

บทความวิจัย (Research Article)

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

A MODEL FOR GUIDANCE TEACHER'S DEVELOPMENT COMPETENCIES

IN SECONDARY SCHOOL UNDER THE OFFICE OF BASIC EDUCATION COMMISSION

Received: March 4, 2019

Revised: May 13, 2019

Accepted: May 14, 2019

อมรรัตน์ สารเดือนแก้ว^{1*} และวิทยา จันทร์ศิลา²
Amornrat Santueankaew^{1*} and Vittaya Jansila²

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

^{1,2}Faculty of Education, Naresuan University, Phitsanulok 65000, Thailand

*Corresponding author, E-mail: Vithayaj@nu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิธิดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะครูแนะแนว ประกอบด้วย สมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนว ประกอบด้วย การพัฒนาด้วยตนเอง การพัฒนาด้วยองค์กร และการพัฒนาด้วยเครือข่าย องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนว ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ประเมินความต้องการ และออกแบบการพัฒนา ดำเนินการ ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาและสร้างเครือข่าย ขั้นตอนที่ 3 ติดตามและประเมินผล ขั้นตอนที่ 4 นำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไข ส่วนผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารมีความเห็นว่าการนำรูปแบบไปใช้มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนา ครูแนะแนว สมรรถนะ

Abstract

The research purposes were to conduct a model for guidance teacher's development competencies in Secondary School under the Office of Basic Education Commission. The research with three steps as followed, 1) study competency method and process developing competencies for guidance teacher's in Secondary School under the Office of Basic Education Commission, 2) construct a model for guidance teacher's development competencies in Secondary School under the Office of Basic Education Commission, and 3) evaluate drafted model for guidance teacher's development competencies in Secondary School under the Office of Basic Education Commission.

The results of research were as follows: A model for guidance teacher's development competencies in Secondary School under the Office of Basic Education Commission consists of 3 components; 1) the competencies of the guidance teachers consists of 3 main competencies: knowledge, skill, and characteristics; 2) method in developing guidance teacher consists of development by self, organization and network; and 3) the process of guidance teacher's development competencies consists of four steps 1) evaluate before the development and plan in developing the competency, 2) develop and create network, 3) evaluate after the developing, and 4) apply the evaluation results to improve. The evaluation of a model for guidance teacher's development competencies in Secondary School under the Office of Basic Education Commission. Administrator found that feasibility at the high level and usefulness at the highest.

Keywords: Model Development, Guidance Teacher, Competencies

บทนำ

โลกปัจจุบันได้รับแรงผลักดันจากเศรษฐกิจ เทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร โครงสร้างประชากรและการเมือง ก่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านในวิถีการดำเนินชีวิตและการทำงานของผู้คน (Diowilai et al., 2015, p. 1) ส่งผลให้เกิดปัญหาในการดำเนินชีวิตโดยเฉพาะในกลุ่มเด็กและเยาวชนเกิดปัญหาด้านสุขภาพจิต การรับสื่ออย่างไม่เหมาะสม การติดเกม การแพร่ระบาดของสารเสพติด การพนัน การใช้ความรุนแรง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินที่มีจำนวนคดีอาญาโดยรวมเพิ่มขึ้น และมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควรสูงขึ้น ทำให้เกิดปรากฏการณ์ท้องไม่พร้อม สำหรับคนที่ไม่มีความคุ้มกันและไม่สามารถเลือกสิ่งดีๆ ได้ด้วยตนเองจะเป็นกลุ่มที่ตกอยู่ในภาวะเสี่ยง (Tantichuwet, 2017, pp. 89-99)

การบริหารสถานศึกษางานที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนมากที่สุด คือ งานบริหารวิชาการ (Wannasri, 2014, p. 4) เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเป็นงานหลัก และมีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษา ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 นอกเหนือจากการเรียนตามกลุ่มสาระแล้วยังมีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ซึ่ง Chaowachai (2018, p. 13)

