเศษเฉพาะรายเฉพาะกลุ่ม

4. เป็นผู้ให้คำปรึกษาแก่ครูผู้ปกครองและนักเรียนที่มีปัญหาซับซ้อน เกินความสามารถของครูที่ปรึกษา หรือส่งต่อเด็กไปยังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง หากปัญหานั้นเกิดความสามารถของครูแนะแนว

5. เป็นผู้จัดทำแผนงานและดำเนินการในการพัฒนาครูหรือบุคลากรแนะแนว ในสถานศึกษาบทบาทต่อการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้วยบทบาทของครูแนะแนว ที่ทำหน้าที่เป็นเลขานุการในทีมประสานตามระบบการดูแล ช่วยเหลือนักเรียน จึงมีแนวทาง ในการพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ดังนี้

1. การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ภาระหน้าที่

1.1 จัดสร้าง/จัดหา/รวบรวมเครื่องมือ เพื่อการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลไว้บริการ ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา

1.2 เป็นที่ปรึกษาและฝึกทักษะการใช้ เครื่องมือให้กับครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา

1.3 ให้ข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียน (ที่จำเป็นและเปิดเผยได้) แก่ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา

ในการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล

2. การคัดกรองนักเรียน ภาระหน้าที่

2.1 ร่วมกำหนดเกณฑ์การคัดกรองนักเรียนของโรงเรียน

2.2 ร่วมประชุมกลุ่มเพื่อการคัดกรองนักเรียนในกรณีที่ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา

ไม่สามารถสรุปผลการคัดกรองได้

2.3 ร่วมจัดทำสารสนเทศการคัดกรองนักเรียนของโรงเรียน

2.4 เป็นที่ปรึกษาครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา ในการคัดกรองนักเรียน

3. การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ภาระหน้าที่

3.1 จัดหา/สร้างเพื่อให้มีและฝึกทักษะการใช้เครื่องมือวัดศักยภาพหรือความสามารถ พิเศษของนักเรียน เพื่อเอื้อให้ครูที่ปรึกษา/ครูประจำชั้นนำไปใช้

3.2 จัดทำโครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมศักยภาพนักเรียนตามผลการคัดกรอง

นักเรียน (ด้านศักยภาพ/ความสามารถพิเศษ)

3.3 ใช้ข้อมูลสารสนเทศการคัดกรองนักเรียนของโรงเรียน (ด้านศักยภาพ/ความสามารถพิเศษ) เพื่อเป็นข้อมูลในการเสริมสร้างศักยภาพนักเรียนรายบุคคลหรือรายกลุ่ม

3.4 สนับสนุนส่งเสริมด้านสื่อเอกสาร ในการจัดกิจกรรมประชุมผู้ปกครองชั้นเรียนให้ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา เช่น ความรู้ความเข้าใจในการดูแลเด็กวัยรุ่น จิตวิทยาวัยรุ่น เป็นต้น

3.5 เป็นแกนนำในการจัดทำแผนการกิจกรรม โฮมรูมและสร้างทักษะในการจัดกิจกรรมโฮมรูมให้กับครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา

4. การป้องกันและแก้ไขปัญหา ภาระหน้าที่

4.1 จัดทำโครงการ/กิจกรรมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียนตามสารสนเทศผลการคัดกรองนักเรียนของโรงเรียน (ด้านการเรียนสุขภาพกาย-สุขภาพจิต-เศรษฐกิจ-การคุ้มครองนักเรียน-สารเสพติด-เพศ-ความปลอดภัยและด้านอื่น ๆ)

4.2 รับการส่งต่อนักเรียนจากครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา เพื่อการแก้ไขปัญหาในกรณีเป็นปัญหายุ่งยาก ซับซ้อนและครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาไม่สามารถแก้ไขได้

4.3 ร่วมประชุมกลุ่มเพื่อแก่นักเรียนเป็นรายกรณี (Case Conference)

4.4 ประสานเครือข่ายผู้ปกครองเพื่อการร่วมแก้ไขปัญหานักเรียนในลักษณะการมีส่วนร่วม

4.5 ประสานเครือข่ายสหวิชาชีพเพื่อร่วมแก้ไขปัญหานักเรียนในลักษณะการมีส่วนร่วม

4.6 จัดทำโครงการ/กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาให้มีทักษะในการแก้ไขปัญหานักเรียน เช่น อบรม ประชุม ปฏิบัติการศึกษาดูงาน ฯลฯ ในเรื่องเทคนิค การให้คำปรึกษาเบื้องต้น การเขียนแผนการจัดกิจกรรมโฮมรูม โปรแกรมจิตสังคม บำบัดในโรงเรียน การสรรสร้างการรักและเห็นคุณค่าในตนเอง การสร้างความเข้มแข็งทางใจให้กับนักเรียน การสอน ทักษะชีวิต ฯลฯ

5. การส่งต่อ ภาระหน้าที่

5.1 จัดทำ/จัดหาเครื่องมือเพื่อการส่งต่อไว้บริการครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา

5.2 รับการส่งต่อนักเรียนจากครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา เพื่อการแก้ไขปัญหาในกรณีที่เป็นปัญหายุ่งยาก ซับซ้อนและครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษาไม่สามารถแก้ไขได้

5.3 ประสานเครือข่ายการส่งต่อภายนอกเพื่อเตรียมการในการส่งต่อนักเรียนไปยัง หน่วยงาน/องค์กรภายนอกกรณีที่ต้องส่งต่อภายนอก

5.4 ติดตามประเมินผลการส่งต่อภายนอก และรายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

คุณลักษณะของครูแนะแนว

ศุภลักษณ์ สัตย์เพริศพราย (2558, หน้า 52) กล่าวว่า คุณลักษณะที่จำเป็นของครูแนะแนวซึ่งทำให้การปฏิบัติงานแนะแนวมีประสิทธิภาพควรมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. รู้จักและยอมรับตนเอง เข้าใจตนเองและบุคคลอื่น ปรับตัวพัฒนาตนเองได้
2. อุดมทน 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

สุเทพ ธรรมะตระกูล (2559, หน้า 183-184) คุณลักษณะของครูแนะแนว มีดังนี้

1. มีบุคลิกลักษณะที่ดีเหมาะสม

มีความสุขภาพอ่อนโยนอารมณ์มั่นคงมีบุคลิกภาพน่าเคารพเชื่อถือรวมถึงมีความกระตือรือร้นขยันอดทนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถปรับตัวกับผู้อื่นได้มีความเชื่อมั่นในตนเอง

2. ด้านความรู้ความสามารถ

มีความรู้ความเข้าใจการจัดบริการแนะแนวความรู้ด้านจิตวิทยามีทักษะประสบการณ์ให้คำแนะนำแก่บุคลากรในการจัดกิจกรรมแนะแนวนักเรียนผู้ปกครองตลอดจนผู้เกี่ยวข้องมีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆมีความรู้ความเข้าใจในด้านเทคนิควิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูลการบริหารจัดการข้อมูลเพื่อนำไปใช้กับนักเรียนได้ถูกต้อง เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการให้คำปรึกษาแก่นักเรียนและผู้มาขอรับคำปรึกษาในด้านต่างๆสามารถสื่อสารติดต่อสร้างความสัมพันธ์ประสานความร่วมมือกับองค์กรและบุคคลได้อย่างหลากหลายทุกสาขาอาชีพรวมถึงมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาและมีความก้าวหน้าในยุคที่พัฒนาเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน

3. ด้านคุณธรรมจริยธรรม

ครูแนะแนวควรมีความซื่อสัตย์สุจริตยึดหลักความถูกต้องในการมีจรรยาบรรณรักษาความลับประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างได้ดีบริหารงานโดยใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมและหลักธรรมาภิบาล

4. ด้านทักษะความเป็นผู้นำ

ผู้แนะแนวควรมีความรับผิดชอบมีภาวะผู้นำใช้หลักประชาธิปไตยในการบริหาร มีความกล้าตัดสินใจเสียสละมีความคิดริเริ่มและมีวิวัฒนาการตัดสินใจมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้เกียรติและยอมรับยกย่องนับถือผู้อื่น โดยรับฟังความคิดเห็นบุคคลได้ดีมีทักษะเทคนิคในการประสานงานและมีการใช้ศิลปะในการแก้ปัญหาต่างๆเพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันได้ดีและรวมถึงมีประสบการณ์ในการเป็นครูและเคยปฏิบัติงานด้านอื่นๆซึ่งมีประสบการณ์ในการบริหารงานกับหน่วยงานองค์กรต่างๆ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2560, หน้า 13.21-13.28) คุณลักษณะของครูแนะแนว ประกอบไปด้วย 7 ด้าน

1. มีความรู้และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

บุคลากรแนะแนวจำเป็นต้องมีความรู้และเป็นบุคคลผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต บุคลากรแนะแนวจะต้องมีความพร้อมมีความรู้เพราะด้วยงานแนะแนวเป็นงานที่กว้างและเป็นการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับตัวบุคคลทุกๆ ด้าน

2. มีบุคลิกภาพดี

สามารถแบ่งได้เป็น 4 ประเภท คือ บุคลิกภาพทางกาย บุคลิกภาพทางสติปัญญา บุคลิกภาพทางอารมณ์และบุคลิกภาพทางสังคม ซึ่งแต่ละประเภทมีรายละเอียดที่บุคลากรทางการแนะแนวควรที่จะศึกษาและพัฒนาบุคลิกภาพทั้ง 4 ด้านไปพร้อมๆกัน

3. มีคุณธรรมจริยธรรม

บุคลิกภาพที่สำคัญของบุคลากรแนะแนวประการหนึ่งที่เขาไม่ได้เลยก็คือการเป็นผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรมโดยมีพื้นฐานส่วนหนึ่งมาจากการเป็นคนดีบุคคลที่มีคุณธรรมและจริยธรรมจะเป็นที่เคารพและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น

4. มีความเป็นผู้นำ

บุคลากรแนะแนวทุกคนสามารถฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีความเป็นผู้นำได้เพราะภาวะความเป็นผู้นำไม่ใช่สิ่งที่มีอยู่ในคนที่เป็นหัวหน้า เพียงคนเดียวเท่านั้นแต่สามารถมีอยู่ในทุกๆคน เพราะความเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลซึ่งจะมีความสำคัญต่อการทำงานเป็นอย่างมาก

5. มีทักษะทางการแนะแนว

บุคลากรแนะแนวต้องได้รับการศึกษาอบรมมาโดยตรง มีบุคลิกภาพดี มีคุณธรรม มีเมตตาเสียสละและจริงใจ รักษาจรรยาบรรณของนักแนะแนว ซึ่งโดยทั่วไปแล้วบุคลากรแนะแนวต้องเข้าใจปรัชญาของการแนะแนวขอบข่ายการบริการแนะแนวและบริการแนะแนวด้านต่างๆรวมถึงการที่บุคลากรแนะแนวต้องมีจรรยาบรรณของนักแนะแนวประกอบกัน

6. มีจิตวิทยาการบริการและจิตสาธารณะ

การจะพัฒนาคนเพื่อให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อรับใช้สังคมทั้งในด้านการบริหารและการบริการจึงต้องการบุคลากรที่เหมาะสมกับงานบริการในยุคสมัยใหม่ซึ่งเกี่ยวข้องกับจิตสำนึกและทัศนคติต่องานบริการโดยอุปนิสัยของคนปรากฏให้เห็นและรู้สึกได้จาก 3 ทาง ทางแรก คือ อุปนิสัยทางกาย เช่น การแสดงกิริยาท่าทางที่สื่อความหมายโดยประหม่นจากความคิดความรู้สึก เช่น ความเชื่อ่งช้า ความคล่องแคล่ว ว่องไว เป็นต้น ทางที่ 2 คืออุปนิสัยทางวาจาเช่น การพูดมาก พูดน้อย พูดก้าวร้าวพูดประจบพูดยกยอ เป็นต้น และทางสุดท้ายคืออุปนิสัยทางใจเช่นการแสดงออกเป็นคนใจเย็นมีน้ำใจ

7. การเห็นคุณค่าในตนเอง

เป็นความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่อตนเองว่ามีความสำคัญมีความสามารถ มีความสำเร็จมีความนับถือตนเองเชื่อมั่นในตนเองเคารพตนเองและภาคภูมิใจในตนเอง

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของครูแนะแนว คือ ผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแนะแนว เข้าใจตนเองและบุคคลอื่น อดทน ใจเย็น จริงใจ ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ ทำที่เป็นมิตร มองโลกในแง่ดี เป็นผู้รับฟังที่ดี มีเหตุผล รักษาความลับได้ สนใจใฝ่รู้ และมีเทคนิคในการวิเคราะห์ ปัญหา และแก้ปัญหาได้

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของครู

ความหมายของสมรรถนะครู

ประจักษ์ ทรัพย์อุดม (2550, หน้า 3) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะ คือ ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristic of attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม (Behavior) ที่จำเป็น และมีผลให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าบุคคลอื่น ซึ่งสมรรถนะของคนเกิดได้จาก 3 ทาง คือ ทางด้านพรสวรรค์ที่ติดตัวมาแต่กำเนิด เกิดจากประสบการณ์การทำงาน และเกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา

เทียน ทองแก้ว (2556, หน้า 3) กล่าวถึงสมรรถนะว่า เป็นความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จมีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือสูงกว่า

นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์ (2560, หน้า 87) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ลักษณะของขีดความสามารถ เป็นกลุ่มของความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะของบุคคล (attributes) หรือเรียกกันว่า “KSAs” ซึ่งสะท้อนให้เห็นได้จากพฤติกรรม (behavior) ในการทำงานที่แสดงออกมาของแต่ละคนสามารถวัดและสังเกตเห็นได้

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2560, หน้า 22-23) กล่าวว่า Competency หรือ ความสามารถเชิงสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของปัจเจกบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ ทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามที่องค์กรวางเป้าหมายไว้ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ คุณลักษณะที่แสดงออกให้เห็นภายนอก ได้แก่ ความรู้ พฤติกรรมที่แสดงออก ทักษะ และคุณลักษณะที่แฝงอยู่ภายใน เช่น ทักษะคิด ความเชื่อ ความฉลาดทางอารมณ์ ใจกว้าง และแรงจูงใจ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2561) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของทักษะ ความรู้ ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรม คุณลักษณะและทัศนคติที่บุคลากรจำเป็นต้องมีเพื่อปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561, หน้า 107) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคลที่แสดงออกในเชิงพฤติกรรมที่จำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่ง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ โดยมีผลงานที่ได้มาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้หรือมีผลงานโดดเด่นกว่าบุคคลอื่น

กมลฉัตร กล่อมอิม (2562, หน้า 2) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถแฝงที่มีอยู่ภายในบุคคลซึ่งสามารถกระตุ้นหรือสนับสนุนบุคคลนั้นสามารถแสดงศักยภาพผ่านการปฏิบัติงานที่เห็นผลได้เชิงประจักษ์ด้วยทักษะความสามารถตามเป้าหมายที่กำหนด

สรุปได้ว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความสามารถของแต่ละบุคคลที่แสดงออกถึง ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะของบุคคล (attributes) ซึ่งมีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งทำให้งานประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายหรือประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่สร้างไว้

ความสำคัญของสมรรถนะครู

สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง (2553, หน้า 7) ได้เขียนไว้ถึงความสำคัญของสมรรถนะว่ามีผลต่อการพัฒนาระบบราชการ คือ การกำหนดความรู้ ทักษะและสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานจะมีผลต่อการบริหารงานบุคคลของภาคราชการอย่างน้อย 5 ระบบ ดังต่อไปนี้

1. การสรรหาบุคคลเพื่อเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ซึ่งเป็นหนึ่งในสมรรถนะเฉพาะงานด้วย
2. การบริหารผลงานและการให้ผลตอบแทน โดยคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนดให้มีการประเมินข้าราชการเป็นรายบุคคล โดยใช้สมรรถนะประกอบการประเมินทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งงาน
3. การฝึกฝนและพัฒนาข้าราชการพลเรือนทุกประเภทตำแหน่งและทุกระดับต้องเน้นการพัฒนาที่เสริมสร้างสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำตำแหน่ง

4. การคัดสรร การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ใช้การนำสมรรถนะมาใช้ในการประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง

5. การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ ใช้สมรรถนะประกอบการพิจารณา จึงมีผลให้ระบบการวางแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

พยัพ อนันนิล (2557, หน้า 21) กล่าวว่า ความสำคัญของสมรรถนะทำให้บุคลากร ปฏิบัติงานหรือกระทำการสิ่งต่างๆ ได้ตามมาตรฐานและส่งผลให้องค์กรดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้ตาม วัตถุประสงค์ ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ซึ่งสามารถวัดและ สังเกตเห็น ได้ว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และลักษณะอื่นๆ ที่โดดเด่นกว่าบุคคลอื่นๆ ในองค์กร

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2559, หน้า 7) กล่าวว่า มีความสำคัญทั้งต่อตัวบุคคลและองค์การ เพราะสมรรถนะจะมีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสามารถนำแนวคิดเกี่ยวกับ สมรรถนะไปใช้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่งและการจ่ายค่าตอบแทน

ฉัตรชัย หวังมีจงมี และองอาจ นัยพัฒน์ (2560, หน้า 47) กล่าวว่า สภาพสังคม ที่มีความเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้รูปแบบการจัดการเรียนการสอนเปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น ครูผู้สอน จึงมีความจำเป็นที่ต้องพัฒนา ความรู้ ทักษะ และเจตคติ ที่เป็นสิ่งทำให้เกิดสมรรถนะของครูผู้สอน แต่การที่ครูผู้สอนจะมีสมรรถนะที่สูง ครูจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนเกิดความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดี จนเกิดความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญมีความสำคัญอย่างยิ่ง สามารถนำแนวคิดเกี่ยวกับ สมรรถนะไปใช้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเองเพื่อสามารถปฏิบัติงานในวิชาชีพ ได้มีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของสมรรถนะ

David C. McClelland (พรทิพย์ บุญณสะ, 2555, หน้า 15) ตามแนวคิดของ David C. McClelland ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 5 ส่วน

1. ความรู้ คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้าน เครื่องยนต์
2. ทักษะ คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ทักษะ ทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถปฏิบัติได้ อย่างคล่องแคล่วว่องไว

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง

4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคลเป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ

5. แรงจูงใจ/เจตคติเป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ

เกศกัญญา กดแก้ว (2558, หน้า 12 - 13) กล่าวว่า องค์ประกอบของสมรรถนะแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

1. ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่บุคคลทำได้ดีและสามารถแสดงให้ผู้อื่นเห็นได้ถึง ความชำนาญ

2. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูลที่บุคคลได้สะสมไว้จนเกิดเป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

3. อัตมโนทัศน์ (Self-concept) ได้แก่ การมีเจตคติ ค่านิยม และภาพลักษณ์ที่เกี่ยวกับตนเองหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น

4. ลักษณะนิสัย (Trait) หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะประจำตัวบุคคลที่แสดงออกมาให้ผู้อื่นเห็นได้

5. แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง ความคิดที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรม

พีระวัตร จันทกุล (2559, หน้า 39) องค์ประกอบสมรรถนะประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

1. ความรู้ (Knowledge: K) หมายถึง สิ่งที่เป็นสาระเกี่ยวกับวิธีการใช้งาน การจัดการเรียนรู้และการจัดการความรู้

2. ทักษะ (Skill: S) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ปรากฏเป็นพฤติกรรมของครู

3. คุณลักษณะ (Attributes: A) หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกผ่านทางพฤติกรรม การใช้การเห็นคุณค่าและการเห็นประโยชน์

สายสุนัน ทรรมย์ (2561, หน้า 16) องค์ประกอบของสมรรถนะ คือ ความรู้ ทักษะ ทัศนคติหรือความคิดเห็น บุคลิกลักษณะ และแรงขับภายใน ซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้พฤติกรรมของแต่ละบุคคลภายในองค์การ

θειอน ทองแก้ว (2556, หน้า 3) ได้อธิบายไว้ว่า ความรู้โดด ๆ จะไม่เป็นสมรรถนะ แต่ถ้านำความรู้ ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติให้กิจกรรมจนประสบความสำเร็จ ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะ สมรรถนะในที่นี้จึงหมายถึง พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานสูงสุด

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคลที่แสดงออกผ่านทางพฤติกรรม

ประเภทของสมรรถนะครู

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2551, หน้า 29-30) กล่าวว่า สมรรถนะประกอบด้วย 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 และทักษะของกลุ่มงานหรือฝ่ายงานหนึ่งๆ (Job family) ซึ่ง Competency กลุ่มนี้จะเป็น Competency ร่วมของพนักงานทุกคนที่ทำงานในกลุ่มงานหรือฝ่ายงานนั้นๆ (ในหนึ่งกลุ่มงานหรือฝ่ายงานหนึ่งๆ จะประกอบด้วยตำแหน่งงานต่างๆ) เช่น การมีมนุษยสัมพันธ์เป็น Functional Competency ของพนักงานทุกตำแหน่งงานในฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น

4. Job or Technical Competency หมายถึง Competency ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับความรู้และทักษะ 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 ที่เป็นคุณลักษณะซ่อนอยู่ในบุคคลแต่ละคน ซึ่งมีผลอย่างมากต่อทัศนคติในการทำงาน และความสำเร็จในงานของบุคคลนั้น ๆ เช่น ความซื่อสัตย์ ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ความอดทนต่อแรงกดดัน เป็นต้น

ปัญญากร อุดนัน (2553, หน้า 15) ได้แบ่งประเภทสมรรถนะเพื่อใช้ในการประเมินความสำเร็จขององค์กร ออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. สมรรถนะด้านพฤติกรรม หมายถึง สิ่งที่คุณพูดหรือ กระทำซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้ ดีหรือไม่ดี

2. สมรรถนะด้านความรู้ หมายถึง สิ่งที่คุณรู้ เป็นความรู้ที่เกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริงเทคโนโลยี วิชาชีพ กระบวนการ ตลอดจนความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานและความรู้เกี่ยวกับองค์กร

3. สมรรถนะด้านแรงจูงใจ หมายถึง วิธีที่บุคคลแสดงความรู้สึกต่องานต่อองค์กร หรือ ต่อสภาพทางภูมิศาสตร์ ขององค์กร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 77) กล่าวว่า สมรรถนะครู มี 2 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ
 - 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 การบริการที่ดี
 - 1.3 การพัฒนาตนเอง
 - 1.4 การทำงานเป็นทีม
 - 1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู
2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ
 - 2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
 - 2.2 การพัฒนาผู้เรียน
 - 2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน
 - 2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
 - 2.5 ภาวะผู้นำครู
 - 2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

เทียน ทองแก้ว (2556, หน้า 9) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษา ออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. สมรรถนะพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลที่ต้องมีเพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่า หรือซับซ้อนกว่าได้ เช่น สมรรถนะในการพูด การเขียน
2. สมรรถนะที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating Competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐาน สูงกว่าคนทั่วไปจึงทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกัน

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2559, หน้า 13) จำแนกประเภทสมรรถนะได้ 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะขององค์กร (Organization Competencies)
2. สมรรถนะในงาน (Functional Competencies)
3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies)

สรุปได้ว่า ประเภทของสมรรถนะครู มี 3 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง ความสามารถพื้นฐานที่บุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติ เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้การ ดำเนินงานต่างๆ ขององค์กร ประสบความสำเร็จหรือเกิดประสิทธิผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Job Competency) หมายถึง ความสามารถที่ครบถ้วนในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง กว่ามาตรฐานที่องค์กรนั้นๆ ได้กำหนดไว้

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง ความสามารถเฉพาะตัวของ แต่ละบุคคลที่ทำให้บุคคลนั้นๆ มีความโดดเด่นกว่าบุคคลทั่วไป ซึ่งความสามารถดังกล่าวไม่สามารถ ลอกเลียนแบบได้

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะครูแนะแนว

หลักสูตรพัฒนาครูจิตวิทยาแนะแนวโมดูลที่ 1 คุณลักษณะของครูจิตวิทยา (2551, หน้า 29) ได้กล่าวถึงสมรรถนะของครูแนะแนวไว้ ดังนี้

ด้านความรู้

ครูแนะแนวจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพเข้าใจกระบวนการจิตวิทยา การแนะแนว การจัดบริการสารสนเทศ การให้คำปรึกษา การจัดวางตัวบุคคล และการติดตามผล

ด้านทักษะ

มีทักษะการให้คำปรึกษา แก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีการคิดที่เป็นระบบ

ด้านคุณลักษณะ

ครูแนะแนวควรมีเจตคติที่ดีต่องานบริการ มีบุคลิกภาพ สุขภาพจิตที่ดี มีอารมณ์มั่นคง เบิกบานแจ่มใส ความคิดเชิงบวก เป็นแบบอย่างที่ดี ดำเนินชีวิตที่พอเพียง มีคุณธรรม จริยธรรม มีความเมตตา เอื้อเฟื้ออดทน มีลักษณะเป็นมิตร น่าเข้าใกล้ เป็นที่พึ่งอันอบอุ่น สื่อสารอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงรักษาจรรยาบรรณวิชาชีพเคารพสิทธิและไม่แสวงหาผลประโยชน์ รักษาความลับ ยอมรับความสามารถตน รักษามาตรฐานบริการ ยึดมั่นจรรยาบรรณ พัฒนาตนเองทันกาล เอาใจใส่ช่วยเหลือด้วยความเป็นธรรมแก่ทุกคน ยอมรับ-ศรัทธาวิชาชีพเต็มใจบริการบนฐานความแตกต่าง

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2551, หน้า 310-313) ได้กล่าวถึง สมรรถนะของครูแนะแนว ดังนี้

ด้านความรู้

1. มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องข้อมูลหรือเอกสารต่างๆ เกี่ยวกับงานอาชีพ การจัดบริการสนเทศ ด้านอาชีพ มีความรอบรู้อย่างกว้างขวางเกี่ยวกับเรื่องการศึกษาต่อในระดับต่างๆ

2. มีความเข้าใจในลักษณะและขอบเขตความสามารถ ความสนใจ ทักษะ ความถนัด ตลอดจนจรรยาบรรณนิสัยส่วนตัวของแต่ละบุคคล

3. มีความเข้าใจเกี่ยวกับ ทักษะเบื้องต้นและกระบวนการสัมภาษณ์ให้ตรงตามจุดประสงค์ที่วางไว้

4. มีความรู้ความเข้าใจในเทคนิควิธีการต่างๆเกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียนเพื่อนำมาบันทึกแปลความหมายและใช้ประโยชน์ในการแนะแนว

5. มีความเข้าใจในความรู้เบื้องต้นทางด้านจิตวิทยาเกี่ยวกับพฤติกรรมของคน

6. มีความรู้เกี่ยวกับหน้าที่และบริการต่างๆในชุมชน เช่น บริการจัดหางาน บริการด้านสังคมสังเคราะห์ บริการสุขภาพและบริการนันทนาการ เป็นต้น

7. มีการศึกษาอบรมในหลักสูตรระยะสั้น หลักสูตรระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าเกี่ยวกับวิชาหลักของการแนะแนวและการฝึกปฏิบัติเบื้องต้น วิชาจิตวิทยาต่างๆ เช่น จิตวิทยาทั่วไปจิตวิทยาพัฒนาการของคนในช่วงวัยต่างๆจิตวิทยาการศึกษาจิตวิทยาสังคมและจิตวิทยาปกติ เป็นต้น

ด้านทักษะ

1. มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ คัดเลือกดำเนินงานการตรวจให้คะแนนการแปลความหมายของคะแนนจากแบบทดสอบชนิดต่างๆ เช่น แบบทดสอบความสามารถความถนัด ความสนใจ บุคลิกภาพและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นต้น

2. มีทักษะในการสัมภาษณ์ทั้งเพื่อให้คำปรึกษาและเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียน

3. มีทักษะในการสังเกตและสามารถแปลความหมายที่ได้จากการสังเกตอย่างถูกต้อง และมีเหตุผล

4. มีทักษะในการบันทึกการจัดเก็บและรักษาข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับตัวนักเรียนแต่ละคน

5. มีทักษะในการจัดและดำเนินการจัดการประชุมรายกรณีโดยมีบุคลากรอื่น ๆ เข้าร่วมร่วมด้วย

6. มีทักษะในการติดต่อประสานงานฝ่ายต่างๆ เพื่อขอความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

7. มีทักษะในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพอันดีกับคณะบุคลากรในโรงเรียนและบุคคลอื่นๆในสังคม

ด้านคุณลักษณะ

1. มีใจรักในงานบริการ ช่วยเหลือนักเรียนในการช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าว

2. มีความเชื่อมั่นและมีความเคารพในคุณค่าของนักเรียนทุกคนโดยไม่มีความลำเอียงเกี่ยวกับฐานะ ชั้นวรรณะ เชื้อชาติศาสนาต่างๆ ยอมรับในหลักการของความแตกต่างระหว่างบุคคลวางตนเองเป็นกลาง ไม่ยอมคล้อยตามความรู้สึกของผู้รับคำปรึกษาแต่พยายามศึกษาและทำความเข้าใจรวมทั้งแสดงให้เห็นว่ามีความเข้าใจในปัญหาที่เกิดขึ้น

3. มีเจตคติที่ดี รวมถึงยึดหลักความถูกต้องเกี่ยวกับนักเรียนตลอดทั้งบุคลากรภายในโรงเรียนบิดามารดาหรือผู้ปกครองนักเรียนและบุคคลอื่นๆในชุมชน

สุเทพ ธรรมะตระกูล (2559, หน้า 183-184) กล่าวถึง สมรรถนะของครูแนะแนว มีดังนี้
ด้านความรู้

ครูแนะแนวต้องมีความรู้ความเข้าใจการจัดบริการแนะแนว ความรู้ด้านจิตวิทยา มีความรู้ความเข้าใจในด้านเทคนิควิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูล การบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ เพื่อนำไปใช้กับนักเรียนได้ถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ มีความรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาแก่นักเรียนและผู้มาขอรับคำปรึกษาในด้านต่างๆ สามารถจัดบริการประชาสัมพันธ์ในด้านการศึกษาและอาชีพ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ประสานความร่วมมือกับองค์กรและบุคคลได้อย่างหลากหลาย ทุกสาขาอาชีพ รวมถึงมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษา และมีความก้าวหน้าในยุคที่พัฒนาเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน

ด้านทักษะ

ครูแนะแนวควรมีทักษะการให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในการจัดกิจกรรมแนะแนวนักเรียน ผู้ปกครองตลอดจนผู้เกี่ยวข้อง มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ มีทักษะเทคนิคในการประสานงาน และมีการใช้ศิลปะในการแก้ปัญหาต่างๆ เพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันได้ดีและรวมถึงมีประสบการณ์ในการเป็นครูและเคยปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ซึ่งมีประสบการณ์ในการบริหารงานกับหน่วยงานองค์กรต่างๆ

ด้านคุณลักษณะ

ครูแนะแนวควรมีความซื่อสัตย์สุจริต ยึดหลักความถูกต้อง ในการมีจรรยาบรรณรักษาความลับของผู้รับบริการ บริการด้วยความเต็มใจ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี บริหารงานโดยใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมและหลักธรรมาภิบาล

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา (2560, หน้า 2.13-2.15) ได้กล่าวถึง สมรรถนะของครูแนะแนว ไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านความรู้

ครูแนะแนวควรสำเร็จการศึกษาอย่างน้อยระดับปริญญาตรี ด้านการแนะแนวหรือจิตวิทยาการแนะแนว มีความรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพแนะแนว มีความรู้หลายด้าน เช่น ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองหรืออื่นๆ ช่วยให้การปฏิบัติภารกิจแนะแนวในหน่วยงานมีประสิทธิภาพ มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายระเบียบข้อบังคับบทบาทภารกิจนโยบายและแผนงานต่าง ๆ ของหน่วยงานที่สังกัด มีความรู้ความเข้าใจในหลักบริหารงานบุคคล สามารถตรวจสอบผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีความรับผิดชอบสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มีความคิดริเริ่มพัฒนาแนวทางให้เหมาะสมเพื่อหาวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการกลุ่ม และมีความรู้เกี่ยวกับทักษะการให้คำปรึกษา

2. องค์ประกอบด้านทักษะ

มีทักษะในการจัดข้อมูล วิเคราะห์ปัญหาและสรุปผล มีความสามารถในการใช้ภาษา และคอมพิวเตอร์ มีความสามารถในการทำแผนงาน ควบคุม ตรวจสอบ ให้การปรึกษา และเสนอแนะ วิธีการแก้ไขปรับปรุง การปฏิบัติภารกิจที่อยู่ในความรับผิดชอบ มีความชำนาญในงานแนะแนว และมีประสบการณ์งานแนะแนว สามารถควบคุมกำกับหน่วยงานด้านการแนะแนวที่มีขอบเขตเนื้อหา หลากหลายสามารถปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงานให้เหมาะสมกับสถานที่ใหม่ มีทักษะ และประสบการณ์ด้านการให้ความรู้และการจัดฝึกอบรมสามารถริเริ่ม ดำเนินการวิจัยต่าง ๆ ในงานแนะแนวที่ก่อให้เกิดความรู้เทคนิควิธีการใหม่ๆ สามารถให้บริการเผยแพร่ ด้านการแนะแนว การศึกษาและอาชีพ ส่วนตัวและสังคม สามารถติดต่อประสานงานกับครูที่ปรึกษาและชุมชน วางแผน ให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุง แก้ไข ติดตามและประเมินผล เกี่ยวกับภารกิจด้านการแนะแนว ของหน่วยงาน

3. องค์ประกอบด้านคุณลักษณะ

มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ต่อหน้าที่ มีความขยันขันแข็ง อุตสาหะ ในการปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมาย อุทิศเวลาให้กับงานและส่วนรวม เห็นคุณค่าของงานและมีความศรัทธา ในการทำงานให้บริการด้วยความจริงใจโดยไม่หวังผลประโยชน์ใดๆ ตอบแทน ปรับตัวให้เข้ากับคนได้ ทุกประเภท มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานกับฝ่ายต่าง ๆ สามารถสื่อสารได้ทุกฝ่ายเพื่อให้เกิด ความเข้าใจอันดีต่อกันใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ใจเย็น สุขุม รอบคอบ ไม่อ่อนไหวง่าย มีน้ำใจ เมตตากรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รับฟังปัญหาทุกสายด้วยใจเป็นธรรม พิจารณาใคร่ครวญ สถานการณ์ต่างๆ อย่างมีเหตุผล รักษาความลับของผู้รับบริการ สนใจใฝ่หาความรู้เพื่อพัฒนา งานแนะแนว ให้ความร่วมมือกับฝ่ายต่างๆ ทั้งในและนอกหน่วยงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

ลัดดาวัลย์ ณ ระนอง (2561, หน้า 26 – 28) อ้างถึงใน อัมเรศ เนตาสีทธิ์ (2563, หน้า 220-222) ได้กล่าวถึง สมรรถนะของครูแนะแนว ไว้ดังนี้

ด้านความรู้

ครูแนะแนวควรรู้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลระบบการศึกษาและอาชีพ รู้กลวิธีการ จัดบริการแนะแนว รู้ด้านจิตวิทยา มีความรู้เกี่ยวกับการวิจัยและการทดลองรู้จรรยาบรรณและหน้าที่ ของครู

ด้านทักษะ

ครูแนะแนวควรมีทักษะในการจัดกิจกรรมแนะแนว การจัดระบบการเก็บข้อมูลรายบุคคล ทักษะการใช้เครื่องมือต่าง ๆ การบริการสนเทศ การจัดหาข้อมูลข่าวสาร การถ่ายทอดข่าวสาร การให้คำปรึกษา การจัดวางตัวบุคคล การประเมินผลและติดตามผล รวมไปถึงการประชาสัมพันธ์

ด้านคุณลักษณะ

มีความสุภาพอ่อนโยน มีความพร้อมและกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือนักเรียน มีความมั่นคงทางอารมณ์ ใจกว้าง เปิดรับข้อมูลจากนักเรียน รับฟังความคิดเห็นแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง สุขุม ละเอียดยรอบคอบ มีความเป็นกันเองร่วมงานกับผู้อื่นได้อย่างดี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้เกียรติและยอมรับผู้อื่น เข้าใจ เอื้ออาทร เห็นอกเห็นใจ ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ เป็นอย่างดี ไวต่อความต้องการและความรู้สึกของผู้อื่น มีศิลปะการพูดและการฟัง มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรมรักษาความลับ มีหลักการและอุดมคติ มีคุณธรรมจริยธรรม ยึดมั่นในความถูกต้อง และเป็นแบบอย่างที่ดีงาม

อมรรัตน์ สารเถื่อนแก้ว (2562, หน้า 193-195) ได้กล่าวถึง สมรรถนะของครูแนะแนวไว้ 3 ด้าน ดังนี้

ด้านความรู้

1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจิตวิทยาและการแนะแนว
2. มีความรู้ในเรื่องจิตวิทยาพัฒนาการ ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์ ด้านสังคมและด้านจริยธรรม
3. มีความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการแนะแนว ทั้ง 5 บริการ คือ การจัดบริการศึกษารวบรวมข้อมูล การจัดบริการสาระสนเทศ การจัดบริการให้คำปรึกษา การจัดบริการจัดวางตัวบุคคล และการจัดบริการติดตามผล รวมถึงจัดบริการการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ทั้งด้านการศึกษาและอาชีพ ผ่านสื่อเทคโนโลยี
4. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็น การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนา นักเรียน การจัดกิจกรรมช่วยเหลือป้องกันและแก้ไขและการส่งต่อนักเรียน

ด้านทักษะ

ครูแนะแนวควรมีทักษะในการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1. ทักษะการให้คำปรึกษา ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญยิ่งสำหรับครูแนะแนว อาจแบ่งได้เป็น ทักษะในการเลือกวิธีการให้คำปรึกษา และทักษะในบทบาทของผู้ให้คำปรึกษา
2. ทักษะการเลือกใช้เครื่องมือและวิธีการต่างๆ ทางจิตวิทยาการแนะแนว ซึ่งประกอบไปด้วย ทักษะการเลือกใช้เทคโนโลยีในการค้นคว้า สืบค้น ข้อมูลข่าวสารได้อย่างเหมาะสม ทักษะการนำข้อมูลที่ได้รับจากการใช้เครื่องมือ มาคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และจัดระบบ เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และทักษะการใช้เครื่องมือทางจิตวิทยาการแนะแนว ที่ทันสมัยสอดคล้องเหมาะสมกับยุคปัจจุบัน

3. ทักษะการเป็นผู้ประสานงานที่ดี ต้องประสานงานกับครูที่ปรึกษาหรือครูประจำชั้น เพื่อให้ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น และรวมถึงการประสานงานกับผู้ปกครองนักเรียนและองค์กรอื่น ๆ

4. ทักษะการจัดการเรียนการสอนกิจกรรมแนะแนว ครูแนะแนวจะต้องมีการจัดกิจกรรมแนะแนวและประเมินผลการจัดกิจกรรมแนะแนวให้ครบถ้วนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ด้านคุณลักษณะ

1. มีความมั่นคงทางอารมณ์ ครูแนะแนวควรมีความใจเย็นไม่อ่อนไหวง่ายมีความสุขรอบคอบ

2. สามารถสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทั่วไปและสามารถสื่อสารให้ทุกฝ่ายเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน

3. ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพของครูแนะแนว การให้บริการด้วยความเต็มใจคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลให้บริการด้วยความเสียสละอุทิศตนอย่างเต็มความสามารถ ยอมรับและศรัทธาในวิชาชีพจิตวิทยาการแนะแนว รวมถึงเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจแก่ผู้รับบริการด้วยความบริสุทธิ์ใจมีวิสัยทัศน์และพัฒนาตนเอง ปฏิบัติงานตามหลักวิชาชีพจิตวิทยาการแนะแนว รักษามาตรฐานและรับผิดชอบต่อการประกอบวิชาชีพจิตวิทยาการแนะแนว ยุติการให้บริการที่นอกเหนือความสามารถของตนและส่งต่อไปยังบุคคลที่เหมาะสม รักษาความลับของผู้รับบริการเคารพสิทธิและไม่แสวงหาผลประโยชน์จากผู้รับบริการรู้เท่าทันข้อมูลสื่อและเทคโนโลยี ติดตามเลือกใช้ข่าวสารที่เป็นประโยชน์เพื่อเป็นข้อมูลในการแนะแนว

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์สมรรถนะของครูแนะแนว ออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ ดังตาราง 1-3

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์สมรรถนะของครูแนะแนว (ด้านความรู้) ได้จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความรู้ของครูแนะแนว	หลักสูตรพัฒนาครูจิตวิทยาแนะแนว (2551)	นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2551)	สุเทพ ธรรมะตระกูล (2559)	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2560)	ลัดดาวัลย์ ณ ระนอง (2561)	อมรรัตน์ สาธิตอินแก้ว (2562)	ความถี่
	1. ความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการแนะแนว	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. ความรู้เกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน		✓	✓			✓	3
3. ความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการประชาสัมพันธ์			✓			✓	2

จากตาราง 1 ผู้วิจัยได้รวบรวมตัวแปรจากผลการสังเคราะห์สมรรถนะครูแนะแนว (ด้านความรู้) ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ในการเลือกเฉพาะด้านที่มีนักวิชาการรองรับอย่างน้อยจำนวน 1 คนขึ้นไป มาใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการแนะแนว
2. ความรู้เกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
3. ความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการประชาสัมพันธ์

ตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์สมรรถนะของครูแนะแนว (ด้านทักษะ) ได้จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทักษะของครูแนะแนว	หลักสูตรพัฒนาครูจิตวิทยาแนะแนว (2551)	นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2551)	สุเทพ ธรรมะตระกูล (2559)	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมภิรัช (2560)	ลัดดาวัลย์ ณ ระนอง (2561)	อมรรัตน์ สารเดือนแก้ว (2562)	ความถี่
1. ทักษะการจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนว		✓	✓	✓	✓	✓	5
2. ทักษะการให้คำปรึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
3. ทักษะการเลือกใช้เครื่องมือทางจิตวิทยาการแนะแนว		✓			✓	✓	3
4. ทักษะการเป็นผู้ประสานงาน		✓	✓	✓		✓	4

จากตาราง 2 ผู้วิจัยได้รวบรวมตัวแปรจากผลการสังเคราะห์สมรรถนะครูแนะแนว (ด้านทักษะ) ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ในการเลือกเฉพาะด้านที่มีนักวิชาการรองรับอย่างน้อยจำนวน 1 คนขึ้นไปมาใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

1. ทักษะการจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนว
2. ทักษะการให้คำปรึกษา
3. ทักษะการเลือกใช้เครื่องมือทางจิตวิทยาการแนะแนว
4. ทักษะการเป็นผู้ประสานงาน

ตาราง 3 แสดงการสังเคราะห์สมรรถนะของครูแนะแนว (ด้านคุณลักษณะ) ได้จากเอกสาร
และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คุณลักษณะของครูแนะแนว	แหล่งข้อมูล						ความถี่
	หลักสูตรพัฒนาครูจิตวิทยาแนะแนว (2551)	นรินทร์ จุลทรัพย์ (2551)	สุเทพ ธรรมะตระกูล (2559)	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2560)	ลัดดาวัลย์ ณ ระนอง (2561)	อมรรัตน์ สารเดือนแก้ว (2562)	
1. ความมั่นคงทางอารมณ์	✓			✓	✓	✓	4
2. สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น	✓			✓	✓	✓	4
3. จรรยาบรรณวิชาชีพของครูแนะแนว	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6

จากตาราง 3 ผู้วิจัยได้รวบรวมตัวแปรจากผลการสังเคราะห์สมรรถนะครูแนะแนว (ด้านคุณลักษณะ) ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ในการเลือกเฉพาะด้านที่มีนักวิชาการรองรับอย่างน้อย จำนวน 1 คนขึ้นไปมาใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

1. ความมั่นคงทางอารมณ์
2. สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น
3. จรรยาบรรณวิชาชีพของครูแนะแนว

สมรรถนะของครูแนะแนว

จากการสังเคราะห์สมรรถนะของครูแนะแนว แบ่งออกได้เป็นทั้งหมด 3 สมรรถนะ 11 ด้าน ดังนี้

สมรรถนะด้านความรู้

1. ความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการแนะแนว

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2554, หน้า 55) ได้ให้ความหมายว่า บริการสำรวจนักเรียนเป็นรายบุคคล หมายถึง เป็นบริการหนึ่งที่รวบรวมรายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวกับตัวนักเรียนแต่ละคน เก็บบันทึกไว้ทุกเรื่องอันได้แก่ ประวัติส่วนตัว ครอบครัว พฤติกรรมนิสัย บุคลิกภาพ ระดับสติปัญญา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รวมถึงเรื่อง ของความถนัด ความสนใจ ความสามารถพิเศษ ทักษะคิดต่อวิชาที่เรียนต่อตนเองและสุขภาพ เป็นต้น เพื่อเป็นแนวทางที่จะช่วยเหลือหรือพัฒนานักเรียนได้อย่างถูกต้อง

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2554, หน้า 208) ได้ให้ความหมายว่า การจัดบริการสารสนเทศ หมายถึง บริการที่จัดหาข่าวสารข้อมูล ด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม โดยอาศัยเครื่องมือและวิธีการต่างๆ แล้วนำข้อมูลเหล่านั้นมาวิเคราะห์แจกแจง เพื่อให้เป็นข้อเสนอแนะและพร้อมที่จะนำเสนอให้แก่ผู้เรียนหรือผู้รับบริการด้วยเทคนิคและวิธีการต่างๆ ตามความเหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนหรือผู้รับบริการสามารถนำมาประกอบการตัดสินใจได้ด้วยตนเองต่อไป

สุเทพ ธรรมะตระกูล (2559, หน้า 80) ได้ให้ความหมายว่า การจัดบริการให้คำปรึกษา หมายถึง กระบวนการ ที่ผู้ให้คำปรึกษาเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลที่มีปัญหาต่าง ๆ มาขอรับคำปรึกษาให้สามารถเข้าใจตนเองและสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองและสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข

สุเทพ ธรรมะตระกูล (2559, หน้า 106) ได้ให้ความหมายว่า การจัดบริการจัดวางตัวบุคคล หมายถึง บริการที่จัดขึ้นเพื่อช่วยเหลือนักเรียนได้ตัดสินใจในการช่วยเหลือวิชาการเรียนการเข้าร่วมกิจกรรมในหลักสูตรการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับความสามารถความถนัดและความสนใจ เพื่อให้เป็นไปตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

สุเทพ ธรรมะตระกูล (2559, หน้า 131) ได้ให้ความหมายว่า การจัดบริการติดตามผล หมายถึง เป็นบริการที่โรงเรียนจัดขึ้นเพื่อติดตามผลการดำเนินงานการแนะแนวที่ได้ช่วยเหลือนักเรียนว่าได้ผลมากน้อยเพียงใดทั้งเด็กนักเรียนที่กำลังเรียนอยู่หรือที่นักเรียนออกไปแล้วว่านักเรียนเหล่านี้มีพัฒนาการหรือเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือไม่มากน้อยเพียงใดและการติดตามผลยังช่วยให้สามารถทราบถึงผลการดำเนินงานของโรงเรียนว่า ปัญหาอุปสรรคอย่างไรและบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่และเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาปรับปรุงการจัดบริการแนะแนวต่อไป

สรุปได้ว่า ความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการแนะแนว หมายถึง ครูแนะแนวมีความรู้ในการจัดบริการรวบรวมข้อมูลเป็นรายบุคคล การจัดบริการสารสนเทศ การจัดบริการให้คำปรึกษา การจัดบริการจัดวางตัวบุคคล รวมถึงการจัดบริการติดตามผล เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาปรับปรุงการจัดบริการแนะแนวต่อไป

2. ความรู้เกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 13-15) ได้ให้ความหมายว่า การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล หมายถึง การทราบข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียน เพื่อให้รู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อการคัดกรองนักเรียน เพื่อพัฒนาหรือแก้ไข ปัญหาได้ถูกต้อง

กรมส่งเสริมสุขภาพจิต (2546, หน้า 4-7) ได้ให้ความหมายว่า การคัดกรองนักเรียน หมายถึง การคัดกรองนักเรียน เพื่อพิจารณาข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียน แล้วจัดกลุ่มนักเรียน ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ในการหาวิธีการที่เหมาะสมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ตรงกับสภาพปัญหา และความต้องการจำเป็น ด้วยความรวดเร็วและถูกต้องแม่นยำ ดังนี้

1. กลุ่มปกติ คือ นักเรียนที่ได้รับการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ตามเกณฑ์การคัดกรองของโรงเรียนอยู่ในเกณฑ์ของกลุ่มปกติ ซึ่งควรได้รับการส่งเสริมภูมิคุ้มกันและการส่งเสริมพัฒนา
2. กลุ่มเสี่ยง คือ กลุ่มนักเรียนที่อยู่ในเกณฑ์ของกลุ่มเสี่ยงตามเกณฑ์การคัดกรองของโรงเรียนซึ่งโรงเรียนต้องให้การป้องกันและแก้ไขตามกรณี
3. กลุ่มมีปัญหา คือ นักเรียนที่จัดอยู่ในเกณฑ์ของกลุ่มมีปัญหามาตามเกณฑ์การคัดกรองของโรงเรียนซึ่งโรงเรียนต้องช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาโดยเร่งด่วน
4. กลุ่มพิเศษ คือ นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษมีความเป็นอัจฉริยะแสดงออกซึ่งความสามารถอันโดดเด่นด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านอย่างเป็นที่ประจักษ์ เมื่อเทียบกับผู้มีอายุในระดับเดียวกัน ภายใต้อสภาพแวดล้อมเดียวกัน ซึ่งโรงเรียนต้องให้การส่งเสริมให้นักเรียนได้พัฒนาศักยภาพความสามารถพิเศษนั้นจนถึงขั้นสูงสุด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 13-15) ได้ให้ความหมายว่า การคัดกรองนักเรียน หมายถึง การรวมกำหนดเกณฑ์การคัดกรองนักเรียนของโรงเรียน รวมประชุมกลุ่มเพื่อการคัดกรองนักเรียนในกรณีที่ครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษาไม่สามารถสรุปผลการคัดกรองได้ รวมถึงรวมจัดทำสารสนเทศการคัดกรองนักเรียนของโรงเรียนเป็นที่ปรึกษาครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษา ในการคัดกรองนักเรียน

กรมส่งเสริมสุขภาพจิต (2546, หน้า 4-7) ได้ให้ความหมายว่า การส่งเสริมพัฒนา นักเรียน หมายถึง การสนับสนุนให้นักเรียนทุกคน ไม่ว่าจะ เป็นนักเรียนกลุ่มปกติหรือกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหา กลุ่มมีความสามารถพิเศษ ให้มีคุณภาพมากขึ้นได้พัฒนาเต็มศักยภาพ

มีความภูมิใจในตนเองในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยป้องกันไม่ให้นักเรียนที่อยู่ในกลุ่มปกติหรือกลุ่มพิเศษ กลายเป็นนักเรียนกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหา และเป็นการช่วยให้นักเรียนกลุ่มเสี่ยง/มีปัญหา กลับมาเป็นนักเรียนกลุ่มปกติ และมีคุณภาพตามมาตรฐาน การส่งเสริมพัฒนานักเรียน มีหลายวิธีที่โรงเรียนต้องดำเนินการ คือ

1. การจัดกิจกรรมโฮมรูม
2. การเยี่ยมบ้าน
3. การจัดประชุมผู้ปกครองนักเรียน (classroom Meeting)
4. การจัดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะการดำรงชีวิตและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 13-15) ได้ให้ความหมายว่า การจัดกิจกรรมช่วยเหลือ ป้องกัน และแก้ไข คือ การจัดทำโครงการหรือกิจกรรม เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียนตามสารสนเทศ ผลการคัดกรองนักเรียนของโรงเรียน (ด้านการเรียน สุขภาพกาย-สุขภาพจิต-เศรษฐกิจ-การคุ้มครองนักเรียน-สารเสพติด-เพศ- ความปลอดภัยและด้านอื่น ๆ) รับการส่งต่อนักเรียนจากครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษา เพื่อการแก้ไขปัญหาในกรณีที่เป็นปัญหายุ่งยาก ซับซ้อนและครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษาไม่สามารถ แก้ไขได้ รวมประชุมกลุ่มเพื่อแก้ไวนักเรียนเป็นรายกรณี (Case Conference) รวมถึงประสาน เครือข่ายผู้ปกครองเพื่อการรวมแก้ไขปัญหานักเรียนในลักษณะ การมีส่วนร่วม และประสาน เครือข่ายสหวิชาชีพเพื่อรวมแก้ไขปัญหานักเรียนในลักษณะการมีส่วนร่วม

กรมส่งเสริมสุขภาพจิต (2546, หน้า 4-7) ได้ให้ความหมายว่า การส่งต่อนักเรียน หมายถึง การส่งต่อ ในการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียนโดยครูที่ปรึกษาอาจมีกรณีที่บางปัญหา มีความยากต่อการช่วยเหลือหรือช่วยเหลือแล้วนักเรียนมีพฤติกรรมไม่ดีขึ้นก็ควรดำเนินการ ส่งต่อไปยังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านต่อไป เพื่อให้ปัญหาของนักเรียนได้รับการช่วยเหลืออย่างถูกทาง และรวดเร็วขึ้น การส่งต่อแบ่งเป็น 2 แบบ คือ

1. การส่งต่อภายใน ครูที่ปรึกษาส่งต่อไปยังผู้ที่สามารถให้การช่วยเหลือนักเรียนได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะปัญหา เช่น ส่งต่อครูแนะแนว ครูพยาบาล ครูประจำวิชา หรือฝ่ายปกครอง
2. การส่งต่อภายนอก ครูแนะแนวหรือฝ่ายปกครองเป็นผู้ดำเนินการส่งต่อ ไปยังผู้เชี่ยวชาญภายนอกหากพิจารณาเห็นว่าเป็นกรณี ปัญหาที่มีความยากเกินกว่าศักยภาพ ของโรงเรียนจะดูแลช่วยเหลือได้

สรุปได้ว่า ความรู้เกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน หมายถึง ครูแนะแนว มีความรู้เกี่ยวกับการรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนา นักเรียน การจัดกิจกรรมช่วยเหลือ ป้องกัน และแก้ไข และการส่งต่อนักเรียน มีทั้งการส่งต่อภายใน และการส่งต่อภายนอก

3. ความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการประชาสัมพันธ์

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2551, หน้า 17) ได้ให้ความหมายว่า กิจกรรมแนะแนว ด้านการศึกษา หมายถึง กระบวนการของการให้ความช่วยเหลือบุคคลให้ได้รับความสำเร็จ ทางด้านการศึกษาตามความสามารถของเขา ในบางครั้งการที่บุคคลใดก็ตามสามารถ ประสบความสำเร็จได้ อาจเป็นเพราะว่ามีอุปสรรคหรือปัญหาต่าง ๆ เช่น การเลือกเรียนวิชาเรียน หรือแผนการเรียนที่ไม่เหมาะสม ขาดวิธีการเรียนที่ดี ขาดการวางจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่จะทำให้ ความกระตือรือร้นในการเรียน ไม่มีอุปกรณ์การเรียนอย่างเพียงพอ ด้วยเหตุนี้จึงควรที่จะจัดบริการ แนะแนวขึ้นในสถานศึกษาเพื่อช่วยป้องกันและแก้ไขปัญหาต่างๆ เหล่านี้ให้น้อยลงหรือหมดสิ้นไป

อัมเรศ เนตาสีทธิ์ (2563, หน้า 61) ได้ให้ความหมายว่า การประชาสัมพันธ์ ด้านการศึกษา หมายถึง การให้ข้อมูลด้านการศึกษาผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่อออนไลน์ต่าง ๆ ที่ผู้เรียนสามารถเข้าถึงได้ง่าย เช่น (ไลน์)Line, Facebook, Instagram เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้เข้าถึง ผู้เรียนให้มากที่สุด ตลอดจนมีแบบทดสอบต่างๆที่ให้ผู้เรียนได้ตรวจสอบความถนัดและความสนใจ ในการเรียน

อัมเรศ เนตาสีทธิ์ (2563, หน้า 68) ได้ให้ความหมายว่า การประชาสัมพันธ์ด้านอาชีพ หมายถึง การจัดนิทรรศการอาชีพต่างๆ โดยอาจจะเอาเป็นมุมอาชีพที่หลากหลาย ที่ผู้เรียนสนใจ มีภาพ แผ่นผัง หรือโปรเตอร์ประกอบ ทั้งนี้ อาจจัดในห้องแนะแนวหรือห้องสมุดก็ได้ โดยอาจขอความร่วมมือจากบรรณารักษ์

สรุปได้ว่า ความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการประชาสัมพันธ์ หมายถึง ครูแนะแนวมีความรู้ ในการประชาสัมพันธ์ด้านการศึกษา เป็นการให้ข้อมูลด้านการศึกษา ที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่อออนไลน์ต่างๆ และด้านอาชีพ จัดทำเป็นมุมอาชีพที่หลากหลาย มีรูปภาพ แผ่นผัง หรือโปรเตอร์ประกอบ

สมรรถนะด้านทักษะ

1. ทักษะการจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนว

คมเพชร ฉัตรศุภกุลและคณะ (2552, หน้า 51) ได้ให้ความหมายว่า ขอบข่ายของ กิจกรรมแนะแนวมี 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการเรียนหรือการศึกษา มีขอบข่ายงานตั้งแต่ การสร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียน การฝึกทักษะหรือเทคนิคการเรียนที่มีประสิทธิภาพ กิจนิสัยในการเรียน การวางแผนการเรียนที่ดี การรู้ช่องทางทางการศึกษาและเลือกการศึกษาต่อตลอดทั้งการสร้างนิสัยใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต

2. ด้านอาชีพ มีขอบข่ายงานตั้งแต่ การสร้างเจตคติที่ดีในการทำงานและการประกอบ อาชีพการสร้างความตระหนัก รับรู้เกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงของโลกอาชีพและการพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ

3. ด้านส่วนตัวและสังคม มีขอบข่ายงานตั้งแต่ การรู้จักเข้าใจตนเองและผู้อื่น เห็นคุณค่าของตนเองผู้อื่น ครอบครัว สังคม รู้จักชีวิตและสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

กระทรวงศึกษาธิการ (2555, หน้า 2) ได้ให้ความหมายว่า การจัดกิจกรรมแนะแนว มีขอบข่าย 3 ด้าน คือ

1. ด้านการศึกษา ให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนได้เต็มศักยภาพ รู้จักแสวงหาความรู้ และวางแผนการเรียนหรือการศึกษาต่อได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถ มีนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีวิธีการเรียนรู้ และสามารถวางแผนการเรียนได้อย่างเหมาะสม

2. ด้านอาชีพ ให้ผู้เรียนรู้จักตนเองในทุกด้าน รู้และเข้าใจโลกของงานอาชีพ อย่างหลากหลาย มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ สามารถวางแผนเพื่อประกอบอาชีพที่ตนเองมีความถนัด ความสนใจ

3. ด้านส่วนตัวและสังคม ให้ผู้เรียนรู้จักและเข้าใจตนเอง รู้และเห็นคุณค่าในตนเอง และผู้อื่น มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีเจตคติที่ดีต่อการมีชีวิตที่ดี สามารถปรับตัวและดำรงชีวิต อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า ทักษะการจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนว หมายถึง ทักษะการจัดกิจกรรมแนะแนว ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ส่วนตัวและสังคม ช่วยให้ผู้เรียนได้ รู้จักและเข้าใจตนเอง เข้าใจสังคม เกิดความรู้และทักษะที่จำเป็น ส่งผลต่ออาชีพในอนาคต ครูแนะแนวจะต้องมีการจัดกิจกรรมแนะแนวและประเมินผลการจัดกิจกรรมแนะแนวให้ครบถ้วน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

2. ทักษะการให้คำปรึกษา

จำเนียร สมอ (2546, หน้า 15 – 18) ได้ให้ความหมาย วิธีการให้คำปรึกษา ไว้ดังนี้

วิธีที่ 1 การให้คำปรึกษาแบบไม่นำทาง คือ (Non Directive Counseling Approach)

บางทีก็เรียกว่าการให้คำปรึกษาแบบผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง (Client Centered Counseling Approach) หรือการให้คำปรึกษาแบบ Rogers (Rogerian Counseling Approach) วิธีนี้เป็นทฤษฎีที่เกิดจากความคิดของ Carl R. Rogers ซึ่งเป็นศาสตราจารย์ทางจิตวิทยา มหาวิทยาลัยวิสคอนซิน แห่งสหรัฐอเมริกาเขาไม่เห็นด้วยกับการให้คำปรึกษาแบบนำทางที่ถือเอาตัวผู้ให้คำปรึกษาเป็นศูนย์กลาง ซึ่งความรับผิดชอบที่สำคัญจะตกอยู่ที่ตัวผู้ให้ คำปรึกษาเขามีความเห็นว่าการให้คำปรึกษาเป็นกระบวนการซึ่งผู้ขอรับคำปรึกษาได้รับการช่วยเหลือให้รู้จักและเข้าใจตนเอง การตัดสินใจใด ๆ เป็นหน้าที่ของผู้ขอรับคำปรึกษาที่จะวินิจฉัยจะตัดสินใจด้วยตนเอง

วิธีที่ 2 การให้คำปรึกษาแบบนำทาง (Directive Counseling) การให้คำปรึกษาแบบนำทางมีวิธีการ เช่นเดียวกับวิธีการของนักจิตวิทยาวิธีการของแพทย์รักษาคนไข้ซึ่งจำเป็นจะต้องทราบสาเหตุหรืออาการของโรคเสียก่อนจึงจะทำการรักษา วิธีการรักษาจะมีการติดตามผลด้วย

วิธีที่3 การให้คำปรึกษาแบบพฤติกรรมนิยม (Behavioral Counseling Approach) การให้คำปรึกษาวิธีนี้ John D. Krumboltz และ Carl E. Thoresen เป็นผู้นำแนวคิดนี้ การให้คำปรึกษาวิธีนี้ยึดหลักที่ว่าพฤติกรรมของมนุษย์เป็นสิ่งที่เรียนรู้และเปลี่ยนแปลงการนำทฤษฎีพฤติกรรมนิยมมาใช้ในการให้คำปรึกษา เป็นการลดหรือขจัดอาการมากกว่าการขจัดความกระวนกระวายใจผู้ให้คำปรึกษาซึ่งยึดถือตามทฤษฎีนี้จะไม่พยายามศึกษาเรื่องต้นเหตุที่ก่อให้เกิดความกระวนกระวายใจแต่กลับมุ่งที่จะขจัดหรือแก้ไขกริยาอาการที่เป็นปัญหาโดยตรง

วิธีที่4 การให้คำปรึกษาแบบเลือก(Eclectic Counseling Approach) เป็นวิธีการสัมภาษณ์ที่เลือกเอาส่วนดีของวิธีการทั้งสองข้างต้นมาผสมผสานกันผู้ให้คำปรึกษาใช้วิธีการนี้โดยเลือกวิธีที่เห็นว่ามีผลต่อผู้ให้สัมภาษณ์มาใช้ในการสัมภาษณ์ ในการเลือกนำมาใช้นั้นไม่ใช่เป็นการเลือกแบบลองผิดลองถูกเรื่อยไปจนกว่าจะพบวิธีที่ดีที่สุดแต่เป็นการเลือกโดยอาศัยประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นสำคัญเป็นการรวบรวมความคิดเห็นและวิธีการจากหลายๆแห่งมาเป็นแบบของตนโดยเฉพาะ

จำเนียร ช่วงโชติ (2561, หน้า 134-139) ได้ให้ความหมาย วิธีการและบทบาทของผู้ให้คำปรึกษา ไว้ดังนี้

1. วิธีการบริการปรึกษาแบบนำทาง หรือเรียกว่าการบริการปรึกษาแบบผู้บริการปรึกษาเป็นศูนย์กลางหรือการบริการปรึกษาโดยวิเคราะห์บุคลิกภาพและองค์ประกอบต่างๆ ของผู้มารับบริการปรึกษาผู้นำวิธีการบริการปรึกษาแบบนำทางคือ อี จี วิลเลียมสัน (E. G. Williamsons)

บทบาทของผู้บริการปรึกษา ผู้บริการปรึกษาจะรวบรวมข้อมูลต่างๆเกี่ยวกับผู้มารับบริการและสิ่งแวดล้อมที่จำเป็นเพื่อวินิจฉัยและตีความหมายข้อมูลสำหรับช่วยเหลือบุคคลในการประเมินค่าของตนเองการช่วยนี้ผู้บริการปรึกษาต้องใช้วิธีการต่าง ๆ ทั้งในการตรวจวิเคราะห์และแก้ไขเพราะปัญหาของบุคคลแต่ละคนย่อมแตกต่างกันไปงานของผู้บริการปรึกษา คือ การสอนบุคคลให้เรียนรู้อย่างมีเหตุผลเพื่อชีวิตที่มีประสิทธิภาพ

2. วิธีการบริการปรึกษาแบบไม่นำทาง หรือเรียกว่าการบริการปรึกษาแบบผู้มารับบริการปรึกษาเป็นศูนย์กลางหรือการบริการปรึกษาแบบ รอ เจอร์ ซึ่ง คาร์ล อาร์ รอเจอร์ (Carl R. Rogers) เป็นผู้นำวิธีการบริการปรึกษา แบบไม่นำทางนี้

บทบาทของผู้บริการปรึกษา จะต้องเป็นผู้ที่มีเจตคติในการยอมรับเคารพในศักดิ์ศรีของมนุษย์มีความจริงใจเป็นตัวของตัวเองมีความสามารถในการร่วมความรู้สึกไวต่อความรู้สึกสามารถเข้าถึงการแสดงออกของผู้มารับบริการปรึกษาทั้งภาษาพูดภาษาท่าทางและสามารถสื่อสารความเข้าใจความจริงใจและการยอมรับของตนที่มีต่อผู้มารับบริการปรึกษาได้อย่างเหมาะสม

3. วิธีการบริการปรึกษาแบบสายกลางหรือแบบเลือกใช้วิธีต่าง ๆ ผู้บริการปรึกษาจะใช้ทั้งวิธีบริการปรึกษาแบบนำทางและแบบไม่นำทาง โดยพิจารณาว่าวิธีใดที่เห็นว่าเหมาะสมกับปัญหาแต่ละคนก็เลือกเอามาปรับใช้ให้เข้ากับสถานการณ์และบุคคล เช่น การบริการปรึกษาแบบนำทาง อาจใช้ได้ดีกับปัญหาการเลือกอาชีพหรือต้องการทราบข้อมูลต่างๆ และการบริการปรึกษาแบบไม่นำทาง อาจเหมาะกับผู้มารับบริการปรึกษาที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปรับตัวทางอารมณ์และสังคม

สรุปได้ว่า ทักษะการให้คำปรึกษา หมายถึง ครูแนะแนวมีความสามารถในการเลือกวิธีการและบทบาทของผู้ให้คำปรึกษา โดยวิเคราะห์บุคลิกภาพและองค์ประกอบต่าง ๆ ของผู้มารับบริการโดยผู้บริการปรึกษา สามารถร่วมความรู้สึกและไวต่อความรู้สึกสามารถเข้าถึงการแสดงออกของผู้มารับบริการปรึกษาทั้งภาษาพูดภาษาท่าทางและสามารถสื่อสารความเข้าใจความจริงใจและการยอมรับของตนที่มีต่อผู้มารับบริการปรึกษาได้อย่างเหมาะสม

3. ทักษะการเลือกใช้เครื่องมือทางจิตวิทยาการแนะแนว

อัมเรศ เนตาสีทธิ (2563, หน้า 157-169) ได้ให้ความหมาย การใช้เครื่องมือด้วยเทคนิคของการให้บริการแนะแนวที่ไม่ใช้ลักษณะแบบทดสอบ ในการเก็บข้อมูล หมายถึง 1. การสังเกตจะแบ่งออกเป็นการสังเกตแบบเป็นทางการและการสังเกตแบบไม่เป็นทางการโดยเป็นวิธีที่สะดวกในการใช้งานเนื่องจากใช้ได้ทุกเวลาเป็นวิธีที่สามารถใช้เก็บข้อมูลพฤติกรรมที่หลากหลายได้ 2. การสัมภาษณ์ ทำให้ได้รายละเอียดมากตามเป้าหมายที่ต้องการขณะสัมภาษณ์สามารถสังเกตสีหน้าท่าทางและเจตคติผู้ให้สัมภาษณ์ได้ 3. การเยี่ยมบ้าน จะทำให้ครูและผู้แนะแนวพบปะกับผู้ปกครองหรือผู้เรียนที่บ้านเพื่อสร้างความคุ้นเคยและสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ครูและผู้ปกครองได้เรียนรู้เรื่องราวต่างๆเกี่ยวกับผู้เรียนมากขึ้นและครูได้ทราบเรื่องราวต่างๆของผู้เรียนในขณะที่อยู่ที่บ้านนอกเหนือจากคำบอกเล่าอีกทอดหนึ่ง 4. ระเบียบสนทนา เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้เรียนในภาพรวมและเป็นรายบุคคลในด้านต่างๆเพื่อประกอบการวิเคราะห์ปัญหาและการช่วยเหลือผู้เรียนเป็นรายบุคคล

จำเนียร ช่วงโชติ (2557, หน้า 84-105) ได้ให้ความหมาย การศึกษารายกรณี หมายถึง กระบวนการของการศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับบุคคล ต่อเนื่องกันเป็นรายกรณีไป ในรูปของการวิเคราะห์และตีความข้อเท็จจริงต่างๆจากข้อมูลทั้งหมดของบุคคล เพื่อจุดมุ่งหมายหาทางช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวและพัฒนาการได้ดีขึ้นในทุกๆ ด้าน เช่น ด้านอารมณ์สังคมและการเรียน เป็นต้น โดยมีกระบวนการของการศึกษา คือ การเลือกนักเรียนสำหรับศึกษารายกรณีผู้ที่ได้รับผิดชอบในการศึกษารายกรณีการรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษารายกรณี ที่ได้จากผู้ถูกศึกษาเอง จากเพื่อนของผู้ถูกศึกษา จากบิดามารดาญาติและครูของผู้ที่ถูกศึกษา จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลและวินิจฉัยปัญหาแก้ปัญหาติดตามรวมถึงการบันทึกการศึกษารายกรณี

อัมเรศ เนตาสีทธิ์ (2563, หน้า 182) ได้ให้ความหมาย การใช้เครื่องมือด้วยเทคนิคของการให้บริการแนะแนวที่ไม่ใช่ลักษณะแบบทดสอบ ในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และจัดกลุ่มข้อมูล หมายถึง การศึกษารายกรณี จัดว่าเป็นวิธีการศึกษาบุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้อย่างกว้างขวางและสมบูรณ์ที่สุดวิธีหนึ่งเนื่องจากใช้ระยะเวลาศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องโดยใช้เครื่องมือเทคนิคหรือวิธีต่างๆ เพื่อให้ได้รายละเอียดของข้อมูลแล้วนำมาสังเคราะห์ วิเคราะห์และวินิจฉัยหาสาเหตุของพฤติกรรมเพื่อดำเนินการช่วยเหลือแก้ไขป้องกันหรือส่งเสริมพัฒนาการของบุคคลนั้นต่อไป ทำให้ผู้ศึกษารู้จักผู้เรียนทุกด้านอย่างละเอียดเข้าใจถึงสาเหตุของพฤติกรรมที่ผิดปกติพร้อมที่จะให้อภัยและช่วยเหลืออย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า ทักษะการเลือกใช้เครื่องมือทางจิตวิทยาการแนะแนว หมายถึง ครูแนะแนวมีความสามารถในการเลือกใช้เทคโนโลยีในการเก็บข้อมูลสารสนเทศและนำข้อมูลที่ได้รับจากการใช้เครื่องมือมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และจัดกลุ่มข้อมูลเพื่อนำไปใช้กับนักเรียนได้อย่างเหมาะสม

4. ทักษะการเป็นผู้ประสานงาน

สุเทพ ธรรมะตระกูล (2559, หน้า 183-184) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะการเป็นผู้ประสานงาน หมายถึง ทักษะหรือเทคนิคในการประสานงานและมีการใช้ศิลปะในการแก้ปัญหาต่างๆ เพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันได้ดี

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2560, หน้า 2.13-2.15) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะการเป็นผู้ประสานงาน หมายถึง สามารถติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่น วางแผนให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุง แก้ไข ติดตามและประเมินผล เกี่ยวกับการกิจของหน่วยงาน

อมรรัตน์ สารเลื่อนแก้ว (2562, หน้า 193-195) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะการเป็นผู้ประสานงาน หมายถึง การเป็นผู้ประสานงาน สามารถประสานงานกับบุคลากร เพื่อให้ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สรุปได้ว่า ทักษะการเป็นผู้ประสานงาน หมายถึง ครูแนะแนวมีความสามารถในการประสานงานกับครูที่ปรึกษาหรือครูประจำชั้น ผู้ปกครองนักเรียน ชุมชน และองค์กรอื่นๆ โดยการใช้เทคนิคในการประสานงาน ในการวางแผน ให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุง แก้ไข ติดตามและประเมินผล เกี่ยวกับการกิจด้านการแนะแนวเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน

สมรรถนะด้านคุณลักษณะ

1. ความมั่นคงทางอารมณ์

ลัดดาวัลย์ ณ ระนอง (2561, หน้า 26 – 28) อ้างถึงใน อัมเรศ เนตาสีทธิ์ (2563, หน้า 221) ได้ให้ความหมายว่า ความสุขุม หมายถึง มีอารมณ์มั่นคง สุขุม มีความประณีต ร่วมงานกับผู้อื่นได้ดี

อมรรัตน์ สารเถื่อนแก้ว (2562, หน้า 194) ได้ให้ความหมายว่า ความรอบคอบ หมายถึง มีอารมณ์ที่มั่นคง รอบคอบ ทำงานอย่างละเอียดทั่วถึง

อัมเรศ เนตาสีทธิ์ (2563, หน้า 220) ได้ให้ความหมายว่า ความรอบคอบ หมายถึง การมีอารมณ์มั่นคง มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความสุขรอบคอบ

หลักสูตรพัฒนาครูจิตวิทยาแนะแนวโมดูลที่ 1 คุณลักษณะของครูจิตวิทยา (2551, หน้า 29) ได้ให้ความหมายว่า อารมณ์มั่นคง หมายถึง การมีอารมณ์ที่ไม่เปลี่ยนแปลงง่ายตามเหตุการณ์ ไม่อ่อนไหวง่ายต่อการทำงาน

สรุปได้ว่า ความมั่นคงทางอารมณ์ หมายถึง ครูแนะแนวมีอารมณ์มั่นคง สุขุม รอบคอบ ไม่อ่อนไหวง่าย ไม่เปลี่ยนแปลงง่ายตามเหตุการณ์ ต่อสถานการณ์ต่าง ๆ

2. สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น

หลักสูตรพัฒนาครูจิตวิทยาแนะแนวโมดูลที่ 1 คุณลักษณะของครูจิตวิทยา (2551, หน้า 29) ได้ให้ความหมายว่า มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี หมายถึง มีสุขภาพจิตที่ดี เบิกบานแจ่มใส ความคิดเชิงบวก เป็นแบบอย่างที่ดี มีความเมตตา เอื้อเฟื้อ มีลักษณะเป็นมิตร นำเข้าใกล้ เป็นที่พึ่งอันอบอุ่น

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2560, หน้า 2.13-2.15) ได้ให้ความหมายว่า มนุษย์สัมพันธ์ดี หมายถึง การปรับตัวให้เข้ากับคนได้ทุกประเภท สามารถสื่อสารได้ทุกฝ่ายเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน มีน้ำใจ เมตตากรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

ลัดดาวัลย์ ณ ระนอง (2561, หน้า 26 – 28) อ้างถึงใน อัมเรศ เนตาสีทธิ์ (2563, 220-222) ได้ให้ความหมายว่า มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง มีความเป็นกันเอง ร่วมงานกับผู้อื่นได้อย่างดี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้เกียรติและยอมรับผู้อื่น เข้าใจ เอื้ออาทร เห็นอกเห็นใจ ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ไวต่อความต้องการและความรู้สึกของผู้อื่น มีศิลปะการพูดและการฟัง

อัมเรศ เนตาสีทธิ์ (2563, หน้า 220) ได้ให้ความหมายว่า การสื่อสารของครูแนะแนว หมายถึง มีศิลปะในการพูด การฟัง ซึ่งจะทำให้การแนะแนวบรรลุผลตามความมุ่งหมาย

สรุปได้ว่า สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น หมายถึง ครูแนะแนวมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น มีความสุขภาพอ่อนโยน มีสุขภาพจิตที่ดี เบิกบานแจ่มใส มีความเป็นกันเองกับนักเรียน มีลักษณะเป็นมิตรนำเข้าใกล้ ร่วมงานและปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี รวมถึงสื่อสารให้ทุกฝ่ายเกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน การมีศิลปะในการพูดและการฟัง ทำให้การบริการแนะแนวบรรลุตามจุดประสงค์

3. จรรยาบรรณวิชาชีพของครูแนะแนว

อัมเรศ เนตาสีทธิ์ (2563, หน้า 220) ได้ให้ความหมายว่า รักษาความลับของผู้รับบริการ หมายถึง การเก็บข้อมูลของผู้รับบริการทุกเรื่องไว้เป็นความลับ

ลัดดาวัลย์ ณ ระนอง (2561, หน้า 26 – 28) อ้างถึงใน อัมเรศ เนตาสีทธิ (2563, หน้า 221) ได้ให้ความหมายว่า เคารพสิทธิ หมายถึง การให้เกียรติและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยุติธรรม มีหลักการและอุดมคติ มีคุณธรรมจริยธรรม ยึดมั่นในความถูกต้องและเป็นแบบอย่างที่ดีงาม

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2560, หน้า 2.13-2.15) ได้ให้ความหมายว่า ให้บริการด้วยความเต็มใจ หมายถึง มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ต่อหน้าที่ มีความขยันขันแข็ง อุตสาหะ ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อุทิศเวลาให้กับงานและส่วนรวม เห็นคุณค่าของงาน และมีความศรัทธาในการทำงาน ให้บริการด้วยความจริงใจ รับฟังปัญหาทุกสายด้วยใจเป็นธรรม พิจารณาใคร่ครวญสถานการณ์ต่างๆ อย่างมีเหตุผล

นรินทร์ จุลทรัพย์ (2551, หน้า 310-313) ได้ให้ความหมายว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคล หมายถึงการยอมรับในหลักการของความแตกต่างระหว่างบุคคล วางตนเองเป็นกลาง ไม่ยอมคล้อยตามความรู้สึกของผู้รับคำปรึกษา

หลักสูตรพัฒนาครูจิตวิทยาแนะแนวโมดูลที่ 1 คุณลักษณะของครูจิตวิทยา (2551, หน้า 29) ได้ให้ความหมายว่า พัฒนาตนเองทันกาล หมายถึง การพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

อมรรัตน์ สารเถื่อนแก้ว (2562, หน้า 193-195) ได้ให้ความหมายว่า รู้เท่าทันข้อมูล สื่อและเทคโนโลยี หมายถึง การรู้เท่าทันข้อมูลข่าวสาร สื่อและเทคโนโลยี ในยุคปัจจุบันเพื่อเป็นข้อมูลในการแนะแนว

สรุปได้ว่า จรรยาบรรณวิชาชีพของครูแนะแนว หมายถึง ครูแนะแนวต้องเป็นผู้ที่รักษาความลับของผู้รับบริการทุกเรื่องที่มาขอรับคำปรึกษา และเคารพสิทธิและไม่แสวงหาผลประโยชน์ใด ๆ จากผู้รับบริการ ให้บริการด้วยความเต็มใจ เอาใจใส่ ช่วยเหลือ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล พัฒนาตนเอง ด้านวิชาชีพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก และรู้เท่าทันข้อมูลสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ติดตามข่าวสารที่เป็นประโยชน์เพื่อเป็นข้อมูลในการแนะแนว

แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น

ความหมายของความต้องการจำเป็น

ประจักษ์ อินทรมงคล (2555, หน้า 9-10) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบันที่ต้องการได้รับการแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้ เกิดประโยชน์ต่อนักศึกษา บุคคล หน่วยงาน ซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบสภาพความแตกต่างระหว่างสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริง

สุวิมล ว่องวานิช (2558, หน้า 62) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็นจริง

โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ประเมินและสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษา หรือการเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดปลายทาง การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และเปลี่ยนแปลงทางบวก

พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ (2560, หน้า 88) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบที่ใช้ในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาจากสภาพที่เป็นจริง ไปยังสภาพที่พึงประสงค์ โดยมีการกำหนดความแตกต่างของสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นจริง แล้วทำการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่างและเลือกสิ่งที่ต้องการจำเป็นมากที่สุดมาแก้ไข

สรุปได้ว่า ความต้องการจำเป็น (Needs) หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบเพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์หรือสิ่งที่คาดหวัง จากนั้นนำความแตกต่างที่ได้จากการประเมินมาจัดเรียงลำดับความสำคัญและเลือกสิ่งที่ต้องการจำเป็นมากที่สุดสำหรับเป็นแนวทางในการตัดสินใจในการวางแผนการทำงานเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนา

ประเภทของความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2558, หน้า 47) กล่าวว่า ประเภทความต้องการจำเป็น มีดังนี้

1. การจัดประเภทตามช่วงระยะเวลาในการดำเนินงานองค์กร ได้แก่ ประเภทเตรียมการ (Preparatory Type) และประเภทย้อนหลัง (Retrospective Type)
2. การจัดประเภทตามวิธีการประเมิน การจำแนกความต้องการจำเป็นตามวิธีการประเมิน แบ่งออกได้เป็น 4 ประเภท ได้แก่
 - 2.1 ความต้องการจำเป็นปทัสถาน (Normative Needs)
 - 2.2 ความต้องการจำเป็นตามการรับรู้ (Perceive Needs)
 - 2.3 ความต้องการจำเป็นที่แสดงออก (Expressed Needs)
 - 2.4 ความต้องการจำเป็นเชิงสัมพัทธ์ (Relative Needs)
3. การจัดประเภทตามแนวคิดความขาดแคลนหรือการแก้ปัญหา ได้แก่ ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับผลงาน หรือความสามารถในการปฏิบัติงาน (Performance Needs) และความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสิ่งทดลอง (Treatment Needs)
4. การจัดประเภทตามผลลัพธ์ของการดำเนินงาน
 - 4.1ระดับกลาง (Middle)
 - 4.2ระดับรวบยอด (Comprehensive)
 - 4.3ระดับกลยุทธ์ (Strategic)

5. การจัดประเภทตามลักษณะของข้อมูล คือ ความจำเป็นเชิงปริมาณ (Quantitative Needs) และความจำเป็นเชิงคุณภาพ (Qualitative Needs)

6. การจัดประเภทตามแหล่งที่มาของข้อมูล จำแนกตามแหล่งที่มาของข้อมูลซึ่งถูกแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ความต้องการจำเป็นจริง (Actual หรือ True Needs) กับความต้องการจำเป็นตามการรับรู้ (Perceive Needs)

7. การจัดประเภทตามองค์กรผู้รับหรือผู้ให้บริการ แบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ความต้องการจำเป็นระดับปฐมภูมิ (Primary Needs) ความต้องการจำเป็นระดับทุติยภูมิ (Secondary Needs) และความต้องการจำเป็นระดับ ตติยภูมิ (Tertiary Needs)

8. การจัดประเภทตามสาระของความต้องการจำเป็น จำแนกความต้องการจำเป็น ได้ 4 ประเภทดังนี้

8.1 ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับบทบาททั่วไปหรือบทบาทเฉพาะ (General Role-Related Needs หรือ Role-Specific Needs)

8.2 ความต้องการเกี่ยวกับองค์กร (Organization Related - Needs)

8.3 ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal needs)

8.4 ความต้องการจำเป็นส่วนบุคคล (Personal Needs)

9. การจัดประเภทตามขอบเขตของการวิจัย การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ (Complete Needs Assessment) มีกิจกรรมที่ต้องการดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ การระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญที่สุด (Needs Identification) การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น (Needs Analysis) และการกำหนดทางเลือกของการแก้ไขปัญหา (Needs Solution)

วิธีการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2558) ได้นำเสนอวิธีการประเมินแยกเป็น 8 กลุ่ม ดังต่อไปนี้

กลุ่มแรก เป็นกลุ่มที่ใช้ข้อมูลที่มีอยู่แล้ว เช่น การใช้ข้อมูลจากตัวบ่งชี้ทางสังคมหรือข้อมูลทางสถิติของหน่วยงานต่าง ๆ ข้อมูลประเภทนี้มักใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นขององค์กรนอกจากนี้ยังมีข้อมูลจากผลการวิจัยที่มีการดำเนินการมาก่อนหน้านี้สามารถนำมาใช้ในการกำหนดความต้องการจำเป็นได้เช่นกันผลการวิจัยบางเรื่องสามารถให้ข้อมูลที่แสดงสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นและทางเลือกในการแก้ปัญหาที่เหมาะสมด้วย

กลุ่มที่สอง เป็นกลุ่มที่เก็บข้อมูลโดยใช้การสำรวจ เช่น การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกตการเก็บข้อมูลจากการสำรวจเป็นการกำหนดความต้องการจำเป็นตามการรับรู้ของผู้ตอบและสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นนั้นมักจะไม่ใช่ในการวิเคราะห์ทางเลือกในการปฏิบัติ

กลุ่มที่สาม เป็นกลุ่มที่ใช้กระบวนการกลุ่มในการเก็บข้อมูลเช่นเทคนิคกลุ่มสมมุติ (Nominal Group Technique) เทคนิคการจัดกลุ่มสนทนาแบบเจาะจง (Focus Group Technique) การระดมความคิดของผู้ทรงคุณวุฒิ (Brainstorming) การเก็บข้อมูลด้วยวิธีนี้สามารถใช้ได้ทั้งการกำหนดความต้องการจำเป็นการวิเคราะห์สาเหตุและการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาเป็นที่น่าสังเกตว่าวิธีการที่ใช้ในการกำหนดทางเลือกมักใช้กระบวนการกลุ่มในการสร้างทางเลือกต่างๆแต่ในขั้นตอนของการเลือกที่เหมาะสมที่สุดจะใช้วิธีการอื่นที่ช่วยเสริมเช่นการวิเคราะห์ผลกระทบไขว้ (Cross-Impact Analysis) การวิเคราะห์อรรถประโยชน์พหุลักษณะ (MAUT) เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการเก็บข้อมูลโดยกระบวนการกลุ่มที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามาใช้ข้อมูลในวงกว้าง เช่น สมัชชาชุมชนหรือประชาพิจารณ์ข้อมูลที่ได้จากกระบวนการกลุ่มที่เป็นสมัชชาชุมชนจะช่วยให้การกำหนดความต้องการจำเป็นมากกว่าการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา ในขณะที่การทำประชาพิจารณ์ก็เช่นเดียวกันสามารถกำหนดความต้องการจำเป็นตามเสียงส่วนใหญ่ การกำหนดทางเลือกเพื่อการทำประชาพิจารณ์มักกำหนดล่วงหน้ามาก่อนแล้วจากการระดมความคิดหรือการประชุมกลุ่มย่อยของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำเสนอทางเลือกแก่ประชาชนเพื่อช่วยตัดสินใจเลือกขั้นสุดท้ายว่าประชาชนเห็นด้วยกับทางเลือกใดมากที่สุด

กลุ่มที่สี่ เป็นกลุ่มที่ใช้จัดลำดับความต้องการจำเป็นเทคนิคหรือวิธีการต่างๆในกลุ่มนี้บทบาทสำคัญมากในการกำหนดความต้องการจำเป็นเนื่องจากในการกำหนดความต้องการจำเป็นต้องมีการจัดลำดับความสำคัญขั้นสุดท้ายว่าความต้องการจำเป็นใดสำคัญที่สุดเช่นการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Mean Difference Method: MDF) การจัดเรียงลำดับ (Rank Order) การสร้างมาตราแบบประมาณช่วงขนาด (Magnitude Estimation Scaling: MES) ดัชนี PNI (Priority Needs Index) ดัชนี WNI (Weighted Needs Index) ดัชนี Del-N กระบวนการกำหนดน้ำหนักคู่ (Paired-weighting Procedure: PWP) การเรียงลำดับด้วยการ์ด (Card Sort) สำหรับวิธีการสองวิธีหลังนั้นยังสามารถนำไปใช้ในกาจัดเรียงลำดับสาเหตุของความต้องการจำเป็นหรือทางเลือกที่มีความสำคัญมากที่สุดด้วย

กลุ่มที่ห้า เป็นกลุ่มวิธีการวิเคราะห์เชิงสาเหตุวิธีการเก็บข้อมูลที่นิยมใช้กัน ได้แก่ การวิเคราะห์แผนภูมิก้างปลา (Fishboning) การวิเคราะห์สาเหตุของความล้มเหลว (Fault Tree Analysis) ทั้งสองวิธีนี้ใช้ต่อเมื่อมีการกำหนดความต้องการจำเป็นแล้วเป็นวิธีการที่ใช้ในขั้นตอนที่สองของการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์

กลุ่มที่หก เป็นกลุ่มที่วิธีใช้ในการวิเคราะห์ผลกระทบมักใช้ในขั้นตอนการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาและการเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดเช่นการวิเคราะห์ผลกระทบไขว้ (Cross Impact Analysis) หรือการวิเคราะห์อรรถประโยชน์พหุลักษณะ (MAUT)

กลุ่มที่เจ็ด เป็นกลุ่มที่ใช้ในการกำหนดความต้องการจำเป็นเชิงอนาคตเช่นเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) การสร้างภาพอนาคต (Scenaric Development) การวิเคราะห์ห่วงล้อนาคต (Future Wheel Analysis) สองวิธีแรกใช้ได้ในทุกขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์คือการกำหนดความต้องการจำเป็นการวิเคราะห์สาเหตุและการกำหนดทางเลือกที่เหมาะสมได้ด้วย

กลุ่มที่แปด เป็นกลุ่มวิธีเก็บข้อมูลแบบอื่นๆที่นำมาประยุกต์ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นได้เช่นการทำแผนที่มโนทัศน์ (Concept Mapping) เทคนิคเสียงจากภาพ (Photo Voice Technique) การวิเคราะห์ต้นทุน-ผลที่ตามมา (Costs-Consequence Analysis) เป็นต้น

จากวิธีการประเมินความต้องการจำเป็นดังกล่าวทั้ง 8 กลุ่มนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้ เทคนิคกลุ่มที่สอง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสอบถามและวิธีการสัมภาษณ์ และเทคนิคกลุ่มที่สี่ การจัดอันดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูแนะแนวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร โดยใช้วิธีดัชนี PNI_{modified}

การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

การจัดลำดับความสำคัญ (Priority setting) ของความต้องการจำเป็นเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการที่เป็นการวิเคราะห์สาเหตุและการกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์สามารถนำไปใช้วิเคราะห์หาสาเหตุและวิธีการแก้ไขต่อไปการตัดลำดับความต้องการจำเป็นเป็นการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็นจากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาจัดเรียงลำดับ (sort) ตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย (สุวิมล ว่องวานิช, 2558) โดยการใช้สูตร PNI_{modified} แบบปรับปรุง เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิมโดยนงลักษณ์ วิรัชชัยและ สุวิมล ว่องวานิช เป็นวิธีการที่หาค่าผลต่างของ (I - D) แล้วหารด้วย D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่องว่างกว้างเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม

$$PNI_{\text{modified}} = (I - D) / D$$

โดยวิธี PNI_{modified} มีข้อดีคือกรณีข้อมูลไม่มาก ต้องคำนวณด้วยตนเองสามารถคำนวณได้ง่ายให้ข้อสรุปที่ดีและเมื่อถ่วงน้ำหนักจะทำให้ได้ความแตกต่างที่ชัดเจนขึ้นโดยมีข้อจำกัดคือข้อตกลงเบื้องต้นเป็น interval scale ที่ไม่ค่อยเหมาะสมและเป็นการพิจารณาแยกกันระหว่างสภาพที่เป็นจริง

กับสภาพที่คาดหวังผลต่างที่มีค่าระดับต่ำยากต่อการจัดเรียงลำดับความสำคัญ (คมศร วงษ์รักษา, 2540)

ทั้งนี้การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นใช้การเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่ามากแสดงว่ามีความต้องการจำเป็นมากควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนและข้อที่มีค่าน้อย แสดงให้เห็นความมีความต้องการจำเป็นน้อย

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู

ความหมายของการพัฒนาครู

สันติ บุญภิรมย์ (2557, หน้า 94) กล่าวว่า การเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถภาพ ความเป็นครู หมายถึง งานหรือเรื่องที่ทำเกี่ยวกับคุณสมบัติของครูได้เพิ่มพูนให้ดีขึ้น และให้ครูสามารถแสดงออกซึ่งคุณสมบัติที่เพิ่มพูนได้แล้ว มาใช้ในการทำงานของครูให้ได้สูงกว่าปกติ ธรรมดา

ยนต์ ชุ่มจิต (2558, หน้า 30) กล่าวว่า การพัฒนาครู หมายถึง การดำเนินงานที่พยายาม จะเสริมสร้างให้ครูมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการสอนและการทำงาน มีเจตคติที่ดี ในการทำงานและต่อวิชาชีพครู รวมถึงมีบุคลิกภาพและคุณธรรมของความเป็นครูที่ดีด้วย

กมลพร อ่วมเพ็ง (2560, หน้า 14) กล่าวว่า การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและสร้างเสริมศักยภาพของบุคคล ให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จในอนาคต

ธงชัย คำปวง (2561, หน้า 26) กล่าวว่า การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการ ขั้นตอน ที่ส่งเสริมให้ครูที่ปฏิบัติงานเกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมครู ให้เป็นที่ต้องการของ องค์การ ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ มีทัศนคติ อุปนิสัย วิธีการทำงานให้มากขึ้น ตลอดจนเปลี่ยนแปลงทัศนคติในทางที่ดีจนปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นอันจะส่งผลให้องค์การ หรือหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่สูงขึ้นในเรื่องของการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการที่ทำให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย และวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูสามารถ ปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

ความสำคัญของการพัฒนาครู

ธรรมา จิตรชญาวนิช (2560) กล่าวว่า การพัฒนาครู มีความสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ยกย่องสรรเสริญให้ครูมีขวัญและกำลังใจที่ดีในทางงานหรือปฏิบัติหน้าที่ไม่เกิดความรู้สึกท้อแท้ในทางประกอบวิชาชีพหรือเกิดความน้อยใจในสิ่งที่ตนเองทำโดยไม่มีใครมองเห็น
2. ช่วยส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองทางด้านวิชาการอยู่เสมอเพื่อนำสิ่งแปลกใหม่มาใช้พัฒนาลูกศิษย์ให้มีคุณภาพ
3. ช่วยให้ผู้เรียน และผู้ปกครองมีความมั่นใจ และไว้วางใจในการพัฒนาคุณภาพของครูเพราะครูได้รับการพัฒนาในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่องโดยมีหน่วยงานและองค์การคอยสนับสนุน
4. ช่วยพัฒนาศักยภาพในการทำงานของครูผู้สอนทำให้ครูมีศักยภาพในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพราะได้รับความรู้ประสบการณ์และสิ่งใหม่ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน
5. ช่วยกระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองทางด้านการทำตำแหน่งทางวิชาการหรือตำแหน่งทางการบริหารซึ่งจะทำให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและวิชาชีพที่ดีขึ้น
6. ช่วยทำให้ครูมีคุณภาพ และเป็นครูมืออาชีพเพราะการสร้าง ความก้าวหน้าและพัฒนาตนเองอยู่เสมอเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของครูที่ดีหรือมืออาชีพ
7. ช่วยทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยเพราะการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในด้านต่าง ๆ ให้ทันบริบทสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงไปจะทำให้ครูไม่ล้าหลังมีความรู้ทางวิชาการเทคโนโลยีนวัตกรรมต่างๆ ที่แปลกใหม่

พรรณอร อุชุกภาพ (2561, หน้า 240) กล่าวว่า การพัฒนาครูมีความสำคัญเพื่อช่วยมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น รู้เท่าทันกับปัญหาตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาและป้องกันการเกิดปัญหาพร้อมที่จะช่วยพัฒนาคนให้มีคุณภาพในการพัฒนาสังคมและประเทศ ทั้งนี้เป็นวิชาชีพที่ลักษณะเฉพาะและจำเป็นแก่สังคม (Social service) ที่ต้องใช้วิธีการแห่งปัญญาในการให้บริการ (Intellectual method) มีเสรีภาพการใช้วิชาชีพตามมาตรฐานของวิชาชีพ (Professional autonomy) มีจรรยาบรรณ (Professional ethics) และมีสถาบันวิชาชีพ (Professional Institution)

สรุปได้ว่า การพัฒนาครูมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากช่วยเสริมศักยภาพครูในการทำงานให้มีคุณภาพ มีความเป็นครูมืออาชีพ ทันสมัยต่อสังคมที่เปลี่ยนแปลงทั้งด้านวิชาการและเทคโนโลยีที่แปลกใหม่ ทำให้รู้เท่าทันปัญหาและรู้จักวิธีแก้ปัญหาเพื่อให้เกิดความมั่นใจต่อผู้เรียนและผู้ปกครอง

แนวทางการพัฒนาครู

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 113) ได้กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาว่าเป็นกระบวนการสร้างเสริมบุคลากรให้สามารถนำศักยภาพที่มีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ

มากที่สุด เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนทัศนคติของบุคลากร ที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีความพร้อมสำหรับรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้ การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเป็นกระบวนการที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง เริ่มด้วยการหาความจำเป็น หรือความต้องการในการพัฒนาโดยการวิเคราะห์องค์กร วิเคราะห์งาน และวิเคราะห์บุคลากร ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผน และติดตามประเมินผล โดยมีวิธีหลักในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะครู อาจารย์ ไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรม (Training of personnel) การฝึกอบรมเป็นวิธีในการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถ มีทักษะ เกิดเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานโดยใช้กลวิธี ที่เหมาะสมในการสร้างประสบการณ์จากการฝึกปฏิบัติจริงของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาองค์กร

2. การนิเทศการสอน (Teaching supervision) กานิเทศการสอนภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการท างานร่วมกันของผู้บริหารกับบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งจะต้องร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ของนักเรียนให้สูงขึ้นตามจุดมุ่งหมายที่สถานศึกษาคาดหวังไว้

3. การสัมมนา (Seminar) การสัมมนา เป็นการประชุมที่สมาชิกผู้เข้าร่วมประชุม เป็นผู้มีความรู้ ความสนใจในเรื่องเดียวกันมาร่วมปรึกษาหารือ ร่วมกันคิดแก้ปัญหา เป็นการ แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น ประสบการณ์ ทัศนคติ มีการรับฟังแนวคิดประสบการณ์จากวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้รู้แล้วเป็นสมาชิกผู้ร่วมประชุมร่วมกันให้ข้อมูล เสนอปัญหา ร่วมกันคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจหาข้อสรุป หรือแนวทางแก้ไขปัญหา

4. การประชุมปฏิบัติการ (Workshop) การประชุมเชิงปฏิบัติการหมายถึง การประชุม ร่วมกันเป็นกลุ่ม ๆ เน้นการร่วมกันทำงานเพื่อฝึกการแก้ปัญหา โดยผู้เข้าประชุมทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมลงมือปฏิบัติ (Hands-on training) การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการประชุมเพื่อปฏิบัติการกิจ ร่วมกันระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งผู้เข้าประชุมจะมีการเรียนรู้ร่วมกันจากวิทยากรมีการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นและลงมือปฏิบัติร่วมกัน เมื่อเสร็จสิ้นการประชุมเชิงปฏิบัติการจะต้องมีผลงานที่ได้รับ จากการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการนำเอาผลงานที่ได้จากการประชุมไปใช้ เช่น การประชุมปฏิบัติการ จัดทำแผนการสอน การประชุมปฏิบัติการวิเคราะห์ข้อสอบ การประชุมปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์ เป็นต้น

5. การศึกษาดูงาน (Field study) หรือการทำทัศนศึกษา เป็นการพัฒนาบุคลากร โดยการให้บุคลากรได้พบเห็นการปฏิบัติงานจริงนอกองค์กร ได้เห็น ได้ยิน ได้ซักถาม ได้สัมผัส ประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิม จากที่เคยปฏิบัติในองค์กร บุคลากรได้เปลี่ยนบรรยากาศ ได้ผ่อนคลายได้รับความบันเทิง ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ของหน่วยงานอื่น

นอกจากนี้ยังเป็นการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างหน่วยงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ ความร่วมมือของทีมงาน

6. การศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล เป็นการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลกระทบยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ต้องใช้เวลาและการลงทุน โดยการให้บุคลากรเข้าศึกษาในสถานศึกษาตามหลักสูตรของสถานศึกษานั้น ซึ่งทำได้ทั้งการศึกษาทางไกล คือการศึกษาที่เน้นชั้นเรียนหรือการศึกษาทางไกลซึ่งผู้เรียนและผู้สอนอยู่ห่างไกลกันแต่เน้นการใช้สื่อและเทคโนโลยี

สฎายุ ธีระวณิชตระกูล (2556, หน้า 102-103) ได้กล่าวถึง แนวทางในการพัฒนาครูดังนี้

1. การนิเทศ เป็นการดำเนินการโดยผู้มีประสบการณ์ ในการใช้วิธีการ และมีกระบวนการต่าง ๆ ในการให้ความช่วยเหลือ อำนาจการ กำกับ ดูแลเพื่อให้ครูสามารถพัฒนาความสามารถ ทักษะความรู้ได้ตามเป้าหมายขององค์การ

2. การเป็นพี่เลี้ยง เป็นวิธีการดำเนินการร่วมกัน ของผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า ให้ความช่วยเหลือผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ให้ได้รับการพัฒนาทั้งในเรื่องวิชาชีพและด้านการดำเนินชีวิต เพื่อให้พัฒนาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

3. การอบรม เป็นวิธีการให้ความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน โดยมีหลักสูตรและวิธีการในการดำเนินการเฉพาะ ให้ได้มาตรฐานตามเป้าหมายที่วางไว้

4. การชี้แนะ เป็นวิธีการดำเนินการพัฒนาสมรรถภาพ การทำงานของครู โดยเน้นการทำงานที่ให้เป็นไปตามเป้าหมายของงานนั้นๆ หรือการช่วยให้ครูสามารถนำความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถที่มีอยู่ ให้ได้รับการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติที่ดีที่สุด

พรรณอร อุสุภาพ (2561, หน้า 249) ได้กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพครูมีวิธีการที่หลากหลาย ขึ้นอยู่กับการนำไปใช้ เช่น การสรรหาผู้เข้าเรียนวิชาชีพครู การจัดการศึกษาสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครู การอบรมครูประจำการ การพัฒนาของสถาบันฝึกหัดครู การนิเทศ การบริหารจัดการ การเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนของครู รวมทั้งแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งแนวคิดดังกล่าวมาแล้วช่วยให้การพัฒนาวิชาชีพครูให้มีความเข้มแข็ง อันเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการพัฒนางานของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาครูสามารถมีแนวทางในการพัฒนาที่หลากหลาย ซึ่งสามารถพัฒนาครูได้โดยนิเทศติดตาม การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ การเพิ่มศักยภาพในด้านทักษะต่าง ๆ ของครูโค้ช หรือครูพี่เลี้ยง การส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งอยู่เลขที่ 41 ถนนเทศบาล 1 ต.ในเมือง อ.เมือง จ.กำแพงเพชร 62000 รับผิดชอบการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในจังหวัดสุโขทัย จำนวน 32 โรงเรียน

จังหวัดกำแพงเพชรอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร และมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 32 โรงเรียน โดยแบ่งเป็น 4 สหวิทยาเขต ได้แก่

สหวิทยาเขตชากังราว รับผิดชอบโรงเรียนในพื้นที่อำเภอเมืองกำแพงเพชร (7 โรงเรียน) และอำเภอโกสัมพีนคร

สหวิทยาเขตพรานลานไทร รับผิดชอบโรงเรียนในพื้นที่อำเภอไทรงาม อำเภอพรานกระต่าย และอำเภอลานกระบือ

สหวิทยาเขตแสนตอ รับผิดชอบโรงเรียนในพื้นที่อำเภอขามเฒ่าวังสมบูรณ์ อำเภอคลองขลุง (เฉพาะโรงเรียนวังแวมวิทยาคม) อำเภอทรายทองวัฒนา อำเภอ빙สามัคคี และอำเภอปางศิลาทอง

สหวิทยาเขตเมืองสองคลอง รับผิดชอบโรงเรียนในพื้นที่อำเภอเมืองกำแพงเพชร (4 โรงเรียน) อำเภอคลองขลุง (ยกเว้นโรงเรียนวังแวมวิทยาคม) และอำเภอคลองลาน

ตาราง 4 แสดงเครือข่ายสหวิทยาเขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

โรงเรียน	สหวิทยาเขต	ตำบล
โรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม	ชากังราว	ในเมือง
โรงเรียนโกสัมพีนคร	ชากังราว	โกสัมพีนคร
โรงเรียนขามเฒ่าวิทยา	แสนตอ	แสนตอ
โรงเรียนคณชิตพิทยาคม	เมืองสองคลอง	เทพนคร
โรงเรียนคลองขลุงราษฎร์รังสรรค์	เมืองสองคลอง	คลองขลุง
โรงเรียนคลองลานพัฒนาจินดา ศักดิ์	เมืองสองคลอง	คลองลานพัฒนา
โรงเรียนคลองลานวิทยา	เมืองสองคลอง	คลองน้ำไหล
โรงเรียนโค้งไผ่วิทยา	แสนตอ	โค้งไผ่
โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ กำแพงเพชร	ชากังราว	เทพนคร

โรงเรียน	สหวิทยาเขต	ตำบล
โรงเรียนทุ่งโพธิ์ทะเลพิทยาศึกษา	ซากังราว	นิคมทุ่งโพธิ์ทะเล
โรงเรียนทุ่งทรายวิทยา	แสนตอ	ทุ่งทราย
โรงเรียนไทรงามพิทยาคม	พรานลานไทร	ไทรงาม
โรงเรียนนครไตรตรึงษ์	เมืองสองคลอง	ไตรตรึงษ์
โรงเรียนนาบ่อคำพิทยาคม	ซากังราว	นาบ่อคำ
โรงเรียนบ่อแก้ววิทยา	พรานลานไทร	พานทอง
โรงเรียนปางมะค่าพิทยาคม	แสนตอ	ปางมะค่า
โรงเรียนปางศิลาทองศึกษา	แสนตอ	โพธิ์ทอง
โรงเรียนพรานกระต่ายพิทยาคม	พรานลานไทร	ถ้ากระต่ายทอง
โรงเรียนพีไกรวิทยา	พรานลานไทร	คลองพีไกร
โรงเรียนมัธยมพัชรกิติยาภา 2 กำแพงเพชร	พรานลานไทร	ประชาสุขสันต์
โรงเรียนระหานวิทยา	แสนตอ	ระหาน
โรงเรียนราษฎร์ปริชาพิทยาคม	พรานลานไทร	จันทิมา
โรงเรียนเรืองวิทย์พิทยาคม	พรานลานไทร	วังควง
โรงเรียนลานกระบือวิทยา	พรานลานไทร	ลานกระบือ
โรงเรียนวชิรปราการพิทยาคม	ซากังราว	นครชุม
โรงเรียนวังแฉิมพิทยาคม	แสนตอ	วังแฉิม
โรงเรียนวังตะเคียนประชานุสรณ์	เมืองสองคลอง	อ่างทอง
โรงเรียนวังไทรพิทยาคม	เมืองสองคลอง	วังไทร
โรงเรียนวัชรวิทยา	ซากังราว	ในเมือง
โรงเรียนสลกบาตรวิทยา	แสนตอ	สลกบาตร
โรงเรียนสั๊กงามวิทยา	เมืองสองคลอง	สั๊กงาม
โรงเรียนหนองกองพิทยาคม	ซากังราว	นาบ่อคำ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลัดดาวัลย์ เชื้อนคำ (2551) ได้ศึกษา ช่องว่างทางสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนบ้านเทิดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนบ้านเทิดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย จำนวนทั้งสิ้น 59 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์

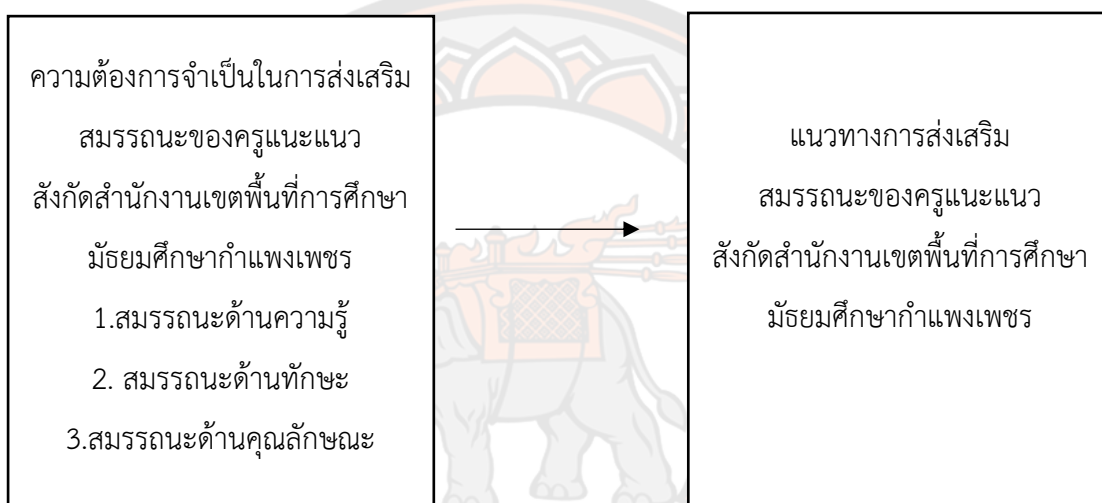
ซึ่งผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาที่จำเป็น และที่มีในปัจจุบันของครู มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสมรรถนะที่จำเป็นด้านความรู้ ครูมีความเห็นว่าต้องอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด แต่สมรรถนะที่ครูมีอยู่ในปัจจุบันด้านความรู้ นั้นส่วนมากอยู่ในระดับปานกลาง สมรรถนะด้านทักษะที่จำเป็น ครูมีความเห็นว่าต้องอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด แต่สมรรถนะที่ครูมีอยู่ในปัจจุบันด้านทักษะนั้น อยู่ในระดับมาก และสมรรถนะด้านคุณลักษณะที่จำเป็น ครูมีความเห็นว่าต้องอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด แต่สมรรถนะที่ครูมีอยู่ในปัจจุบันด้านคุณลักษณะนั้นอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาสมรรถนะหลักทางด้านความรู้กับสมรรถนะหลักทางด้านทักษะที่ครูมีตามความเป็นจริงแล้ว จะเห็นว่ามีความสอดคล้องกัน สมรรถนะหลักด้านทักษะจะเป็นผลสืบเนื่องมาจากสมรรถนะหลักด้านความรู้ สมรรถนะด้านความรู้ในด้านนั้นๆ อยู่ในระดับใดสมรรถนะด้านทักษะก็จะอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน

ทองม้วน โยธชัย (2561) ได้ศึกษา โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 327 คน ใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของโปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มี 5 องค์ประกอบ ผลการประเมินโดยรวมและรายด้านมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 2. สภาพปัจจุบันของครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน สภาพที่พึงประสงค์ของครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและ 3. โปรแกรมพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ระยะเวลาเข้ารับการพัฒนา จำนวน 61 ชั่วโมง โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินด้านความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

เบญจมินทร์ โคตรสุโน (2561) ได้ศึกษา การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 จำนวน 304 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบบันทึกข้อมูลการสนทนากลุ่มและแบบประเมินความสอดคล้องความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI modified) ด้านที่มีดัชนีความจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านการสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านการสำรวจและประเมินตนเอง

ของครู 2. ผลการพัฒนาแนวทางทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง
ของครู ประกอบด้วย 6 แนวทาง 3. ผลการประเมิน แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนา
ตนเองของครู พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด
และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกแนวทางมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับ
มากที่สุดเช่นเดียวกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล ที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ครูแนะแนวอยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร จากจำนวน 32 โรงเรียน รวม 39 คน ได้จากการเลือกแบบเจาะจง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 แสดงจำนวนกลุ่มผู้ให้ข้อมูลของผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

ที่	โรงเรียน	กลุ่มผู้ให้ข้อมูล
1	กำแพงเพชรพิทยาคม	3
2	วชิรปราการพิทยาคม	2
3	วิชรวิทยา	1
4	นครไตรตรึงษ์	1
5	พรานกระต่ายพิทยาคม	2
6	ลานกระบือวิทยา	1
7	คลองลานวิทยา	2
8	ขามเฒ่าวิทยา	2
9	โรงเรียนคลองขลุงราษฎร์รังสรรค์	2
10	วังแฉิมพิทยาคม	1

ที่	โรงเรียน	กลุ่มผู้ให้ข้อมูล
11	ทุ่งทรายวิทยา	1
12	ระหานวิทยา	1
13	โรงเรียนโกสัมพีนวิทยา	1
14	โรงเรียนคนทีพิทยาคม	1
15	โรงเรียนคลองลานพัฒนาจินตาคักดิ์	1
16	โรงเรียนโค้งไผ่วิทยา	1
17	โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ กำแพงเพชร	1
18	โรงเรียนทุ่งโพธิ์ทะเลพิทยา	1
19	โรงเรียนไทรงามพิทยาคม	1
20	โรงเรียนนาบ่อคำพิทยาคม	1
21	โรงเรียนบ่อแก้ววิทยา	1
22	โรงเรียนปางมะค่าพิทยาคม	1
23	โรงเรียนปางศิลาทองศึกษา	1
24	โรงเรียนพิไกรวิทยา	1
25	โรงเรียนมัธยมพัชรกิติยาภา 2 กำแพงเพชร	1
26	โรงเรียนราชภัฏรำไพพรรณีพิทยาคม	1
27	โรงเรียนเรืองวิทย์พิทยาคม	1
28	โรงเรียนวังตะเคียนประชานุสรณ์	1
29	โรงเรียนวังไทรพิทยาคม	1
30	โรงเรียนสลกบาตรวิทยา	1
31	โรงเรียนสักรามวิทยา	1
32	โรงเรียนหนองกองพิทยาคม	1

ที่มา : ข้อมูลผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร
ณ วันที่ 16 พฤษภาคม 2565

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ชนิดตอบสนองรายการ แบ่งออกเป็น 3 สมรรถนะ จำนวนทั้งสิ้น 48 ข้อ ประกอบด้วย สมรรถนะด้านความรู้

1. มีความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการแนะแนว
 - 1.1 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการรวบรวมข้อมูลเป็นรายบุคคล จำนวน 1 ข้อ
 - 1.2 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการสารสนเทศ จำนวน 1 ข้อ
 - 1.3 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการให้คำปรึกษา จำนวน 1 ข้อ
 - 1.4 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการจัดวางตัวบุคคล จำนวน 2 ข้อ
 - 1.5 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการติดตามผล จำนวน 2 ข้อ
2. มีความรู้เกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
 - 2.1 มีความรู้เกี่ยวกับการรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล จำนวน 1 ข้อ
 - 2.2 มีความรู้เกี่ยวกับการคัดกรองนักเรียน จำนวน 1 ข้อ
 - 2.3 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนานักเรียน จำนวน 1 ข้อ
 - 2.4 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมช่วยเหลือ ป้องกัน และแก้ไข จำนวน 2 ข้อ
 - 2.5 มีความรู้เกี่ยวกับการส่งต่อนักเรียน จำนวน 2 ข้อ
3. มีความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการประชาสัมพันธ์
 - 3.1 มีความรู้เกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ด้านการศึกษา จำนวน 2 ข้อ
 - 3.2 มีความรู้เกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ด้านอาชีพ จำนวน 2 ข้อ

สมรรถนะด้านทักษะ

1. ทักษะการจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนว
 - 1.1 ทักษะการจัดกิจกรรมแนะแนว จำนวน 6 ข้อ
2. ทักษะการให้คำปรึกษา
 - 2.1 ทักษะการเลือกวิธีการและบทบาทของผู้ให้คำปรึกษา จำนวน 3 ข้อ

3. ทักษะการเป็นผู้ประสานงาน

3.1 ทักษะประสานงานกับครูที่ปรึกษาหรือครูประจำชั้น จำนวน 2 ข้อ

3.2 ทักษะประสานงานกับผู้ปกครองนักเรียน ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ จำนวน 2 ข้อ

สมรรถนะด้านคุณลักษณะ

1. ความมั่นคงทางอารมณ์

1.1 มีความสุขุม จำนวน 2 ข้อ

1.2 มีความรอบคอบ จำนวน 1 ข้อ

1.3 ไม่อ่อนไหวง่าย จำนวน 2 ข้อ

2. สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น

2.1 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น จำนวน 2 ข้อ

2.2 สื่อสารให้ทุกฝ่ายเกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน จำนวน 1 ข้อ

3. จรรยาบรรณวิชาชีพของครูแนะแนว

3.1 รักษาความลับของผู้รับบริการ จำนวน 1 ข้อ

3.2 เคารพสิทธิและไม่แสวงหาผลประโยชน์ใดๆจากผู้รับบริการ จำนวน 2 ข้อ

3.3 ให้บริการด้วยความเต็มใจ เอาใจใส่ ช่วยเหลือ คำนึงถึงความแตกต่าง

ระหว่างบุคคล จำนวน 1 ข้อ

3.4 พัฒนาตนเอง ด้านวิชาชีพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก จำนวน 1 ข้อ

3.5 รู้เท่าทันข้อมูลสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ติดตามข่าวสารที่เป็นประโยชน์

เพื่อเป็นข้อมูลในการแนะแนว จำนวน 1 ข้อ

สภาพปัจจุบัน

ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สภาพที่พึงประสงค์

ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กำแพงเพชร มีขั้นตอนในการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะ
ของครูแนะแนว
2. สังเคราะห์ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูแนะแนว เป็น 3 สมรรถนะ
ได้แก่ สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะ และสมรรถนะด้านคุณลักษณะ
3. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะ
ด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะ และสมรรถนะด้านคุณลักษณะ
4. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
5. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา
เพื่อพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
6. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามเสนอ
ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถาม
และหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence : IOC)
และความเหมาะสมของภาษาของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีรายชื่อนามผู้เชี่ยวชาญดังนี้
 - 6.1 นางสาวกนกดาว เดชก้อง ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนเฉลิมขวัญสตรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์
 - 6.2 นางสาวนพรัตน์ สงค์คุ้ม ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนพรานกระต่ายพิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร
 - 6.3 นางสาวณิชาดา ศิริวัฒน์ ตำแหน่ง ครูโรงเรียนพรานกระต่ายพิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความสอดคล้อง มีดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- 1 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- 0 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

นำผลที่ได้จากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยใช้สูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนผลการตัดสินข้อคำถามของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การตัดสินความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา ดังนี้

$IOC \geq 0.5$ ถือว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

$IOC < 0.5$ ถือว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

7. คัดเลือกข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าเหมาะสมและสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยประยุกต์ใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC และพิจารณาข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ผลการตรวจสอบ ปรากฏว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.67- 1.00 จำนวน 48 ข้อ (ผลการหาคุณภาพเครื่องมืออยู่ในภาคผนวก หน้า 133)

8. ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมตามค่า IOC และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา

9. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบแก้ไขแล้วไปทดลอง (try-out) กับครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.991

10. นำข้อมูลการทดลองมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ แล้วนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

2. ส่งแบบสอบถามพร้อมกับหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล ไปยังโรงเรียน ที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลและประสานขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูแนะแนวในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ในการตอบแบบสอบถาม

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป จำนวน 39 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคือ จำนวน 39 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จ โดยดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ(Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สภาพปัจจุบันและสภาพที่ต้องการพัฒนาใน 3 สมรรถนะ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 48 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X})และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปแปลผล โดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2533, น. 120-127)

สภาพปัจจุบัน

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.51 - 5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.51 - 4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.51 - 3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00 - 1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สภาพที่พึงประสงค์

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.51 - 5.00 หมายถึง มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.51 - 4.50 หมายถึง มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.51 - 3.50 หมายถึง มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายถึง มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00 - 1.50 หมายถึง มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด
 จากนั้นวิเคราะห์และจัดลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูแนะแนว
 โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) (สุวิมล ว่องวณิช, 2558, น. 279)

$$PNI_{\text{modified}} = (I-D)/D$$

PNI_{modified} หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
 I หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์ (Importance)
 D หมายถึง สภาพปัจจุบัน (Degree of success)

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูแนะแนว
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ในขั้นตอนที่ 1 โดยเลือกจากข้อที่มี
 ค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้านมาเป็นกรอบในการศึกษาแนวทางส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนว
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญในงานแนะแนว
 จำนวน 4 คน ได้โดยการเลือกแบบเจาะจง โดยกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

1. เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในด้านการบริหารงานแนะแนว
 มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทด้านการบริหารสถานศึกษา มีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่า
 5 ปี จำนวน 2 คน

- 1.1 นายภาษกร แจ่มหม้อ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนวังแฉมวิทยาคม
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

- 1.2 นางสาวนพรัตน์ สงคัม ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนพรานกระต่าย
 วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

2. เป็นครูที่ได้รับรางวัลเกี่ยวกับการดำเนินงานแนะแนว มีประสบการณ์การทำงาน
 ไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2.1 นางวิรัตน์ ผักไหม ตำแหน่ง ครูโรงเรียนพรานกระต่ายพิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

2.2 นางสาวกมลวรรณ สังคอง ตำแหน่ง ครูโรงเรียนพรานกระต่ายพิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนว แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ลักษณะเป็นแบบเติมคำตอบ

ตอนที่ 2 แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) มี 3 สมรรถนะได้มาจากการวิเคราะห์และจัดลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูแนะแนวในขั้นตอนที่ 1 ซึ่งประกอบด้วย

1. สมรรถนะด้านความรู้
2. สมรรถนะด้านทักษะ
3. สมรรถนะด้านคุณลักษณะ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการสัมภาษณ์ การสร้างคำถาม เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมขอบเขตด้านเนื้อหาตามที่กำหนด
2. ผู้วิจัยศึกษาผลที่ได้จากการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 แล้วเลือกด้านที่มีค่าความต้องการจำเป็นของสมรรถนะสูงที่สุด ทั้ง 3 สมรรถนะ ประกอบด้วย 1) สมรรถนะด้านความรู้ 2) สมรรถนะด้านทักษะ 3) สมรรถนะด้านคุณลักษณะ มาจัดทำเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร
3. นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา
4. จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ที่สมบูรณ์ และเตรียมนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร โดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ติดต่อขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูล และแจ้งประเด็นการสัมภาษณ์ ตลอดจนนัดหมายกำหนดการสัมภาษณ์ให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลทราบล่วงหน้า
3. ผู้วิจัยสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลตามกำหนดการสัมภาษณ์ด้วยวิธีการจดบันทึกและการบันทึกเสียงด้วยเครื่องบันทึกเสียง ระหว่างวันที่ 12 กันยายน 2565 – 19 กันยายน 2565 แสดงดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงชื่อกลุ่มผู้ให้ข้อมูล วันที่ เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์

ที่	รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	วันที่สัมภาษณ์	เวลาที่สัมภาษณ์
1	นางสาวนพรัตน์ สงค์ม	12 กันยายน 2565	10.30 น.
2	นายภาษกร แจ่มหม้อ	16 กันยายน 2565	13.30 น.
3	นางวิรัตน์ ผักไหม	15 กันยายน 2565	11.50 น.
4	นางสาวกมลวรรณ สังค	19 กันยายน 2565	14.30 น.