ได้กล่าวว่า กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเป็นกิจกรรมที่ออกแบบให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามความถนัดและความสนใจของผู้เรียนเอง ช่วยให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สามารถรู้จักและเข้าใจตนเอง จนสามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนประกอบด้วย 3 กิจกรรม คือ 1) กิจกรรมแนะแนว 2) กิจกรรมนักเรียน และ 3) กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ ซึ่งกิจกรรมหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนเป็นอย่างยิ่ง นั่นคือ กิจกรรมแนะแนว เนื่องจากกิจกรรมแนะแนวเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้รู้จักตนเอง รู้รักษ์สิ่งแวดล้อม สามารถคิดตัดสินใจ คิดแก้ปัญหา กำหนดเป้าหมาย วางแผนชีวิต ทั้งด้านการเรียน และอาชีพ สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ยังช่วยให้ครูรู้จักและเข้าใจผู้เรียน ทั้งยังเป็นกิจกรรมที่ช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ผู้ปกครอง ในการมีส่วนร่วมพัฒนาผู้เรียน (Ministry of Education, 2008, p. 16)

Ministry of Education (2016, p. 19) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่มีผลต่อการดำเนินงานแนะแนวที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จากการเป็นผู้นำในการกำหนดทิศทาง และสนับสนุนการทำงานแนะแนว โดยเฉพาะการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมเพื่อปฏิบัติงาน แนะแนว เพราะครูแนะแนวถือได้ว่าเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการจัดกิจกรรมแนะแนว แต่สถานการณ์ครูแนะแนวในประเทศไทยกำลังขาดแคลน เนื่องจากไม่ให้ความสำคัญต่อการบรรจุครูแนะแนวที่มีคุณวุฒิโดยตรง อีกทั้ง สถาบันผลิตครูเล็กผลิตครูแนะแนวหรือผลิตครูแนะแนวน้อยลง ดังที่ Praiwan et al. (2010) พบว่า สถานศึกษาชั้นพื้นฐานส่วนใหญ่ขาดครูที่สำเร็จการศึกษาทางด้านการแนะแนว ครูที่สอนกิจกรรมแนะแนวส่วนใหญ่เป็นครูประจำชั้นซึ่งขาดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการสอนกิจกรรมแนะแนว ฉะนั้น จึงต้องใช้วิธีการพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่แล้ว ให้สามารถทำหน้าที่ในการสอนกิจกรรมแนะแนวได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรดังกล่าว ได้แก่ ครูประจำชั้น ซึ่งสอนกิจกรรมแนะแนวและรวบรวมข้อมูลนักเรียนช่วยเหลือให้คำปรึกษาในการแก้ปัญหา ตลอดจนร่วมมือกับผู้ปกครองในการช่วยเหลือนักเรียน อีกทั้งบุคลากรที่รับผิดชอบงานแนะแนวบางคนไม่ได้ปฏิบัติงานแนะแนวด้วยใจรักอย่างแท้จริง จึงขาดความเอาใจใส่และทุ่มเทที่จะมุ่งพัฒนางานแนะแนวอย่างเต็มความสามารถ (Chullasap, 2015, p. 326) และจากการศึกษาแนะแนวของประเทศไทยพบว่า ประสบปัญหาครูแนะแนวขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง เกี่ยวกับการแนะแนว ขาดความเชี่ยวชาญ และไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และครูแนะแนวยังถูกแยกการทำงานอย่างโดดเดี่ยว ขาดการประสานงานกับครูวิชาอื่นๆ และไม่สนองตอบกับปริมาณความต้องการเฉพาะของเด็กนักเรียนที่มีความแตกต่างกันมาก เนื่องจากครูแนะแนวมีปริมาณไม่เพียงพอ (Chucherd et al., 2016, p. 149)

ดังนั้น จึงควรมีการพัฒนาให้ครูแนะแนวมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่ง Ledford (1995, pp. 55-63) ได้กล่าวว่าสมรรถนะหมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะในตัวบุคคล ที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคคลปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ตามที่องค์กรวางเป้าหมายไว้ การแนะแนวจะมีประสิทธิภาพ ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้แนะแนวจะต้องเป็นผู้ได้รับการศึกษาอบรมทางการแนะแนวมาโดยเฉพาะ มีทั้งความรู้ และทักษะที่เหมาะสม (Limaree, 2005, p. 11) จึงเห็นได้ว่าครูแนะแนวจำเป็นต้องมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ซึ่งเป็นองค์ประกอบของสมรรถนะ ดังนั้น บุคลากรด้านการแนะแนวจะต้องมีความสามารถที่จะปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าฝ่ายบริหารจะกำหนดแผนงานแนะแนวได้ดีเพียงใด แต่ถ้าขาดบุคลากรแนะแนวที่ไม่เข้มแข็ง อาจจะทำให้เกิดความท้อถอยหมดกำลังใจที่จะทำงาน (Limaree, 2005, p. 32)