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร โดยมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากการจดบันทึกและการบันทึกเสียงด้วยเครื่องบันทึกเสียงมาจัดพิมพ์เป็นข้อมูลดิบ
2. วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียงแบบพรรณนา แล้วสรุปประเด็นเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)
3. นำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์มาจัดพิมพ์เป็นแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนว

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ผู้วิจัยได้แบ่งผลการวิจัยออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร



ตอนที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

ตาราง 7 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	กลุ่มตัวอย่าง (n=39)	
	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	7	17.95
1.2 หญิง	32	82.05
รวม	39	100
2. วิชาเอกที่จบการศึกษา		
2.1 การแนะแนว	19	48.72
2.2 ภาษาไทย	6	15.38
2.3 วิทยาศาสตร์	3	7.70
2.4 สังคม	3	7.70
2.5 คณิตศาสตร์	4	10.26
2.6 ภาษาอังกฤษ	2	5.13
2.7 วิชาอื่นๆ	2	5.13
รวม	39	100
3. ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งครูแนะแนว		
3.1 น้อยกว่า 5 ปี	23	58.97
3.2 5 - 10 ปี	11	28.21
3.3 ตั้งแต่ 11 ปี	5	12.82
รวม	39	100

จากตาราง 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชาย มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 17.95 และเพศหญิง จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 82.05 จำแนกตามวิชาเอกที่จบการศึกษา พบว่า จบการศึกษาวិชาเอกการแนะแนว มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 48.72 และจบการศึกษาวิชาเอกอื่นๆ มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 51.28 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งครูแนะแนว พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 58.97 ประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 28.21 และประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 11 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 12.82



ตาราง 8 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ในภาพรวม

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1	สมรรถนะด้านความรู้	3.83	0.79	มาก	4.48	0.60	มาก	0.170	1
2	สมรรถนะด้านทักษะ	4.02	0.78	มาก	4.51	0.57	มาก	0.122	2
3	สมรรถนะด้าน คุณลักษณะ	4.33	0.72	มาก	4.79	0.35	มากที่สุด	0.106	3
	รวม	4.06	0.76	มาก	4.60	0.51	มากที่สุด	0.133	-

จากตาราง 8 พบว่า ภาพรวมของสภาพปัจจุบันของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมรรถนะด้านคุณลักษณะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) รองลงมา คือ สมรรถนะด้านทักษะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$)

ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมรรถนะด้านคุณลักษณะ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$) รองลงมา คือ สมรรถนะด้านความรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.51$)

ผลความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ในภาพรวมเท่ากับ 0.133 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะด้านความรู้ มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.170$) รองลงมา คือ สมรรถนะด้านทักษะ ($PNI_{\text{modified}} = 0.122$)

ตาราง 9 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านความรู้ ในภาพรวม

ที่	สมรรถนะด้านความรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1	ความรู้เกี่ยวกับ การจัดบริการแนะแนว	4.06	0.70	มาก	4.42	0.49	มาก	0.088	3
2	ความรู้เกี่ยวกับ ระบบการดูแล ช่วยเหลือนักเรียน	3.81	0.76	มาก	4.62	0.48	มากที่สุด	0.212	2
3	ความรู้เกี่ยวกับ การจัดบริการ ประชาสัมพันธ์	3.63	0.90	มาก	4.41	0.84	มาก	0.214	1
	รวม	3.83	0.79	มาก	4.48	0.60	มาก	0.170	

จากตาราง 9 พบว่า ภาพรวมของสภาพปัจจุบันของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านความรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการแนะแนว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมา คือ ความรู้เกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$)

ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านความรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรู้เกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) รองลงมา คือ ความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการแนะแนว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$)

ผลความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านความรู้ ในภาพรวมเท่ากับ 0.170 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า ความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการประชาสัมพันธ์ มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด
($PNI_{\text{modified}} = 0.214$) รองลงมา คือ ความรู้เกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
($PNI_{\text{modified}} = 0.212$)



ตาราง 10 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านความรู้ ความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการแนะแนว

ที่	ความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการแนะแนว	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1	ครูแนะแนวมีความรู้ในการจัดทำเอกสารในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียนแต่ละคน เก็บบันทึกไว้	3.49	0.82	ปานกลาง	4.21	0.41	มาก	0.206	1
2	ครูแนะแนวมีความรู้ในการบริการที่จัดหาข่าวสารข้อมูลด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม ด้วยวิธีการต่างๆ	4.21	0.57	มาก	4.26	0.44	มาก	0.012	7
3	ครูแนะแนวมีความรู้ในทฤษฎีและเทคนิคหลักการ และกระบวนการในการให้คำปรึกษากับนักเรียนในรูปแบบต่างๆ	3.74	0.44	มาก	3.95	0.69	มาก	0.055	4
4	ครูแนะแนวมีความรู้ในการช่วยเหลือนักเรียนให้ตัดสินใจในการช่วยเหลือวิชาเรียน ศึกษาต่อให้ตรงตามความรู้	4.44	0.50	มาก	4.54	0.51	มากที่สุด	0.023	6

ที่	ความรู้เกี่ยวกับการ จัดบริการแนะแนว	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
	ความสามารถของ นักเรียน								
5	ครูแนะแนวมีความรู้ ในการช่วยเหลือ นักเรียนให้ตัดสินใจ ในการช่วยเหลืออาชีพ ในอนาคต ให้ตรงตาม ความสามารถและ ความถนัดของนักเรียน	3.95	0.83	มาก	4.74	0.44	มากที่สุด	0.201	2
6	ครูแนะแนวมีความรู้ ในการติดตามผล การดำเนินงานแนะแนว ที่ได้ช่วยเหลือนักเรียน ที่กำลังศึกษาอยู่หรือ นักเรียนที่จบการศึกษา แล้ว	4.62	0.49	มากที่สุด	4.79	0.41	มากที่สุด	0.039	5
7	ครูแนะแนวมีความรู้ ในการพัฒนาและ ปรับปรุงการจัดบริการ แนะแนว	3.97	1.25	มาก	4.46	0.51	มาก	0.123	3
	รวม	4.06	0.70	มาก	4.42	0.49	มากที่สุด	0.094	-

จากตาราง 10 พบว่า ภาพรวมของสภาพปัจจุบันของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านความรู้ ความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการแนะแนว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูแนะแนวมีความรู้ในการติดตามผลการดำเนินงานแนะแนวที่ได้ช่วยเหลือนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่หรือนักเรียนที่จบการศึกษาแล้ว อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) รองลงมา คือ ครูแนะแนวมีความรู้ในการช่วยเหลือนักเรียนให้ตัดสินใจ ในการช่วยเหลือกวีวิชาเรียน ศึกษาต่อ ให้ตรงตามความรู้ความสามารถของนักเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$)

ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านความรู้ ความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการแนะแนว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูแนะแนวมีความรู้ในการติดตามผลการดำเนินงานแนะแนวที่ได้ช่วยเหลือนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่หรือนักเรียนที่จบการศึกษาแล้ว อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$) รองลงมา คือ ครูแนะแนวมีความรู้ในการช่วยเหลือนักเรียนให้ตัดสินใจ ในการช่วยเหลืออาชีพในอนาคต ให้ตรงตามความสามารถและความถนัดของนักเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$)

ผลความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านความรู้ ความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการแนะแนว ในภาพรวมเท่ากับ 0.094 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูแนะแนวมีความรู้ในการจัดทำเอกสารในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียนแต่ละคน เก็บบันทึกไว้ มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI modified = 0.206) รองลงมา คือ ครูแนะแนวมีความรู้ในการช่วยเหลือนักเรียนให้ตัดสินใจ ในการช่วยเหลืออาชีพในอนาคต ให้ตรงตามความสามารถและความถนัดของนักเรียน (PNI modified = 0.201)

ตาราง 11 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านความรู้ ความรู้เกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ที่	ความรู้เกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1	ครูแนะแนวมีความรู้ในการเก็บข้อมูลสารสนเทศนักเรียนเป็นรายบุคคล ประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ข้อมูลด้านสุขภาพและความสามารถพิเศษ	3.85	0.81	มาก	4.74	0.44	มากที่สุด	0.233	2
2	ครูแนะแนวมีความรู้ในการพิจารณาข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียน แล้วนำมาจัดกลุ่มนักเรียน เพื่อหาวิธีการที่เหมาะสมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	3.95	0.69	มาก	4.54	0.51	มากที่สุด	0.149	6
3	ครูแนะแนวมีความรู้ในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็น	3.74	0.44	มาก	4.49	0.51	มาก	0.199	4

ที่	ความรู้เกี่ยวกับระบบ การดูแลช่วยเหลือ นักเรียน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
4	ครูแนะแนวมีความรู้ ในการสนับสนุน การจัดกิจกรรมหรือ โครงการให้นักเรียน ทุกคน ได้พัฒนาตนเอง ได้เต็มศักยภาพและ ตามความเหมาะสม	3.95	0.69	มาก	4.54	0.51	มากที่สุด	0.149	6
5	ครูแนะแนวมีความรู้ ในการจัดทำโครงการ หรือกิจกรรมเพื่อปอง กันปัญหาที่จะเกิดขึ้น กับนักเรียนตามข้อมูล สารสนเทศ	3.49	0.88	ปาน กลาง	4.74	0.44	มากที่สุด	0.360	1
6	ครูแนะแนวมีความรู้ ในการจัดทำโครงการ หรือกิจกรรม เพื่อแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน	3.69	1.08	มาก	4.54	0.51	มากที่สุด	0.229	3
7	ครูแนะแนวมีความรู้ ในการส่งต่อ ในการป้องกันและ แก้ไขปัญหานักเรียน ที่ยากต่อการช่วยเหลือ ไปยังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ ด้านทั้งภายในและ ภายนอกโรงเรียน	4.00	0.73	มาก	4.74	0.44	มากที่สุด	0.186	5

ที่	ความรู้เกี่ยวกับระบบ การดูแลช่วยเหลือ นักเรียน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
	รวม	3.81	0.76	มาก	4.62	0.48	มากที่สุด	0.215	-

จากตาราง 11 พบว่า ภาพรวมของสภาพปัจจุบันของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านความรู้ ความรู้เกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูแนะแนวมีความรู้ในการส่งต่อในการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่ยากต่อการช่วยเหลือไปยังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมา คือ ครูแนะแนวมีความรู้ในการพิจารณาข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียน แล้วนำมาจัดกลุ่มนักเรียน เพื่อหาวิธีการที่เหมาะสมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และครูแนะแนวมีความรู้ในการสนับสนุนการจัดกิจกรรมหรือโครงการให้นักเรียนทุกคน ได้พัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพและตามความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$)

ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านความรู้ ความรู้เกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูแนะแนวมีความรู้ในการเก็บข้อมูลสารสนเทศนักเรียนเป็นรายบุคคล ประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ข้อมูลด้านสุขภาพและความสามารถพิเศษ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$) ครูแนะแนวมีความรู้ในการจัดทำโครงการหรือกิจกรรมเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียนตามข้อมูลสารสนเทศ ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$) และครูแนะแนวมีความรู้ในการส่งต่อในการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่ยากต่อการช่วยเหลือ ยังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$) รองลงมา คือ ครูแนะแนวมีความรู้ในการพิจารณาข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียน แล้วนำมาจัดกลุ่มนักเรียน เพื่อหาวิธีการที่เหมาะสมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) ครูแนะแนวมีความรู้ในการสนับสนุนการจัดกิจกรรมหรือโครงการให้นักเรียนทุกคน ได้พัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพและตามความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) และ ครูแนะแนวมีความรู้ในการจัดทำโครงการหรือกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$)

ผลความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านความรู้ ความรู้เกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
ในภาพรวมเท่ากับ 0.215 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูแนะแนวมีความรู้ในการจัดทำโครงการ
หรือกิจกรรมเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียนตามข้อมูลสารสนเทศ มีดัชนีความต้องการ
จำเป็นสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.360$) รองลงมา คือ ครูแนะแนวมีความรู้ในการเก็บข้อมูลสารสนเทศ
นักเรียนเป็นรายบุคคล ประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ข้อมูลด้านสุขภาพและความสามารถพิเศษ
($PNI_{\text{modified}} = 0.233$)



ตาราง 12 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านความรู้ ความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการประชาสัมพันธ์

ที่	ความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการประชาสัมพันธ์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1	ครูแนะแนวมีความรู้ความเข้าใจในการให้ข้อมูลด้านการศึกษาผ่านสื่อเทคโนโลยี สื่อออนไลน์ต่างๆ ที่ผู้เรียนสามารถเข้าถึงได้ง่าย	3.41	0.97	ปานกลาง	4.31	0.83	มาก	0.263	2
2	ครูแนะแนวมีความรู้ในการประชาสัมพันธ์ด้านการศึกษาต่อที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน	3.95	0.69	มาก	4.31	0.83	มาก	0.091	4
3	ครูแนะแนวมีความรู้ความเข้าใจในการจัดนิทรรศการอาชีพต่างๆ เป็นมุมอาชีพที่หลากหลาย ที่ผู้เรียนสนใจ	3.69	1.08	มาก	4.51	0.85	มากที่สุด	0.222	3
4	ครูแนะแนวมีความรู้ในการจัดทำสื่อเทคโนโลยีต่างๆ ด้านการศึกษาต่อและอาชีพที่เหมาะสมกับนักเรียน	3.49	0.88	ปานกลาง	4.51	0.85	มากที่สุด	0.294	1

ที่	ความรู้เกี่ยวกับการ จัดบริการ ประชาสัมพันธ์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
	รวม	3.63	0.90	มาก	4.41	0.84	มาก	0.218	-
							ที่สุด		

จากตาราง 12 พบว่า ภาพรวมของสภาพปัจจุบันของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านความรู้ ความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการประชาสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูแนะแนวมีความรู้ในการประชาสัมพันธ์ด้านการศึกษาต่อ ที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมา คือ ครูแนะแนวมีความรู้ความเข้าใจในการจัดนิทรรศการอาชีพต่างๆ เป็นมุมอาชีพที่หลากหลาย ที่ผู้เรียนสนใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$)

ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านความรู้ ความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการประชาสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูแนะแนวมีความรู้ความเข้าใจในการจัดนิทรรศการอาชีพต่างๆ เป็นมุมอาชีพที่หลากหลาย ที่ผู้เรียนสนใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) และ ครูแนะแนวมีความรู้ในการจัดทำสื่อ เทคโนโลยีต่างๆ ด้านการศึกษาต่อและอาชีพที่เหมาะสมกับนักเรียน ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) รองลงมา คือ ครูแนะแนวมีความรู้ความเข้าใจในการให้ข้อมูลด้านการศึกษาผ่านสื่อเทคโนโลยี สื่อออนไลน์ต่างๆ ที่ผู้เรียนสามารถเข้าถึงได้ง่าย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) และ ครูแนะแนวมีความรู้ในการประชาสัมพันธ์ด้านการศึกษาต่อ ที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$)

ผลความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านความรู้ ความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการประชาสัมพันธ์ ในภาพรวมเท่ากับ 0.218 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูแนะแนวมีความรู้ในการจัดทำสื่อ เทคโนโลยีต่างๆ ด้านการศึกษาต่อและอาชีพที่เหมาะสมกับนักเรียน มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI_{modified} = 0.294) รองลงมา คือ ครูแนะแนวมีความรู้ความเข้าใจในการให้ข้อมูลด้านการศึกษาผ่านสื่อเทคโนโลยี สื่อออนไลน์ต่างๆ ที่ผู้เรียนสามารถเข้าถึงได้ง่าย (PNI_{modified} = 0.263)

ตาราง 13 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านทักษะ ในภาพรวม

ที่	สมรรถนะด้านทักษะ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1	ทักษะการจัดการเรียนรู้ กิจกรรมแนะแนว	3.89	0.59	มาก	4.31	0.81	มาก	0.108	3
2	ทักษะการให้คำปรึกษา	3.92	0.71	มาก	4.46	0.51	มาก	0.138	1
3	ทักษะการเลือกใช้ เครื่องมือทางจิตวิทยา การแนะแนว	4.18	0.93	มาก	4.63	0.47	มากที่สุด	0.108	3
4	ทักษะการเป็น ผู้ประสานงาน	4.10	0.88	มาก	4.64	0.47	มากที่สุด	0.132	2
	รวม	4.02	0.78	มาก	4.51	0.57	มากที่สุด	0.121	

จากตาราง 13 พบว่า ภาพรวมของสภาพปัจจุบันของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านทักษะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะการเลือกใช้เครื่องมือทางจิตวิทยาการแนะแนว ซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมา คือ ทักษะการเป็นผู้ประสานงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$)

ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านทักษะ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะการเป็นผู้ประสานงาน ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) รองลงมา คือ ทักษะการเลือกใช้เครื่องมือทางจิตวิทยาการแนะแนว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.63$)

ผลความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านทักษะ ในภาพรวมเท่ากับ 0.121 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า ทักษะการให้คำปรึกษา มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.138$) รองลงมา
คือ ทักษะการเป็นผู้ประสานงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.132$)



ตาราง 14 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านทักษะ ทักษะการจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนว

ที่	ทักษะการจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนว	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1	ครูแนะแนว มีการศึกษาหลักสูตร การเรียนหรือ การศึกษาต่อได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ตามความเหมาะสม กับนักเรียน	3.74	0.44	มาก	4.28	0.86	มาก	0.144	2
2	ครูแนะแนว มีการออกแบบ การจัดการเรียนรู้ การเรียนหรือ การศึกษาต่อได้อย่าง มีประสิทธิภาพตาม ความเหมาะสม กับนักเรียน	3.95	0.69	มาก	4.49	0.88	มาก	0.136	3
3	ครูแนะแนว มีการจัดกิจกรรม การเรียนรู้หรือ การศึกษาต่อได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ตามความเหมาะสม กับนักเรียน	3.95	0.69	มาก	4.03	0.74	มาก	0.019	5

ที่	ทักษะการจัดการ เรียนรู้กิจกรรมแนะ แนว	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
4	ครูแนะแนว มีความสามารถจัด กิจกรรมให้นักเรียนได้รู้ และเข้าใจโลกของงาน อาชีพอย่างหลากหลาย มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ	3.74	0.44	มาก	4.62	0.67	มากที่สุด	0.233	1
5	ครูแนะแนว มีความสามารถ ในการจัดกิจกรรม แนะแนวให้นักเรียนได้ รู้จักเข้าใจตนเองและ ผู้อื่น เห็นคุณค่าของตน ผู้อื่น ครอบครัว สังคม	4.21	0.83	มาก	4.23	0.84	มาก	0.006	6
6	ครูแนะแนว มีการประเมินผล การจัดการเรียนรู้ การเรียนหรือ การศึกษาต่อได้อย่าง มีประสิทธิภาพตาม ความเหมาะสมกับ นักเรียน	3.74	0.44	มาก	4.23	0.84	มาก	0.130	4
	รวม	3.89	0.59	มาก	4.31	0.81	มาก	0.111	-

จากตาราง 14 พบว่า ภาพรวมของสภาพปัจจุบันของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านทักษะ ทักษะการจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูแนะแนว มีความสามารถในการจัดกิจกรรมแนะแนวให้นักเรียนได้รู้จักเข้าใจตนเองและผู้อื่นเห็นคุณค่าของตน ผู้อื่น ครอบครัว สังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมา คือ ครูแนะแนวมีการออกแบบ การจัดการเรียนรู้การเรียนหรือการศึกษาต่อได้อย่างมีประสิทธิภาพตามความเหมาะสมกับนักเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) และ ครูแนะแนวมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อหรือการศึกษาต่อได้อย่าง มีประสิทธิภาพตามความเหมาะสมกับนักเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$)

ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านทักษะ ทักษะการจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูแนะแนว มีความสามารถจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้รู้และเข้าใจโลกของงานอาชีพอย่างหลากหลาย มีเจตคติที่ดี ต่ออาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) รองลงมา คือ ครูแนะแนวมีการออกแบบ การจัดการเรียนรู้การเรียนหรือการศึกษาต่อได้อย่างมีประสิทธิภาพตามความเหมาะสมกับนักเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$)

ผลความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านทักษะ ทักษะการจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนว ในภาพรวม เท่ากับ 0.111 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูแนะแนวมีความสามารถจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้รู้ และเข้าใจโลกของงานอาชีพอย่างหลากหลาย มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.233$) รองลงมา คือ ครูแนะแนวมีการศึกษาหลักสูตรการเรียนหรือการศึกษาต่อได้ อย่างมีประสิทธิภาพตามความเหมาะสมกับนักเรียน ($PNI_{\text{modified}} = 0.144$)

ตาราง 15 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านทักษะ ทักษะการให้คำปรึกษา

ที่	ทักษะการให้คำปรึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1	ครูแนะแนวมีความสามารถวิเคราะห์บุคลิกภาพและความรู้สึกต่าง ๆ ของผู้มารับบริการได้	3.90	0.75	มาก	4.46	0.51	มาก	0.145	1
2	ครูแนะแนวมีความสามารถเป็นผู้ให้คำปรึกษาที่มีความรู้สึกร่วมต่อความรู้สึกและแสดงออกต่อผู้มารับบริการปรึกษาทั้งภาษาพูดและท่าทางได้เหมาะสม	3.95	0.69	มาก	4.44	0.53	มาก	0.124	3
3	ครูแนะแนวสามารถสื่อสาร ความเข้าใจ ความจริงใจและการยอมรับของตนที่มีต่อผู้มารับบริการปรึกษาได้อย่างเหมาะสม	3.92	0.70	มาก	4.46	0.51	มาก	0.137	2
	รวม	3.92	0.71	มาก	4.45	0.50	มาก	0.135	-

จากตาราง 15 พบว่า ภาพรวมของสภาพปัจจุบันของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านทักษะ ทักษะการให้คำปรึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูแนะแนวมีความสามารถเป็นผู้ให้คำปรึกษาที่มีความรู้สึกร่วมต่อความรู้สึกและแสดงออกต่อผู้มารับบริการปรึกษา ทั้งภาษาพูด และท่าทางได้เหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมา คือ ครูแนะแนวสามารถสื่อสารความเข้าใจ ความจริงใจและการยอมรับของตน ที่มีต่อผู้มารับบริการ ปรึกษาได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$)

ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านทักษะ ทักษะการให้คำปรึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูแนะแนวมีความสามารถวิเคราะห์บุคลิกภาพและความรู้สึกต่างๆ ของผู้มารับบริการได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) และครูแนะแนวสามารถสื่อสารความเข้าใจ ความจริงใจและการยอมรับของตน ที่มีต่อผู้มารับบริการ ปรึกษาได้อย่างเหมาะสมซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) รองลงมา คือ ครูแนะแนวมีความสามารถเป็นผู้ให้คำปรึกษาที่มีความรู้สึกร่วมต่อความรู้สึกและแสดงออกต่อผู้มารับบริการปรึกษา ทั้งภาษาพูด และท่าทางได้เหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$)

ผลความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านทักษะ ทักษะการให้คำปรึกษา ในภาพรวมเท่ากับ 0.135 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูแนะแนวมีความสามารถวิเคราะห์บุคลิกภาพและความรู้สึกต่าง ๆ ของผู้มารับบริการได้ มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.145$) รองลงมา คือ ครูแนะแนวสามารถสื่อสารความเข้าใจ ความจริงใจและการยอมรับของตน ที่มีต่อผู้มารับบริการ ปรึกษาได้อย่างเหมาะสม ($PNI_{\text{modified}} = 0.137$)

ตาราง 16 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านทักษะ ทักษะการเลือกใช้เครื่องมือทางจิตวิทยาการแนะแนว

ที่	ทักษะการเลือกใช้เครื่องมือทางจิตวิทยาการแนะแนว	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1	ครูแนะแนวสามารถเก็บข้อมูลนักเรียนจากการสังเกตพฤติกรรม การสัมภาษณ์ การเยี่ยมบ้าน รวมถึงระเบียบวาระสนทนาได้อย่างเหมาะสม	4.49	0.88	มาก	4.74	0.44	มากที่สุด	0.057	4
2	ครูแนะแนวสามารถวิเคราะห์ ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษารายกรณี การสังเกตพฤติกรรม การเยี่ยมบ้าน รวมถึงระเบียบวาระสนทนาได้อย่างถูกต้อง	3.97	1.25	มาก	4.54	0.51	มากที่สุด	0.142	1
3	ครูแนะแนวสามารถสังเคราะห์ ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษารายกรณี การสังเกตพฤติกรรม การเยี่ยมบ้าน รวมถึงระเบียบวาระสนทนาได้อย่างถูกต้อง	4.23	0.84	มาก	4.74	0.44	มากที่สุด	0.121	2

ที่	ทักษะการเลือกใช้ เครื่องมือทางจิตวิทยา การแนะแนว	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
4	ครูแนะแนวสามารถ นำข้อมูลที่ได้มาจัดเป็น ระบบข้อมูล ที่ละเอียด และสามารถนำไปใช้ ได้อย่างถูกต้อง	4.03	0.74	มาก	4.49	0.51	มาก	0.115	3
	รวม	4.18	0.93		4.63	0.47		0.109	-

จากตาราง 16 พบว่า ภาพรวมของสภาพปัจจุบันของสมรรถนะของครูแนะแนวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านทักษะ ทักษะการเลือกใช้เครื่องมือทางจิตวิทยาการแนะแนว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูแนะแนวสามารถเก็บข้อมูลนักเรียนจากการสังเกตพฤติกรรม การสัมภาษณ์ การเยี่ยมบ้าน รวมถึงระเบียบสะสม ได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) รองลงมา คือ ครูแนะแนวสามารถสังเคราะห์ ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษารายกรณี การสังเกตพฤติกรรม การเยี่ยมบ้าน รวมถึงระเบียบสะสม ได้อย่างถูกต้อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$)

ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านทักษะ ทักษะการเลือกใช้เครื่องมือทางจิตวิทยาการแนะแนว อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูแนะแนวสามารถเก็บข้อมูลนักเรียนจากการสังเกตพฤติกรรม การสัมภาษณ์ การเยี่ยมบ้าน รวมถึงระเบียบสะสม ได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$) และครูแนะแนวสามารถสังเคราะห์ ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษารายกรณี การสังเกตพฤติกรรม การเยี่ยมบ้าน รวมถึงระเบียบสะสม ได้อย่างถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$) รองลงมา คือ ครูแนะแนวสามารถวิเคราะห์ ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษารายกรณี การสังเกตพฤติกรรม การเยี่ยมบ้าน รวมถึงระเบียบสะสม ได้อย่างถูกต้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$)

ผลความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านทักษะ ทักษะการเลือกใช้เครื่องมือทางจิตวิทยาการแนะแนว
ในภาพรวมเท่ากับ 0.109 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูแนะแนวสามารถวิเคราะห์ ข้อมูลที่ได้รับ
จากการศึกษารายกรณี การสังเกตพฤติกรรม การเยี่ยมบ้าน รวมถึงระเบียบวินัย ได้อย่างถูกต้อง
มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.142$) รองลงมา คือ ครูแนะแนวสามารถสังเคราะห์
ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษารายกรณี การสังเกตพฤติกรรม การเยี่ยมบ้าน รวมถึงระเบียบวินัย
ได้อย่างถูกต้อง ($PNI_{\text{modified}} = 0.121$)



ตาราง 17 แสดง สภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านทักษะ ทักษะการเป็นผู้ประสานงาน

ที่	ทักษะการเป็นผู้ ประสานงาน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1	ครูแนะแนวสามารถ ประสานงาน ในวางแผน ให้คำปรึกษาต่าง ๆ ได้ดี	3.69	1.08	มาก	4.74	0.44	มากที่สุด	0.285	1
2	ครูแนะแนวสามารถ ประสานงานใน การทำงานต่าง ๆ ร่วมกับครูในโรงเรียน ได้เป็นอย่างดี	4.23	0.84	มาก	4.54	0.51	มากที่สุด	0.073	3
3	ครูแนะแนวสามารถ ประสานงานกับผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องกับโรงเรียน รวมถึงองค์กรอื่น ๆ ตามภารกิจงานแนะแนว	4.00	0.73	มาก	4.74	0.44	มากที่สุด	0.186	2
4	ครูแนะแนวสามารถ ทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความเข้าใจ ซึ่งกันและกัน	4.49	0.88	มาก	4.54	0.51	มากที่สุด	0.011	4
รวม		4.10	0.88		4.64	0.47		0.139	-

จากตาราง 17 พบว่า ภาพรวมของสภาพปัจจุบันของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านทักษะ ทักษะการเป็นผู้ประสานงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูแนะแนวสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) รองลงมา คือ ครูแนะแนวสามารถประสานงาน ในการทำงานต่าง ๆ ร่วมกับครูในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$)

ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านทักษะ ทักษะการเป็นผู้ประสานงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูแนะแนวสามารถ การประสานงาน ในวางแผน ให้คำปรึกษาต่าง ๆ ได้ดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$) และ ครูแนะแนวสามารถประสานงานกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียน รวมถึงองค์กรอื่น ๆ ตามภารกิจงานแนะแนว อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$) รองลงมา คือ ครูแนะแนวสามารถประสานงาน ในการทำงานต่าง ๆ ร่วมกับครูในโรงเรียนได้เป็นอย่างดีอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) และครูแนะแนวสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$)

ผลความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านทักษะ ทักษะการเป็นผู้ประสานงาน ในภาพรวมเท่ากับ 0.139 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูแนะแนวสามารถการประสานงาน ในวางแผน ให้คำปรึกษาต่าง ๆ ได้ดี มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.285$) รองลงมา คือ ครูแนะแนวสามารถประสานงานกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียน รวมถึงองค์กรอื่น ๆ ตามภารกิจงานแนะแนว ($PNI_{\text{modified}} = 0.186$)

ตาราง 18 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านคุณลักษณะ ในภาพรวม

ที่	สมรรถนะ ด้านคุณลักษณะ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1	ความมั่นคงทางอารมณ์	4.44	0.88	มาก	4.69	0.46	มากที่สุด	0.056	3
2	สัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น	4.15	0.85	มาก	4.73	0.44	มากที่สุด	0.140	1
3	จรรยาบรรณวิชาชีพของครูแนะแนว	4.40	0.44	มาก	4.93	0.14	มากที่สุด	0.120	2
	รวม	4.33	0.72	มาก	4.78	0.35	มากที่สุด	0.106	-

จากตาราง 18 พบว่า ภาพรวมของสภาพปัจจุบันของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านคุณลักษณะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความมั่นคงทางอารมณ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมา คือ จรรยาบรรณวิชาชีพของครูแนะแนว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$)

ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านคุณลักษณะ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จรรยาบรรณวิชาชีพของครูแนะแนว อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.93$) รองลงมา คือ สัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$)

ผลความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านคุณลักษณะ ในภาพรวมเท่ากับ 0.106 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI_{modified} = 0.140) รองลงมา คือ จรรยาบรรณวิชาชีพของครูแนะแนว (PNI_{modified} = 0.120)

ตาราง 19 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านคุณลักษณะ ความมั่นคงทางอารมณ์

ที่	ความมั่นคงทางอารมณ์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1	ครูแนะแนวมีความละเอียดอ่อนและความประณีตในการทำงาน	4.49	0.88	มาก	4.54	0.51	มากที่สุด	0.011	3
2	ครูแนะแนวสามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้อย่างดี	4.49	0.88	มาก	4.74	0.44	มากที่สุด	0.057	2
3	ครูแนะแนวทำงานได้ละเอียดทั่วถึง ถ้วนถี่ในการทำงาน	4.28	0.86	มาก	4.74	0.44	มากที่สุด	0.108	1
4	ครูแนะแนวมีอารมณ์มั่นคง ไม่เปลี่ยนแปลงง่ายตามเหตุการณ์ ไม่อ่อนไหวง่ายต่อสถานการณ์	4.49	0.88	มาก	4.74	0.44	มากที่สุด	0.057	2
	รวม	4.44	0.88	มาก	4.69	0.46	มากที่สุด	0.058	-

จากตาราง 19 พบว่า ภาพรวมของสภาพปัจจุบันของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านคุณลักษณะ ความมั่นคงทางอารมณ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูแนะแนวมีความละเอียดอ่อนและความประณีตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) ครูแนะแนวสามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้อย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) และ ครูแนะแนวมีอารมณ์มั่นคง ไม่เปลี่ยนแปลงง่ายตามเหตุการณ์ ไม่อ่อนไหวง่ายต่อสถานการณ์

อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) รองลงมา คือ ครูแนะแนวทำงานได้ละเอียดทั่วถึง ถ้วนถี่ ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$)

ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านคุณลักษณะ ความมั่นคงทางอารมณ์ อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูแนะแนวสามารถ ร่วมงานกับผู้อื่นได้อย่างดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$) ครูแนะแนวทำงานได้ละเอียดทั่วถึง ถ้วนถี่ ในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$) และครูแนะแนวมีอารมณ์มั่นคง ไม่เปลี่ยนแปลงง่ายตามเหตุการณ์ ไม่อ่อนไหวง่ายต่อสถานการณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$) รองลงมา คือ ครูแนะแนวมีความละเอียดอ่อนและความประณีตในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$)

ผลความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านคุณลักษณะ ความมั่นคงทางอารมณ์ ในภาพรวมเท่ากับ 0.058 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูแนะแนวทำงานได้ละเอียดทั่วถึง ถ้วนถี่ ในการทำงาน มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.108$) รองลงมา คือ ครูแนะแนวสามารถร่วมงาน กับผู้อื่นได้อย่างดี ($PNI_{\text{modified}} = 0.057$) และ ครูแนะแนวมีอารมณ์มั่นคง ไม่เปลี่ยนแปลงง่าย ตามเหตุการณ์ ไม่อ่อนไหวง่ายต่อสถานการณ์ ($PNI_{\text{modified}} = 0.057$)

ตาราง 20 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะคุณลักษณะ สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น

ที่	สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1	ครูแนะแนวอ่อนโยนกับนักเรียนและผู้อื่น สุขภาพจิตดี เบิกบาน แจ่มใส ดำเนินชีวิต อย่างมีความสุข	3.72	0.83	มาก	4.74	0.44	มากที่สุด	0.276	1
2	ครูแนะแนว เป็นมิตร กับนักเรียนและผู้อื่น นำเข้าใกล้ ปรับตัวเข้ากับ ผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	4.23	0.84	มาก	4.74	0.44	มากที่สุด	0.121	2
3	ครูแนะแนว มีการพูด และการฟังที่ดี รวมถึงสื่อสารข้อมูล ต่างๆ ให้ทุกฝ่ายเกิด ความเข้าใจได้ง่าย	4.49	0.88	มาก	4.71	0.46	มากที่สุด	0.050	3
	รวม	4.15	0.85	มาก	4.74	0.44	มากที่สุด	0.149	-

จากตาราง 20 พบว่า ภาพรวมของสภาพปัจจุบันของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านคุณลักษณะ สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูแนะแนว มีการพูดและการฟังที่ดี รวมถึงสื่อสารข้อมูลต่างๆ ให้ทุกฝ่ายเกิดความเข้าใจได้ง่าย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) รองลงมา คือ ครูแนะแนว เป็นมิตรกับนักเรียนและผู้อื่น นำเข้าใกล้ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$)

ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านคุณลักษณะ สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือครูแนะแนวอ่อนโยน กับนักเรียนและผู้อื่น สุขภาพจิตดี เบิกบานแจ่มใส ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$) และ ครูแนะแนว เป็นมิตรกับนักเรียนและผู้อื่น นำเข้าใกล้ ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$) รองลงมา คือ ครูแนะแนว มีการพูดและการฟังที่ดี รวมถึงสื่อสารข้อมูลต่างๆ ให้ทุกฝ่ายเกิดความเข้าใจได้ง่าย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$)

ผลความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านคุณลักษณะ สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ในภาพรวมเท่ากับ 0.149 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูแนะแนวอ่อนโยนกับนักเรียนและผู้อื่น สุขภาพจิตดี เบิกบาน แจ่มใส ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.276$) รองลงมา คือ ครูแนะแนว เป็นมิตรกับนักเรียนและผู้อื่น นำเข้าใกล้ ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ($PNI_{\text{modified}} = 0.121$)



ตาราง 21 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านคุณลักษณะ จรรยาบรรณวิชาชีพของครูแนะแนว

ที่	จรรยาบรรณวิชาชีพ ของครูแนะแนว	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1	ครูแนะแนวสามารถ รักษาความลับ ของนักเรียนได้	4.79	0.41	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	0.043	4
2	ครูแนะแนว ให้เกียรติ และยอมรับฟัง ความคิดเห็นของ นักเรียนและไม่แสวงหา ผลประโยชน์ใดๆ	3.87	0.95	มาก	4.79	0.41	มากที่สุด	0.238	2
3	ครูแนะแนวไม่แสวงหา ผลประโยชน์ใดๆ ต่อนักเรียน	4.79	0.41	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	0.043	4
4	ครูแนะแนวให้บริการ ด้วยความเต็มใจ รับผิดชอบและเอาใจใส่ ต่อหน้าที่ อุทิศเวลา ให้กับงานและส่วนรวม	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด	0.000	5
5	ครูแนะแนวมีการ พัฒนาตนเอง ให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงในยุค ปัจจุบันอยู่เสมอ	4.21	0.41	มาก	4.79	0.41	มากที่สุด	0.140	3
6	ครูแนะแนวรู้เท่าทัน ข้อมูลสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีต่างๆ ที่ เป็นประโยชน์	3.74	0.44	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	0.336	1

ที่	จรรยาบรรณวิชาชีพ ของครูแนะแนว	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
	ต่อการแนะแนว								
	รวม	4.40	0.44	มากที่สุด	4.93	0.14	มากที่สุด	0.133	-

จากตาราง 21 พบว่า ภาพรวมของสภาพปัจจุบันของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านคุณลักษณะ จรรยาบรรณวิชาชีพของครูแนะแนว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูแนะแนวให้บริการด้วยความเต็มใจ รับผิดชอบและเอาใจใส่ต่อหน้าที่ อุทิศเวลาให้กับงานและส่วนรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$) รองลงมา ครูแนะแนวสามารถรักษาความลับของนักเรียนได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$) และ ครูแนะแนวไม่แสวงหาผลประโยชน์ใด ๆ ต่อนักเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$)

ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านคุณลักษณะ จรรยาบรรณวิชาชีพของครูแนะแนว อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูแนะแนวสามารถรักษาความลับของนักเรียนได้ ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$) ครูแนะแนวไม่แสวงหาผลประโยชน์ใดๆ ต่อนักเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$) ครูแนะแนวให้บริการด้วยความเต็มใจ รับผิดชอบและเอาใจใส่ต่อหน้าที่ อุทิศเวลาให้กับงานและส่วนรวม ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$) และ ครูแนะแนวรู้เท่าทันข้อมูลสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยีต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการแนะแนว อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$) รองลงมา คือ ครูแนะแนว ให้เกียรติและยอมรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนและไม่แสวงหาผลประโยชน์ใดๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$) และ ครูแนะแนวมีการพัฒนาตนเอง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันอยู่เสมอ

ผลความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านคุณลักษณะ จรรยาบรรณวิชาชีพของครูแนะแนว ในภาพรวมเท่ากับ 0.133 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ครูแนะแนวรู้เท่าทันข้อมูลสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยีต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการแนะแนว มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.336$) รองลงมา คือ ครูแนะแนว ให้เกียรติและยอมรับฟัง ความคิดเห็นของนักเรียนและไม่แสวงหาผลประโยชน์ใดๆ ($PNI_{\text{modified}} = 0.238$)

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สามารถแสดงผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการแนะแนว

จากประเด็นสัมภาษณ์ ท่านคิดว่าจะมีวิธีการในการพัฒนาครูแนะแนวมีความรู้ ในการจัดทำเอกสารในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียนแต่ละคนเก็บบันทึกไว้อย่างไร ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็น ดังนี้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การจัดทำเอกสาร และรวบรวมข้อมูลของนักเรียนในระบบรูปแบบออนไลน์ เพื่อสะดวก รวดเร็วต่อการนำข้อมูลไปใช้ ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

... สำนักงานเขต ต้องจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เกี่ยวกับ การจัดทำเอกสาร และรวบรวมข้อมูลของนักเรียนในระบบรูปแบบออนไลน์

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 12 กันยายน 2565)

1.2 ครูแนะแนว แสวงหาความรู้ผ่านการสืบค้นข้อมูลออนไลน์ เกี่ยวกับการจัดทำเอกสารข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับผู้เรียนเป็นรายบุคคล ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

... ตัวครูแนะแนว ต้องแสวงหาความรู้ผ่านสื่อออนไลน์หรือฐานข้อมูลต่าง ๆ ในการจัดทำเอกสารข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 15 กันยายน 2565)

2. ความรู้เกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

จากประเด็นสัมภาษณ์ ท่านคิดว่าจะมีวิธีการในการพัฒนาครูแนะแนว มีความรู้ในการจัดทำโครงการหรือกิจกรรมเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นอย่างไร ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็น ดังนี้

2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำโครงการ หรือกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งผลต่อนักเรียน ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

... เขตพื้นที่ที่ควรมีการจัดประชุมหรืออบรมเกี่ยวกับการจัดทำโครงการหรือกิจกรรม อย่างต่อเนื่อง เพื่อประโยชน์ของนักเรียน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 12 กันยายน 2565)

2.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษา ร่วมเป็นที่ปรึกษากับครูแนะแนวจัดทำโครงการ และกิจกรรมต่างๆภายในโรงเรียนหรือนอกโรงเรียนที่ช่วยพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับนักเรียน ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

... ผู้บริหารต้องร่วมเป็นที่ปรึกษากับครูแนะแนวในการจัดทำโครงการต่าง ๆ ภายในโรงเรียนที่ช่วยพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับนักเรียน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 15 กันยายน 2565)

...ผู้ที่จะสนับสนุนให้ครูแนะแนวจัดทำโครงการและกิจกรรมที่จะช่วยป้องกันปัญหา ในวัยเรียนให้กับนักเรียนได้

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 16 กันยายน 2565)

3. ความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการประชาสัมพันธ์

จากประเด็นสัมภาษณ์ ท่านคิดว่าจะมีวิธีการในการพัฒนาครูแนะแนวมีความรู้ ในการจัดทำสื่อ เทคโนโลยีต่างๆ ด้านการศึกษาต่อและอาชีพที่เหมาะสมกับนักเรียนอย่างไร ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็น ดังนี้

3.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำสื่อ และนวัตกรรมต่างๆ ในการจัดการเรียนรู้ด้านการศึกษาต่อรวมถึงด้านอาชีพที่เหมาะสมกับนักเรียน ในรูปแบบต่างๆดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

... เขตพื้นที่เอง ต้องจัดประชุมหรือสัมมนาเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดทำสื่อ เทคโนโลยี หรือนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับนักเรียนในรูปแบบหรือใหม่ ๆ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 12 กันยายน 2565)

3.2 ครูแนะแนว ศึกษาวิธีการจัดทำสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยทันต่อยุคสมัย ที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจในการศึกษาต่อและอาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

... ศึกษาค้นคว้าหาวิธีการจัดทำสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ที่จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียน เกิดความรู้ ความเข้าใจในด้านการศึกษาต่อรวมถึงอาชีพที่ตนเองต้องการ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 19 กันยายน 2565)

... ครูเองต้องจัดทำสื่อการเรียนรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ทันต่อยุคสมัย เพื่อส่งผล ให้ผู้เรียนเกิด ความเข้าใจในการเรียนต่อและอาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 15 กันยายน 2565)

4. ทักษะการจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนว

จากประเด็นสัมภาษณ์ ท่านคิดว่าจะมีวิธีการในการพัฒนาครูแนะแนวมีความสามารถ จัดกิจกรรมให้นักเรียนได้รู้และเข้าใจโลกของงานอาชีพอย่างหลากหลายมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพอย่างไร ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็น ดังนี้

4.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดกิจกรรมศึกษาดูงานเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ ที่หลากหลายในสังคม ให้กับครูแนะแนว ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

... ทางเขตพื้นที่เอง ต้องจัดกิจกรรมศึกษาดูงานให้กับครูแนะแนวในเกี่ยวกับอาชีพ ใหม่ๆ ที่เป็นที่ยอมรับในสังคม เช่น ขายของออนไลน์ ธุรกิจใหม่ๆ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 12 กันยายน 2565)

4.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมฝึกอาชีพร่วมกับวิทยาลัยสังกัดอาชีวศึกษา เพื่อให้นักเรียนได้รู้จักและเข้าใจอาชีพ ที่หลากหลายในสังคม ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

... ผู้บริหารต้องจัดกิจกรรมฝึกอาชีพในกับนักเรียน อาจจะร่วมกับวิทยาลัย สังกัดอาชีวศึกษาเพื่อให้นักเรียนเองได้รู้จักและเข้าใจอาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 16 กันยายน 2565)

...ในส่วนของผู้อำนวยการ ควรจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการฝึกอาชีพให้กับนักเรียน เพื่อให้นักเรียนได้รู้จักในอาชีพใหม่ๆ ที่มีความหลากหลายในสังคม

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 15 กันยายน 2565)

5. ทักษะการให้คำปรึกษา

จากประเด็นสัมภาษณ์ ท่านคิดว่าจะมีวิธีการในการพัฒนาครูแนะแนวมีความสามารถ วิเคราะห์บุคลิกภาพและความรู้สึกต่างๆ ของผู้มารับบริการได้อย่างไร ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็น ดังนี้

5.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการให้คำปรึกษาที่ดีสำหรับ ครูแนะแนวช่วยให้ครูแนะแนววิเคราะห์ จิตใจ บุคลิกภาพ รวมถึงความรู้สึกของผู้อื่นได้ ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

... อย่างไรก็ตามที่ตามทางโรงเรียน ก็ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับทักษะ การให้คำปรึกษาสำหรับครูแนะแนว เพื่อช่วยให้ครูแนะแนวนั้น สามารถวิเคราะห์ ตัวตน จิตใจ รวมถึงบุคลิกภาพ ของนักเรียนได้

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 12 กันยายน 2565)

... ผู้อำนวยการต้องส่งเสริม สนับสนุนให้ครูแนะแนวได้เข้ารับการอบรม ในด้านของทักษะหรือกระบวนการให้คำปรึกษาที่ดี

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 19 กันยายน 2565)

5.2 ครูแนะแนวศึกษาแนวคิดพื้นฐาน ด้านจิตวิทยาการแนะแนว แล้วนำมาพัฒนา เป็นขั้นตอนในการให้คำปรึกษาได้อย่างเป็นระบบ ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

... ครูแนะแนวเองควรที่จะศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับจิตวิทยาการแนะแนว จากช่องทางต่างๆ แล้วนำมาจัดทำเป็นขั้นตอนในการให้คำปรึกษาที่เป็นระบบ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 15 กันยายน 2565)

6. ทักษะการเลือกใช้เครื่องมือทางจิตวิทยาการแนะแนว

จากประเด็นสัมภาษณ์ ท่านคิดว่าจะมีวิธีการในการพัฒนาครูแนะแนวสามารถวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษา รายการณ์ การสังเกตพฤติกรรม การเยี่ยมบ้าน รวมถึงระเบียนสะสมได้อย่างถูกต้องอย่างไร ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็น ดังนี้

6.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ ให้ครูแนะแนว เรื่อง การใช้ระบบฐานข้อมูล ช่วยวิเคราะห์ข้อมูลของนักเรียน เพื่อความสะดวก แม่นยำและรวดเร็วในเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวต่อไป

... ผู้บริหารโรงเรียน ควรจัดอบรมให้ครูแนะแนวในเรื่องเกี่ยวกับ การวิเคราะห์ข้อมูลของนักเรียนในทุกๆด้าน เพื่อความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 12 กันยายน 2565)

... ผอ. ต้องจัดอบรมหรือสัมมนาเชิงปฏิบัติการให้กับครูแนะแนว ในเรื่อง การใช้ระบบฐานข้อมูล ที่จะช่วยวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ของนักเรียน เพื่อความแม่นยำและรวดเร็วในเก็บรวบรวมข้อมูลเหล่านั้น
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 15 กันยายน 2565)

6.2 ครูแนะแนวศึกษาวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลจากการเลือกใช้เครื่องมือทางจิตวิทยาการแนะแนวที่ถูกต้องและเหมาะสม ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

... ครูแนะแนวเอง ต้องมีการศึกษา หาวิธีการที่จะวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ จากเครื่องมือทางจิตวิทยาการแนะแนวได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมที่สุด
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 19 กันยายน 2565)

7. ทักษะการเป็นผู้ประสานงาน

จากประเด็นสัมภาษณ์ ท่านคิดว่าจะมีวิธีการในการพัฒนาครูแนะแนวให้สามารถมีการประสานงาน การวางแผน ให้คำปรึกษาต่างๆ ได้อย่างไร ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็น ดังนี้

7.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดสัมมนากิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับ ทักษะการประสานงานพร้อมทั้งหาเทคนิค วิธีการในการประสานงานได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

... ต้นสังกัดควรจัดสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับ ทักษะการประสานงาน ในรูปแบบต่างๆพร้อมทั้งหาเทคนิค หรือวิธีการใหม่ๆ ในการประสานงานได้อย่างทั่วถึง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 16 กันยายน 2565)

7.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษา จัดสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาการประสานงาน ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

... ผู้อำนวยการโรงเรียน ต้องจัดสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการประสานงาน ในรูปแบบต่างๆระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ให้มีประสิทธิภาพ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 12 กันยายน 2565)

... ผู้บริหาร ควรจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาการติดต่อประสานงาน ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อความมีประสิทธิภาพของการทำงาน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 16 กันยายน 2565)

7.3 ครูแนะแนวสร้างเครือข่ายระหว่างสถานศึกษากับชุมชน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

... ครูแนะแนวเอง ก็ควรที่จะสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อให้เกิด การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่างๆ ได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 19 กันยายน 2565)

8. ความมั่นคงทางอารมณ์

จากประเด็นสัมภาษณ์ ท่านคิดว่าจะมีวิธีการในการพัฒนาครูแนะแนวทำงานได้ละเอียด ทั่วถึง ถ้วนถี่ ในการทำงาน อย่างไร ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็น ดังนี้

8.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา จัดให้มีการนิเทศ ติดตามภายในสถานศึกษา เพื่อให้คำแนะนำและตรวจสอบการทำงานของครูแนะแนว รวมถึงให้รายงานผลการปฏิบัติงานแนะแนวประจำปี ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

... ทางโรงเรียน ต้องจัดให้มีการนิเทศ ติดตามภายในสถานศึกษาเพื่อให้ข้อเสนอแนะ และคำแนะนำ กับการทำงานของครูแนะแนว และที่สำคัญควรให้รายงานผลการปฏิบัติงานด้วย

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 15 กันยายน 2565)

8.2 ครูแนะแนวจัดทำบันทึกผลการนิเทศติดตามประจำภาคเรียนอย่างต่อเนื่อง และนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาปรับปรุงการทำงานของตนเอง ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

... ครูแนะแนว ต้องจัดทำแบบบันทึกผลการนิเทศติดตามเป็นประจำเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 12 กันยายน 2565)

... ครูเอง ก็ต้องทำบันทึกผลการนิเทศติดตามของตนเองใน ทุก ๆ ภาคเรียนอย่างต่อเนื่อง และนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาและปรับปรุงการทำงานของตนเอง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 19 กันยายน 2565)

9. สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น

จากประเด็นสัมภาษณ์ ท่านคิดว่าจะมีวิธีการในการพัฒนาครูแนะแนวให้อ่อนโยนกับนักเรียนและผู้อื่น สุขภาพจิตดี เบิกบานแจ่มใส ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขอย่างไร ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็น ดังนี้

9.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา จัดอบรมเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมให้กับครูแนะแนว เพื่อเสริมสร้างการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทั้งกาย วาจา และจิตใจ ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

... ผู้บริหารต้องจัดอบรมเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมให้กับครูแนะแนว เพื่อส่งเสริมให้ครูนั้นมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 16 กันยายน 2565)

9.2 ครูแนะแนวศึกษารูปแบบหรือแนวคิดเชิงบวก เป็นการเพิ่มกำลังใจ และลดความเครียดในการทำงาน ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

... ครูแนะแนวเอง ก็ต้องศึกษารูปแบบหรือแนวคิดเชิงบวก เพื่อเป็นการเพิ่มกำลังใจ และลดความเครียดในการทำงานของตนเอง

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 12 กันยายน 2565)

... ตัวครูเองนั้น ก็ต้องศึกษารูปแบบหรือวิธีการที่จะทำให้ตนเองมีความคิดเชิงบวก เพื่อเพิ่มกำลังใจในการทำงาน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 15 กันยายน 2565)

10. จรรยาบรรณวิชาชีพของครูแนะแนว

จากประเด็นสัมภาษณ์ ท่านคิดว่าจะมีวิธีการในการพัฒนาครูแนะแนวรู้เท่าทันข้อมูล สารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยีต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการแนะแนวอย่างไร ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ให้ความเห็น ดังนี้

10.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการรู้เท่าทันสื่อ และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยให้กับครูแนะแนว ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

... สำนักงานเขตพื้นที่ ควรจัดอบรมหรือสัมมนาเชิงปฏิบัติการให้กับครูแนะแนว ในเรื่องการรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย สามารถสืบค้นข้อมูลได้ถูกต้องและรวดเร็ว

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 16 กันยายน 2565)

10.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษา มอบหมายให้ครูแนะแนวสร้างฐานข้อมูลออนไลน์ เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในด้านศึกษาต่อและอาชีพ ที่ทันสมัย ให้นักเรียนสืบค้นข้อมูล ตามความสนใจ ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

... ผู้อำนวยการ ต้องมอบหมายให้ครูแนะแนวสร้างเว็บไซต์ออนไลน์ ที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในด้านศึกษาและอาชีพ ที่ทันสมัย ให้นักเรียนสืบค้นข้อมูล

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 16 กันยายน 2565)

.. ผู้บริหาร ควรให้ครูแนะแนวสร้างฐานข้อมูลออนไลน์ที่เป็นของโรงเรียน
ในเรื่อง การศึกษาต่อและอาชีพในยุคปัจจุบันให้นักเรียนค้นหาข้อมูล ตามความสนใจ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 15 กันยายน 2565)

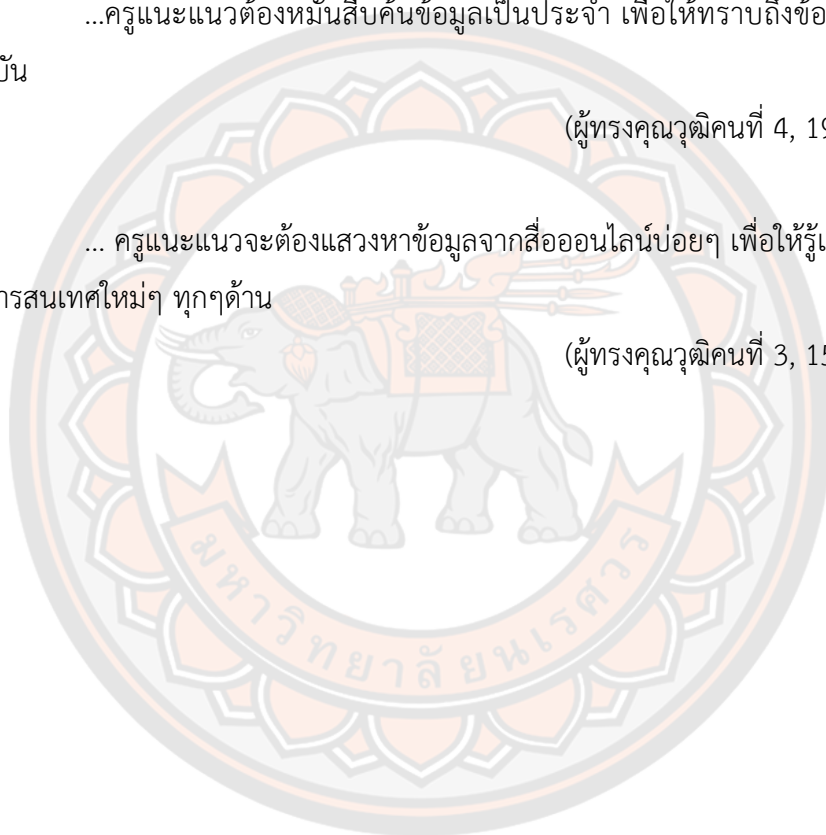
10.3 ครูแนะแนวแสวงหาและสืบค้นข้อมูลออนไลน์เป็นประจำ เพื่อให้ทราบถึง
ข้อมูลสารสนเทศใหม่ๆ ในทุกๆด้าน ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

...ครูแนะแนวต้องหมั่นสืบค้นข้อมูลเป็นประจำ เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ
ในปัจจุบัน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 19 กันยายน 2565)

... ครูแนะแนวจะต้องแสวงหาข้อมูลจากสื่อออนไลน์บ่อยๆ เพื่อให้รู้และเข้าใจเกี่ยวกับ
ข้อมูลสารสนเทศใหม่ๆ ทุกๆด้าน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 15 กันยายน 2565)