จากความเป็นมาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อครูแนะแนวจะได้มีความรู้ มีทักษะ และมีสมรรถนะที่ดี ในการดำเนินงานตามกระบวนการแนะแนว หากครูแนะแนวมีสมรรถนะที่ดี ก็จะส่งผลให้นักเรียนได้ค้นพบศักยภาพในตนเอง ค้นพบเป้าหมายในชีวิต และช่วยแนะแนวทางให้นักเรียนไปถึงยังจุดหมาย ช่วยให้นักเรียนมีทักษะชีวิต รู้เท่าทันตัวเองและสังคมสิ่งแวดล้อม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะของครูแนะแนว ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้แบบสอบถามสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้เครื่องมือมาจากการสังเคราะห์เอกสาร มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สอบถามสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน และสมรรถนะเฉพาะของครูแนะแนว กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูแนะแนวในโรงเรียน จำนวน 84 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นโรงเรียนที่เป็นศูนย์แนะแนวต้นแบบประจำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. ศึกษาสมรรถนะ วิธีการ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนว โดยใช้แบบสัมภาษณ์ สมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมแนะแนว จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

3. ศึกษาสมรรถนะ วิธีการ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนว โดยใช้แบบสัมภาษณ์ สมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูแนะแนวที่ได้รับรางวัลจัดการแนะแนวดีเด่นจากสมาคมแนะแนวแห่งประเทศไทย ในโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จำนวน 3 โรงเรียน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. การยกร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาจัดทำร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะ

แนวโน้โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตรวจสอบโดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

2. ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบด้วยการจัดสนทนากลุ่มโดยใช้แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ อาจารย์ระดับอุดมศึกษาที่มีความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานแนะแนว ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 10 ปี ศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมแนะแนว และครูแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนะแนวไม่น้อยกว่า 25 ปี รวม 9 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้แบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน 4 เขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 และ 4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 รวม 209 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งกลุ่มจับสลากเขตพื้นที่ตามภูมิภาค 4 ภูมิภาค ภาคละ 1 เขตพื้นที่ วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาสมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ผลการศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) เมื่อพิจารณาในรายสมรรถนะพบว่า สมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมรรถนะหลักอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) รองลงมา คือ สมรรถนะเฉพาะอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) และสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สมรรถนะประจำสายงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$)

2. ผลการศึกษาสมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า สมรรถนะครูแนะแนว ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 7 ด้าน สมรรถนะประจำสายงาน 8 ด้าน และสมรรถนะเฉพาะ 3 ด้าน วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 9 วิธี ได้แก่ 1) การศึกษาต่อ 2) การศึกษาด้วยตัวเอง 3) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 4) การศึกษาดูงาน 5) การจัดการความรู้ 6) การนำกระบวนการ PLC ไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา 7) การบรรยาย 8) การสอนงาน และ 9) การฝึกอบรมในงานกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 ประเมินความต้องการ ขั้นตอนที่ 2

ออกแบบการพัฒนา ขั้นตอนที่ 3 ดำเนินการพัฒนาและจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 4 ประเมินผล และติดตาม ขั้นตอนที่ 5 เผยแพร่ประชาสัมพันธ์

3. ผลการศึกษาสมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) พบว่าสมรรถนะครูแนะแนว ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 3 ด้าน สมรรถนะประจำสายงาน 4 ด้าน และสมรรถนะเฉพาะ 3 ด้าน วิธีการพัฒนาสมรรถนะ ประกอบด้วย 1) การศึกษาต่อ 2) การศึกษาด้วยตัวเอง 3) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 4) การศึกษาดูงาน 5) การบรรยาย 6) การสอนงาน กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 หาความต้องการพัฒนา ขั้นตอนที่ 2 ออกแบบการพัฒนา ขั้นตอนที่ 3 ดำเนินการพัฒนา ขั้นตอนที่ 4 ประเมินผล ขั้นตอนที่ 5 ติดตาม และขั้นตอนที่ 6 สร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน

ขั้นตอนที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะครูแนะแนว ประกอบด้วย

1) ด้านความรู้ (Knowledge) ประกอบด้วย จิตวิทยาการแนะแนว จิตวิทยาพัฒนาการ การจัดการบริการแนะแนวแก่ผู้เรียน และระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล

2) ด้านทักษะ (Skill) ประกอบด้วย การให้คำปรึกษา การเลือกใช้เครื่องมือและวิธีการทางจิตวิทยา การเป็นผู้ประสานงาน การจัดการเรียนการสอนกิจกรรมแนะแนว และการมีทักษะในศตวรรษที่ 21

3) ด้านคุณลักษณะ (Characteristic) ประกอบด้วย มีความมั่นคงทางอารมณ์ รู้เท่าทันข้อมูลสื่อและเทคโนโลยี สร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพของครูแนะแนว

องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

1) การพัฒนาด้วยตนเอง ประกอบด้วย การศึกษาต่อ (Continuing Education) การศึกษาด้วยตัวเอง (Self Learning)

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

3) การพัฒนาด้วยเครือข่าย ประกอบด้วย การเรียนรู้จากพี่เลี้ยง (Mentoring) การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) การสอนงาน (Coaching)

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ประเมินความต้องการและออกแบบการพัฒนา ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการพัฒนาและสร้างเครือข่าย ขั้นตอนที่ 3 ติดตามและประเมินผล และขั้นตอนที่ 4 นำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไข

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนว ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการประเมินโดยผู้บริหาร พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนว ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

การอภิปรายผลการวิจัย

1. สมรรถนะครูแนะแนว ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะ และ 3) ด้านคุณลักษณะ ทั้งนี้ เนื่องจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลง ส่งผลให้รูปแบบการจัดการเรียน การสอนเปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นครูแนะแนว จึงจำเป็นต้องพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เป็นสิ่งทำให้เกิดสมรรถนะ เพื่อให้ครูก้าวทันเทคโนโลยี ที่เปลี่ยนแปลง ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนา ดังที่ Wongchana (2015, p. 91) ได้กล่าวว่า ครูแนะแนวต้องเตรียม ความรู้ใหม่ๆ มาให้เด็กสม่าเสมอ เพราะเทคโนโลยีความรู้ใหม่เกิดขึ้นทุกวัน สอดคล้องกับ Chucherd et al. (2016, p. 149) กล่าวว่า ผู้ที่มาปฏิบัติงานแนะแนว ควรมีสมรรถนะ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ สอดคล้องกับ Nugkim (2016, p. 88) ได้ศึกษาสมรรถนะครูที่ปรึกษาของนักเรียนเพื่อนที่ปรึกษา (YC) เขตภาคกลาง พบว่า สมรรถนะครูที่ปรึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ

2. วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย การพัฒนาด้วยตนเอง การพัฒนาด้วยองค์กร และการพัฒนาด้วยเครือข่าย จะเห็นได้ว่าวิธีการ พัฒนาสมรรถนะครูเริ่มจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยผ่านสื่อต่างๆ การพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวด้วยองค์กร ประกอบด้วย การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การบรรยาย การฝึกอบรมในงาน และการสัมมนา ทั้งนี้ เนื่องจากวิธีการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าว เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านความรู้โดยการฟังบรรยาย และผู้เข้าอบรมเกิด ทักษะความชำนาญในการทำงานเนื่องจากได้ลงมือปฏิบัติ และได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการศึกษาดูงานและการสัมมนา สอดคล้องกับ Chansirisira (2018, p. 145) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครู ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า วิธีการพัฒนาสมรรถนะ ประกอบด้วย การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การระดมสมอง การฝึกอบรม การสอนงาน การศึกษาดูงาน การประชุมกลุ่มย่อย การจัดกิจกรรมเสริม และการบรรยาย และจากผลการวิจัยการพัฒนาด้วยเครือข่าย ประกอบด้วย การเรียนรู้จากพี่เลี้ยง การจัดการความรู้ การสร้างชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการสอนงาน ทั้งนี้ เนื่องจากการพัฒนาครูแนะแนวด้วยเครือข่ายเป็น การรวมพลังที่นำไปสู่ ผลลัพธ์ที่มีคุณค่าหรือเข้มแข็งมากกว่าการทำงานโดยลำพัง สามารถช่วยให้ครูแนะแนวได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ในงานแนะแนว การสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ จะช่วยทำให้ครูได้มีโอกาสเรียนรู้ร่วมกัน ร่วมกัน สร้างสรรค์ ร่วมกันแก้ปัญหา ร่วมกันค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีในการแก้ปัญหาของแต่ละโรงเรียน (Office of the Education Council, 2017, p. 144)

3. กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนว ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ประเมินความต้องการและออกแบบการพัฒนา ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการพัฒนาและสร้างเครือข่าย ขั้นตอนที่ 3 ติดตามและประเมินผล และขั้นตอนที่ 4 การนำผลการประเมินไป

ปรับปรุงแก้ไข ทั้งนี้ เนื่องจากกระบวนการดังกล่าว ทำให้ครูแนะแนวได้ประเมินความรู้ของตนเอง ทำให้ทราบถึงความรู้ทักษะที่ขาด ช่วยให้ได้ข้อมูลเบื้องต้นมาวางแผนการพัฒนา ทั้งในระดับองค์กรและระดับเครือข่าย จากนั้นจึงดำเนินการพัฒนา และมีการติดตามผลสะท้อนผลการพัฒนา เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุง การพัฒนา สอดคล้องกับ Jansila (2018, p. 167-168) กล่าวว่า การพัฒนาครูเป็นกระบวนการต่อเนื่องกัน เมื่อนำแนวคิดของ Deming มาใช้ในการพัฒนาครู ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนพัฒนาครู โดยเริ่มจากการประเมินความต้องการจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของครู เพื่อนำไปวางแผนในการพัฒนาครู ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการพัฒนาครู ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลการพัฒนาครู และขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุงการพัฒนาครู ซึ่งเป็นการนำผลการประเมินจากขั้นตอนที่ 3 มาพิจารณาเพื่อปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Saengseemuk et al. (2014) ได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า กระบวนการพัฒนาสมรรถนะของครู ประกอบด้วย ขั้นตอนกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ขั้นตอนกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนา ขั้นตอนวางแผนในการพัฒนา ขั้นตอนดำเนินการตามแผนพัฒนา ขั้นตอนประเมินผลและปรับปรุง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Onnuam et al. (2016) ได้พัฒนารูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า กระบวนการส่งเสริมการพัฒนาครู ประกอบด้วย การวางแผนการพัฒนา การดำเนินการตามแผน การตรวจสอบและการประเมินผลการพัฒนา และการปรับปรุงแก้ไข

4. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ เนื่องจากได้มีการสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างเป็นระบบตามหลักการพัฒนารูปแบบโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา โดยการศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครูแนะแนว และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ในด้านสมรรถนะ วิธีการพัฒนาสมรรถนะ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ และนำองค์ความรู้ที่ได้มาวางรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาครูแนะแนว ด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม และนำผลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุง แล้วนำไปสอบถามผู้บริหารให้ช่วยประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ซึ่งสามารถนำไปใช้พัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวได้จริง สอดคล้องกับ Onnuam et al. (2016) ได้สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการประเมินรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู พบว่า โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบของรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความเป็นไปได้ของการนำรูปแบบไปใช้ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูแนะแนวด้านคุณลักษณะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรเลือกครูที่มีบุคลิกภาพและคุณลักษณะเหมาะสมกับงานแนะแนว เพื่อให้การดำเนินงานแนะแนวมีประสิทธิภาพ

1.2 ครูแนะแนวจะต้องมีทักษะที่สำคัญคือ การบริการให้คำปรึกษา ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของงานแนะแนว ทักษะในการเลือกใช้เครื่องมือและวิธีการทางจิตวิทยา การเป็นผู้ประสานงาน และการจัดการเรียนการสอนกิจกรรมแนะแนว ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัด และผู้บริหาร ควรส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเอง ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ที่ปฏิบัติงานแนะแนวต่างโรงเรียน เพื่อช่วยให้นักเรียนรู้จักและเข้าใจตนเองและสิ่งแวดล้อมแล้ว สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง และพัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพ

1.3 ครูแนะแนวจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับการจัดบริการแนะแนวแก่ผู้เรียน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จิตวิทยาการแนะแนว และจิตวิทยาพัฒนาการของนักเรียน ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัด และผู้บริหาร ควรส่งเสริมให้ครูเข้ารับการพัฒนาความรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายจนสามารถนำมาจัดกิจกรรมแนะแนวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวด้วยเครือข่าย ประกอบด้วย 4 วิธี ได้แก่ การเรียนรู้จากพี่เลี้ยง การจัดการความรู้ การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการสอนงาน ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรจัดตั้งศูนย์แนะแนวเพื่อเปิดโอกาสให้ครูแนะแนวได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ อย่างสม่ำเสมอ และนำผลจากความรู้มาปรับปรุงพัฒนางานต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนประถมศึกษา และโรงเรียนขยายโอกาสเพื่อให้ครอบคลุมทุกกลุ่มโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 ควรวิจัยและพัฒนาคู่มือการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนว

References

- Chansirisira, P. (2018). Developing core competency and performance efficiency of government teachers in northeastern Thailand. *Suttipitad Journal*, 31(100), 144-158. [in Thai]
- Chaowachai, S. (2018). *Student development activities*. Phitsanulok: Faculty of Education Naresuan University. [in Thai]
- Chucherd, P., Chularut, P., & Prasertsin, U. (2016). Need assessment for teacher performance development and professional experience of the psychological counseling undergraduate students, Faculty of Education, Srinakarinwirot University. *Academic journal Virtue*, 5(1), 147-160. [in Thai]
- Chullasap, N. (2015). *A guide to developing learner*. Songkhla: Thaksin University. [in Thai]

- Diowilai, D., et al. (2015). *The propelling of learning strategy to enhance the 21st century skills of students in Lampang Province through instructional coaching process*. Bangkok: The Thailand Research Fund. [in Thai]
- Jansila, V. (2018). *Strategic management for educational quality development*. Phitsanulok: Rattanasuwan Printing. [in Thai]
- Junlacharp, N. (2008). *Basic guidance* (4th ed.). Songkhla: Numsin. [in Thai]
- Ledford, E. G. (1995). Paying for Skills, Knowledge, and Competencies of Knowledge Workers. *Compensation & Benefits Review*, 2(23), 24-38. [in Thai]
- Limaree, P. (2005). *Basic guidance*. Bangkok: Odean Store Publishing. [in Thai]
- Ministry of Education. (2008). *Core curriculum of the basic education commission 2008*. Bangkok: The Agricultural Co-operative Federation of Thailand. [in Thai]
- Ministry of Education. (2016). *Guidance system in schools*. Bangkok: The Agricultural Co-operative Federation of Thailand. [in Thai]
- Nugkim, K. (2016). Competency of Supervisor-teachers for Students as Youth Counselor (YC): Central Regio. *Silpakom Educational Research Journal*, 8(2), 88-102. [in Thai]
- Office of the Education Council. (2017). *Thai educational conditions 2016-2017 guidelines Thai education reform to step into Thailand 4.0*. Bangkok: Prikwam Graphic. [in Thai]
- Onnuam, W., Junsira, V., Mejang, S., & Parnichparinchai, T. (2016). A developmental model for enhancing primary teachers' competencies under the office of education service areas. *Journal of Naresuan Education*, 18(3), 292-302. [in Thai]
- Praiwan, Y., Stirayakorn, P., Methapatara, P., & Tiantong, M. (2010). Development of a guidance activity training program for teachers. *Rajabhat Maha Sarakham University Journal*, 4(1), 131-139. [in Thai]
- Saengseemuk, S., Wannasri, J., Jansira, V., & Mejang, S. (2014). A model for competency development of teacher in school under the jurisdiction of primary educational service area office. *Journal of Education Naresuan University*, 16(2), 119-128. [in Thai]
- Tantichuwet, P. (2017). *Generation alpha: New generation in Thai society in the 21st century*. Bangkok: Chulalongkorn University Press. [in Thai]
- Wannasri, J. (2014). *Academic administration in educational institutions*. Phitsanulok: Rattanasuwan Printing. [in Thai]
- Wongchana, R. (2015). The use of information of guidance teachers. *Research Journal of the Library Association of the Parade Thailand*, 8(1), 89-100. [in Thai]