ตาราง 22 แสดงแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

ข้อคำถาม	แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนว
<p>1. ความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการแนะแนว</p> <p>ท่านคิดว่าจะมีวิธีการในการส่งเสริมครูแนะแนวมีความรู้ในการจัดทำเอกสารในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียนแต่ละคนเก็บบันทึกไว้อย่างไร</p>	<p>1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำเอกสารและรวบรวมข้อมูลของนักเรียน ในระบบรูปแบบออนไลน์ เพื่อสะดวก รวดเร็ว ต่อการนำข้อมูลไปใช้</p> <p>2. ครูแนะแนว แสวงหาความรู้ผ่านการสืบค้นข้อมูลออนไลน์ เกี่ยวกับการจัดทำเอกสารข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับผู้เรียนเป็นรายบุคคล</p>
<p>2. ความรู้เกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน</p> <p>ท่านคิดว่าจะมีวิธีการในการส่งเสริมครูแนะแนวมีความรู้ในการจัดทำโครงการหรือกิจกรรมเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นอย่างไร</p>	<p>1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อนักเรียน</p> <p>2. ผู้อำนวยการสถานศึกษา ร่วมเป็นที่ปรึกษากับครูแนะแนวจัดทำโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียนหรือนอกโรงเรียนที่ช่วยพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับนักเรียน</p>
<p>3. ความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการประชาสัมพันธ์</p> <p>ท่านคิดว่าจะมีวิธีการในการส่งเสริมครูแนะแนวให้มีความรู้ในการจัดทำสื่อ เทคโนโลยีต่างๆ ด้านการศึกษา ต่อ และ อาชีพ ที่ เหมาะสม กับนักเรียนอย่างไร</p>	<p>1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำสื่อ และนวัตกรรมต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้ด้านการศึกษาต่อรวมถึงด้านอาชีพที่เหมาะสมกับนักเรียนในรูปแบบต่าง ๆ</p> <p>2. ครูแนะแนว ศึกษาวิธีการจัดทำสื่อและเทคโนโลยี ที่ทันสมัยทันต่อยุคสมัย ที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจในการศึกษาต่อและอาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง</p>
<p>4. ทักษะการจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนว</p> <p>ท่านคิดว่าจะมีวิธีการในการส่งเสริมครูแนะแนวมีความสามารถจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้รู้และ</p>	<p>1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดกิจกรรมศึกษาดูงาน เกี่ยวกับการประกอบอาชีพที่หลากหลายในสังคม ให้กับครูแนะแนว</p> <p>2. ผู้อำนวยการสถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมฝึกอาชีพ ร่วมกับวิทยาลัยสังกัดอาชีวศึกษาเพื่อให้นักเรียนได้รู้จัก</p>

ข้อคำถาม	แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนว
เข้าใจโลกของงานอาชีพอย่างหลากหลายมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพอย่างไร	และเข้าใจอาชีพ ที่หลากหลายในสังคม
5. ทักษะการให้คำปรึกษา ท่านคิดว่าจะมีวิธีการในการส่งเสริมครูแนะแนวมีความสามารถวิเคราะห์บุคลิกภาพและความรู้สึกต่าง ๆ ของผู้มารับบริการได้อย่างไร	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการให้คำปรึกษาที่ดีสำหรับครูแนะแนวช่วยให้ครูแนะแนววิเคราะห์ จิตใจ บุคลิกภาพ รวมถึงความรู้สึกของผู้อื่นได้ 2. ครูแนะแนวศึกษาแนวคิดพื้นฐาน ด้านจิตวิทยาการแนะแนว แล้วนำมาพัฒนาเป็นขั้นตอนในการให้คำปรึกษาได้อย่างเป็นระบบ
6. ทักษะการเลือกใช้เครื่องมือทางจิตวิทยาการแนะแนว ท่านคิดว่าจะมีวิธีการในการส่งเสริมครูแนะแนวสามารถวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษารายกรณี การสังเกตพฤติกรรม การเยี่ยมบ้าน รวมถึงระเบียนสะสมได้อย่างถูกต้องอย่างไร	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้อำนวยการสถานศึกษา จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ ให้ครูแนะแนว เรื่อง การใช้ระบบฐานข้อมูล ช่วยวิเคราะห์ข้อมูลของนักเรียน เพื่อความสะดวก แม่นยำและรวดเร็ว ในเก็บรวบรวมข้อมูล 2. ครูแนะแนวศึกษาวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลจากการเลือกใช้เครื่องมือทางจิตวิทยาการแนะแนวที่ถูกต้องและเหมาะสม
7. ทักษะการเป็นผู้ประสานงาน ท่านคิดว่าจะมีวิธีการในการส่งเสริมครูแนะแนวให้สามารถมีการประสานงาน ในการวางแผนให้คำปรึกษาต่างๆ ได้ดีอย่างไร	<ol style="list-style-type: none"> 1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดสัมมนากิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับ ทักษะการประสานงานพร้อมทั้งหาเทคนิค วิธีการในการประสานงานได้อย่างทั่วถึง และรวดเร็ว 2. ผู้อำนวยการสถานศึกษา จัดสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาการประสานงานระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น 3. ครูแนะแนวสร้างเครือข่ายระหว่างสถานศึกษากับชุมชน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้ อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว

ข้อคำถาม	แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนว
<p>8. ความมั่นคงทางอารมณ์</p> <p>ท่านคิดว่าจะมีวิธีการในการส่งเสริมครูแนะแนวทำงานได้ละเอียดทั่วถึง ถ้วนถี่ ในการทำงาน อย่างไร</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้อำนวยการสถานศึกษา จัดให้มีการนิเทศ ติดตาม ภายในสถานศึกษา เพื่อให้คำแนะนำและตรวจสอบการทำงาน ของครูแนะแนว รวมถึงให้รายงานผลการปฏิบัติงานแนะแนวประจำปี 2. ครูแนะแนวจัดทำบันทึกผลการนิเทศติดตามประจำภาคเรียนอย่างต่อเนื่อง และนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาปรับปรุงการทำงานของตนเอง
<p>9. สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น</p> <p>ท่านคิดว่าจะมีวิธีการในการส่งเสริมครูแนะแนวให้อ่อนโยนกับนักเรียน และผู้อื่น สุขภาพจิตดี เบิกบาน แจ่มใส ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข อย่างไร</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้อำนวยการสถานศึกษา จัดอบรมเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม ให้กับ ครูแนะแนว เพื่อ เสริมสร้าง การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทั้งกาย วาจา และจิตใจ 2. ครูแนะแนวศึกษารูปแบบหรือแนวคิดเชิงบวก เป็นการเพิ่มกำลังใจและลดความเครียดในการทำงาน
<p>10. จรรยาบรรณวิชาชีพของครูแนะแนว</p> <p>ท่านคิดว่าจะมีวิธีการในการส่งเสริมครูแนะแนว รู้เท่าทัน ข้อมูลสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยีต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการแนะแนว อย่างไร</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เกี่ยวกับการรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ให้กับครูแนะแนว 2. ผู้อำนวยการสถานศึกษา มอบหมายให้ครูแนะแนว สร้างฐานข้อมูลออนไลน์ เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง ในด้านศึกษาต่อและอาชีพ ที่ทันสมัย ให้นักเรียนสืบค้น ข้อมูล ตามความสนใจ 3. ครูแนะแนวแสวงหาและสืบค้นข้อมูลออนไลน์ เป็นประจำ เพื่อให้ทราบถึง ข้อมูลสารสนเทศใหม่ ๆ ในทุก ๆ ด้าน

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร และศึกษาแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร มีวิธีดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ครูแนะแนว ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 39 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนว จำนวน 4 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ทั้ง 3 สมรรถนะ มีดังนี้

สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมรรถนะด้านคุณลักษณะ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ สมรรถนะด้านทักษะ อยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมรรถนะด้านคุณลักษณะ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ สมรรถนะด้านความรู้ อยู่ในระดับมาก และผลความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษากำแพงเพชร ทั้ง 3 สมรรถนะ ในภาพรวม พบว่า สมรรถนะด้านความรู้ มีดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมา คือ สมรรถนะด้านทักษะ

1.1 สมรรถนะด้านความรู้ ในภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการแนะแนว ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ความรู้เกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน อยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรู้เกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการแนะแนว อยู่ในระดับมาก และผลความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.172 ซึ่งด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การจัดบริการประชาสัมพันธ์ (PNI_{modified} = 0.215) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1.1 ด้านการจัดบริการแนะแนว ในภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูแนะแนวมีความรู้ในการติดตามผลการดำเนินงานแนะแนวที่ได้ช่วยเหลือนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่หรือนักเรียนที่จบการศึกษาแล้ว ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูแนะแนวมีความรู้ในการติดตามผลการดำเนินงานแนะแนวที่ได้ช่วยเหลือนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่หรือนักเรียนที่จบการศึกษาแล้ว อยู่ในระดับมากที่สุด และผลความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.089 ซึ่งข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ครูแนะแนวมีความรู้ในการจัดทำเอกสารในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียนแต่ละคน เก็บบันทึกไว้ (PNI_{modified} = 0.206)

1.1.2 ด้านระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูแนะแนวมีความรู้ในการส่งต่อในการป้องกันและแก้ไขปัญหา นักเรียนที่ยากต่อการช่วยเหลือไปยังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ซึ่งอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูแนะแนวมีความรู้ในการเก็บข้อมูลสารสนเทศนักเรียนเป็นรายบุคคล ประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ข้อมูลด้านสุขภาพและความสามารถพิเศษ ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ครูแนะแนวมีความรู้ในการจัดทำโครงการหรือกิจกรรมเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียนตามข้อมูลสารสนเทศ ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด และครูแนะแนวมีความรู้ในการส่งต่อในการป้องกันและแก้ปัญหานักเรียนที่ยากต่อการช่วยเหลือ ยังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด และผลความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.213 ซึ่งข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ครูแนะแนวมีความรู้ในการจัดทำโครงการหรือกิจกรรมเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียนตามข้อมูลสารสนเทศ (PNI_{modified} = 0.360)

1.1.3 ด้านการจัดบริการประชาสัมพันธ์ ในภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูแนะแนวมีความรู้ในการประชาสัมพันธ์ด้านการศึกษาต่อ

ที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน ซึ่งอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูแนะแนวมีความรู้ความเข้าใจในการจัดนิทรรศการอาชีพต่างๆ เป็นมุมอาชีพที่หลากหลาย ที่ผู้เรียนสนใจ ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด และ ครูแนะแนวมีความรู้ในการจัดทำสื่อเทคโนโลยีต่างๆด้านการศึกษาต่อและอาชีพที่เหมาะสมกับนักเรียน ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด และผลความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.215 ซึ่งข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ครูแนะแนวมีความรู้ในการจัดทำสื่อ เทคโนโลยีต่างๆ ด้านการศึกษาต่อและอาชีพที่เหมาะสมกับนักเรียน ($PNI_{\text{modified}} = 0.294$)

1.2 สมรรถนะด้านทักษะ ในภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะการเลือกใช้เครื่องมือทางจิตวิทยาการแนะแนว อยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะการเป็นผู้ประสานงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และผลความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.122 ซึ่งด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ทักษะการให้คำปรึกษา ($PNI_{\text{modified}} = 0.138$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.2.1 ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนว ในภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูแนะแนวมีความสามารถในการจัดกิจกรรมแนะแนวให้นักเรียนได้รู้จักเข้าใจตนเองและผู้อื่น เห็นคุณค่าของตนเองผู้อื่น ครอบคลุม สังคม ซึ่งอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูแนะแนวมีความสามารถจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้รู้และเข้าใจโลกของงานอาชีพอย่างหลากหลาย มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด และผลความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.108 ซึ่งข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ครูแนะแนวมีความสามารถจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้รู้และเข้าใจโลกของงานอาชีพอย่างหลากหลาย มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ ($PNI_{\text{modified}} = 0.233$)

1.2.2 ด้านทักษะการให้คำปรึกษา ในภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูแนะแนวมีความสามารถเป็นผู้ให้คำปรึกษาที่มีความรู้สึกร่วมต่อความรู้สึกและแสดงออกต่อผู้มารับบริการปรึกษา ทั้งภาษาพูด และท่าทางได้เหมาะสม ซึ่งอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูแนะแนวมีความสามารถวิเคราะห์บุคลิกภาพและความรู้สึกต่างๆ ของผู้มารับบริการได้ อยู่ในระดับมาก และครูแนะแนวสามารถสื่อสารความเข้าใจ ความจริงใจและการยอมรับของตน ที่มีต่อผู้มารับบริการปรึกษาได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก และผลความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.140 ซึ่งข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ครูแนะแนวมีความสามารถวิเคราะห์บุคลิกภาพและความรู้สึกต่าง ๆ ของผู้มารับบริการได้ ($PNI_{\text{modified}} = 0.145$)

1.2.3 ด้านทักษะการเลือกใช้เครื่องมือทางจิตวิทยาการแนะแนว ในภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูแนะแนวสามารถเก็บข้อมูล

นักเรียนจากการสังเกตพฤติกรรม การสัมภาษณ์ การเยี่ยมบ้าน รวมถึงระเบียบสะสม ได้อย่างเหมาะสมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูแนะแนวสามารถเก็บข้อมูลนักเรียนจากการสังเกตพฤติกรรม การสัมภาษณ์ การเยี่ยมบ้าน รวมถึงระเบียบสะสม ได้อย่างเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และครูแนะแนวสามารถสังเคราะห์ ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษารายกรณี การสังเกตพฤติกรรม การเยี่ยมบ้าน รวมถึงระเบียบสะสม ได้อย่างถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด และผลความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.108 ซึ่งข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ครูแนะแนวสามารถวิเคราะห์ ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษารายกรณี การสังเกตพฤติกรรม การเยี่ยมบ้าน รวมถึงระเบียบสะสม ได้อย่างถูกต้อง ($PNI_{\text{modified}} = 0.142$)

1.2.4 ด้านทักษะการเป็นผู้ประสานงาน ในภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูแนะแนวสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกันอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูแนะแนวสามารถการประสานงาน ในวางแผน ให้คำปรึกษาต่าง ๆ ได้ดีอยู่ในระดับมากที่สุดและ ครูแนะแนวสามารถประสานงานกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียน รวมถึงองค์กรอื่นๆ ตามภารกิจงานแนะแนวอยู่ในระดับมากที่สุด และผลความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.132 ซึ่งข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือครูแนะแนวสามารถการประสานงาน ในวางแผน ให้คำปรึกษาต่างๆ ได้ดี ($PNI_{\text{modified}} = 0.285$)

1.3 สมรรถนะด้านคุณลักษณะ ในภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความมั่นคงทางอารมณ์ ซึ่งอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จรรยาบรรณวิชาชีพของครูแนะแนว อยู่ในระดับมากที่สุด และผลความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.106 ซึ่งด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ($PNI_{\text{modified}} = 0.142$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.3.1 ด้านคุณลักษณะความมั่นคงทางอารมณ์ ในภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูแนะแนวมีความละเอียดอ่อนและความประณีตในการทำงาน ซึ่งอยู่ในระดับมาก ครูแนะแนวสามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้อย่างดี ซึ่งอยู่ในระดับมาก และ ครูแนะแนวมีอารมณ์มั่นคง ไม่เปลี่ยนแปลงง่ายตามเหตุการณ์ ไม่อ่อนไหวง่ายต่อสถานการณ์ ซึ่งอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูแนะแนวสามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้อย่างดี อยู่ในระดับมากที่สุด ครูแนะแนวทำงานได้ละเอียดทั่วถึง ถ้วนถี่ในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และ ครูแนะแนวมีอารมณ์มั่นคง ไม่เปลี่ยนแปลงง่ายตามเหตุการณ์ ไม่อ่อนไหวง่ายต่อสถานการณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด และผลความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.056 ซึ่งข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ครูแนะแนวทำงานได้ละเอียดทั่วถึง ถ้วนถี่ในการทำงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.108$)

1.3.2 ด้านคุณลักษณะสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ในภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูแนะแนว มีการพูดและการฟังที่ดี รวมถึงสื่อสารข้อมูลต่างๆ ให้ทุกฝ่ายเกิดความเข้าใจได้ง่าย อยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือครูแนะแนวอ่อนโยนกับนักเรียนและผู้อื่น สุขภาพจิตดี เบิกบานแจ่มใส ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด และครูแนะแนว เป็นมิตรกับนักเรียนและผู้อื่น นำเข้าใกล้ ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมากที่สุด และผลความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.150 ซึ่งข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ครูแนะแนวอ่อนโยนกับนักเรียนและผู้อื่น สุขภาพจิตดี เบิกบานแจ่มใส ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ($PNI_{\text{modified}} = 0.276$)

1.3.3 ด้านคุณลักษณะ จรรยาบรรณวิชาชีพของครูแนะแนว ในภาพรวม พบว่า สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูแนะแนวให้บริการด้วยความเต็มใจ รับผิดชอบและเอาใจใส่ต่อหน้าที่ อุทิศเวลาให้กับงานและส่วนรวม อยู่ในระดับมากที่สุด สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูแนะแนวสามารถรักษาความลับของนักเรียนได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ครูแนะแนวไม่แสวงหาผลประโยชน์ใดๆ ต่อนักเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ครูแนะแนวให้บริการด้วยความเต็มใจ รับผิดชอบและเอาใจใส่ต่อหน้าที่ อุทิศเวลาให้กับงานและส่วนรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ ครูแนะแนวรู้เท่าทันข้อมูลสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการแนะแนว อยู่ในระดับมากที่สุด และผลความต้องการจำเป็นเท่ากับ 0.120 ซึ่งข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ครูแนะแนวรู้เท่าทันข้อมูลสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยีต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการแนะแนว ($PNI_{\text{modified}} = 0.336$)

2. ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร มีแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 ด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการแนะแนว พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การจัดทำเอกสารและรวบรวมข้อมูลของนักเรียนในระบบรูปแบบ ออนไลน์ เพื่อสะดวก รวดเร็วต่อการนำข้อมูลไปใช้ และครูแนะแนวแสวงหาความรู้ผ่านการสืบค้น ข้อมูลออนไลน์ เกี่ยวกับการจัดทำเอกสารข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับผู้เรียนเป็นรายบุคคล

2.2 ด้านความรู้เกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อนักเรียน และผู้อำนวยการสถานศึกษา ร่วมเป็นที่ปรึกษากับครูแนะแนวจัดทำโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียนหรือนอกโรงเรียนที่ช่วยพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับนักเรียน

2.3 ด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการประชาสัมพันธ์ พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำสื่อ และนวัตกรรมต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้ ด้านการศึกษาต่อรวมถึงด้านอาชีพที่เหมาะสมกับนักเรียนในรูปแบบต่าง ๆ และครูแนะแนว ศึกษาวิธีการจัดทำสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยทันต่อยุคสมัย ที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจในการศึกษาต่อและอาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง

2.4 ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนว พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดกิจกรรมศึกษาดูงานเกี่ยวกับการประกอบอาชีพที่หลากหลายในสังคม ให้กับครูแนะแนว และผู้อำนวยการสถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมฝึกอาชีพร่วมกับวิทยาลัยสังกัดอาชีวศึกษา เพื่อให้นักเรียนได้รู้จักและเข้าใจอาชีพ ที่หลากหลายในสังคม

2.5 ด้านทักษะการให้คำปรึกษา พบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษาจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การให้คำปรึกษาที่ดีสำหรับครูแนะแนวช่วยให้ครูแนะแนววิเคราะห์ จิตใจ บุคลิกภาพ รวมถึงความรู้สึกของผู้อื่นได้ และครูแนะแนวศึกษาแนวคิดพื้นฐาน ด้านจิตวิทยาการแนะแนว แล้วนำมาพัฒนาเป็นขั้นตอนในการให้คำปรึกษาได้อย่างเป็นระบบ

2.6 ด้านทักษะการเลือกใช้เครื่องมือทางจิตวิทยาการแนะแนว พบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษา จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ ให้ครูแนะแนว เรื่อง การใช้ระบบฐานข้อมูล ช่วยวิเคราะห์ข้อมูลของนักเรียน เพื่อความสะดวก แม่นยำและรวดเร็วในเก็บรวบรวมข้อมูล และครูแนะแนวศึกษาวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลจากการเลือกใช้เครื่องมือทางจิตวิทยาการแนะแนว ที่ถูกต้องและเหมาะสม

2.7 ด้านทักษะการเป็นผู้ประสานงาน พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดสัมมนา กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับ ทักษะการประสานงานพร้อมทั้งหาเทคนิค วิธีการ ในการประสานงานได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็วและครูแนะแนวสร้างเครือข่ายระหว่างสถานศึกษา กับชุมชน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว

2.8 ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ พบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษา จัดให้มีการนิเทศ ติดตามภายในสถานศึกษาเพื่อให้คำแนะนำและตรวจสอบการทำงานของครูแนะแนว รวมถึง ให้รายงานผลการปฏิบัติงานแนะแนวประจำปีและครูแนะแนวจัดทำบันทึกผลการนิเทศติดตามประจำ ภาคเรียนอย่างต่อเนื่อง และนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาปรับปรุงการทำงานของตนเอง

2.9 ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น พบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษา จัดอบรมเกี่ยวกับ คุณธรรม จริยธรรมให้กับครูแนะแนวเพื่อเสริมสร้างการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทั้งกาย วาจา และจิตใจ และครูแนะแนวศึกษารูปแบบหรือแนวคิดเชิงบวก เป็นการเพิ่มกำลังใจและลดความเครียด ในการทำงาน

2.10 ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพของครูแนะแนว พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยให้กับครูแนะแนว และผู้อำนวยการสถานศึกษา มอบหมายให้ครูแนะแนวสร้างฐานข้อมูลออนไลน์ เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในด้านศึกษาต่อและอาชีพ ที่ทันสมัย ให้นักเรียนสืบค้นข้อมูล ตามความสนใจ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่องความต้องการจำเป็นและแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะ ของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สามารถอภิปรายผล ตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย ได้ดังนี้

1. จากการศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ในภาพรวม พบว่า ด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI modified) สูงสุด คือ สมรรถนะด้านความรู้ และด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI modified) รองลงมา คือ สมรรถนะด้านทักษะ และสมรรถนะด้านคุณลักษณะ ตามลำดับ

1.1 จากการศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านความรู้ ความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการ ประชาสัมพันธ์ พบว่า ครูแนะแนวมีความรู้ในการจัดทำสื่อ เทคโนโลยีต่าง ๆ ด้านการศึกษาต่อ และอาชีพที่เหมาะสมกับนักเรียน มีดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI modified) สูงสุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากครูแนะแนวต้องมีความรู้ในเรื่อง การจัดบริการแนะแนว ทั้ง 5 บริการ

นอกเหนือจาก 5 บริการแล้ว ครูแนะแนวต้องจัดบริการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เนื่องจากข่าวสารข้อมูล ด้านการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านส่วนตัวและสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เพื่อให้นักเรียนใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจ และการวางแผนการศึกษาต่อ และอาชีพ ตลอดจนการดำเนินชีวิต โดยจัดนำเสนอข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ป้ายนิเทศ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ การจัดนิทรรศการ การเชิญวิทยากร การศึกษาดูงาน ถือได้ว่าเป็นการจัดบริการแนะแนวที่สำคัญอีกข้อหนึ่ง ที่จะช่วยให้นักเรียนได้รับความรู้เกี่ยวกับ การศึกษาต่อและอาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ สุเทพ ธรรมะตระกูล (2559, น. 183-184) ซึ่งได้กล่าวว่า ความรู้ของครูแนะแนว เป็นความรู้ในเรื่อง การจัดบริการแนะแนว มีความรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษาแก่นักเรียนและผู้มาขอรับคำปรึกษาในด้านต่างๆ สามารถจัดบริการประชาสัมพันธ์ในด้านการศึกษาและอาชีพ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ประสานความร่วมมือกับองค์กร และบุคคลได้อย่างหลากหลาย ทุกสาขาอาชีพ รวมถึงมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษา และมีความก้าวหน้าในยุคที่พัฒนาเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ัญญา เนียมแดง (2553, น. 69-74) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนางานแนะแนวโรงเรียนบ้านปางของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3 จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนาระบบงานแนะแนวโรงเรียนบ้านปางของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงรายเขต 3 จังหวัดเชียงราย ด้านการให้บริการงานสารสนเทศ นักเรียนต้องให้ทางโรงเรียน เผยแพร่ข้อมูลในรูปของเสียงตามสาย จัดฉายวิดีโอทัศน์ให้ความรู้ด้านต่าง ๆ เช่น ด้านอาชีพการศึกษาต่อ ความรู้รอบตัวและพาไปตามแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ

1.2 จากการศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านทักษะ ทักษะการให้คำปรึกษา พบว่า ครูแนะแนวมีความสามารถวิเคราะห์บุคลิกภาพและความรู้สึกต่าง ๆ ของผู้มารับบริการได้ มีดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI modified) สูงสุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากครูแนะแนวจำเป็นต้องมีทักษะในการให้คำปรึกษา วางแผนการให้คำปรึกษา รวมถึงสามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียนได้ดี และมีวิธีการแก้ไขปรับปรุงการให้คำปรึกษาอย่างเป็นระบบ มีการแนะนำ แก้ไข ติดตาม และประเมินผล เกี่ยวกับภารกิจด้านการแนะแนวของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของ นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2551, น. 310-313) ได้กล่าวว่า ทักษะของครูแนะแนว เป็นเรื่อง การคิดวิเคราะห์ คัดเลือกดำเนินงาน การตรวจให้คะแนน การแปลความหมายของคะแนน จากแบบทดสอบชนิดต่าง ๆ เช่น แบบทดสอบความสามารถความถนัด ความสนใจ บุคลิกภาพ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาติ ชุนนนท์ (2553, น. 57-59) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาแนวทางการบริหารงานแนะแนวโดยการสร้างเครือข่ายของสถานศึกษาอาชีพศึกษา

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่าแนวทางการบริหารงานแนะแนวโดยการสร้างเครือข่ายของสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านงานให้คำปรึกษา ประกอบด้วย การขอความช่วยเหลือจากสมาชิกเครือข่ายในการให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียน ประสานงานกับสมาชิกเครือข่ายที่มีความชำนาญในวิชาชีพเฉพาะทางมาให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียน และยังสอดคล้องกับ ัญญา เนียมแดง (2553, น. 69-74) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนางานแนะแนวโรงเรียนบ้านปงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3 จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนางานแนะแนวโรงเรียนบ้านปงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3 จังหวัดเชียงราย ด้านให้คำปรึกษาต้องการให้ครูประจำชั้น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เข้าใจนักเรียน ช่วยเหลือทางด้านการปรับตัว ปัญหาครอบครัว จัดครูแนะแนวไว้ประจำห้องแนะแนว ให้คำปรึกษาเป็นเวลา และสะดวกในการให้คำปรึกษา

1.3 จากการศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านคุณลักษณะ สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น พบว่า ครูแนะแนวอ่อนโยนกับนักเรียนและผู้อื่น สุขภาพจิตดี เบิกบานแจ่มใส ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข มีดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI modified) สูงสุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากครูแนะแนวต้องมีความสุขอ่อนโยน มีเจตคติที่ดีต่องานบริการ มีบุคลิกภาพดี สุขภาพจิตที่ดี มีอารมณ์มั่นคง เบิกบานแจ่มใส ความคิดเชิงบวก เป็นแบบอย่างที่ดี ดำเนินชีวิตที่พอเพียง มีคุณธรรม จริยธรรม มีความเมตตา เอื้อเฟื้ออดทน มีลักษณะเป็นมิตร น่าเข้าใกล้ เป็นที่พึ่งอันอบอุ่น รวมถึงรักษาจรรยาบรรณวิชาชีพเคารพสิทธิและไม่แสวงหาผลประโยชน์ รักษาความลับ ยึดมั่นจรรยาบรรณเอาใจใส่ช่วยเหลือด้วยความเป็นธรรมแก่ทุกคน สอดคล้องกับแนวคิดของ ลัดดาวัลย์ ณ ระนอง (2561, น. 26-28) อ้างถึงใน อัมเรศ เนตาสีธิ (2563, น. 220-222) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของครูแนะแนว เป็นคุณลักษณะในเรื่อง ความสุขภาพอ่อนโยน มีความมั่นคงทางอารมณ์ ใจกว้าง มีความเชื่อมั่นในตนเอง สุขุม ละเอียดรอบคอบ มีความเป็นกันเองร่วมงานกับผู้อื่นได้อย่างดี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้เกียรติและยอมรับผู้อื่น เข้าใจ เอื้ออาทร เห็นอกเห็นใจ ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ สารเลื่อนแก้ว (2562, น. 214) ได้ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษา พบว่า สมรรถนะของครูแนะแนว สมรรถนะเฉพาะด้านคุณลักษณะของครูแนะแนว ประกอบไปด้วย การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความอดทน มีอารมณ์ขัน มีจิตใจมั่นคงมีความเสียสละและมีสัมพันธภาพที่ดี

2. จากการศึกษาแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูแนะแนว ควรส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากำแพงเพชร ดังนี้

2.1 ด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการแนะแนว ครูแนะแนวมีความรู้ในการจัดทำ เอกสารในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียนแต่ละคนเก็บบันทึกไว้ พบว่า ควรจัดประชุมเชิง ปฏิบัติการเรื่อง การจัดทำเอกสารและรวบรวมข้อมูลของนักเรียนในระบบรูปแบบออนไลน์ เพื่อสะดวก รวดเร็วต่อการนำข้อมูลไปใช้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของศุภกาญจน์ เผยฤทัย (2553) ได้เสนอแนวทางการบริหารงานด้านการสำรวจข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลไว้ว่า การใช้กลยุทธ์ การอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยการวางแผน การเตรียมงาน และการสรุปผลหลังการปฏิบัติงาน ทำให้ได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริการแนะแนวด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้เรียนเป็น รายบุคคลเพิ่มมากขึ้น และ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัตนพร บรรจง (2554) ได้เสนอแนวทางการบริหารงานด้านการสำรวจข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลไว้ว่า ควรส่งเสริม สนับสนุนให้ครูแนะแนวและครูที่ปรึกษาได้จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลให้เป็น ปัจจุบันและสม่ำเสมอ

2.2 ด้านความรู้เกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เกี่ยวกับครูแนะแนวมีความรู้ ในการ จัดทำโครงการหรือกิจกรรมเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น พบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษา ร่วมเป็นที่ปรึกษากับครูแนะแนวจัดทำโครงการและกิจกรรมต่างๆภายในโรงเรียนหรือนอกโรงเรียน ที่ช่วยพัฒนาหรือแก้ไขปัญหากับนักเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิลัย ทุมแต้ม (2556) ได้เสนอแนวทางการบริหารงานแนะแนวด้านบริการให้คำปรึกษาไว้ว่า ผู้อำนวยการโรงเรียน ควรจัดให้มีห้องแนะแนวอย่างเป็นสัดส่วน เพื่อให้ครูแนะแนวได้ใช้สำหรับการจัดกิจกรรมและปฏิบัติ หน้าที่ให้คำปรึกษา รวมถึงใช้เป็นแหล่งรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา อาชีพและการปรับตัว ให้นักเรียนได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

2.3 ด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับครูแนะแนวให้มีความรู้ ในการจัดทำสื่อ เทคโนโลยีต่างๆ ด้านการศึกษาต่อและอาชีพที่เหมาะสมกับนักเรียน พบว่า ควรศึกษาวิธีการจัดทำสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยทันต่อยุคสมัย ที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิด ความรู้ ความเข้าใจในการศึกษาต่อและอาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ผกามาศ เฟื่องฟู (2558) ได้เสนอแนวทางการบริหารงานแนะแนวไว้ว่า ควรให้บริการคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ตให้เพียงพอในการสืบค้นข่าวสารต่าง ๆ ทั้งด้านการศึกษา อาชีพ การเปลี่ยนแปลง ด้านต่าง ๆ สังคมปัจจุบันมีระบบสืบค้นข้อมูล ICT มีระบบแนะแนวทางอินเทอร์เน็ต

ส่งเสริมการแนะนำอาชีพโดยจัดหาและเปิดให้หน่วยงานภายนอกมาแนะนำข้อมูลที่เป็นประโยชน์ให้กับนักเรียน

2.4 ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนว เกี่ยวกับครูแนะแนวมีความสามารถจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้รู้และเข้าใจโลกของงานอาชีพอย่างหลากหลายมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ ควรจัดให้มีกิจกรรมฝึกอาชีพร่วมกับวิทยาลัยสังกัดอาชีวศึกษาเพื่อให้นักเรียนได้รู้จักและเข้าใจอาชีพที่หลากหลายในสังคม ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ เกศรา นื่องคณิง (2560) ซึ่งได้ให้เสนอแนวทางการบริหารงานแนะแนวด้านการจัดวางตัวบุคคลไว้ว่าควรให้นักเรียนทุกคนได้มีโอกาสเลือกเรียนในสิ่งที่ชอบและถนัด ให้กับนักเรียนอย่างทั่วถึง มีการจัดแนะแนวการศึกษาต่อในสายอาชีพให้กับนักเรียนรวมถึงประสานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อมาฝึกอาชีพให้กับนักเรียน จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณลักษณะให้กับนักเรียนเพื่อให้นักเรียนสามารถปรับตัวเข้าสู่สังคมภายในและภายนอกโรงเรียน ได้มีการจัดหางานพิเศษ กิจกรรมสร้างรายได้ในระหว่างเรียนให้กับนักเรียนให้ความช่วยเหลือนักเรียนในการเลือกอาชีพอำนวยความสะดวกในการจัดหาสถานศึกษาต่อและจัดอบรมวิชาชีพที่นักเรียนประสงค์

2.5 ด้านทักษะการให้คำปรึกษา เกี่ยวกับครูแนะแนวมีความสามารถวิเคราะห์บุคลิกภาพและความรู้สึกต่างๆ ของผู้มารับบริการได้ พบว่า ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการให้คำปรึกษาที่ดีสำหรับครูแนะแนวช่วยให้ครูแนะแนววิเคราะห์ จิตใจ บุคลิกภาพ รวมถึงความรู้สึกของผู้อื่นได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัจฉญา จูเจริญ (2556) ได้เสนอแนวทางการบริหารงานแนะแนวด้านบริการให้คำปรึกษาไว้ว่า ควรส่งเสริมให้ครูไปฝึกอบรมเรื่องบริการให้คำปรึกษาอยู่เสมอ และจัดให้ครูที่ปรึกษาหรือครูประจำชั้นมีหน้าที่ให้คำปรึกษาแก่นักเรียน

2.6 ด้านทักษะการเลือกใช้เครื่องมือทางจิตวิทยาการแนะแนว เกี่ยวกับครูแนะแนวสามารถวิเคราะห์ ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษารายกรณี การสังเกตพฤติกรรม การเยี่ยมบ้าน รวมถึงระเบียบวินัยเหมาะสมได้อย่างถูกต้อง พบว่า ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูแนะแนวเรื่อง การใช้ระบบฐานข้อมูล ช่วยวิเคราะห์ข้อมูลของนักเรียน เพื่อความสะดวก แม่นยำและรวดเร็ว ในเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิระวัตร จันทกุล (2559) ได้พัฒนารูปแบบสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พบว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดและมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

2.7 ด้านทักษะการเป็นผู้ประสานงาน เกี่ยวกับครูแนะแนวให้สามารถมีการประสานงาน ในการวางแผน ให้คำปรึกษาต่างๆ ได้ดี พบว่า ควรจัดสัมมนากิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะการประสานงานพร้อมทั้งหาเทคนิค วิธีการในการประสานงานได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภาติ ขุนนนท์ (2553) ได้ศึกษาแนวทางการบริหาร

งานแนะแนวโดยการสร้างเครือข่ายของสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการบริหารงานแนะแนวโดยการสร้างเครือข่ายของสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านงานติดตามและประเมินผล ประกอบด้วย 11 รายการ เช่น ติดตามผู้เรียนที่ได้รับการช่วยเหลือจากสมาชิกเครือข่าย จัดให้มีกล่องรับฟังความคิดเห็น จัดทำสถิติผู้เรียนที่จบการศึกษา เชิญพ่อแม่ผู้ปกครองมาประชุมทุกภาคเรียน

2.8 ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ เกี่ยวกับครูแนะแนวทำงานได้ละเอียดทั่วถึง ถ้วนถี่ในการทำงาน พบว่า ควรจัดให้มีการนิเทศ ติดตามภายในสถานศึกษาเพื่อให้คำแนะนำและตรวจสอบการทำงานของครูแนะแนว รวมถึงให้รายงานผลการปฏิบัติงานแนะแนวประจำปี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุทธิรักษ์ เสมอกัน (2553) ได้ศึกษาบทบาทและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูแนะแนว ตามความคาดหวังของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสันกำแพงจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า นักเรียนมีความคาดหวังคุณลักษณะของครูแนะแนวในด้านบุคลิกภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ความหวังอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น และมีความมั่นคงทางอารมณ์

2.9 ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น เกี่ยวกับครูแนะแนวให้อ่อนโยนกับนักเรียนและผู้อื่น สุขภาพจิตดี เบิกบานแจ่มใส ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข พบว่า ควรศึกษารูปแบบหรือแนวคิดเชิงบวก เป็นการเพิ่มกำลังใจและลดความเครียดในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุทธิรักษ์ เสมอกัน (2553) ได้ศึกษาบทบาทและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูแนะแนว ตามความคาดหวังของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสันกำแพงจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า นักเรียนมีความคาดหวังคุณลักษณะของครูแนะแนวในด้านบุคลิกภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความหวังอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ คือ มีลักษณะอบอุ่นน่าเข้าใกล้ มีความคิดเชิงบวก มีความเชื่อมั่นในตนเอง

2.10 ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพของครูแนะแนว เกี่ยวกับครูแนะแนวรู้เท่าทันข้อมูลสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยีต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการแนะแนว พบว่า ควรแสวงหาและสืบค้นข้อมูลออนไลน์เป็นประจำ เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลสารสนเทศใหม่ ๆ ในทุก ๆ ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุทธิรักษ์ เสมอกัน (2553) ได้ศึกษาบทบาทและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูแนะแนว ตามความคาดหวังของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสันกำแพงจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า นักเรียนมีความคาดหวังคุณลักษณะของครูแนะแนวในด้านคุณลักษณะของครูแนะแนวในด้านความรู้ ความสามารถ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความคาดหวังอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย มีความรู้ในจิตวิทยาเด็กวัยรุ่น เข้าใจธรรมชาติและความต้องการของวัยรุ่น ส่งเสริมสนับสนุนในกิจกรรมการเรียนการสอนของนักเรียน มีความใฝ่รู้ศึกษาค้นคว้า

เสริมสร้างความรู้ให้ทันสมัยทันต่อเหตุการณ์ การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี นำความรู้วิทยาการใหม่ ๆ มาถ่ายทอดให้นักเรียนตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านความรู้ ความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการ ประชาสัมพันธ์ พบว่า ครูแนะแนวมีความรู้ในการจัดทำสื่อ เทคโนโลยีต่างๆ ด้านการศึกษาต่อ และอาชีพที่เหมาะสมกับนักเรียน คือด้านที่ต้องส่งเสริมมากที่สุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำสื่อ และนวัตกรรมต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้ ด้านการศึกษาต่อรวมถึงด้านอาชีพที่เหมาะสมกับนักเรียนในรูปแบบต่างๆ

1.2 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านทักษะ ทักษะการให้คำปรึกษา พบว่า ครูแนะแนวมีความสามารถวิเคราะห์บุคลิกภาพและความรู้สึกต่างๆ ของผู้มารับบริการได้ คือ ด้านที่ต้องส่งเสริมมากที่สุด ดังนั้น ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการให้คำปรึกษาที่ดีสำหรับครูแนะแนวช่วยให้ครูแนะแนววิเคราะห์ จิตใจ บุคลิกภาพ รวมถึงความรู้สึกของผู้อื่นได้

1.3 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร สมรรถนะด้านคุณลักษณะ สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น พบว่า ครูแนะแนวอ่อนโยนกับนักเรียนและผู้อื่น สุขภาพจิตดี เบิกบานแจ่มใส ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข คือด้านที่ต้องส่งเสริมมากที่สุด ดังนั้น ครูแนะแนวควรศึกษารูปแบบหรือแนวคิดเชิงบวก เป็นการเพิ่มกำลังใจและลดความเครียดในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนวเพิ่มเติม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูแนะแนว ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *การจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนว*.
 กรุงเทพฯ: ชุมนุมการเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง*.
 กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิก.
- เกศรา น้อยคง. (2560). การพัฒนาแนวทางการบริหารงานแนะแนวโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. *วารสารการบริหารและทิศทางการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 8(1), 129-130.
- ฉัตรชัย หวังมีจมี, และองอาจ นัยพัฒน์. (2560). สมรรถนะของครูไทยในศตวรรษที่ 21: ปรับการเรียนรู้ เปลี่ยนสมรรถนะ. *วารสารสถาบันเสริมการศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*, 12(2), 47-63.
- θειอน ทองแก้ว. (2550). *สมรรถนะ (Competency) หลักการและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ธัญญา เนียมแดง. (2553). *การพัฒนางานแนะแนวของโรงเรียนบ้านปางของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3 จังหวัดเชียงราย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต)*.
 เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- นิรันดร์ จุลทรัพย์. (2551). *การแนะแนวเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.
- ผกามาศ เฟื่องฟู. (2558). *การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานแนะแนวของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต)*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- พนม ลีอารีย์. (2548). *การแนะแนวเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- พีระวัตร จันทกุล. (2559). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาดุษฎีบัณฑิต)*.
 พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2553). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3)*.
 ชลบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาวดี ชุนนนท์. (2553). *การศึกษาแนวทางการบริหารงานแนะแนวโดยสร้างเครือข่ายของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต)*.
 พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2554). *ประมวลชุดวิชาหลักการและแนวคิดทางการแนะแนว หน่วยที่ 1-6*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2560). *เอกสารการสอนชุดวิชา ประสบการณ์วิชาชีพการแนะแนว (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มาลินี จุฑาปะมา. (2552). *จิตวิทยาการแนะแนว*. บุรีรัมย์: เรวัตการพิมพ์.
- รัตนพร บรรจง. (2554). *ปัญหาการดำเนินงานแนะแนวของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสระแก้ว (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต)*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลัดดาวัลย์ เชื้อนาคา. (2551). *ช่องว่างทางสมรรถนะของครูโรงเรียนเทิดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต)*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิสัย ทุมแต้ม. (2556). *การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียน อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต)*. นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2559). *9 สมรรถนะสำคัญของผู้บริหารมืออาชีพ*. สกลนคร: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศุภกาญจน์ เผยฤทัย. (2553). *การพัฒนาการดำเนินงานแนะแนวโรงเรียนโพธารามพิทยาคม อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต)*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศุภลักษณ์ สัตย์เพริศพราย. (2558). *จิตวิทยาการแนะแนวและการให้คำปรึกษา*. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- สฎายุ อีระวนิชตระกูล. (2556). *การบริหารงานบุคคลทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: กราฟิกัน.
- สถิรพร เขาวนชัย. (2562). *การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน*. พิษณุโลก: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บุก พอยท์.
- สันติ บุญภิรมย์. (2557). *ความเป็นครู*. กรุงเทพฯ: ทริบเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- สายสุนัน ทรรมย์. (2561). *การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการวัดและ ประเมินผลตามสภาพจริง สำหรับสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต)*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2551). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency-Based HRM* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สุเทพ ธรรมะตระกูล. (2559). *จิตวิทยาการแนะแนว*. เพชรบูรณ์: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทธิรักษ์ เสมอกัน. (2553). *บทบาทและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูแนะแนว ตามความคาดหวังของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสันกำแพงจังหวัดเชียงใหม่ (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต)*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อมรรัตน์ สารเถื่อนแก้ว. (2562). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต)*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อัจฉญา จูเจริญ. (2556). *ปัญหาการดำเนินงานแนะแนวของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในจังหวัดระยอง (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต)*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัมเรศ เนตาสีทธิ์. (2563). *การแนะแนวและการใช้เทคโนโลยีในการแนะแนว*. กรุงเทพฯ: ดีเซมเบอร์รี่.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยนครพนม

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นางสาวกนกดาว เดชก้อง

รองผู้อำนวยการโรงเรียนเฉลิมขวัญสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
พิษณุโลก-อุตรดิตถ์

2. นางสาวนพรัตน์ สงคัม

รองผู้อำนวยการโรงเรียนพรานกระต่ายพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากำแพงเพชร

3. นางสาวณิชาดา ศิริวัฒน์

ครูโรงเรียนพรานกระต่ายพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กำแพงเพชร

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนว

1. นางสาวนพรัตน์ สงคัม

รองผู้อำนวยการโรงเรียนพรานกระต่ายพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากำแพงเพชร

2. นายภาษกร แจ่มหม้อ

รองผู้อำนวยการโรงเรียนวังแฉมพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษากำแพงเพชร

3. นางวิรัตน์ ผักไหม

ครูโรงเรียนพรานกระต่ายพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กำแพงเพชร

4. นางสาวกมลวรรณ สังคอง

ครูโรงเรียนพรานกระต่ายพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กำแพงเพชร

ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



แบบสอบถาม

เรื่อง ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูแนะแนว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ของนางสาวสุภาภรณ์ ฤมิตร นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สสิริพร เซาว์นชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

3. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านใดๆ ทั้งสิ้น และขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามครั้งนี้

นางสาวสุภาภรณ์ ฤมิตร
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ตามสภาพความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. วิชาเอกที่จบการศึกษา

การแนะแนว

ภาษาไทย

วิทยาศาสตร์

สังคม

คณิตศาสตร์

ภาษาอังกฤษ

อื่นๆ

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

น้อยกว่า 5 ปี

5 - 10 ปี

ตั้งแต่ 11 ปี

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ตามสภาพความเป็นจริง ตามระดับดังนี้

โดยแบบสอบถามแบ่งเป็นสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ขอให้ท่านทำเครื่องหมายทั้งสองประเด็น

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในประเด็นนั้นอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในประเด็นนั้นอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในประเด็นนั้นอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในประเด็นนั้นอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในประเด็นนั้นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์					
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
44.	ครูแนะแนว ให้เกียรติและยอมรับฟัง ความคิดเห็นของนักเรียน และไม่แสวงหาผลประโยชน์ใด ๆ											
45.	ครูแนะแนวไม่แสวงหาผลประโยชน์ใด ๆ ต่อนักเรียน											
46.	ครูแนะแนวให้บริการด้วยความเต็มใจ รับผิดชอบและเอาใจใส่ต่อหน้าที่ อุทิศเวลาให้กับงานและส่วนรวม											
47.	ครูแนะแนวมีการพัฒนาตนเอง ให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันอยู่เสมอ											
48.	ครูแนะแนวรู้เท่าทันข้อมูลสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ ต่อการแนะแนว											

** ขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม **

ภาคผนวก ค ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

สมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร		ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปล ผล
		คนที่	คนที่	คนที่		
		1	2	3		
ความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการแนะแนว						
1.	ครูแนะแนวมีความรู้ในการจัดทำเอกสาร ในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียน แต่ละคน เก็บบันทึกไว้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2.	ครูแนะแนวมีความรู้ในการบริการ ที่จัดหาข่าวสารข้อมูล ด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม ด้วยวิธีการต่าง ๆ	1	0	1	0.67	ใช้ได้
3.	ครูแนะแนวมีความรู้ใน ทฤษฎีและเทคนิค หลักการ และกระบวนการใน การให้คำปรึกษากับนักเรียน ในรูปแบบต่าง ๆ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4.	ครูแนะแนวมีความรู้ในการช่วยเหลือ นักเรียนให้ตัดสินใจ ในการช่วยเลือก วิชาเรียน ศึกษาต่อ ให้ตรงตามความรู้ ความสามารถของนักเรียน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5.	ครูแนะแนวมีความรู้ในการช่วยเหลือ นักเรียนให้ตัดสินใจ ในการช่วยเลือก อาชีพในอนาคต ให้ตรงตามความสามารถ และความถนัดของนักเรียน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6.	ครูแนะแนวมีความรู้ในการติดตามผล การดำเนินงานแนะแนวที่ได้ช่วยเหลือ นักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่หรือนักเรียน ที่จบการศึกษาแล้ว	1	1	1	1.00	ใช้ได้

สมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอำเภอกำแพงเพชร		ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
		1	2	3		
7.	ครูแนะแนวมีความรู้ในการพัฒนาและปรับปรุงการจัดบริการแนะแนว	0	1	1	0.67	ใช้ได้
ความรู้เกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน						
8.	ครูแนะแนวมีความรู้ในการเก็บข้อมูลสารสนเทศนักเรียนเป็นรายบุคคล ประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ข้อมูลด้านสุขภาพและความสามารถพิเศษ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9.	ครูแนะแนวมีความรู้ในการพิจารณาข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียน แล้วนำมาจัดกลุ่มนักเรียนเพื่อหาวิธีการที่เหมาะสมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10.	ครูแนะแนวมีความรู้ในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
11.	ครูแนะแนวมีความรู้ในการสนับสนุนการจัดกิจกรรมหรือโครงการให้นักเรียนทุกคน ได้พัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพและตามความเหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
12.	ครูแนะแนวมีความรู้ในการจัดทำโครงการหรือกิจกรรมเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียนตามข้อมูลสารสนเทศ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
13.	ครูแนะแนวมีความรู้ในการจัดทำโครงการหรือกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียน	1	1	1	1.00	ใช้ได้

สมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร		ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
14.	ครูแนะแนวมีความรู้ในการส่งต่อใน การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียนที่ยาก ต่อการช่วยเหลือ ยังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการประชาสัมพันธ์						
15.	ครูแนะแนวมีความรู้ความเข้าใจใน การให้ข้อมูลด้านการศึกษาผ่านสื่อ เทคโนโลยี สื่อออนไลน์ต่าง ๆ ที่ผู้เรียน สามารถเข้าถึงได้ง่าย	1	1	1	1	ใช้ได้
16.	ครูแนะแนวมีความรู้ในการประชาสัมพันธ์ ด้านการศึกษาต่อ ที่เป็นประโยชน์ต่อ นักเรียน	1	1	1	1	ใช้ได้
17.	ครูแนะแนวมีความรู้ความเข้าใจในการจัด นิทรรศการอาชีพต่าง ๆ เป็นมุมอาชีพ ที่หลากหลาย ที่ผู้เรียนสนใจ	1	1	1	1	ใช้ได้
18.	ครูแนะแนวมีความรู้ในการจัดทำสื่อ เทคโนโลยีต่าง ๆ ด้านการศึกษาต่อ และอาชีพที่เหมาะสมกับนักเรียน	1	1	1	1	ใช้ได้
ทักษะการจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนว						
19.	ครูแนะแนวมีการศึกษาหลักสูตรการเรียน หรือการศึกษาต่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามความเหมาะสมกับนักเรียน	1	1	1	1	ใช้ได้
20.	ครูแนะแนวมีการออกแบบการจัด การเรียนรู้การเรียนหรือการศึกษาต่อ ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามความเหมาะสม กับนักเรียน	1	1	1	1	ใช้ได้

สมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร		ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปล ผล
		คนที่	คนที่	คนที่		
		1	2	3		
21.	ครูแนะแนวมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หรือ การศึกษาต่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามความเหมาะสมกับนักเรียน	1	1	1	1	ใช้ได้
22.	ครูแนะแนวมีความสามารถจัดกิจกรรมให้ นักเรียนได้รู้และเข้าใจโลกของงานอาชีพ อย่างหลากหลาย มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ	0	1	1	0.67	ใช้ได้
23.	ครูแนะแนวมีความสามารถในการจัด กิจกรรมแนะแนวให้นักเรียนได้รู้จักเข้าใจ ตนเองและผู้อื่น เห็นคุณค่าของตนผู้อื่น ครอบครัว สังคม	1	1	0	0.67	ใช้ได้
24.	ครูแนะแนวมีการประเมินผลการจัดการ เรียนรู้การเรียนหรือการศึกษาต่อได้ อย่างมีประสิทธิภาพตามความเหมาะสม กับนักเรียน	1	1	1	1	ใช้ได้
ทักษะการให้คำปรึกษา						
25.	ครูแนะแนวมีความสามารถวิเคราะห์ บุคลิกภาพและความรู้สึกต่าง ๆ ของผู้มารับ บริการได้	1	1	1	1	ใช้ได้
26.	ครูแนะแนวมีความสามารถเป็นผู้ให้ คำปรึกษาที่มีความรู้สึกร่วมต่อความรู้สึก และแสดงออกต่อผู้มารับบริการปรึกษา ทั้งภาษาพูด และท่าทางได้เหมาะสม	1	1	1	1	ใช้ได้
27.	ครูแนะแนวสามารถสื่อสารความเข้าใจ ความจริงใจและการยอมรับของตน ที่มีต่อผู้มารับบริการปรึกษาได้อย่าง เหมาะสม	1	1	1	1	ใช้ได้

สมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอำเภอกำแพงเพชร		ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
		ทักษะการเลือกใช้เครื่องมือทางจิตวิทยาการแนะแนว				
28.	ครูแนะแนวสามารถเก็บข้อมูลนักเรียนจากการสังเกตพฤติกรรม การสัมภาษณ์ การเยี่ยมบ้าน รวมถึงระเบียบวาระสนทนาได้อย่างเหมาะสม	1	0	1	0.67	ใช้ได้
29.	ครูแนะแนวสามารถวิเคราะห์ ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษารายกรณี การสังเกตพฤติกรรม การเยี่ยมบ้าน รวมถึงระเบียบวาระสนทนาได้อย่างถูกต้อง	1	1	1	1	ใช้ได้
30.	ครูแนะแนวสามารถสังเคราะห์ ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษารายกรณี การสังเกตพฤติกรรม การเยี่ยมบ้าน รวมถึงระเบียบวาระสนทนาได้อย่างถูกต้อง	1	1	1	1	ใช้ได้
31.	ครูแนะแนวสามารถนำข้อมูลที่ได้มาจัดเป็นระบบข้อมูล ที่ละเอียด และสามารถนำไปใช้ได้ถูกต้อง	1	1	1	1	ใช้ได้
ทักษะการเป็นผู้ประสานงาน						
32.	ครูแนะแนวสามารถการประสานงานในวางแผน ให้คำปรึกษาต่าง ๆ ได้ดี	1	1	1	1	ใช้ได้
33.	ครูแนะแนวสามารถประสานงานในการทำงานต่าง ๆ ร่วมกับครูในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1	ใช้ได้

สมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอำเภอกำแพงเพชร		ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
34.	ครูแนะแนวสามารถประสานงานกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียน รวมถึงองค์กรอื่น ๆ ตามภารกิจงานแนะแนว	1	1	1	1	ใช้ได้
35.	ครูแนะแนวสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกัน	1	1	1	1	ใช้ได้
ความมั่นคงทางอารมณ์						
36.	ครูแนะแนวมีความละเอียดอ่อนและความประณีตในการทำงาน	1	0	1	0.67	ใช้ได้
37.	ครูแนะแนวสามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้อย่างดี	1	1	1	1	ใช้ได้
38.	ครูแนะแนวทำงานได้ละเอียดทั่วถึงถ้วนถี่ในการทำงาน	0	1	1	0.67	ใช้ได้
39.	ครูแนะแนวมีอารมณ์มั่นคง ไม่เปลี่ยนแปลงง่ายตามเหตุการณ์ ไม่อ่อนไหวง่ายต่อสถานการณ์	1	1	1	1	ใช้ได้
สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น						
40.	ครูแนะแนวอ่อนโยนกับนักเรียนและผู้อื่น สุขภาพจิตดี เบิกบานแจ่มใส ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข	1	1	1	1	ใช้ได้
41.	ครูแนะแนว เป็นมิตรกับนักเรียนและผู้อื่น น่าเข้าใกล้ ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1	ใช้ได้
42.	ครูแนะแนว มีการพูดและการฟังที่ดี รวมถึงสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ ให้ทุกฝ่ายเกิดความเข้าใจได้ง่าย	0	1	1	0.67	ใช้ได้

สมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร		ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
จรรยาบรรณวิชาชีพของครูแนะแนว						
43.	ครูแนะแนวสามารถรักษาความลับ ของนักเรียนได้	0	1	1	0.67	ใช้ได้
44.	ครูแนะแนว ให้เกียรติและยอมรับฟัง ความคิดเห็นของนักเรียนและไม่แสวงหา ผลประโยชน์ใด ๆ	1	1	1	1	ใช้ได้
45.	ครูแนะแนวไม่แสวงหาผลประโยชน์ใดๆต่อ นักเรียน	1	1	1	1	ใช้ได้
46.	ครูแนะแนวให้บริการด้วยความเต็มใจ รับผิดชอบและเอาใจใส่ต่อหน้าที่ อุทิศเวลาให้กับงานและส่วนรวม	1	1	1	1	ใช้ได้
47.	ครูแนะแนวมีการพัฒนาตนเอง ให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันอยู่เสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
48.	ครูแนะแนวรู้เท่าทันข้อมูลสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ ต่อการแนะแนว	1	1	1	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่อง ความต้องการจำเป็นของสมรรถนะ
ของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.991	91

ภาคผนวก จ แบบสัมภาษณ์แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร



แบบสัมภาษณ์แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนว

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ผลการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอในลักษณะภาพรวมเพื่อเป็นแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร แบบสัมภาษณ์เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อ..... นามสกุล.....
2. ตำแหน่ง.....
3. คุณวุฒิการศึกษาสูงสุด.....
4. ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน.....
5. สถานที่ให้การสัมภาษณ์.....วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากำแพงเพชร

1. แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร สมรรถนะด้านความรู้

1.1 ความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการแนะแนว

ท่านคิดว่าจะมีวิธีการในการส่งเสริมครูแนะแนวมีความรู้ในการจัดทำเอกสาร
ในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียนแต่ละคนเก็บบันทึกไว้อย่างไร (PNI_{modified} = 0.206)

1.2 ความรู้เกี่ยวกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ท่านคิดว่าจะมีวิธีการในการส่งเสริมครูแนะแนวมีความรู้ในการจัดทำโครงการ
หรือกิจกรรมเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นอย่างไร (PNI_{modified} = 0.360)

1.3 ความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการประชาสัมพันธ์

ท่านคิดว่าจะมีวิธีการในการส่งเสริมครูแนะแนวมีความรู้ในการจัดทำสื่อ เทคโนโลยี ต่างๆ ด้านการศึกษาต่อและอาชีพที่เหมาะสมกับนักเรียนอย่างไร (PNI_{modified} = 0.294)

2. แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร สมรรถนะด้านทักษะ

2.1 ทักษะการจัดการเรียนรู้กิจกรรมแนะแนว

ท่านคิดว่าจะมีวิธีการในการส่งเสริมครูแนะแนวมีความสามารถจัดกิจกรรมให้นักเรียน ได้รู้และเข้าใจโลกของงานอาชีพอย่างหลากหลายมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพอย่างไร (PNI_{modified} = 0.233)

2.2 ทักษะการให้คำปรึกษา

ท่านคิดว่าจะมีวิธีการในการส่งเสริมครูแนะแนวมีความสามารถวิเคราะห์บุคลิกภาพ และความรู้สึกต่างๆ ของผู้มารับบริการได้อย่างไร (PNI_{modified} = 0.145)

2.3 ทักษะการเลือกใช้เครื่องมือทางจิตวิทยาการแนะแนว

ท่านคิดว่าจะมีวิธีการในการส่งเสริมครูแนะแนวสามารถวิเคราะห์ ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษารายกรณี การสังเกตพฤติกรรม การเยี่ยมบ้าน รวมถึงระเบียบสนทนาได้อย่างถูกต้องอย่างไร (PNI_{modified} = 0.142)

2.4 ทักษะการเป็นผู้ประสานงาน

ท่านคิดว่าจะมีวิธีการในการส่งเสริมครูแนะแนวสามารถการประสานงาน ในวางแผน ให้คำปรึกษาต่างๆ ได้ดีอย่างไร (PNI_{modified} = 0.285)

3. แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กำแพงเพชร สมรรถนะด้านคุณลักษณะ

3.1 ความมั่นคงทางอารมณ์

ท่านคิดว่าจะมีวิธีการในการส่งเสริมครูแนะแนวทำงานได้ละเอียดทั่วถึง ถ้วนถี่
ในการทำงาน อย่างไร (PNI_{modified} = 0.108)

3.2 สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น

ท่านคิดว่าจะมีวิธีการในการส่งเสริมครูแนะแนวอ่อนโยนกับนักเรียนและผู้อื่น
 สุขภาพจิตดี เบิกบานแจ่มใส ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขอย่างไร (PNI_{modified} = 0.276)

3.3 จรรยาบรรณวิชาชีพของครูแนะแนว

ท่านคิดว่าจะมีวิธีการในการส่งเสริมครูแนะแนวรู้เท่าทันข้อมูลสารสนเทศ สื่อและ
 เทคโนโลยีต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการแนะแนวอย่างไร (PNI_{modified} = 0.336)

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์ฉบับนี้

นางสาวสุภาภรณ์ ฤมิตร

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร