

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนิสิต
สาขาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์
สิงหาคม 2559

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครูของนิสิต
สาขาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์

สิงหาคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครูของนิสิต
สาขาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์
สิงหาคม 2559

แพรวนภา ชูเชิด. (2559). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนิสิตสาขาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปริญญาโท กศ.ม. (การวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พาสนา จุลรัตน์, อาจารย์ ดร.อัครา ประเสริฐสิน.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์สมรรถนะและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ และแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะ ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนิสิตระดับปริญญาตรีสาขาจิตวิทยาการแนะแนวคณะศึกษาศาสตร์ มหาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ นิสิตครูฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ของหลักสูตรจิตวิทยาแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2558 จำนวน 50 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สมรรถนะในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยค่า IOC (Item Objective Congruence Index) อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 โดยแบบสอบถามมีค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในด้วยสูตร ครอนบาคแอลฟา เท่ากับ 0.93 และการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยดัชนีการจัดลำดับความสำคัญ $PNI_{Modified}$ และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ของนิสิตระดับปริญญาตรี สาขาจิตวิทยาการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยภาพรวมของสภาพเป็นจริงมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.85 อยู่ในระดับมาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.36 ส่วนสภาพที่ควรจะเป็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.32

2. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการฝึกวิชาชีพของนิสิตระดับปริญญาตรี สาขาจิตวิทยาการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีค่าพิสัยของดัชนีความต้องการจำเป็น โดยด้านความรู้มีค่าดัชนี $PNI_{modified} = 0.22$ รองลงมาคือ ด้านทักษะมีค่าดัชนี $PNI_{modified} = 0.16$ และด้านคุณลักษณะ มีค่าดัชนี $PNI_{modified} = 0.18$ ตามลำดับ

3. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ โดยการจัดฝึกอบรม หรือกิจกรรม เพื่อพัฒนาสมรรถนะการฝึกวิชาชีพของนิสิต ระดับปริญญาตรี สาขาจิตวิทยาการแนะแนว ให้เพิ่มมากขึ้น

NEED ASSESSMENT FOR TEACHER PERFORMANCE DEVELOPMENT AND
PROFESSTIONAL EXPERIENCE OF THE PSYCHOLOGICAL COUNSELING
UNDERGRADUATE STUDENTS, FACULTY OF EDUCATION, SRINAKHARINWIROT
UNIVERSITY



Presented in Partial of the Requirements for the
Master of Education Program in Research and Development on Human Potentials
At Srinakharinwirot University
August 2016

Praewnapa Chucherd. (2016). *Need assessment for teacher performance development and professional experience of the Psychological Counseling Undergraduate Students, Faculty of Education, Srinakharinwirot University*. Master-thesis, M.Ed. (Research and Development on Human Potentials). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Assistant .Prof. Dr. Pasana Chularut Dr.Ujsara Prasertsin.

The purposes of this study aimed to delineate the competencies and needs for performance development and practices on performance development and teacher professional experience of the Psychological Counseling Undergraduate Students, Faculty of Education, Srinakharinwirot University. In this study, the sample 50 included Psychological Counseling students on internship, Faculty of Education, Srinakharinwirot University in academic year 2015. The instruments used included questionnaires and the structured interview were reviewed for content validity by experts $IOC = 0.60-1.00$. The Cronbach's Alpha coefficients of the questionnaire was 0.93. The data were analyzed using $PNI_{modified}$ and content analysis. The results showed that

The results of the research analyzed the following. 1).Overall,teaching performance and professional experience of the Psychological Counseling students was high for realistic context and highest for likelihood condition The mean was 3.85 with the standard deviation was 0.36 at the high level. The conditions should be with an average of 4.60 with a standard deviation of 0.32 at the most. 2).The need assessment for teacher performance development and professional experience of the Psychological Counseling Undergraduate Students ,Faculty of Education, Srinakharinwirot University could be shown by the index of need for teacher performance development and professional experience as follows; $PNI_{Modified} = 0.20$ on knowledge, followed by $PNI_{Modified} = 0.16$ on skills, and $PNI_{Modified} = 0.18$ on attributes, respectively. 3).The practices for performance development in teacher professional experience of the Psychological Counseling Undergraduate Students,Faculty of Education,Srinakharinwirot University should be focused on knowledge, skills, and attributes dimensions.

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนากระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ของนิสิต
สาขาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ของ

นางสาวแพรวนภา ชูเชิด

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปรินทร์ ชัยวิสุทธิทางกูร)

วันที่.... เดือน..... พ.ศ.

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ที่ปรึกษาหลัก ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พาสนา จุลรัตน์)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พินดา วราสุนันท์)

.....ที่ปรึกษาร่วม

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.อจศรา ประเสริฐสิน)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พาสนา จุลรัตน์)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.อจศรา ประเสริฐสิน)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.นฤมล พระใหญ่)

ประกาศคุณูปการ

ในการศึกษาครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยดีได้ผ่านกระบวนการต่างๆ หลายขั้นตอน และได้รับความเมตตาอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พาสนา จุลรัตน์ และอาจารย์ ดร.อัสรา ประเสริฐสิน ในการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะ การปรับแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของการทำงานวิจัยผู้วิจัยซาบซึ้ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พินดา วราสุนันท์ ประธานกรรมการควบคุมปริญญาโท อาจารย์ดร.นฤมล พระใหญ่ อาจารย์ดร.วิไลลักษณ์ ลังกา อาจารย์ ดร.รณิดา เขยชุ่ม ที่กรุณาให้ความรู้คำแนะนำชี้แนะและช่วยเหลือในการจัดทำงานวิจัยเบื้องต้นในครั้งนี้ ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการที่กรุณาให้คำชี้แนะและข้อคิดในการปรับแก้ไขงานวิจัยให้มีคุณภาพสำเร็จสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ชนิดา มินตรานันท์ อาจารย์ ดร.ครรชิต แสนอุบล อาจารย์ ดร.ธีรภาพ เพชรมาลัยกุลผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ที่เสียสละเวลาตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้งานวิจัยมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ญาติพี่น้องของผู้วิจัย ที่ให้โอกาสและสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาตลอด จนเพื่อนที่รักคอยเป็นกำลังใจจนฝ่าฟันอุปสรรคจนสำเร็จคุณค่าและประโยชน์ใดๆ ที่เกิดงานวิจัยฉบับนี้ ขอมอบแด่วงการการศึกษาตลอดจนคณาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน

แพรวนภา ชูเชิด

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	6
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	6
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
ประโยชน์ที่ได้รับการวิจัย.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
เอกสารงานวิจัยสมรรถนะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูแนะแนว.....	10
ความหมายสมรรถนะ.....	10
องค์ประกอบของสมรรถนะ.....	12
ประเภทของสมรรถนะ.....	16
ความสำคัญของสมรรถนะ.....	18
ประโยชน์ของสมรรถนะ.....	19
เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการแนะแนว.....	20
ความหมายของการแนะแนว.....	20
ปรัชญาและหลักการในการแนะแนว.....	21
หลักการในการแนะแนว.....	22
เป้าหมายของการแนะแนว.....	23
ประเภทของการแนะแนว.....	23
การบริการแนะแนว.....	25
สมรรถนะที่เกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูแนะแนว.....	27

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูแนะแนว.....	29
ความหมายของฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู.....	29
แนวคิด หลักการของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู.....	30
มาตรฐานวิชาชีพครู.....	31
จุดมุ่งหมายและวิธีการจัดกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู.....	42
บทบาทหน้าที่ของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู.....	43
เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความความต้องการจำเป็น.....	46
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ.....	47
ความหมายของการประเมินจำเป็น.....	49
ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น.....	49
ประเภทของความจำเป็น.....	52
ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น.....	54
เทคนิคการจัดลำดับของการประเมินความต้องการจำเป็น.....	55
การรวบรวมข้อมูลของการประเมินความต้องการจำเป็น.....	58
จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น.....	66
เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอื่นๆ.....	67
งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้อง.....	67
งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง.....	67

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย	80
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	80
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	80
เครื่องมือการวิจัย.....	83
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	88
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	89
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	91
4 การวิเคราะห์ข้อมูล	92
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	92
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	93
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	108
สรุปผลการวิจัย.....	109
อภิปรายผลการวิจัย.....	110
ข้อเสนอแนะ.....	113
บรรณานุกรม	114
ภาคผนวก	120
ประวัติย่อผู้วิจัย	137

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนิสิตระดับปริญญาตรี สาขาจิตวิทยาการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาลย์ศรีนครินทรวิโรฒ.....	93
2 ผลการความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการฝึกวิชาชีพของนิสิตระดับปริญญาตรี สาขาจิตวิทยาการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาลย์ศรีนครินทรวิโรฒ.....	95
3 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการฝึกวิชาชีพของนิสิต ระดับปริญญาตรี สาขา จิตวิทยาการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาลย์ศรีนครินทรวิโรฒ.....	97
4 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการฝึกวิชาชีพของนิสิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาลย์ศรีนครินทรวิโรฒ ในภาพรวม.....	99
5 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการฝึกวิชาชีพของนิสิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาลย์ศรีนครินทรวิโรฒ ด้านความรู้.....	99
6 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการฝึกวิชาชีพของนิสิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาลย์ศรีนครินทรวิโรฒ ด้านทักษะ.....	100
7 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการฝึกวิชาชีพของนิสิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาลย์ศรีนครินทรวิโรฒ ด้านคุณลักษณะ.....	102

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง.....	13
2 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ทักษะเจตคติ.....	14
3 มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา.....	35
4 แสดงลำดับขั้นตอนของการใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	84



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนหรือทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ประเทศใดที่ประชากรมีความรู้ มีการศึกษาดีและได้รับการฝึกประสบการณ์ที่ดี ย่อมส่งผลให้ประเทศนั้นมีการพัฒนาตามไปด้วย โดยเฉพาะการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่สามารถพึ่งพาตนเองและสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในชีวิตได้ ตลอดจนสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยผ่านกระบวนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งการใช้กิจกรรม หรือกระบวนการในการช่วยเหลือบุคคลหรือผู้เรียนที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเอง ผู้ที่จะทำหน้าที่นี้ได้ดีก็คือ ครูแนะแนว ผู้ที่จะทำหน้าที่แนะแนวได้จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับศาสตร์และศิลปะของการแนะแนว การแนะแนวเป็นกระบวนการทางการศึกษาที่ช่วยให้บุคคลรู้จัก และเข้าใจตนเอง และสิ่งแวดล้อม สามารถนำตนเองได้ แก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง และพัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพ ปฏิบัติตนให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม การแนะแนว มิใช่การแนะนำ แต่เป็นการช่วยเหลือให้บุคคลสามารถพึ่งตนเองได้ ซึ่งกระบวนการแนะแนวมีความสำคัญมากต่อการจัดการศึกษา

ในการปฏิรูปการเรียนรู้ การแนะแนวได้เข้ามามีบทบาทในการศึกษามากยิ่งขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมาย และหลักการที่สอดคล้อง หรือเหมือนกันกับจุดมุ่งหมายของการศึกษา คือ ช่วยเยาวชนของชาติเป็นผู้คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น โดยเน้นผู้เรียนให้ได้รับการส่งเสริมพัฒนาในทุก ๆ ด้าน มุ่งสนองความต้องการและความสนใจของผู้เรียน หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 กำหนดให้ “กิจกรรมแนะแนว” เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้รู้จักตนเอง รู้รักษ์สิ่งแวดล้อม สามารถคิดตัดสินใจคิดแก้ปัญหา กำหนดเป้าหมายวางแผนชีวิตทั้งด้านการเรียน และอาชีพ สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมทั้งยังเป็นกิจกรรมที่ช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาแก่ผู้ปกครองในการมีส่วนร่วมพัฒนาผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ 2551: 16) การแนะแนวจึงเป็นกลไกสำคัญในการป้องกันช่วยเหลือส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้รู้จัก และเข้าใจตนเองสามารถเข้าใจบุคคลอื่นและสภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัวสามารถเข้าใจสภาพที่แท้จริงเรียนรู้ ที่จะสัมผัสกับปัญหา และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ได้อย่างสมเหตุสมผล และตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการอย่างแท้จริง

การแนะแนวมีลักษณะงานที่ครอบคลุมทั้งการจัดกิจกรรมด้วยกระบวนการทางจิตวิทยา ทั้งเป็นรายบุคคลและกลุ่ม การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา มี 2 ส่วน คือ (1) การจัดบริการ 5 ด้านให้กับผู้เรียนประกอบด้วยบริการศึกษารวบรวมข้อมูลเป็นรายบุคคล (Individual Inventory Service) บริการสารสนเทศ (Information Service) บริการให้การปรึกษา (Counseling Service) บริการจัดวางตัวบุคคล (Placement Service) และบริการติดตามผล

(Follow - Up Service) ซึ่งนับว่าเป็นหัวใจสำคัญของงานแนะแนว และ (2) การจัดกิจกรรมแนะแนว ในคาบที่กำหนดตามหลักสูตร โดยการบูรณาการการแนะแนวในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งมีขอบข่ายการแนะแนว 3 ด้าน คือ การแนะแนวการศึกษา(Education Guidance) การแนะแนวอาชีพ (Vocation Guidance) และการแนะแนวส่วนตัวและสังคม (Personal and Social Guidance)

ในการดำเนินงานแนะแนว ครูแนะแนวมีบทบาทและหน้าที่สำคัญดังนี้ (1) ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา (Supervisor) ในการให้ความรู้ และคำแนะนำด้านจิตวิทยาการแนะแนวแก่ ครู ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน เพื่อทำความรู้จัก และเข้าใจผู้เรียน ตลอดจนการดูแลช่วยเหลือ ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียนให้ได้เต็มตามศักยภาพ (2) ทำหน้าที่เป็นผู้ให้การปรึกษา (Counselor) แก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้มาขอรับบริการทั่วไป ทำการศึกษารายกรณี (Case Study) ตลอดจนการประสานงานเกี่ยวกับผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสถานศึกษา ในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มพิเศษ (3) ทำหน้าที่ในการเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) กับผู้เกี่ยวข้องทั้งใน และนอกสถานศึกษา เพื่อสร้างเครือข่ายในการดำเนินงานแนะแนว และการดูแลช่วยเหลือ ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียน (นงลักษณ์ ประเสริฐ และ จรินทร์ วินทะไชย์ 2548: 163-165) สถานศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญในการดำเนินงานแนะแนวให้แก่ผู้เรียน โดยการจัดควบคุมเกี่ยวกับการจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กรมวิชาการ. 2546: 27-28) ซึ่งสอดคล้องกับอาเธอร์เทรคซ์เลอร์ (พลสำลี. 2540 : 3 ; อ้างอิงจาก ArtureTraxler. 1974) กล่าวว่า การแนะแนวมีความสำคัญมาก เพราะช่วยให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม และสามารถกำหนดจุดมุ่งหมายของชีวิตได้อย่างชัดเจน อันจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถไปถึงจุดมุ่งหมายของตนเองได้ และที่สำคัญการศึกษาจะมีประสิทธิภาพได้ต้องมีบริการแนะแนวนับสนุน

ครูแนะแนว หรือผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้แนะแนว จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ ความต้องการของมนุษย์ และลักษณะของมนุษย์ที่สามารถพัฒนาตนเอง หรือเป็นที่พึ่งของตนเองได้ เพื่อจะได้นำมาสำรวจและวิเคราะห์ตัวตนของผู้ที่เกิดปัญหา (ผู้รับคำแนะนำ) ผู้ให้การแนะแนวจะต้องมีคุณลักษณะพิเศษ จึงจะสามารถใช้กระบวนการแนะแนวให้เกิดประสิทธิภาพได้ คือ เป็นคนน่ารัก อ่อนน้อม เป็นกันเอง ยิ้มแย้ม แจ่มใส มนุษย์สัมพันธ์ดี ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย มีเมตตาชอบช่วยเหลือผู้อื่น ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และมีอารมณ์มั่นคง มีบุคลิกภาพที่ชวนให้เข้าหา เป็นผู้รู้จักฟัง มีความอดทนในการฟัง อดทนต่อการรับฟังปัญหา อดทนต่อการระบายความทุกข์ เป็นผู้ที่สามารถอธิบายเรื่องที่ยากให้เข้าใจได้ และเป็นผู้ที่ไม่ชักจูงบุคคลไปในทางที่ผิดหรือนอกเรื่อง และขณะเดียวกันต้องมีทิศทางที่ชัดเจนในการแนะแนว (คู่มือการปฏิบัติการสอนและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 2557) นอกจากนี้ ครูแนะแนวหรือผู้แนะแนวที่ดีจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องมีทักษะต่างๆ ในการแนะแนว เช่น มีความรู้ความสามารถในการคัดเลือก ดำเนินงานการตรวจให้คะแนน การแปลความหมายของคะแนนจากแบบทดสอบชนิดต่างๆ มีทักษะในการสัมภาษณ์ มีทักษะในการสังเกต และความสามารถแปลความหมายที่ได้จากการสังเกต มีเหตุผล มีทักษะในการบันทึกการจัดเก็บและรักษาข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับตัวนักเรียนแต่ละคน มีทักษะในการ

จัดและดำเนินการจัดการประชุมรายกรณี โดยมีบุคลากรอื่นๆ เข้ามาร่วมด้วย มีทักษะในการติดต่อประสานงานฝ่ายต่างๆ เพื่อขอความร่วมมือในการปฏิบัติงานมีทักษะในการสร้าง และรักษาสัมพันธภาพอันดีกับบุคลากรและบุคคลอื่นๆ ในสังคม เป็นต้น (สฤฎญญา รัตมีธรรมโชติ 2547: 48)

จากการศึกษาเกี่ยวกับการแนะแนวในประเทศไทย พบว่ายังประสบปัญหาครูแนะแนวขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการแนะแนว ขาดความเชี่ยวชาญและไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สังคม และเศรษฐกิจ นอกจากนี้ การศึกษาในประเทศไทยได้จัดทำแบบประเมินสมรรถนะครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้ประเมินตนเองเป็นรายบุคคลแบ่งเป็น 3 ด้านได้แก่ (1) ด้านสมรรถนะหลัก (Core competency) เป็นสมรรถนะร่วมที่ครูทุกคนต้องมีเนื่องจากเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ประสบความสำเร็จ (2) ด้านสมรรถนะประจำสายงานเป็นสมรรถนะเฉพาะที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งสายงานครู และ(3) ด้านวินัยคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. 2549) จะเห็นได้ว่าการเป็นครูแนะแนวหรือบุคลากรทางการศึกษาที่ดีจึงมีความสำคัญ โดยเฉพาะการผลิตบัณฑิตทางการศึกษาที่มีคุณภาพออกไปรับใช้สังคมในอนาคต ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของสถาบันการศึกษาที่จะต้องจัดการศึกษาให้ผู้เรียนหรือนิสิตมีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะเชี่ยวชาญ ตลอดจนมีบุคลิกลักษณะ คุณธรรม จริยธรรมสอดคล้องกับสาขาที่เรียน

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นสถาบันเก่าแก่ที่มีชื่อเสียงในการผลิตบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา เป็นผู้นำด้านการศึกษาได้ผลิตบัณฑิตด้านการแนะแนว และจิตวิทยาการศึกษาทั้งระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา (โท – เอก) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภาควิชาการแนะแนว ฯ ได้ผลิตบัณฑิตระดับปริญญาตรี สาขาจิตวิทยาการแนะแนว หลักสูตร 5 ปีออกไปเป็นครูแนะแนวประจำอยู่ตามโรงเรียนและหน่วยงานต่าง ๆ มาเป็นระยะเวลานาน ได้เล็งเห็นและตระหนักถึงหน้าที่สำคัญในการผลิตบัณฑิตสาขาจิตวิทยาการแนะแนวดังกล่าว ดังนั้น ก่อนที่นิสิตระดับปริญญาตรี สาขาจิตวิทยาการแนะแนว หลักสูตร 5 ปีจะออกไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 1 ปี ในโรงเรียนต่าง ๆ นิสิตเหล่านี้จำเป็นต้องมีสมรรถนะหรือคุณลักษณะเฉพาะที่จะทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ 3 ด้านดังนี้ (1) ด้านความรู้ (2) ด้านทักษะ (3) ด้านคุณลักษณะ

การจัดประสบการณ์วิชาชีพครู ทำให้นิสิตครูได้รับประสบการณ์ตรง โดยนำทฤษฎีต่างๆ ทั้งหมดที่เรียนมาไปปฏิบัติ เน้นการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง ฝึกทักษะในการจัดการเรียนรู้ และประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นการสร้างครูผ่านประสบการณ์วิชาชีพ (กรมการฝึกหัดครู 2545) กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จึงเป็นกระบวนการที่จะทำให้ นิสิตฝึกสอนได้เรียนรู้ และมีประสบการณ์ควบคู่ทั้งทางทฤษฎี และปฏิบัติ เป็นการบูรณาการความรู้ทั้งหมดที่ได้ศึกษามาใช้ในการปฏิบัติการสอนในสถานการณ์จริง ส่งเสริมการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ทำให้นิสิตนักศึกษาครูมีเจตคติที่ดี และศรัทธาในวิชาชีพครู (คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2550)

ดังนั้น การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้การผลิตครูมีคุณภาพ (คู่มือการปฏิบัติการสอนวิชาชีพครู 2557)

จากภาระงานและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของนิสิตปริญญาตรี สาขาจิตวิทยาการแนะแนวดังกล่าวข้างต้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ภาควิชาการแนะแนว ฯ จะต้องผลิตบัณฑิตสาขาจิตวิทยาการแนะแนว เพื่อไปทำหน้าที่ครูแนะแนวในอนาคต ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เฉพาะทาง และบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ดังนั้น การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ของนิสิตสาขาจิตวิทยาการแนะแนว จึงเป็นเรื่องที่สำคัญ เพื่อให้นิสิตสาขาจิตวิทยาการแนะแนวสามารถดำเนินงานแนะแนวได้อย่างมีประสิทธิภาพในขณะปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และสามารถทำหน้าที่ครูแนะแนวที่ดีได้ในอนาคต

วิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้จากการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นนั้นมีหลายวิธีๆ ที่สำคัญวิธีหนึ่งคือ “การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment)” ซึ่งเป็นกระบวนการสำหรับการระบุและจัดลำดับความแตกต่างระหว่างความสามารถที่คาดหวังและความสามารถที่เกิดขึ้นจริง (Kaufman และ Valentine, 1999 อ้างอิงจาก Ferdous และ Razzak, 2012) โดยกระบวนการในภาพรวมมี 3 ส่วน ได้แก่ การระบุความต้องการจำเป็นเพื่อระบุความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้นทั้งหมดในองค์กร การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น และนำไปสู่การกำหนดแนวทางการแก้ไข (สุวิมล ว่องวานิช, 2550) และการประเมินความต้องการจำเป็น (Need Assessment) เป็นการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (What is) กับสิ่งที่ควรจะเป็น/สภาพที่พึงปรารถนา (What should be) เป็นการศึกษาช่องว่าง (Gap) หรือ ความแตกต่างซึ่งหมายถึงความต้องการจำเป็น

ขั้นตอนสำคัญในการประเมินความต้องการจำเป็น คือ การจัดลำดับความสำคัญ (Priority Setting) เพื่อระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification) จากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาจัดเรียงลำดับ (Sort) ตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อยแล้ววิเคราะห์สาเหตุของความต้องการจำเป็น (Needs Analysis) และกำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น (Needs Solution) ต่อไปในการประเมินความต้องการจำเป็นนั้น จะต้องมีการจัดลำดับความสำคัญของผลการประเมินความต้องการจำเป็นในทุกขั้นตอน (สุวิมล ว่องวานิช 2558: 79-81)

การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น เป็นการวิจัยชนิดหนึ่งที่มีลักษณะพื้นฐานคล้ายกับงานวิจัยทั่วไป ดังนั้นเครื่องมือหรือวิธีการในการรวบรวมข้อมูลจึงไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลในการประเมินความต้องการจำเป็น สามารถดำเนินการได้หลายวิธี ขึ้นอยู่กับความเหมาะสม และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมินโดยการได้มาซึ่งคำตอบอาศัยรูปแบบการวิจัยต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการวิจัยสำรวจ (Survey Research) การวิจัยอนาคต (Futures Research) การวิเคราะห์สาเหตุ (Causal Analysis) เป็นต้น และในปัจจุบันนี้มีการกำหนดวิธีวิจัยที่เรียกว่าการวิจัยโดยใช้การสนทนากลุ่ม (Focus Group Research) ซึ่งเป็นการวิจัยที่มีการนำเทคนิคการเก็บ

ข้อมูลที่เรียกว่า เทคนิคการกลุ่มสนทนา (Focus Group Technique) มาใช้เป็นเครื่องมือวิจัยหลักของกระบวนการวิจัย (สุวิมล ว่องวานิช. 2558: 26) ซึ่งการสนทนากลุ่ม คือ การจัดกลุ่มคนขึ้นมาเพื่อการสนทนา หรือการอภิปรายกันโดยมีจุดมุ่งหมายเจาะจง เพื่อจะหาข้อมูลที่ต้องการตรงประเด็นสำหรับตอบคำถามการวิจัยเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะโดยทั้งนี้ สำหรับการศึกษาวิจัย ได้เลือกใช้วิธีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้วิธี Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$) มีสูตรคำนวณ ดังนี้ $PNI_{Modified} = (I-D)/D$ เมื่อ PNI หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น D หมายถึง ค่าเฉลี่ย ของสภาพที่เป็นจริง (ชาย โพธิ์สิตา. 2552: 210) ดังเช่น งานวิจัยของ เมษา นวลศรี (2550: 138-147) ได้ศึกษาการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมของชุมชน ในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถาม และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐานและใช้เทคนิควิธี Priority Needs Index แบบปรับปรุง ($PNI_{Modified}$) ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในขั้นตอนของการควบคุมคุณภาพการศึกษา การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา และการประเมินคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ชุมชนมีความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ขั้นตอนของการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา มากที่สุด รองลงมา คือ การประเมินคุณภาพการศึกษา และการควบคุมคุณภาพการศึกษา สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมของชุมชนสูงสุด คือ การขาดความตระหนักและขาดความรู้ในการประกันคุณภาพการศึกษา

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยซึ่งปัจจุบันปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับการแนะแนว จึงมีความสนใจศึกษาการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ของนิสิตสาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานแนะแนว และเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนิสิตสาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำถามการวิจัย

1. สมรรถนะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนิสิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นอย่างไร
2. การประเมินความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาสมรรถนะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ของนิสิตสาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นอย่างไร
3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนิสิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีอะไรบ้าง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนิสิตสาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ของนิสิตสาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ของนิสิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาการประเมินต้องการความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ ได้แก่ นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 50 คน

2. ระยะเวลาในการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษาในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558

3. ตัวแปรที่จะศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ สมรรถนะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะ

นิยามศัพท์

1. สมรรถนะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หมายถึง คุณลักษณะที่นิสิต สาขาวิชา จิตวิทยาแนะแนว ระดับปริญญาตรี มีความรู้ ทักษะความสามารถ และคุณลักษณะที่ทำให้ นิสิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนวมีพฤติกรรม หรือคุณลักษณะเฉพาะที่จะทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จซึ่งประกอบด้วยกัน 3 ด้านได้แก่

1.1 ด้านความรู้ หมายถึง ความรู้ความสามารถ สิ่งที่ถูกสั่งสมมาจากการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานศาสตร์สาขาวิชาต่างๆ และตระหนักถึงคุณค่า ของแนวคิดทฤษฎีหลักการแนะแนวและสารสนเทศ การพัฒนาผู้เรียนที่เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษา การแก้ปัญหา และสามารถต่อยอดองค์ความรู้เข้าใจการบริการ 5 ด้าน สามารถออกแบบหลักสูตรและพัฒนาการเรียนรูของผู้เรียน และนำการเรียนรู้การสอนแนะแนวไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

1.2 ด้านทักษะ หมายถึง ความสามารถทางด้าน ทักษะทางด้านปัญญา ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะการให้คำปรึกษา ทักษะในการเก็บข้อมูลรายบุคคลการใช้เครื่องมือต่างๆ ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะการถ่ายทอดข่าวสาร ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ ทักษะการจัดวางตัวบุคคล ทักษะการประเมินผลและติดตามผล เป็นต้น

1.3 ด้านคุณลักษณะ หมายถึง ความต้องการส่วนบุคคลมีบุคลิกภาพดีผู้อื่นอยากเข้าใกล้ และเกิดความรู้สึกไว้วางใจ สุภาพอ่อนโยน มีศิลปะในการพูดการฟัง เป็นการเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ผู้รับบริการ ตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบ ความสำคัญของการดำรงชีวิต และการประกอบวิชาชีพครู

2. นิสิตระดับปริญญาตรีสาขาวิชาจิตวิทยาแนะแนว หมายถึงบุคคลที่กำลังศึกษาอยู่ใน สาขาจิตวิทยาการแนะแนว ชั้นปีที่ 5 ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาลัษร์นครินทรวิโรฒ

3. การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง การประเมินความต้องการจำเป็น กระบวนการที่เป็นระบบในการหาความต้องการจำเป็นเพื่อกำหนด ความแตกต่างของสภาพเป็นอยู่จริงที่สังเกต ได้กับสภาพที่คาดหวังที่ควรจะเป็นแล้วนำผลของความแตกต่างนั้น มาจัดเรียงลำดับความสำคัญ เพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจ เลือกหรือหาวิธีแก้ไขปัญหา

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้ทราบสมรรถนะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ของนิสิตสาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาลัษร์นครินทรวิโรฒ ซึ่งเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาสมรรถนะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนิสิตสาขาวิชาจิตวิทยาแนะแนว

2. ทำให้เข้าใจปัญหาและสาเหตุของความต้องการความจำเป็น ในการพัฒนาสมรรถนะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนิสิตสาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการบริหารต่อไป

3. ได้สารสนเทศเกี่ยวกับความต้องการความจำเป็น ในการพัฒนาสมรรถนะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ของนิสิตสาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาครูแนะแนวต่อไป



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและจัดแบ่งเป็นหัวข้อเรียงลำดับดังต่อไปนี้

1. เอกสารและงานวิจัยสมรรถนะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูแนะแนว

- 1.1 ความหมายสมรรถนะ
- 1.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ
- 1.3 ประเภทของสมรรถนะ
- 1.4 ความสำคัญของสมรรถนะ
- 1.5 ประโยชน์ของสมรรถนะ

2. เอกสารงานและงานวิจัยแนวคิดการแนะแนว

- 2.1 ความหมายของการแนะแนว
- 2.2 ปรัชญาและหลักการในการแนะแนว
- 2.3 หลักการในการแนะแนว
- 2.4 เป้าหมายของการแนะแนว
- 2.5 ประเภทของการแนะแนว
- 2.6 การบริการแนะแนว
- 2.7 สมรรถนะที่เกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูแนะแนว

3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูแนะแนว

- 3.1 ความหมายของฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
- 3.2 แนวคิดหลักการของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
- 3.3 มาตรฐานวิชาชีพครู
- 3.4 จุดมุ่งหมายและวิธีการจัดกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
- 3.5 บทบาทหน้าที่ของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

4. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็น

- 4.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ
- 4.2 ความหมายของการประเมินจำเป็น
- 4.3 ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น
- 4.4 ประเภทของความจำเป็น
- 4.5 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น
- 4.6 การรวบรวมข้อมูลของการประเมินความต้องการจำเป็น

4.7 เทคนิคการจัดลำดับของการประเมินความต้องการจำเป็น

4.8 จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

5. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

6. กรอบแนวคิด

1. เอกสารและงานวิจัยสมรรถนะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูแนะแนว

1.1 ความหมายของสมรรถนะ

เดวิด แม็คเคลแลนด์ (David C. McClelland: 1970) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะ ที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่า หรือเหนือกว่าเกณฑ์/เป้าหมายที่กำหนดไว้

บอยาตซิส (Boyatzis: 1982) หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic) ของบุคคลได้แก่แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) ทักษะ (Skill) จินตภาพส่วนตน (Self-Image) หรือบทบาททางสังคม (Social Role) หรือองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ซึ่งบุคคลจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานสูงกว่า/เหนือกว่าเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้

บอม และ สฟารอว (Boam and Sparrow: 1992) หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่งๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบประสบความสำเร็จ

สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spencer and Spencer: 1993) กล่าวว่า “สมรรถนะหมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic) ที่มีอยู่ภายในตัวบุคคลได้แก่แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) อัตตมโนทัศน์ (Self-Concept) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันหรือมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship) ให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหรือสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและหรือสูงกว่าเกณฑ์อ้างอิง (Criterion – Reference) หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

อโนล ดี นาดาลาส (Arnauld de Nadaillac: 2003) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า สมรรถนะนั้น เป็นสิ่งที่ต้องลงมือปฏิบัติและทำให้เกิดขึ้นกล่าวคือความสามารถที่ใช้เพื่อให้เกิดการบรรลุผลและวัตถุประสงค์ต่างๆ ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนที่ทำให้เกิดความรู้ (Knowledge) การเรียนรู้ทักษะ (Know-how) และเจตคติ/ลักษณะนิสัยหรือบุคลิกภาพต่างๆ (Attitude) ที่ช่วยให้สามารถเผชิญและแก้ไขสถานการณ์หรือปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้จริง

เดวิด ดับโบส และ วิลเลียม โรทเวล (David D.Dubois และ William J. Rothwell :2004) กล่าวว่าสมรรถนะหมายถึง “คุณลักษณะที่ทุกคนมีและใช้ได้อย่างเหมาะสมเพื่อผลักดันให้ผล การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ได้แก่ความรู้ทักษะบุคลิกภาพแรงจูงใจทาง สังคม ลักษณะนิสัยส่วนบุคคลตลอดจนรูปแบบความคิดและวิธีการคิดความรู้สึกและการกระทำ”

สก๊อต บีพารี (Scott B.Parry) นิยามคำว่า สมรรถนะว่าคือกลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ(Skills) และคุณลักษณะ (Attributes)ที่เกี่ยวข้องกันซึ่งมีผลกระทบต่องานหลัก ของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ทักษะและคุณลักษณะดังกล่าวสัมพันธ์กับผลงานของ ตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับและเป็นสิ่งที่สามารถ เสริมสร้างขึ้นได้โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา (สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ 2004: 48)

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547: 27) ให้ ความหมาย สมรรถนะ คือระดับของ ความสามารถในการปรับใช้กระบวนทัศน์ (Paradigm) ทศนคติ พฤติกรรม ความรู้ และทักษะเพื่อ การปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลใน องค์กร

อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ (2549: 43) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้บุคคลสามารถกระทำการ หรือ งดเว้นการกระทำในกิจการใดๆ ให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวซึ่งความสามารถเหล่านี้ได้มาจากการ เรียนรู้ประสบการณ์การฝึกฝนและการปฏิบัติงานเป็นนิสัย

สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ (2548: 112) ให้ความหมายว่าสมรรถนะ คือความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic or Attribute) ที่ทำให้บุคคลผู้นั้นทำงานใน ความรับผิดชอบของตน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548 ก) ให้ความหมายว่า สมรรถนะ คือ กลุ่มของความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติของบุคคลที่จำเป็นในการทำงาน ให้ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีผลต่อ พฤติกรรมและผลของการปฏิบัติงาน ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ ประกอบขึ้นจากทักษะความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ บุคลิกภาพ ค่านิยมของบุคคล หรือพฤติกรรมของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงาน ยอดเยี่ยมในงานหนึ่ง

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) ได้บัญญัติคำว่า “competence” ก็คือ “สมรรถนะ” นั้นเองแต่ก็จะพบกับความสับสนกับคำใหม่อีกหลายคำคือ “สมรรถนะ”, “competence” และ “performance” ซึ่งอาจสรุปการให้ความหมายของคำทั้ง 3 คำได้ดังนี้

1. Competence = Competency, สมรรถนะ (ใช้กับคนหรือสิ่งอื่นใดที่สามารถ แสดงออกในการประยุกต์ความรู้และทักษะ)

2. Performance = พฤติกรรม, สมรรถนะ, การปฏิบัติงาน, ผลงาน (ใช้กับคนหรือ สิ่งอื่นใดที่สามารถปฏิบัติงานได้เช่นรถยนต์คอมพิวเตอร์ เป็นต้น)

ความหมายตามพจนานุกรมว่าความสามารถหรือสมรรถนะในภาษาอังกฤษ มีคำที่มีความหมายคล้ายกันอยู่หลายคำได้แก่ Capability, Ability, Proficiency, Expertise, Skill, Fitness, Aptitude โดยสำนักงาน ก.พ. ใช้ภาษาไทยว่า “สมรรถนะ” แต่ในบางองค์กรใช้คำว่า “ความสามารถ” ดังนั้นเพื่อให้เข้าใจตรงกันในงานวิจัยนี้ขอใช้คำว่าสมรรถนะ (Competency) สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดนิยามความหมายของสมรรถนะคือ “คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ทักษะความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆในองค์กร

พิธีฐและคณะ(2553: 5) ได้สรุปนิยามของสมรรถนะหรือ Competency หมายถึง ทักษะความรู้และความสามารถหรือพฤติกรรม (Skill, Knowledge and Attribute) ของบุคลากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้มั่นใจว่าจะสามารถทำงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานนั้นจะเห็นได้ว่าคำนิยามข้างต้นส่วนมากจะมอง Competency เป็นเสมือนกลุ่มของพฤติกรรมหรือกลุ่มของ KSAO (Knowledge, Skill, Ability and Other Characteristics) ที่บุคคลต้องมีซึ่งทั้งสองกลุ่มจะตระหนักถึงคุณลักษณะส่วนบุคคลหรือพฤติกรรมที่จะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานสรุปได้ว่าสมรรถนะหมายถึงความรู้ทักษะและความสามารถหรือพฤติกรรม (Skill, Knowledge and Attribute) ของบุคคลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้มั่นใจว่าจะสามารถทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานนั้นๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ทักษะความรู้ และความสามารถซึ่งเกิดขึ้นในตัวบุคคล เป็นคุณลักษณะที่เป็นความประพฤติที่ควรมีเพื่อผลักดันให้บรรลุสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความสามารถเหล่านี้เกิดขึ้นจากประสบการณ์การฝึกฝนจนบรรลุเป้าหมายดังกล่าว

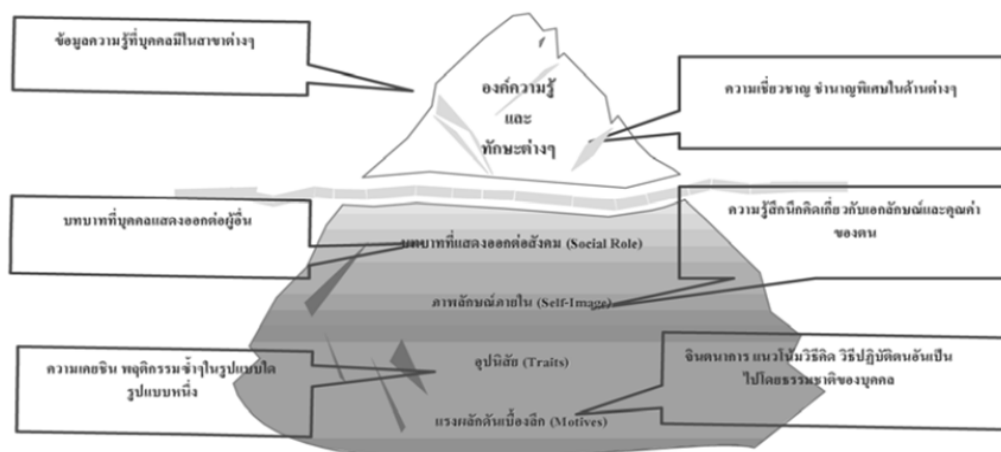
1.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ

สมรรถนะบุคคลตามแนวคิดของ David McClelland เกิดจากองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี และฝึกปฏิบัติจนชำนาญ เช่นทักษะการอ่าน
2. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้เฉพาะด้านของบุคคลเช่นความรู้ด้านภาษาอังกฤษความรู้ด้านการบริหารการศึกษา
3. ทศนคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง (Self - Concept) เช่นคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self - Confident) จะเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ปัญหาต่างๆได้
4. บุคลิกประจำตัวบุคคล (Trait) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น เช่น เป็นคนที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ มีคุณลักษณะเป็นผู้นำ
5. แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive) ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่

เป้าหมาย เช่น บุคคลที่มุ่งผลสำเร็จ (Achievement Orientation) จะพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองตลอดเวลา

องค์ประกอบทั้ง 5 ประการ ที่รวมกันเป็นคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลและก่อให้เกิดสมรรถนะ เป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายใน จะเห็นได้เฉพาะพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นได้เท่านั้น



ภาพประกอบ 1 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง

ที่มา: ชูชัย สมितिไกร : 2550 หน้า 29

สเปนเซอร์ (Spencer 1993) ได้เปรียบเทียบคุณลักษณะดังกล่าวไว้ในโมเดลน้ำแข็ง (Iceberg Model) และอธิบายว่าคุณลักษณะของบุคคลแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่สามารถมองเห็นได้คือ ความรู้ และทักษะ ซึ่งสามารถพัฒนาได้ไม่ยากนัก ด้วยการศึกษาค้นคว้า ทำให้เกิดความรู้ และการฝึกฝนปฏิบัติ ทำให้เกิดทักษะ และส่วนที่ซ่อนอยู่ภายในซึ่งสังเกตได้ยาก ได้แก่ ทศณคติ ค่านิยม ความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล รวมทั้งแรงจูงใจ เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ยาก

สเปนเซอร์ (Spencer; & Spencer, 1993: ออนไลน์) สมรรถนะตามแนวคิดของแมคเคลแลนดมี 5 ส่วน คือ

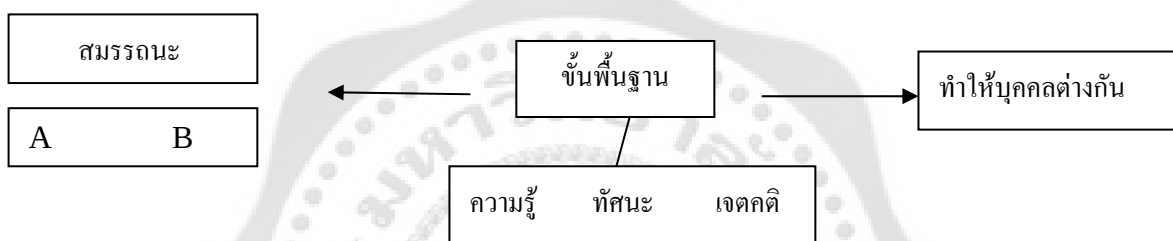
1. ความรู้ (Knowledge) คือความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญสำหรับวิชาชีพ เช่น ความรู้เกี่ยวกับเครื่องจักรเครื่องกล
2. ทักษะ (Skills) คือสิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self – Concept) คือเจตคติ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) คือสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5. แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/Attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

สัทัญญา รัชมีธรรมโชติ (2548: 48) องค์ประกอบของสมรรถนะจึงมีเพียง 3 ส่วนคือ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะซึ่งตามทัศนคติของแมคเคิลแลนด์กล่าวว่า สมรรถนะเป็นส่วนประกอบขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะก่อให้เกิดสมรรถนะดังภาพที่ 2



ภาพประกอบ 2 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ

ที่มา: สัทัญญา รัชมีธรรมโชติ 2548

จากภาพความรู้ทักษะและเจตคติไม่ใช่สมรรถนะแต่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดสมรรถนะ ดังนั้นความรู้ใดๆ จะไม่เป็นสมรรถนะแต่ถ้าเป็นความรู้ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดกิจกรรมจนประสบความสำเร็จถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะสมรรถนะในที่นี้จึงหมายถึงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานสูงสุดนั้นตัวอย่างเช่นความรู้ในการขับรถถือว่าเป็นความรู้แต่ถ้านำความรู้มาทำหน้าที่เป็นผู้สอนขับรถและมีรายได้จากส่วนนี้ถือว่าเป็นสมรรถนะ

ในทำนองเดียวกันความสามารถในการก่อสร้างบ้านถือว่าเป็นทักษะแต่ความสามารถในการสร้างบ้าน และนำเสนอให้เกิดความแตกต่างจากคู่แข่งได้ถือว่าเป็นสมรรถนะหรือในกรณีเจตคติ / แรงจูงใจก็เช่นเดียวกันก็ไม่ใช่สมรรถนะแต่สิ่งจูงใจให้เกิดพลังทำงานสำเร็จตรงตามเวลาหรือเรียกว่ากำหนด หรือดีกว่ามาตรฐานถือว่าเป็นสมรรถนะ

สมรรถนะตามนัยดังกล่าวข้างต้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มคือ

1.สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึงความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลที่ต้องมีเพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่า หรือ ซับซ้อนกว่าได้เช่นสมรรถนะในการพูดการเขียน เป็นต้น

2. สมรรถนะที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating Competencies) หมายถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐานสูงกว่าคนทั่วไปจึงทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกัน

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547: 25) คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดง พฤติกรรม (Behavior) ที่จำเป็นและมีผลทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น Competency ของคนซึ่งเกิดได้จาก 3 ทางคือ

1. เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด
2. เกิดจากประสบการณ์การทำงาน
3. เกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2545: 101) กล่าวว่าสมรรถนะหมายถึงความสามารถหรือศักยภาพ ซึ่งเป็นตัวกำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมการแสดงออกเป็นการตอบคำถามว่า “ทำอย่างไรที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ (How)” มากกว่าการตอบคำถามว่า “อะไรเป็นสิ่งที่หัวหน้างานคาดหวังหรือต้องการ (What)” ทั้งนี้การกำหนดความสามารถหรือสมรรถนะนั้นจะแบ่งออกเป็น 3 มุมมองได้แก่ KSA ซึ่งมีความหมายแตกต่างกันไปดังต่อไปนี้

1. ความรู้ (knowledge) หมายถึง ข้อมูลหรือสิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาทั้งในสถาบันการศึกษาสถาบันฝึกอบรม/สัมมนาหรือการศึกษาด้วยตนเองรวมถึงข้อมูลที่ได้รับจากการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กับผู้รู้ทั้งในสายวิชาชีพเดียวกันและต่างสายวิชาชีพ

2. ทักษะ (skill) หมายถึง สิ่งที่จะต้องพัฒนาและฝึกฝนให้เกิดขึ้นโดยจะต้องใช้ระยะเวลาเพื่อฝึกฝนปฏิบัติให้เกิดทักษะนั้นขึ้นมาทั้งนี้ทักษะถูกแบ่งออกเป็น 2 ด้านได้แก่ 1) ทักษะด้านการบริหารจัดการงาน (Management Skills) หมายถึง ทักษะในการบริหารควบคุมซึ่งจะเกี่ยวข้องกับระบบความคิดและการจัดการในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพเช่นทักษะในการมีวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ซึ่งทักษะดังกล่าวจะแสดงออกถึงการจัดระบบความคิดเพื่อมองไปที่เป้าหมายในอนาคตว่า อยากจะทำหรือมีความต้องการอะไรในอนาคต 2) ทักษะด้านเทคนิคเฉพาะงาน (Technical Skills) หมายถึง ทักษะที่จำเป็นในการทำงานตามสายงาน หรือกลุ่มงานที่แตกต่างกันไป เช่น งานจัดซื้อจะมีหน้าที่รับผิดชอบและลักษณะงานที่แตกต่างไปจากงานผลิตดังนั้นทักษะที่ต้องการของคนทำงานด้านจัดซื้อนั้นจะต้องแตกต่างไปจากงานผลิตเช่นเดียวกัน

3. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) หมายถึง ความคิดความรู้สึกเจตคติแรงจูงใจความต้องการส่วนบุคคลพบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลนั้นจะเป็นสิ่งที่ติดตัวมาและไม่ค่อยจะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนไป

จึงอาจสรุป ได้ว่าสมรรถนะ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลักคือ สมรรถนะหลัก ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมีทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อาทิ ความรอบรู้เกี่ยวกับองค์การความซื่อสัตย์ความใฝ่รู้ และความ

รับผิดชอบเป็นต้นอีกประเภทหนึ่งคือสมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ควรมีเพื่อให้งานสำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการมาตรฐานวิชาชีพครู

1.3 ประเภทของสมรรถนะ

สุกัญญา รัชมิธรรมโชติ (2004: 48) ได้จำแนกสมรรถนะเป็น 5 ประเภท คือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึงสมรรถนะที่แต่ละคนมีความสามารถเฉพาะตัวคนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้เช่นการต่อสู้ป้องกันตัวของจาพนม นักแสดงชื่อดังในหนังเรื่อง“ต้มยำกุ้ง”ความสามารถของนักดนตรีนักกายกรรมและนักกีฬาเป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบหรือต้องมีความพยายามสูงมาก

2. สมรรถนะเฉพาะงาน(Job Competencies) หมายถึงสมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่งหรือบทบาทเฉพาะตัวเช่นอาชีพนักสำรวจก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณความสามารถในการทำบัญชีเป็นต้น

3. สมรรถนะองค์กร (Organization Competencies) หมายถึงความสามารถพิเศษเฉพาะองค์กรนั้นเท่านั้นเช่นบริษัทเนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัดเป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าหรือบริษัทฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัดมีความสามารถในการผลิตรถยนต์เป็นต้นหรือบริษัท ที โอ เอ (ประเทศไทย) จำกัดมีความสามารถในการผลิตสีเป็นต้น

4. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึงความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เช่นพนักงานเลขานุการสำนักงานต้องมีสมรรถนะหลักคือการใช้คอมพิวเตอร์ได้ติดต่อประสานงานได้ดีเป็นต้นหรือผู้จัดการบริษัทต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การสื่อสารการวางแผนและการบริหารจัดการและการทำงานเป็นทีมเป็นต้น

5. สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือนแต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกันเช่นข้าราชการตำรวจเหมือนกันแต่มีความสามารถต่างกันบางคนมีสมรรถนะทางการสืบสวนสอบสวนบางคนมีสมรรถนะทางปราบปรามเป็นต้น

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547: 45) ได้กล่าวถึงประเภทของสมรรถนะไว้ 3 ประเภทคือ

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่จะซ่อนให้เห็นให้เห็นถึงความรู้ทักษะทัศนคติความเชื่อและอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่จะซ่อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะทัศนคติความเชื่อและอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคคลสามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานในตำแหน่งในงานของตนได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไปเช่นพวกที่สามารถอยู่กับแมลงป่องหรืองูพิษได้เป็นต้น ซึ่งเรามักเรียก Personal Competency ว่า “ความสามารถพิเศษส่วนบุคคล”

สัญญา รัชมีธรรมโชติ (2548: 48-51) ได้จำแนกสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงานเช่น ความสามารถในการอ่านหรือความรู้ในสินค้าที่ตนขายอยู่เป็นประจำซึ่งสมรรถนะพื้นฐานเหล่านี้ไม่ทำให้บุคคลมีผลงานที่แตกต่าง จากผู้อื่น หรือไม่สามารถทำให้บุคคลมีผลงานดีกว่าผู้อื่นได้ ดังนั้นสมรรถนะกลุ่มนี้จึงไม่ได้รับความสนใจจากนักวิชาการมากนัก เป็นต้น

2. สมรรถนะที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากผู้อื่น (Differentiating Competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐาน หรือดีกว่าบุคคลทั่วไปซึ่งสมรรถนะในกลุ่มนี้จะมุ่งเน้นที่การใช้ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะอื่นๆ รวมถึงค่านิยมแรงจูงใจและทัศนคติ เพื่อช่วยให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเลิศในงาน อีกทั้งยังเป็นสมรรถนะที่นักวิชาการจำนวนมากให้ความสำคัญในการพัฒนาให้มีขึ้นในบุคคลมากกว่าแบบแรก

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล (2549:112) จำแนกประเภทของสมรรถนะไว้ 3 ประเภทคือ

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง ส่วนที่เป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่เป็นผลมาจากการผสมผสานระหว่างเทคโนโลยีที่ซับซ้อนและการปฏิบัติงานอย่างกลมกลืนซึ่งมาจากแนวคิดของC.K.Prahalad and Gary Hamel ในปีค.ศ. 1990 ได้ให้ความหมายของสมรรถนะหลักจะมุ่งเน้นไปที่สมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency Of Corporation) ต้องเข้าข่ายลักษณะ 3 ประการคือ 1) ต้องสามารถเข้าถึงตลาดได้หลากหลายเช่น CASIO ทำหน้าจอล CD ที่นำไปใช้ในตลาดเครื่องคิดเลขตลาดคอมพิวเตอร์แบบพกพาตลาดทีวีเล็กจนถึงทีวีใหญ่ในปัจจุบัน เป็นต้น 2) ต้องเป็นประโยชน์ที่เห็นได้ชัดจนต่อลูกค้าผู้ใช้ผลิตภัณฑ์ขั้นสุดท้ายเช่นหน้าจอล CD จะเห็นประโยชน์เมื่อได้ใช้สินค้าประเภทคอมพิวเตอร์เครื่องคิดเลข 3) ต้องยากต่อการลอกเลียนแบบจากคู่แข่งสมรรถนะหลักเปรียบเสมือนเป็นรากฐานของความได้เปรียบเชิงแข่งขัน เมื่อองค์กรสามารถปรับสมรรถนะหลักให้นำไปสู่การผลิตเป็นผลิตภัณฑ์ขั้นสุดท้าย เป็นต้น

2.สมรรถนะในการบริหารจัดการ(Professional Competency/Management Competency) หมายถึงสมรรถนะในการบริหารจัดการตามกลยุทธ์ขององค์กร และหน่วยงานดังนั้นจึงมีลักษณะที่เรียกว่าพลวัต (Dynamic) ไม่อยู่นิ่งสามารถยืดหยุ่นได้ตามความสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรปรับเปลี่ยนไปตามวิสัยทัศน์พันธกิจและปัจจัยต่างๆซึ่งจำแนกออกเป็น 2 ส่วนคือ 1) KeyCommon Competency (KCC) เป็นสมรรถนะร่วมที่ผู้บริหารควรมีเช่นภาวะผู้นำการวางแผนการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบการตัดสินใจการสื่อสาร เป็นต้น 2) Key Strategic Competency (KSC)

เป็นสมรรถนะที่ผู้บริหารในหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ จะมีความแตกต่างกันตามแต่กลยุทธ์หลักขององค์กรหรือหน่วยงานของแต่ละแห่งที่สร้างขึ้นมาย่อมไม่เหมือนกัน

3. สมรรถนะในตำแหน่งหน้าที่ (Functional Competency/Technical Competency/Job Competency) หมายถึง สมรรถนะที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานนั้นๆ เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานมีความรู้ ทักษะ และความสามารถเพียงพอต่อการปฏิบัติงานอาจจะเป็นเรื่องของเทคนิคหรือวิชาชีพโดยเฉพาะเช่นครูวิศวกรนักจัดรายการวิทยุ เป็นต้น

1.4 ความสำคัญของสมรรถนะ

ในปัจจุบันมีหลายองค์กรให้ความสำคัญกับสมรรถนะมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากมีนักวิชาการด้านการบริหารได้ค้นพบ และเชื่อมั่นว่าสมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการแข่งขัน และการพัฒนาองค์กรดังเช่น Hamel และ Prahalad ได้กล่าวถึงการจัดทำสมรรถนะในองค์กรว่าการแข่งขันสำหรับอนาคตคือ การแข่งขันในเรื่องของส่วนแบ่งแห่งโอกาสมากกว่าส่วนแบ่งทางการตลาดคงจะเป็นเรื่องยากที่จะลอกเลียนแบบและแข่งขันการพัฒนาสมรรถนะทั้งนี้ เนื่องจากเป็นความสามารถเฉพาะขององค์กรที่สั่งสมกันมายาวนาน บนพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์กร ด้วยสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันในระยะยาวแล้วปัจจัยที่จะตัดสินอนาคตขององค์กรไม่ใช่ตัวสินค้าหรือบริการแต่จะเป็นสมรรถนะ เพราะถ้าองค์กรมีสมรรถนะแล้วจะสามารถผลิตสินค้าและบริการอะไรก็ได้ และพบว่าสมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กรดังนี้

1. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมายเพราะสมรรถนะจะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่าถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตาม KPIs แล้วจะต้องใช้สมรรถนะตัวไหนบ้างเช่นถ้าต้องการให้พนักงานขายมียอดขายเพิ่มขึ้น 10% เข้าต้องมีพฤติกรรมความรู้ความสามารถและทักษะในเรื่องการวางแผนไปเยี่ยมลูกค้าการเจรจาต่อรอง เป็นต้น

2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ระดับใด

3. ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร

4. ป้องกันไม่ให้ผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงานขายเพิ่มขึ้นสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดขณะที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานแต่เนื่องจากความต้องการตลาดสูงจึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเอง โดยไม่ต้องลงแรงอะไรมาก ถ้ามีการวัดสมรรถนะแล้วจะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานประสบความสำเร็จเพราะว่าโชคช่วยหรือเป็นเพราะความสามารถของเขาเอง

5. ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่องค์กรแห่งสมรรถนะ (Organization Competencies) ถ้าบุคลากรทุกคนในองค์กรปรับสมรรถนะของตนให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรแล้วในระยะยาวจะส่งผลให้องค์กรนั้นเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น ถ้าเป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) บุคลากรในองค์กรมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น

จากที่กล่าวมาอาจสรุปได้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กรคือ ให้ทำให้ทราบถึงระดับความสามารถการทำงานของบุคลากรว่าอยู่ในระดับใดจะพัฒนาจุดใดเพื่อที่จะให้บุคลากรทุกคนในองค์กร มีสมรรถนะของตนให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรแล้ว อันจะส่งผลให้องค์กรนั้นๆบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

1.5 ประโยชน์ของสมรรถนะ

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547: 87) กล่าวว่าสมรรถนะ มีประโยชน์ดังนี้

1. ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ภารกิจและกลยุทธ์ขององค์กรสมรรถนะหลัก (Core Competency) จะช่วยในการสร้างกรอบแนวคิด พฤติกรรมความเชื่อทัศนคติของคนในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ภารกิจและกลยุทธ์ขององค์กรและเปรียบเสมือนตั้งเร่งปฏิบัติทำให้การปฏิบัติตามภารกิจและกลยุทธ์ขององค์กรบรรลุเป้าหมายได้ดีและเร็วยิ่งขึ้น

2. ใช้เป็นกรอบในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

2.1 ช่วยสร้างกรอบการแสดงออกทางพฤติกรรมของคนในองค์กรโดยรวมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.2 ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.3 ช่วยให้เห็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมขององค์กรได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2.4 ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรตามธรรมชาติที่ไม่พึงประสงค์ได้

3. เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์

3.1 ใช้ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน

3.2 ใช้ในการพัฒนาฝึกอบรม

3.3 ใช้ในการเลื่อนระดับปรับตำแหน่งงาน

3.4 ใช้โยกย้ายตำแหน่งหน้าที่งาน

3.5 ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.6 ใช้ในการบริหารผลตอบแทน

ชัชรินทร์ ชวนวัน (2551: 135) กล่าวถึงประโยชน์ของสมรรถนะในด้านพัฒนาบุคลากรว่าเป็นการเลือกสรรเพื่อให้ได้คนที่มีความสามารถเหมาะสมกับองค์กรและงานการเลื่อนระดับปรับตำแหน่งงานให้มีความชัดเจนการพัฒนาความสามารถของบุคคลในองค์กรให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานการเพิ่มประสิทธิภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลการบริหารผลงานตลอดจนถึงการโยกย้ายปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานการพัฒนาความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

สรุปได้ว่าสมรรถนะมีประโยชน์คือ เป็นเครื่องมือในการบริหารงานและพัฒนาบุคลากรในภาพรวมขององค์กรให้มีคุณภาพเป็นการสร้างกรอบแนวคิดพฤติกรรมความเชื่อก่อนคติของคนในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ การกิจและกลยุทธ์ขององค์กรตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของคนในองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการแนะแนว

2.1 ความหมายของการแนะแนว

เจ พี แชปลิน (J.P. Chaplin. 1975: 225) ให้ความหมายของ การแนะแนว(Guidance) เป็นกระบวนการช่วยเหลือแต่ละบุคคล ให้ค้นพบความพอใจสูงสุดในการศึกษา และการประกอบอาชีพ

เซอร์เซอร์ และ สโตน (Shertzer and Stone. 1981: 40) กล่าวว่า การแนะแนวเป็นกระบวนการช่วยเหลือแต่ละบุคคลให้เข้าใจตนเองและโลกของเขา

พีเตอร์และ ฟาเวล (Peters and Farwell. 1986: 11-12) ให้ความหมายว่า การแนะแนวคือการบริการอย่างหนึ่งสำหรับนักเรียนแต่ละคน เพื่อช่วยให้นักเรียนเข้าใจ เกี่ยวกับ

- ความสนใจพิเศษ ความถนัดและความชำนาญของตนเอง
- โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ความต้องการการทำงานที่มีชื่อเสียงเกียรติยศ
- ความสำคัญของอาชีพการศึกษา ในการขยายตัวทางเศรษฐกิจ
- คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา
- โอกาสของความเจริญก้าวหน้าทางด้านส่วนตัว และสังคม

กรมวิชาการแนะแนว (2547: 11) กล่าวว่า การแนะแนวเป็นกระบวนการหนึ่งซึ่งจะช่วยให้นักเรียนรู้จักและเข้าใจตนเองรู้จักสภาพแวดล้อมสามารถเลือกตัดสินใจได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่างๆได้

จำเนียร ช่างโชติ (2540: 5) กล่าวว่า การแนะแนว หมายถึง กระบวนการช่วยเหลือบุคคลแต่ละคน ให้รู้จักเข้าใจตนเอง โลกที่เขาอยู่และบุคคลอื่นที่เขาเกี่ยวข้องกับตัว ให้สามารถช่วยตนเองหรือนำตนเองในสิ่งแวดล้อมได้อย่างฉลาด ให้สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ในทุกด้าน ให้สามารถนำศักยภาพของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์แก่ตนเองและสังคม และดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 32) อธิบายไว้ว่าการแนะแนวคือจิตวิทยาประยุกต์แขนงหนึ่งที่ว่าด้วยการพัฒนาคนให้รู้จักตนเองหรือพึ่งพาตนเองโดยกระบวนการที่ส่งเสริมให้บุคคลได้มีบทบาทเต็มที่ในการเรียนรู้เพื่อที่จะพัฒนาศักยภาพและสามารถจัดการชีวิตของตนอย่างฉลาด

เริงชัย หมิ่นชนะ (2544: 4) กล่าวถึง บริการแนะแนวว่าเป็นบริการที่ช่วยเหลือบุคคลให้รู้จักช่วยเหลือตนเอง (to help the person to help himself)

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2545: 4) กล่าวว่า การแนะแนว เป็นบริการที่จัดขึ้นเพื่อช่วยให้บุคคลสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและเฉลียวฉลาด

นางลักษณ์ ประเสริฐ และ จรินทร์ วินทะไชย์ (2548: 2) กล่าวว่า การแนะแนวเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อช่วยเหลือบุคคลให้รู้จัก-เข้าใจตนเองและสิ่งแวดล้อมสามารถตัดสินใจเลือกสิ่งต่างๆ ได้ด้วยตนเองอย่างฉลาด มีเหตุผลรู้จักป้องกันปัญหาวางแผนและพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข

จากทัศนะของบุคคลดังกล่าวจึงสรุป ได้ว่าการแนะแนวหมายถึงกระบวนการในการให้ความช่วยเหลือบุคคล เพื่อให้เขารู้จักและเข้าใจตนเองเรียนรู้ที่จะเข้าใจสภาพแวดล้อมรู้จักวิธีการที่จะเผชิญกับปัญหาตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ปัญหาได้ถูกต้องเหมาะสมสามารถวางแผนดำเนินชีวิตของตนเองได้อย่างถูกต้องและประสบความสำเร็จในชีวิต

2.2 ปรัชญาและหลักการในการแนะแนว

ผู้แนะแนวมีความเชื่อเกี่ยวกับการจัดการแนะแนวซึ่งมาจากพื้นฐาน จาก สหวิชาการ เช่น เศรษฐศาสตร์ หลักการปกครองแบบประชาธิปไตย จิตวิทยา กฎหมายและสังคมวิทยา เป็นต้น ดังนั้นจากความเชื่อเหล่านี้ทำให้ผู้แนะแนวต้องคำนึงถึงองค์ประกอบต่อไปนี้

1. บุคคลมีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านร่างกาย สังคม อารมณ์ ความคิดความเข้าใจ จริยธรรม ความสนใจ ความต้องการ ความถนัด ค่านิยม ความสามารถ เป็นต้น ดังนั้นอาจารย์แนะแนวจึงต้องเข้าใจและยอมรับในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน เพื่อจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และสร้างบรรยากาศในห้องเรียนที่ดี

2. บุคคลมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ การรู้คิดความรู้สึกนึกคิด บุคลิกภาพ และพฤติกรรม เนื่องจากการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา อาจารย์แนะแนวจึงควรจัดการเรียนการสอนโดยมีเนื้อหาสาระที่ทันสมัย และเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ เพื่อนักเรียนจะได้มีคุณลักษณะที่พึงปรารถนาตามวัฒนธรรมประเพณีไทย และมีความฉลาดในการรับข่าวสารสนเทศ หรือไม่ตกเป็นเหยื่อของมิจฉาชีพได้โดยง่าย ตลอดจนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

3. พฤติกรรมทุกอย่างของบุคคลย่อมมีสาเหตุ ในการดำเนินการเรียนการสอน อาจารย์แนะแนวควรใช้การสังเกต หรือเทคนิคแนะแนวในการเข้าใจพฤติกรรมของนักเรียน โดยเฉพาะในกรณีที่นักเรียน แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในระหว่างทำกิจกรรม อาจารย์แนะแนวควรค้นหาสาเหตุของพฤติกรรมที่แท้จริง และนำมาแก้ไขปรับปรุงมากกว่าการมีอคติว่านักเรียนเกียจคร้านหรือมีสติปัญญาต่ำ หรือโตขึ้นก็รู้เอง

4. บุคคลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญภาพประจำตัว อาจารย์แนะแนวจะต้องมีความคิดเชิงบวกว่า นักเรียนทุกคนใฝ่ดีและมีศักยภาพ หน้าที่ของอาจารย์แนะแนวคือ เสนอแนวทางที่ถูกต้องหลากหลายวิธี ที่ทำให้นักเรียนที่มีความแตกต่างระหว่างบุคคลสามารถช่วยเหลือตนเอง และนำศักยภาพของนักเรียนแต่ละคนมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและสังคม โดยมุ่งเน้นประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว

5. บุคคลย่อมมีปัญหา ในการดำรงชีวิตของทุกคนย่อมมีอุปสรรคไม่มากนักน้อย อาจารย์แนะแนวอาจจะนำแนวคิด หลักปรัชญาความพอเพียงของในหลวงรัชกาลที่ 9 หรือทฤษฎีจิตวิทยา การให้การปรึกษามาช่วยเหลือนักเรียนให้เกิดการยอมรับว่าทุกคนมีปัญหาได้ และปัญหาทุกปัญหามีทางออกทั้งสิ้น ขึ้นอยู่กับว่านักเรียนจะแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง หรือขอความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้นๆ โดยตรง ตลอดจนสร้างภูมิคุ้มกันให้ปัญหานั้นลดความรุนแรงลง หรือเกิดผลกระทบน้อยที่สุดโดยใช้เหตุผล และความพอประมาณในการพิจารณาทางเลือก ตลอดจนตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการแก้ไขปัญหา

6. บุคคลเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงตั้งนั้นอาจารย์แนะแนว บุคลากรในโรงเรียนและนอกโรงเรียนควรร่วมมือกันส่งเสริม หรือแก้ไข/ป้องกันปัญหาของนักเรียน เพื่อสงวนรักษาทรัพยากรมนุษย์ (นักเรียน) ให้เป็นพลเมืองที่ดีแก่ประเทศชาติ

2.3 หลักการในการแนะแนว

การดำเนินงานเกี่ยวกับการแนะแนวโดยทั่วไป อาจารย์แนะแนวมักจะปฏิบัติตามแนวคิด วัตถุประสงค์ และหลักการ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญทางการแนะแนวหลายท่านได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ดังนี้

1. การแนะแนวจัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคคลแต่ละคนอย่างมีระบบ โดยเอื้ออำนวยให้นักเรียนเรียนรู้เกี่ยวกับ “ตน (Self)” รู้จักใช้ประสบการณ์ทั้งในอดีตและปัจจุบันได้อย่างมีความหมาย และสามารถนำการเรียนรู้ไปพัฒนาตนเองในอนาคต

2. การแนะแนวเน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล เพราะบุคคลมีเอกลักษณ์ที่ไม่ซ้ำแบบใคร ดังนั้นอาจารย์แนะแนวจำเป็นต้องรู้จักนักเรียนแต่ละคน และต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยใช้เทคนิคการแนะแนวแบบต่างๆ ได้แก่ การสังเกต การสัมภาษณ์ การใช้แบบทดสอบ การใช้แบบสอบถาม การให้การปรึกษา เป็นต้น เพื่อจะได้ช่วยเหลือนักเรียน ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

3. การแนะแนวจะบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ได้ ถ้าได้รับความร่วมมือจากบุคคลหลายๆ ฝ่ายด้วยความเต็มใจ ได้แก่ นักเรียน ผู้บริหารโรงเรียน อาจารย์กลุ่มสาระการเรียนรู้ เจ้าหน้าที่ฝ่ายโสตทัศนูปกรณ์ ผู้ปกครอง เจ้าของกิจการ บุคลากรและสถาบันต่างๆ ในชุมชน (ทั้งภาครัฐบาลและเอกชน)

4. การแนะแนวเป็นกระบวนการต่อเนื่องตามลำดับขั้น และโดยผ่านกระบวนการทางการศึกษา ได้แก่ การจัดบริการแนะแนว ควรเริ่มในโรงเรียนตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงระดับอุดมศึกษา และจะต้องมีกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นขั้นตอน ตลอดจนมีการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวไว้ล่วงหน้า ในรูปของการทำปฏิทินแนะแนวตลอดปี และโครงการปฏิบัติงานแต่ละเรื่อง

2.4 เป้าหมายของการแนะแนว

กรมวิชาการ (2541: 11) กล่าวว่า เป้าหมายของการแนะแนวคือการที่นักเรียนสามารถรับผิดชอบตัดสินใจเลือกสิ่งต่างๆ ได้ อย่างฉลาดเหมาะสมกับตนและสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างราบรื่นซึ่งทำให้ตนและสังคมเป็นสุข

วัลนิกา ฉลากบาง (2535: 94-95) ได้กล่าวถึงเป้าหมายการแนะแนวว่าการแนะแนวมีเป้าหมายที่นักเรียนทุกคนทั้งนี้เพื่อให้นักเรียนรู้จักและเข้าใจตนเองรู้จักและเข้าใจสิ่งแวดล้อมสามารถปรับตัวเหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์เป็นอย่างดีตลอดจนสามารถเลือกปฏิบัติได้ถูกต้องเฉลียวฉลาดโดยมีจุดเน้น 3 ประการดังนี้

1. การป้องกันปัญหาเป้าหมายนี้เป็นเป้าหมายหลักของการแนะแนว เพราะถ้านักเรียนปราศจากปัญหาหรือ จัดการกับปัญหาได้อย่างเหมาะสมนักเรียนก็จะมีโอกาสพัฒนาตนเองไปได้อย่างดี ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานแนะแนวจึงต้องการศึกษาพฤติกรรมปกติและเบี่ยงเบนทั้งหลายเพื่อเข้าใจสาเหตุและหาทางป้องกันปัญหาก่อนที่จะเกิดขึ้น

2. การแก้ปัญหาเมื่อเกิดปัญหาขึ้นจำเป็นต้องหาทางขจัดปัญหาให้หมดสิ้นไป หรือทำให้คลี่คลายลง การแก้ปัญหาที่ได้ผลจะต้องแก้ไขตามสาเหตุ ดังนั้นการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนในด้านต่างๆ เพื่อใช้วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาจึงเป็นสิ่งจำเป็น

3. การส่งเสริมพัฒนาการทุกด้านถือเป็นเป้าหมายที่สำคัญอีกประการหนึ่งนักเรียนควรได้รับการพัฒนาหรือสร้างเสริมทั้งในด้านการศึกษาอาชีพและการพัฒนาในด้านบุคลิกภาพเพื่อให้เติบโตเป็นคนที่มีความเป็นพลเมืองที่ดีของสังคมและประเทศชาติ การพัฒนาสร้างเสริมควรกระทำกับเด็กทุกคนทั้งคนที่ไม่มีปัญหาและคนที่มีปัญหาทั้งนี้เพราะการแนะแนวเป็นการเตรียมปัจจุบันให้ดีพร้อม สำหรับชีวิตในอนาคต

กล่าวโดยสรุปเป้าหมายของการแนะแนวมีจุดเน้น 3 ประการ คือป้องกันปัญหา แก้ปัญหา และส่งเสริมพัฒนาการทุกด้านของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนรู้จักเข้าใจตนเองและสิ่งแวดล้อมสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม

2.5 ประเภทของการแนะแนว

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2545: 16-17) กล่าวว่า การแนะแนวแบ่งเป็น 3 ประเภทดังนี้

1. การแนะแนวการศึกษา (Educational Guidance) หมายถึง กระบวนการของการให้ความช่วยเหลือบุคคลให้ได้รับความสำเร็จทางด้านศึกษา ตามความสามารถของเขาในบางครั้งการที่บุคคลใดก็ตามไม่ประสบความสำเร็จได้นั้น อาจเป็นเพราะว่ามีอุปสรรคหรือปัญหา

ต่างๆ เช่น การเลือกวิชาเรียนหรือแผนการเรียนที่ไม่เหมาะสมขาดวิธีเรียนที่ดีขาดการวางแผนมุ่งหมายของการศึกษาที่จะทำให้มีความกระตือรือร้นในการเรียนไม่มีอุปกรณ์การเรียนอย่างเพียงพอ ด้วยเหตุนี้จึงควรจะมีการจัดบริการแนะแนวขึ้นในสถานศึกษาเพื่อช่วยป้องกันและแก้ปัญหาต่างๆ เหล่านี้ ให้น้อยลงหรือหมดสิ้นไป

2. การแนะแนวอาชีพ (Vocational Guidance) หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยเหลือบุคคลให้รู้จักโลกกว้างทางอาชีพตัดสินใจเลือกอาชีพที่เหมาะสมและประสบความสำเร็จความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ ดังนั้นแนะแนวอาชีพจะต้องเริ่มตั้งแต่ระยะแรกของการศึกษาเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดไปโดยจัดให้เหมาะสมกับวัยและพัฒนาการ ด้านต่างๆ ของแต่ละบุคคลเพื่อให้บุคคลนำข้อมูลไปพิจารณาเตรียมตัวเข้าสู่อาชีพตามความเหมาะสมต่อไป

3. การแนะแนวส่วนตัวและสังคม (Personal and Social Guidance) หมายถึง กระบวนการให้ความช่วยเหลือบุคคลให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีสุข ช่วยป้องกันและลดปัญหาความยุ่งยากในการดำเนินชีวิต เช่น ปัญหาการเลือกคบเพื่อนการเลือกคู่ครองการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นการมีปมด้อยต่างๆ ปัญหาครอบครัว เป็นต้น ถ้าบุคคลใดมีความทุกข์จากปัญหาเหล่านี้มากเกินไปย่อมจะทำให้ไม่สามารถดำเนินชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพได้ในทางตรงข้ามถ้าได้รับการแนะแนวและแก้ไขปัญหาก็เขาจะมีโอกาสดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขและใช้ความสามารถที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์แก่ตนเองและสังคมต่อไป

นุชลี อุภักย์ (2543: 23 - 24) กล่าวว่า การแนะแนวสามารถแบ่งออกตามลักษณะของปัญหาที่ผู้เรียนประสบได้ดังนี้

1. การแนะแนวการศึกษา (Educational Guidance) การแนะแนวประเภทนี้จะเน้นที่การช่วยเหลือผู้ที่ประสบปัญหาเกี่ยวข้องกับเรื่องของการศึกษาเล่าเรียนโดยตรงเช่นการไม่มีสมาธิในการเรียนจนส่งผลให้ผลการเรียนตกต่ำการไม่รู้จักวิธีการจดโน้ตที่ประสิทธิภาพการไม่มีข้อมูลหรือไม่รู้ข้อมูลที่จะเป็นแนวทางในการศึกษาต่อการไม่รู้วิธีการเพิ่มเพิ่มประสิทธิภาพในการจำเป็น เป็นต้น

2. การแนะแนวอาชีพ (Vocational Guidance) เป็นการช่วยเหลือบุคคลในการเลือกอาชีพการเตรียมตัวเพื่อประกอบอาชีพและการต่อเนื่อง

3. การแนะแนวเกี่ยวกับปัญหาส่วนตัวและสังคม (Personal and Social Guidance) หมายถึง การหาทางช่วยเหลือบุคคลที่มีปัญหาด้านการปรับตัวให้สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขโดยสามารถปรับตัวเองได้รวมทั้งปรับตัวให้เข้ากับสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่ต้องประสบได้ อย่างเหมาะสมเช่น สามารถเข้ากับเพื่อนฝูงหรือพ่อแม่พี่น้องได้เป็นอย่างดีรู้วิธีการสุขภาพวิธีการปรับปรุงตนเองให้มีเสน่ห์และการรู้มารยาทในการเข้าสังคม เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป ประเภทงานแนะแนวมี 3 ประเภทคือ การแนะแนวการศึกษาการแนะแนวอาชีพ การแนะแนวส่วนตัว และสังคมซึ่งสอดคล้องกับขอบข่ายภารกิจการแนะแนว ของ จุดมุ่งหมาย หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 ที่เน้นสนองความต้องการของผู้เรียน โดยอาศัยหลักการแนะแนวพื้นฐานในสาระสำคัญ 3 ด้านคือ

1. การแนะแนวการศึกษา (Educational Guidance) มุ่งหวังให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนได้เต็มศักยภาพรู้จักแสวงหาความรู้และวางแผนการเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถปรับตัวด้านการเรียนและมีนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียน

2. การแนะแนวอาชีพ (Vocational Guidance) ช่วยให้ผู้เรียนรู้จักตนเองและโลกของงานอย่างหลากหลายมีเจตคติและนิสัยที่ดีในการทำงานมีโอกาสได้รับประสบการณ์และฝึกงานตามความถนัดความสนใจ

3. การแนะแนวส่วนตัวและสังคม (Social and Personal Guidance) ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจตนเองรักและเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่นมีอารมณ์มั่นคงมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้าใจสภาพแวดล้อมและสามารถปรับตัวให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างเป็นสุขดังนั้นงานแนะแนวในโรงเรียนจะต้องให้บริการนักเรียนให้ครบทั้ง 3 ประเภทเพื่อช่วยให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามจุดมุ่งหมายหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2540

2.6 การจัดบริการของงานแนะแนว

การจัดบริการแนะแนวของนิสิตเป็นบริการที่มีประโยชน์ต่อผู้ที่กำลังหาที่ที่เหมาะสมกับตนเองมาก โดยสามารถทำให้มองเห็นปัญหาแล้วสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเองยอมรับสภาพที่แท้จริงของตนเอง เกิดความพยายามที่จะช่วยเหลือตนเองให้ได้มากที่สุดรู้จักตั้งเป้าหมายของชีวิตและรู้จักการดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สถิต วงศ์สุวรรณ (2544: 45-48) ได้สรุป หลักการจัดบริการแนะแนวประกอบด้วย 5 งานหลักดังนี้

1. งานศึกษารวบรวมข้อมูล เป็นการศึกษาและรวบรวมข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับผู้เรียนในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ ความสนใจ ความถนัด ความสามารถ ตลอดจนสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของผู้เรียน เพื่อประโยชน์ในการทำความเข้าใจ และช่วยเหลือผู้เรียนต่อไป นอกจากนี้บริการรวบรวมข้อมูลจะครอบคลุมไปถึงการสำรวจความต้องการตลาดแรงงาน ข้อมูลด้านการศึกษาและอาชีพสำหรับการเผยแพร่ให้แก่ผู้เรียน

2. งานสารสนเทศ เช่น การให้ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ ความเข้าใจด้านการศึกษา อาชีพส่วนตัว สังคมและภาวะตลาดแรงงานและการพัฒนาบุคลิกภาพแก่ผู้เรียนเพื่อประโยชน์ในการนำมาประกอบการพิจารณาตัดสินใจเลือกแนวทางการดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสมกับตนเองมากที่สุด

3. งานให้คำปรึกษา เป็นการให้ความช่วยเหลือผู้เรียนในการแก้ปัญหา โดยมีจุดมุ่งหมาย ที่จะช่วยให้ผู้เรียนได้รู้จักและเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง สามารถเลือกและตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง งานนี้จะได้ผลดีหากผู้เรียนมีความเชื่อถือว่าว่างใจและศรัทธาในตัวครูผู้ให้คำปรึกษา ซึ่งก็ต้องขึ้นอยู่กับความรู้และบุคลิกภาพของครูผู้ให้คำปรึกษาเป็นสำคัญ

4.งานป้องกัน ส่งเสริม พัฒนา ช่วยเหลือ เป็นการจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ การฝึกฝนทั้งทางด้านการศึกษาและอาชีพ ให้เหมาะสมถูกต้องตรงกับความถนัด ความสนใจ และความสามารถของตนเอง

5.งานติดตามและประเมินผล เป็นการติดตามผลของผู้เรียนที่สำเร็จจากสถานศึกษาไปแล้วและที่กำลังเรียนอยู่ เพื่อจะได้ทราบว่าผู้เรียนสามารถดำเนินการหรือปฏิบัติตามแนวทางที่วางแผน หรือตามที่ได้รับการช่วยเหลือจากงานแนะแนวว่า ประสบผลสำเร็จหรือมีปัญหาอย่างไร รวมทั้งติดตามการดำเนินงานต่าง ๆ ของงานแนะแนว เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงบริการแนะแนวอาชีพและจัดหางานของให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

พล แสงสว่าง (2545: 47) ได้สรุปเกี่ยวกับการดำเนินการจัดบริการแนะแนวอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ควรดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การดำเนินงานแนะแนวอาชีพนั้นต้องมีขั้นตอน โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ตนเอง การทดสอบ การให้คำปรึกษา การให้ข้อมูลต่าง ๆ การทดลองงาน การติดตามผล การประเมินผล และการวิจัยเพื่อปรับปรุงการดำเนินงาน

2. การดำเนินงานแนะแนวอาชีพต้องใช้กิจกรรมเป็นสื่อ เพราะจะทำให้น่าสนใจและเป็นรูปธรรมมากขึ้นกว่าการชี้แจงบรรยายธรรมดา

3. ต้องมีการส่งเสริมการหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ ซึ่งต้องเริ่มตั้งแต่ชั้นเล็ก ๆ เพื่อเป็นการสร้างลักษณะนิสัยที่ดี ควรให้เด็กหาข้อมูลด้วยตนเองดีกว่าครูป้อนให้

4. ข้อเท็จจริงของการแนะแนวอาชีพคือ ขอบเขตของความสามารถของบุคคลมีความยืดหยุ่น ซึ่งทำให้บุคคลหนึ่ง ๆ ประกอบอาชีพได้หลายอาชีพในกลุ่มเดียวกันที่ต้องใช้ความสามารถใกล้เคียงกันหรือระดับเดียวกัน

5. การจัดการแนะแนวอาชีพนั้นต้องทำให้สอดคล้องกับภูมิประเทศ ภูมิอากาศของประเทศนั้นๆ

กล่าวโดยสรุป การดำเนินงานแนะแนวทั้ง 5 ดังกล่าวข้างต้น จะต้องครอบคลุมการแนะแนว ด้านการศึกษาอาชีพ และการพัฒนาบุคลิกภาพ ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ขึ้นอยู่กับลักษณะของกิจกรรมที่จะจัดขึ้นในแต่ละงาน

2.7 สมรรถนะด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนิสิตแนะแนว

หลักสูตรการศึกษาระดับปริญญาตรี (2554: 57-58) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะของนิสิตแนะแนว ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒไว้ดังนี้

1. ด้านความรู้ของครูแนะแนว

1.1 มีความรู้ความเข้าใจในวิชาพื้นฐานด้านมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปกรรมศาสตร์ สุขศึกษาพลศึกษา ภาษา และเทคโนโลยีอย่างกว้างขวางและเป็นระบบ และสามารถบูรณาการความรู้ในศาสตร์สาขาวิชาต่างๆ ไปใช้ในการดำรงชีวิตและประกอบวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 มีความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงคุณค่าเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และหลักการที่เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการเรียนการสอน และการวิจัยในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาและการต่อยอดองค์ความรู้

1.3 มีความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงคุณค่าของแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และความก้าวหน้าของศาสตร์ที่สอนได้อย่างเป็นระบบ

1.4 มีความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงคุณค่าของศาสตร์วิชาต่างๆ ธรรมเนียมปฏิบัติ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับเกี่ยวกับการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตและการประกอบวิชาชีพครู

1.5 สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินค่า และนำความรู้เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และหลักการที่เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการเรียนการสอน การวิจัย และกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการศึกษาไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาผู้เรียน การแก้ปัญหา และการต่อยอดองค์ความรู้ โดยคำนึงถึงธรรมเนียมปฏิบัติ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์

1.6 สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินค่า และนำความรู้เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และหลักที่เกี่ยวข้องกับศาสตร์สาขาวิชาที่สอนไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาผู้เรียน การแก้ปัญหา และการต่อยอดองค์ความรู้ โดยคำนึงถึงธรรมเนียมปฏิบัติ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์

2. ด้านทักษะของครูแนะแนว

2.1 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองในการทำงานและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์ และในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

2.2 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของการเป็นครู และปฏิบัติต่อผู้เรียนอย่างเป็นกัลยาณมิตร

2.3 ตระหนักถึงคุณค่าและบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง การอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์การเรียนรู้ และพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และปฏิบัติต่อผู้เรียนอย่างเป็นกัลยาณมิตร

2.4 สามารถสร้างความสัมพันธ์ และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์ แสดงออกถึงภาวะผู้นำในสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนได้อย่างเหมาะสม และใช้นวัตกรรมในการวิเคราะห์เพื่อการแก้ปัญหากลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 มีความรับผิดชอบสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองและวิชาชีพได้อย่างต่อเนื่อง และปฏิบัติต่อผู้เรียนด้วยความเข้าใจและเป็นมิตร

3. ด้านคุณลักษณะของครูแนะแนว

3.1 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด หลักการ และทฤษฎีเกี่ยวข้องกับ การออกแบบหลักสูตรการเรียนการสอน การวัดประเมินผล การจัดการชั้นเรียน การบันทึกและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน การวิจัยในชั้นเรียน และการมีส่วนร่วมกับครอบครัวชุมชนในการจัดการศึกษา

3.2 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการพูด การเขียน เทคโนโลยีสารสนเทศ คณิตศาสตร์ และเทคนิคทางสถิติ เพื่อการสื่อสาร การเรียนรู้ การเก็บรวบรวมข้อมูล ประมวลความหมายและนำเสนอข้อมูล เพื่อแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันและการจัดการเรียนการสอน

3.3 ตระหนักถึงคุณค่าของการใช้วิถีทางแก้ปัญหาในการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ และการแก้ปัญหา

3.4 มีความมนุษยสัมพันธ์และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์ แสดงออกถึงภาวะผู้นำในสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนได้อย่างเหมาะสม

3.5 สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้แก้ปัญหาที่ซับซ้อน ทางสังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม สามารถปรับตัว และเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างสร้างสรรค์

3.6 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

3.7 สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินค่า และจัดการปัญหาทางคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูโดยใช้ดุลพินิจที่เหมาะสม และมีพฤติกรรมทางด้าน คุณธรรม จริยธรรมเป็นอย่างดี

3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

3.1 ความหมายของฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

เสาวรส ภูภากรณ์ (2543: 10) ได้สรุป ความหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หมายถึง การฝึกของนิสิตครู ซึ่งจะเป็นกิจกรรมหลักของนิสิตครูซึ่งจะเป็นกิจกรรมหลักของนิสิตทุกคนที่จะได้ฝึกทักษะต่างๆ ศึกษาเกี่ยวกับการเรียนการสอน และวิธีการแก้ไขโดยมีอาจารย์นิเทศน์ ฝายสถาบันคอยให้การแนะนำและฝายโรงเรียนให้ความช่วยเหลือ คอยแนะนำ

บุญศรีสมิ เต็มยอด (2546:12) กระบวนการ และประมวลประสบการณ์ที่สถาบันผลิตครู จัดให้แก่ นิสิตนักศึกษาในหลักสูตรครุศาสตรศึกษาศาสตร์ได้นำความรู้ความสามารถทักษะต่างๆที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสมจากการปฏิบัติและเกิดประสบการณ์โดยตรงในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานการณ์ที่เป็นจริงเสมือนเป็นครูประจำการซึ่งจำทำให้เกิดประสิทธิผลในอนาคตในการปฏิบัติวิชาชีพต่อไปในอนาคต

วัชรภรณ์ เชื้อนาง (2549: 18) คือการจัดประสบการณ์ตรงให้กับนิสิตได้มีความรู้ในสถานการณ์จริงปฏิบัติภารกิจเสมือนครูประจำชั้นทุกอย่างและมองเห็นความสำคัญของการศึกษาและนำไปสู่การปฏิบัติการจริงซึ่งถือว่าการให้ความรู้ผ่านประสบการณ์วิชาชีพครูนี้จะเป็นการฝึกการปฏิบัติจนสามารถปฏิบัติหน้าที่ครูได้ดีเกิดทักษะเกิดความมั่นใจที่จะนำไปสู่การศรัทธาในอาชีพและมีจิตวิญญาณความเป็นครูในที่สุด

ฉวีวรรณ สุวรรณภา (2554: 12-13) การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง การที่นักศึกษาออกไปฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพครูในโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพโดยใช้เวลาต่อเนื่องกันเป็นระยะเวลาหนึ่ง เพื่อเรียนรู้ฝึกฝนและทำความเข้าใจในงานครูจนเกิดทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู มีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมเพียงพอที่จะประกอบอาชีพครูต่อไปในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพเน้นการฝึกในสถานการณ์จริงโดยจัดทั้งในกิจกรรม การเรียนรู้ตามชุดวิชาต่างๆ และชุดวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ดังนี้

1. การฝึกในมหาวิทยาลัย โดยความร่วมมือของเครือข่ายทั้งสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์กรเอกชน วัดและหน่วยงานอื่นๆ โดยเน้นผลลัพธ์ดังนี้

- 1.1 ความรู้และปัญญาในการเป็นครูชั้นวิชาชีพ
- 1.2 การเสริมสร้างบุคลิกภาพ
- 1.3 ความตื่นตัวในการเรียนรู้และการแก้ปัญหา
- 1.4 การทำงานเป็นทีม
- 1.5 ความเป็นผู้นำ
- 1.6 คุณธรรม จริยธรรมแห่งวิชาชีพ
- 1.7 การดำเนินชีวิตด้วยปัญญา

2. การฝึกในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการฝึกโดยใช้สถานศึกษาเป็นแหล่งฝึกการปฏิบัติงานจริงโดยมีจุดเน้น 4 ประการ คือ

2.1 การเรียนรู้ธรรมชาติ การพัฒนา และการแก้ปัญหาของผู้เรียน

2.2 การเรียนรู้การบริหารจัดการศึกษาและการดำเนินกิจกรรม

ของสถานศึกษา

2.3 การเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาและการพัฒนาผู้เรียน

2.4 การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาเป็นเวลา 1 ปี โดยเน้นการปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระที่เลือก 1-2 กลุ่มสาระการทำหน้าที่สนับสนุนด้านการเรียนการสอนภายใต้การดูแลของครูพี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์ และมีความเป็นครูที่ยอมรับกับบุคคลทั่วไปการดำเนินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจำเป็นต้องฝึกในสถานศึกษาที่มีความพร้อมที่จะร่วมพัฒนานิสิตครูให้กับนักศึกษา

ดังนั้นสรุปได้ว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หมายถึง การจัดประสบการณ์เพื่อให้ นิสิตได้นำเอาทฤษฎีทำให้เรียนรู้ทั้งหมดนำมาปฏิบัติในสถานการณ์จริงเพื่อให้เกิดทักษะและความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนเกิดเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูปฏิบัติหน้าที่เหมือนครูประจำการ

3.2 แนวคิด หลักการของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

สถาบันการศึกษาที่ผลิตครู ตระหนักในบทบาทหน้าที่ ของการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพของการผลิตครูให้มีความศรัทธาในอาชีพครูอย่างแท้จริง ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพและให้เป็นที่พอใจแก่ หน่วยงานผู้ใช้ครูต่าง ๆ การผลิตครูให้มีคุณภาพที่พึงประสงค์ อาจพิจารณาได้จากองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. นิสิตที่เข้ารับการศึกษา (Input) เป็นนิสิตที่ผ่านการคัดเลือก และผ่านการสอบคัดเลือกเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยครูต่าง ๆ ซึ่งจะมีความแตกต่างที่สำคัญประการหนึ่งคือ ความศรัทธาในอาชีพครู นิสิตส่วนหนึ่งหรือส่วนน้อย อาจจะมีศรัทธาในอาชีพครูมาก่อนซึ่งจะเป็นผลดีต่อการเสริมสร้างให้มีคุณภาพของการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู แต่นิสิตอีกส่วนหนึ่งหรือส่วนใหญ่อาจจะมีความศรัทธาในอาชีพครู และเสริมสร้างให้มีคุณภาพของการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูต่อไป ดังนั้นนิสิตที่ไม่มีความศรัทธาในอาชีพครูมาก่อนจึงเป็นภาระหน้าที่อันหนักของมหาวิทยาลัย

2. กระบวนการผลิตครู (Process) เป็นการจกกิจกรรมการเรียนการสอนในหลักสูตรซึ่งจะต้องมีการประสานทางด้านทฤษฎี และทางด้านปฏิบัติให้สอดคล้องควบคู่กันไป โดยคำนึงถึงผลของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีคุณภาพที่พึงประสงค์

3. นิสิตที่จบการศึกษา (Output) เป็นนิสิตที่มีความศรัทธาในอาชีพครูอย่างแท้จริง และมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน หน้าที่ของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นที่พอใจแก่หน่วยงานผู้ใช้ครู และเป็นที่ยอมรับของสังคมโดยทั่วไปด้วย

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบทั้ง 3 ประการแล้ว พบว่าการผลิตครูจะมี หรือไม่มีคุณภาพนั้น ขึ้นอยู่กับกระบวนการผลิตครูเป็นสำคัญ แต่กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นหัวใจของกระบวนการผลิตครู เพราะเป็นกระบวนการภาคปฏิบัติที่ช่วยเสริมสร้างคุณภาพ ของการผลิตครูให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานหน้าที่ของครูได้เป็นอย่างดี มิใช่การผลิตวิชาชีพครู ให้มีความสามารถเฉพาะด้านทฤษฎีเท่านั้น อย่างไรก็ตามกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ที่จะช่วยให้การผลิตครูมีคุณภาพที่พึงนาระหน้าที่ร่วมกันในการผลิตครูให้มีคุณภาพ เพราะถ้าการผลิตครูมีประสงค่นั้น จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือ และความช่วยเหลือจากหน่วยงานผู้ใช้อย่างจริงจัง รวมทั้งถือว่าเป็นคุณภาพก็จะมีผลส่งเสริมการพัฒนาหน่วยงานผู้ใช้อย่างมีประสิทธิภาพตามไปด้วยนั่นเอง การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ไม่ว่าจะเป็นสาขาวิชาชีพใดก็ตาม เป็นกิจกรรมที่มุ่งเสริมให้นักศึกษา ได้รับประสบการณ์ตรงในการทำงาน เป็นการเรียนรู้สถานการณ์และสภาพการณ์ที่เป็นจริงของการทำงาน อีกทั้งเป็นการนำเอาความรู้ที่ได้รับ ทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติไปทดลองใช้ เพื่อเป็นการต่อยอดให้เกิดความชัดเจน เห็นจริงในองค์ความรู้ที่ได้รับ อันจะเป็นประโยชน์สำหรับนักศึกษาในการเตรียมความพร้อม ในพฤติกรรมทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นในส่วนของคุณลักษณะ สติปัญญา เจตคติ ที่ถูกต้องเหมาะสม เพื่อที่จะออกไปดำเนินชีวิต และประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลต่อสังคม ในที่สุตวิทยาลัยครูทุกแห่ง จะต้องหาวิธีการและดำเนินการผลิตครูให้มีคุณภาพที่พึงประสงค์ นี้ให้ได้

3.3 มาตรฐานวิชาชีพครูแนะแนว

คู่มือการปฏิบัติการสอนและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (2557: 252-261) มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพได้ว่าเป็นบริการที่มีคุณภาพตอบสนองได้ว่าการที่กฎระเบียบมีความสำคัญกับวิชาชีพทางการศึกษา และกำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุมนั้น เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ ต้องให้ความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพ

แนวคิดของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

1. การบริหารงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

1.1 กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ต้องเป็นแผนงานที่มีอยู่ในกระบวนการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่องกันตลอดเวลา

1.2 กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูซึ่งเป็นการบูรณาการทั้งหลักการและการปฏิบัติงานของวิชาชีพครูทุกด้าน ต้องมีการประสานงานทางด้านการบริหารจัดการ กระบวนการเรียนการสอน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ที่สอดคล้องกัน และที่มุ่ง ไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

1.3 ต้องมีหน่วยงานรับผิดชอบ

2. การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.1 นิสิตจะเรียนรู้ได้มากจากการฝึกปฏิบัติ

2.2 นิสิตจะเรียนรู้งานวิชาชีพครูอย่างแท้จริงได้จากสถานการณ์จริง

2.3 นิสิตจะเรียนรู้วิชาชีพครูได้ จะต้องเรียนรู้ตนเอง งานในหน้าที่ และพัฒนาตนเองให้ สอดคล้องกับลักษณะของงานไปทีละน้อย

2.4 นิสิตจะเรียนรู้โดยการพัฒนาตนให้เหมาะสมกับจุดหมายของวิชาชีพครูกระบวนการใน การดำเนินงานของสถานศึกษา มิใช่จากโปรแกรมการฝึกสอนเท่านั้น

2.5 นิสิตที่ผ่านการศึกษมาแล้ว จะถือว่าเป็นผู้สอนที่เจนจบมิได้ แต่ควรเป็นผู้เริ่มต้น วิชาชีพครูที่ดี ซึ่งพร้อมที่จะปรับให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอนในระดับที่สอน

3. การจัดงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

3.1 จัดให้มีการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปีแรกจนถึงปีสุดท้าย

3.2 จัดให้มีการฝึกทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับงานในหน้าที่ของครู ให้เป็นการปฏิบัติ ควบคู่กับภาคทฤษฎีอย่างประสานสอดคล้องกัน

3.3 จัดให้มีกิจกรรมหรือสิ่งแวดลอม เพื่อเสริมสร้างความเป็นครูที่ดี และมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น

3.4 จัดให้มีแหล่งสร้างเสริมประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อเอื้ออำนวยให้เกิดการ ฝึกปฏิบัติ

3.5 จัดให้มีระบบการบริหารงาน เพื่อจะได้มีการวางแผน การประสานงานและ ปฏิบัติให้สอดคล้องกันและมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

หลักการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ควรยึดหลักการ ดังนี้

1. มุ่งประสานการเรียนรู้ทางภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติให้ควบคู่กันอยู่ตลอด
2. มุ่งฝึกปฏิบัติและหาประสบการณ์ในสถานการณ์จริงให้มากที่สุด
3. มุ่งสร้างความคุ้นเคยและฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง ตลอดหลักสูตร
4. มุ่งจัดประสบการณ์วิชาชีพครูหลายลักษณะ เพื่อพัฒนาสมรรถภาพของนิสิตให้ สมบูรณ์ครบถ้วนมากที่สุด
5. มุ่งประสานงานระหว่างหน่วยงานผู้ผลิตครูและหน่วยงานผู้ใช้ครู ได้ร่วมมือกันฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อให้ได้ครูใหม่ที่มีคุณภาพ

วิธีการจัดกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

หลักเกณฑ์ในการจัดประสบการณ์ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจัดให้มีประจำทุกปี การศึกษา ตามลักษณะงาน ช่วงเวลาที่กำหนดและเป็นไปตามลำดับ

วิธีการจัดประสบการณ์วิชาชีพครู

เพื่อให้การดำเนินงานประสบการณ์วิชาชีพครู เป็นไปตามหลักการที่วางไว้ จึงกำหนด วิธีการจัดประสบการณ์วิชาชีพครู ไว้ดังต่อไปนี้

1. การวางแผนในการจัดประสบการณ์วิชาชีพครู โดยกำหนดลักษณะของงาน ลำดับงานช่วงระยะเวลาในแต่ละปีการศึกษาไว้เป็นแผนหลักนั้น จะต้องให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุก หน่วยงาน รับรู้และเข้าใจร่วมกัน

2. การจัดประสบการณ์วิชาชีพครู แบ่งได้ 3 ลักษณะ คือ

2.1 การจัดประสบการณ์วิชาชีพครูเต็มเวลา

2.2 การจัดประสบการณ์วิชาชีพครูบางเวลา

2.3 การจัดประสบการณ์วิชาชีพครูเสริม

3. การวางแผนการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูทั้ง 3 ลักษณะ ควรทำให้สัมพันธ์กับ แผนรายวิชาในกลุ่มวิชาชีพครูที่เปิดสอนในแต่ละภาคการศึกษาตลอดหลักสูตร เพื่อให้ครบลำดับขั้น ของการสอนทฤษฎีและฝึกปฏิบัติและเพื่อสามารถตรวจสอบได้ว่าการวางแผนนั้นครบถ้วนตาม จุดประสงค์ ตลอดจนขจัดความซ้ำซ้อนของงานที่อาจเกิดขึ้นได้

4. การจัดการสอนรายวิชาต่างๆ ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เพื่อฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครูนั้น ควรคำนึงถึงการบูรณาการด้านเนื้อหา กิจกรรม ที่มีลักษณะสัมพันธ์กัน อย่างต่อเนื่องและมีการสอนร่วมกันเป็นคณะ ทั้งนี้เพื่อให้นิสิตได้รับความรู้ ความเข้าใจ ประสบการณ์ ตลอดจนถึงทักษะที่ตรงกับจุดประสงค์ของหลักสูตร

5. การจัดประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อสนองต่อการพัฒนาชุมชนนั้น ต้องเน้นให้นิสิต ตระหนักในการทำคุณประโยชน์ต่อชุมชนสังคมที่ตนอยู่ เพื่อให้เกิดความสำนึกในการพัฒนาชุมชน หรือพัฒนาท้องถิ่นของตนร่วมกันในเชิงสร้างสรรค์

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 กำหนดให้ มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ประกอบด้วย

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

หมายถึง ข้อกำหนดสำหรับผู้ที่เข้ามาประกอบวิชาชีพ จะต้องมีความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ เพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพ จึงจะสามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพื่อใช้เป็นหลักฐาน แสดงว่าเป็นบุคคล ที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพทางการ ศึกษาได้

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน

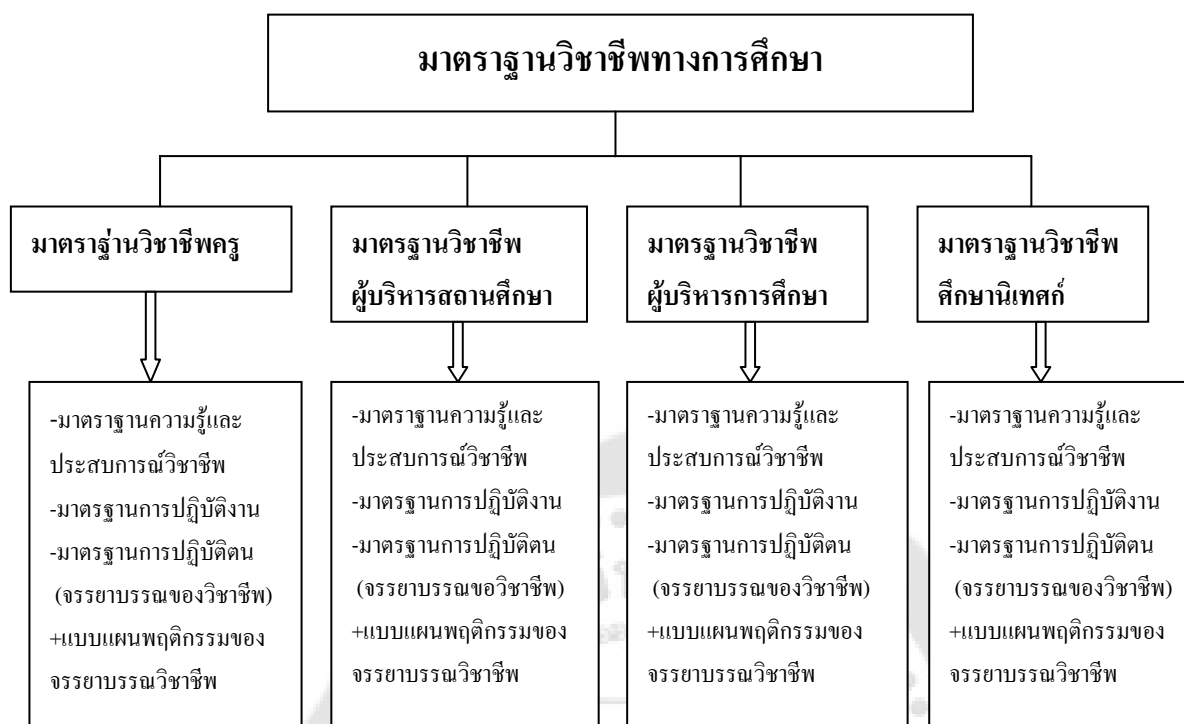
หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ เพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพต่อไปได้หรือไม่ นั่นก็คือ การกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องต่อไปอนุญาตทุก ๆ 5 ปี

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน

หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติตนของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพและแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนว ทางในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ซึ่งแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพกำหนดเป็นข้อบังคับคุรุสภา หากผู้ประกอบวิชาชีพผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพ ทำให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่น จนได้รับร้องเรียนถึงคุรุสภาแล้ว ผู้นั้นอาจถูกคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพวินัยชี้ขาดอย่างใดอย่างหนึ่งดัง ต่อไปนี้

- (1) ยกข้อกล่าวหา
- (2) ตักเตือน
- (3) ภาคทัณฑ์
- (4) พักใช้ใบอนุญาตมีกำหนดเวลาตามที่เห็นสมควร แต่ไม่เกิน 5 ปี
- (5) เพิกถอนใบอนุญาต (มาตรา 54)

แบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ หมายถึง ประมวลพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างของการประพฤติที่กำหนดขึ้นตามจรรยาบรรณของ วิชาชีพ ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา คือ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ต้องหรือพึงประพฤติปฏิบัติตามประกอบด้วย พฤติกรรมที่พึงประสงค์ ที่กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องหรือพึงประพฤติตาม และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ที่กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องหรือพึงละเว้น



ภาพประกอบ 3 มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา

ที่มา: พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ 2546

3.3.1 มาตรฐานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

3.3.1.1 มาตรฐานความรู้

ผู้ประกอบวิชาชีพครู

สาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้

1. ความเป็นครู ประกอบด้วย

(ก) สาระความรู้

- (1) สภาพงานครู คุณลักษณะและมาตรฐานวิชาชีพครู
- (2) การปลูกฝังจิตวิญญาณความเป็นครู
- (3) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับครูและวิชาชีพครู
- (4) การจัดการความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครู
- (5) การสร้างความก้าวหน้าและพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง

(ข) สมรรถนะ

- (1) รอบรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนและกลยุทธ์การสอน เพื่อให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์

- (2) สังเคราะห์สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ได้
- (3) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียนที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน
- (4) มีจิตวิญญาณความเป็นครู

2. ปรัชญาการศึกษา ประกอบด้วย

(ก) สาระความรู้

- (1) ปรัชญา แนวคิด และทฤษฎีทางการศึกษา ศาสนา เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม
- (2) แนวคิด และกลวิธีการจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืน

(ข) สมรรถนะ

- (1) ประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาสถานศึกษา
- (2) วิเคราะห์เกี่ยวกับการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

3. ภาษาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

(ก) สาระความรู้

- (1) ภาษาและวัฒนธรรมไทยเพื่อการเป็นครู
- (2) ภาษาต่างประเทศเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู

(ข) สมรรถนะ

- (1) สามารถใช้ทักษะการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทย และภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อความหมายอย่างถูกต้อง
- (2) ใช้ภาษาและวัฒนธรรมเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ

4. จิตวิทยาสำหรับครู ประกอบด้วย

(ก) สาระความรู้

- (1) จิตวิทยาพื้นฐานและจิตวิทยาพัฒนาการของมนุษย์
- (2) วิทยาการเรียนรู้และจิตวิทยาการศึกษา
- (3) จิตวิทยาการแนะแนวและการให้คำปรึกษา

(ข) สมรรถนะ

- (1) สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- (2) ใช้จิตวิทยาเพื่อความเข้าใจและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ

5. หลักสูตร ประกอบด้วย

(ก) สาระความรู้

- (1) หลักการแนวคิดในการจัดทำหลักสูตร
- (2) การนำหลักสูตรไปใช้

(3) การพัฒนาหลักสูตร

(ข) สมรรถนะ

(1) วิเคราะห์หลักสูตรและสามารถจัดทำหลักสูตรได้

(2) ปฏิบัติการประเมินหลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร

6. การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียนประกอบด้วย

(ก) สาระความรู้

(1) หลักการแนวคิดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการเรียนรู้การจัดการเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้

(2) ทฤษฎีและรูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์และแก้ปัญหาได้

(3) การบูรณาการเรียนแบบเรียนรวม

(4) การจัดการชั้นเรียน

(5) การพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ในสถานศึกษา

(ข) สมรรถนะ

(1) สามารถจัดทำแผนการเรียนรู้และนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลจริง

(2) สามารถสร้างบรรยากาศการจัดการชั้นเรียนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

7. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ประกอบด้วย

(ก) สาระความรู้

(1) หลักการ แนวคิด แนวปฏิบัติในการวิจัย

(2) การใช้และผลิตงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

(ข) สมรรถนะ

(1) สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

(2) สามารถหาวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน

8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ประกอบด้วย

(ก) สาระความรู้

(1) หลักการ แนวคิด การออกแบบ การประยุกต์ใช้ และการประเมินสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้

(2) เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร

- (ข) สมรรถนะ
- (1) ประยุกต์ใช้ และประเมินสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้
- (2) สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร

9. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย

- (ก) สาระความรู้
- (1) หลักการแนวคิดและแนวปฏิบัติในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน
- (2) ปฏิบัติการวัดและการประเมินผล

(ข) สมรรถนะ

- (1) สามารถวัดและประเมินผลได้
- (2) สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน

10. การประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย

- (ก) สาระความรู้
- (1) หลักการ แนวคิดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพการศึกษา
- (2) การประกันคุณภาพการศึกษา
- (ข) สมรรถนะ
- (1) สามารถจัดการคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- (2) สามารถดำเนินการจัดกิจกรรมประเมินคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้

11. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ประกอบด้วย

- (ก) สาระความรู้
- (1) หลักธรรมาภิบาล และความซื่อสัตย์สุจริต
- (2) คุณธรรมและจริยธรรมของวิชาชีพครู
- (3) จรรยาบรรณของวิชาชีพครู ครุสภากำหนด

(ข) สมรรถนะ

- (1) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสำนึกสาธารณะและเสียสละให้สังคม
- (2) ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

สาระการฝึกทักษะและสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู ตามมาตรฐานประกอบการณ์วิชาชีพ

12. การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน ประกอบด้วย

(ก) สาระการฝึกทักษะ

- (1) การสังเกตการจัดการเรียนรู้
- (2) การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง
- (3) การทดลองสอนในสถานการณ์จำลอง และสถานการณ์จริง
- (4) การออกแบบทดสอบ ข้อสอบหรือเครื่องมือวัดผล
- (5) การตรวจข้อสอบ การให้คะแนน และการตัดสินผลการเรียน
- (6) การสอบภาคปฏิบัติและการให้คะแนน
- (7) การวิจัยแก้ปัญหาผู้เรียน
- (8) การพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ

(ข) สมรรถนะ

- (1) สามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อจุดประสงค์ การสอนที่
หลากหลาย
- (2) สามารถปฏิบัติการสอน ออกแบบทดสอบ วัดและประเมินผลผู้เรียน

13. การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ ประกอบด้วย

(ก) สาระการฝึกทักษะ

- (1) การปฏิบัติการสอนวิชาเอก
- (2) การวัดและประเมินผล และนำผลไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน
- (3) การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- (4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือแบ่งปันความรู้ในการสัมมนาการศึกษา

(ข) สมรรถนะ

- (1) สามารถจัดการเรียนรู้ในสาขาวิชาเอก
- (2) สามารถประเมิน ปรับปรุง และศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- (3) ปฏิบัติงานอื่นที่ได้ รับมอบหมาย

3.3.1.2 มาตรฐานประกอบการณ์วิชาชีพ

ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาหลักสูตรปริญญาทางการศึกษา เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ดังนี้

1. การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน
2. การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในวิชาเฉพาะ

สาระการฝึกทักษะและสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานประกอบการณ์วิชาชีพ การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียนประกอบด้วย

(ก) สารระการฝึกทักษะ

(1) การบูรณาการความรู้ทั้งหมดมาใช้ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
ในสถานศึกษา

(2) ฝึกปฏิบัติการวางแผนการศึกษาผู้เรียน โดยการสังเกต สัมภาษณ์ รวบรวม
ข้อมูลและนำเสนอผลการศึกษา

(3) มีส่วนร่วมกับสถานศึกษาในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร รวมทั้งการ
นำหลักสูตรไปใช้

(4) ฝึกการจัดทำแผนการเรียนรู้ร่วมกับสถานศึกษา

(5) ฝึกปฏิบัติการดำเนินการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยเข้าไปมี
ส่วนร่วมในสถานศึกษา

(6) การจัดทำโครงการทางวิชาการ

(ข) สมรรถนะ

(1) สามารถศึกษาและแยกแยะผู้เรียนได้ตามความแตกต่างของผู้เรียน

(2) สามารถจัดทำแผนการเรียนรู้

(3) สามารถฝึกปฏิบัติการสอน ตั้งแต่การจัดทำแผนการสอน ปฏิบัติการสอน
ประเมินผลและปรับปรุง

(4) สามารถจัดทำโครงการทางวิชาการ

11. การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ ประกอบด้วย

(ก) สารระการฝึกทักษะ

(1) การบูรณาการความรู้ทั้งหมดมาใช้ในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา

(2) การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

(3) การจัดกระบวนการเรียนรู้

(4) การเลือกใช้ การผลิตสื่อและนวัตกรรมที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้

(5) การใช้เทคนิคและยุทธวิธีในการจัดการเรียนรู้

(6) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

(7) การทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน

(8) การนำผลการประเมินมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

(9) การบันทึกและรายงานผลการจัดการเรียนรู้

(10) การสัมมนาทางการศึกษา

(ข) สมรรถนะ

- (1) สามารถจัดการเรียนรู้ในสาขาวิชาเฉพาะ
- (2) สามารถประเมิน ปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน
- (3) สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- (4) สามารถจัดทำรายงานผลการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน

3.2.1.3 มาตรฐานการปฏิบัติงาน

ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

- (1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
- (2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
- (3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
- (4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
- (5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

จรรยาบรรณต่อตนเอง

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

ข้อ 1 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอมา

ข้อ 2 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ 3 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจาและจิตใจ

ข้อ 4 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำความผิดต่อความเจริญทางกายสติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ

ข้อ 5 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและ เสมอภาคโดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

จรรยาบรรณต่อสังคม

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

3.4 จุดมุ่งหมายและวิธีการจัดการกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

บุญชูรัตน์ เต็มยอด (2546: 234) ได้ศึกษาแนวคิดและทัศนะในการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูแก่นิสิตของนักศึกษาหลายท่านซึ่งสรุปได้ ดังนี้

1. กำหนดคุณลักษณะหรือสมรรถภาพของนักศึกษาที่ต้องการให้เกิดจากปฏิบัติจริงทั้งด้านความรู้ทัศนคติและทักษะ
2. ก่อนที่นักศึกษาจะออกไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพควรรู้รายละเอียดของเนื้อหา รายวิชาที่จะออกไปฝึกรู้จักแก้ปัญหาและฝึกวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆที่เกี่ยวข้องอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติทักษะที่ดีต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพฝึกทักษะและเทคนิควิธีต่างๆที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ฝึกทักษะการปฏิสัมพันธ์กับผู้รับบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติวิชาชีพของตน
3. ประสบการณ์ต้องสอดคล้องและให้ผลตามวัตถุประสงค์และมีความเหมาะสมกับเนื้อหาวิชาการ
4. การจัดประสบการณ์วิชาชีพควรมุ่งประสานทฤษฎีกับการปฏิบัติให้ควบคู่กันไป โดยให้นักศึกษาได้มีโอกาสฝึกปฏิบัติและหาประสบการณ์ให้ได้มากที่สุด
5. ประสบการณ์จะต้องนำไปสู่แรงจูงใจในตัวผู้เรียนเนื่องจากเป็นปัจจัยเสริมสร้างให้ผู้เรียนได้รู้มีความปรารถนาที่จะให้ตนเองมีความรู้และความสามารถและทักษะด้านอื่นๆเพื่อพัฒนาความสามารถอื่นๆไปในทางสร้างสรรค์
6. ในระหว่างฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูควรมุ่งเน้นการฝึกมนุษยสัมพันธ์และทักษะการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นตลอดจนนิสัยการพึ่งตนเองมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่การให้ความร่วมมือกับผู้ร่วมงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติ
7. การฝึกประสบการณ์วิชาชีพควรจัดประสบการณ์ให้นักศึกษาได้รับตั้งแต่แรกๆที่นักศึกษาได้เรียนวิชาชีพโดยได้รับประสบการณ์ขั้นที่ละน้อยจากสิ่งที่ยากไปสิ่งที่ง่ายและจัดต่อเนื่องเป็นระยะๆตลอดทั้งหลักสูตร
8. การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูควรควบคุมกำหนดขอบเขตวัตถุประสงค์รูปแบบและการวางแผนที่ชัดเจนตลอดจนมีการนิเทศแก่การศึกษา
9. ครูผู้สอนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิต/นักศึกษาควรมีคุณสมบัติดังนี้มีทัศนคติต่อการสอนให้ความสนใจเรียนอย่างจริงจังมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีให้

ความสนใจต่อการพัฒนาการเรียนของนักศึกษาเป็นรายบุคคลและมีเวลาให้คำปรึกษาเป็นรายวิชาการแก่ผู้เรียนนอกเวลาได้ให้โอกาสผู้เรียนที่จะพัฒนากลวิธีการปฏิบัติงานของตนให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพเป็นแบบอย่างที่ดีตอบสนองวิชาชีพและทักษะในการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักศึกษารวมทั้งให้ข้อมูลกลับสถาบันผลิตครูควรให้ประสานความร่วมมือกับโรงเรียนในการส่งเสริมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพแก่นักศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนสร้างความตระหนักในการระดมทุนในการร่วมกับสถาบันในการผลิตครู

3.5 บทบาทหน้าที่ของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

คู่มือการปฏิบัติการสอนและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (2557 : 16-21) มหาวิทยาลัยจัดส่งนิสิตไปยังโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูแล้วนิสิตเป็นไปเพื่อให้การปฏิบัติการสอนและฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นไปด้วยความเรียบร้อย นิสิตจำเป็นต้องปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการระดมทุนด้านต่างๆ โดยสรุปดังต่อไปนี้

1. ด้านการสอน

1.1 เตรียมการสอน โดยการจัดทำโครงสร้างรายวิชา หน่วยการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้รายคาบ ในกลุ่มสาระการเรียนรู้และระดับชั้นที่ต้องการปฏิบัติการสอนและฝึกประสบการณ์วิชาชีพไว้ล่วงหน้า อย่างน้อย 1 สัปดาห์ก่อนทำการสอน

1.2 จัดส่งการสอนให้อาจารย์นิเทศการศึกษา อาจารย์นิเทศวิชาเฉพาะและครู/อาจารย์พี่เลี้ยง ภายในสัปดาห์แรกของผู้เรียน

1.3 สังเกตการณ์สอนของครู/อาจารย์พี่เลี้ยงเป็นเวลา 2 สัปดาห์

1.4 ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับนักเรียนในชั้นที่ทำการสอน สังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนเป็นรายบุคคลและหาวิธีการจัดการชั้นเรียน

1.5 อุทิศเวลาในการปฏิบัติการสอนด้วยความมุ่งมั่น ตรงต่อเวลา และค้นคว้าหาข้อมูลอย่างเต็มที่ เพื่อเตรียมการจัดพัฒนาความรู้ให้ดีที่สุด

1.6 เลือกใช้ในวัฒนธรรมและสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายให้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ตามมาตรฐานของหลักสูตรและวัยผู้เรียน

1.7 มีวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง สนใจการสังเกตพฤติกรรมนักเรียนในชั้นเรียน การตรวจแบบฝึกหัด การบ้านและงานที่มอบหมาย นอกเหนือจากการวัดและประเมินผลการทดสอบ

1.8 พัฒนาผู้เรียนและการจัดการเรียนรู้โดยการทำวิจัยในชั้นเรียนและการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลาย

1.9 รับฟังความคิดเห็นและคำแนะนำจากอาจารย์นิเทศการศึกษา อาจารย์นิเทศก์เฉพาะวิชา และครู/อาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น

2. การวิจัย นิสิตต้องทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและ/พัฒนาผู้อื่นควบคู่กับการจัดการเรียนรู้โดยปกติ

3. การทำโครงการ นิสิตต้องจัดทำ/ร่วมกันจัดทำโครงการทางวิชาการเพื่อพัฒนาผู้เรียน

4. ด้านความประพฤติและการวางตัว

4.1 แต่งกายสะอาดและสุภาพ ตามข้อบังคับของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ ว่าด้วยเครื่องแต่งกายของนิสิตภาคปกติ ชั้นปริญญาตรี พ.ศ. 2523

4.2 ปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

4.3 มีกิริยามารยาทเรียบร้อย ใช้วาจาสุภาพ อ่อนโยนต่อนักเรียนและมีสัมมาคารวะต่อครู/อาจารย์/บุคคลในสถานศึกษา

4.4 รู้จักกาลเทศะและการวางตัวต่อบุคคลในฐานะต่างๆ เช่น ครู/อาจารย์/นักเรียนและบุคลากรอื่นๆ

4.5 ไม่ประพฤติหรือปฏิบัติตน ไปในทางเสื่อมเสียชื่อเสียงต่อตนเอง หมู่คณะ และสถาบัน

4.6 ปฏิบัติตามกฎระเบียบของมหาวิทยาลัยและสถานศึกษาที่ฝึกปฏิบัติอย่างเคร่งครัด รับผิดชอบในหน้าที่ มีวินัย ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา สามัคคี มีจิตอาสา ไม่ขาด ลา มาสาย โดยไม่จำเป็น ถ้ามีความจำเป็นให้ปฏิบัติตามระเบียบของสถานศึกษา โดยใช้ลาของสถานศึกษา

4.7 ต้องปฏิบัติตามการสอนและฝึกประสบการณ์วิชาชีพเต็มเวลาราชการ

5. ด้านกิจกรรมอื่นๆ

5.1 ปฏิบัติหน้าที่ครู/อาจารย์ประจำชั้น ครู/ อาจารย์เวรประจำวัน ตามที่ได้รับมอบหมาย

5.2 อบรม ดูแลนักเรียนในด้านการรักษาระเบียบวินัย ความประพฤติ ความสะอาดโดยประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

5.3 ให้คำปรึกษาหรือแนะแนวทางให้นักเรียนทั้งในเรื่องการเรียนและชีวิตความเป็นอยู่อย่างถูกกาลเทศะและเป็นไปตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู

5.4 ช่วยดูแลงานอื่นๆ ของโรงเรียน เช่น การจัดทำแบบทดสอบ การคุมสอบ การคุมแถว การรับประทานอาหารของนักเรียนในโรงอาหาร การเข้าห้องประชุม หรือการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของนักเรียนและโรงเรียน เป็นต้น

5.5 การปฏิบัติงานต่างๆ ของโรงเรียนที่นอกเหนือจากการสอนในโรงเรียน เช่น กิจกรรมชุมชน งานบริการ งานกีฬา การพานักเรียนนักเรียนไปทัศนศึกษา หรือกิจกรรมที่สถานศึกษามอบหมาย เป็นต้น ตามเวลาและโอกาสที่เหมาะสมโดยไม่ให้เสียงานด้านการสอน

6. ด้านสัมพันธภาพระหว่างนิสิตกับบุคลากรในสถานศึกษาและชุมชน

การมีสัมพันธภาพที่ดีจะช่วยให้นิสิตสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพราะเป็นการสร้างความร่วมมือร่วมใจด้วยความปรารถนาดีต่อกัน แสดงการยกย่องให้เกียรติและยอมรับในความสามารถของบุคลากรประจำสถานศึกษา ประกอบด้วย

6.1 สัมพันธภาพกับผู้บริหาร

1) นิสิตต้องแสดงความเคารพนบถนอบผู้ใหญ่ และปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับและนโยบายของสถานศึกษา

2) นิสิตต้องสร้างจิตสำนึกของนักศึกษาและใฝ่เรียนรู้ในการปฏิบัติการสอน และฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ตลอดจนให้ความร่วมมือในกิจกรรมของสถานศึกษา การเสนอแนะทางช่วยเหลือบิดา มารดา ผู้ปกครองของนักเรียนและชุมชน

3) นิสิตต้องจรรยาบรรณไว้ซึ่งภาพลักษณ์แห่งความภาคภูมิใจของสถานศึกษา ที่ได้มีโอกาสฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

6.2 สัมพันธภาพกับครู/อาจารย์พี่เลี้ยง

1) นิสิตต้องแสดงความมีคารวะต่อครู/อาจารย์พี่เลี้ยง มีมารยาทในการรับฟังข้อเสนอแนะในการปฏิบัติการสอนและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

2) นิสิตควรยอมรับและ/หรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การวางแผน และการดำเนินการปฏิบัติการสอนและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ตลอดจนการประเมินผล

3) นิสิตต้องแสดงความมีน้ำใจ มีจิตอาสา เอื้ออาทรในภาระงานสอนรวมทั้งการจัดงาน ค้นคว้าแหล่งการเรียนรู้ และสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน และกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน

6.3 สัมพันธภาพกับนักเรียน

1) นิสิตต้องแสดงความรักและศรัทธาในวิชาชีพครูและประพฤติตนเป็นครูต้นแบบที่ดีของนักเรียน

2) นิสิตต้องมีความพร้อมในการสอน ได้แก่ จัดเตรียมสื่อ อุปกรณ์ ที่ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนเกิดความสนใจและกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียนได้

3) นิสิตต้องศึกษาและเข้าใจธรรมชาติ รวมทั้งพัฒนาการของนักเรียนที่มีความแตกต่าง ระหว่างบุคคล เพื่อออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับผู้เรียน

4) นิสิตควรฝึกการสร้าง ความคิดเชิงบวกต่อการเรียนการสอน เช่น การสร้างแรงจูงใจในการเรียน ทั้งนี้เพื่อสร้างเจตคติทางบวกต่อการเรียนการสอน รายวิชาที่สอนและ ผู้สอน

5) นิสิตควรสอดแทรกเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมในบทเรียน หรือ กิจกรรมที่ใช้สอนควบคู่กันไป (บูรณาการความรู้คู่คุณธรรม) เพื่อปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้นักเรียน

6.4 สัมพันธภาพกับครู/อาจารย์และบุคลากรในสถานศึกษา

1) นิสิตต้องแสดงควมมีจิตวิญญาณของครูที่ดี มีจิตใจโอบอ้อม มีจิตอาสา อ่อนน้อมถ่อมตน และมีกาลเทศะ

2) นิสิตต้องเสริมสร้างการเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีโดยให้การช่วยเหลือทุกคนด้วยพลังกายพลังใจที่เข้มแข็งและด้วยรอยยิ้มอย่างจริงใจ

3) นิสิตต้องรู้จักปรับตัวในด้านการรับรู้ อารมณ์ แลพฤติกรรมการอยู่ร่วมกัน เพื่อสร้างสุขภาพจิตที่ดี ด้วยคุณลักษณะของการเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข

4. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็น

4.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ

สุวิมล ว่องวาณิช (2558: 114) กล่าวถึง "ความต้องการ" ว่าหมายถึง ความอยากได้ ใคร่ได้ หรือประสงค์จะได้ และเมื่อเกิดความรู้สึกดังกล่าวจะทำให้ร่างกายเกิดการขาดความสมดุลเนื่องจากมีสิ่งเร้ามากระตุ้น มีแรงขับภายในเกิดขึ้น ทำให้ร่างกายไม่อาจอยู่หนึ่งต้องพยายามดิ้นรนและแสวงหาเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ๆ เมื่อร่างกายได้รับตอบสนองแล้ว ร่างกายมนุษย์ก็กลับสู่ภาวะสมดุลอีกครั้งหนึ่ง และก็จะเกิดความต้องการใหม่ ๆ เกิดขึ้นมาทดแทนวนเวียนอยู่ไม่มีที่สิ้นสุดดังที่กล่าวว่า มนุษย์นั้น เพียรพยายามทุกวิถีทางในอันที่จะทำให้บรรลุความต้องการที่ละชั้น เมื่อความต้องการชั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการชั้นนั้นก็ลดความสำคัญลงจนหมดความสำคัญไป ไม่เป็นแรงกระตุ้นอีกต่อไป แต่จะเกิดความสนใจและความต้องการสิ่งใหม่อีกต่อไป แต่ความต้องการขั้นต้น ๆ ที่ได้รับการตอบสนองไปเรียบร้อยแล้วนั้นอาจกลับมาเป็นความจำเป็นหรือความต้องการครั้งใหม่อีกได้ เมื่อการตอบสนองความต้องการครั้งแรกได้สูญเสียหรือขาดหายไป และความต้องการที่เคยมีความสำคัญจะลดความสำคัญลง เมื่อมีความต้องการใหม่ ๆ เข้ามาแทนที่ นอกจากนั้น มนุษย์มีความต้องการหลายสิ่งหลายอย่าง เช่น อาหาร อากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัยรวมทั้งสิ่งอื่น ๆ ด้วย เช่น การยอมรับนับถือ สถานภาพ การพอใจทั้ง ๆ ที่ก็ได้รับอยู่แล้ว ทุกวันนี้คนเราพยายามทำงานก็เพื่อจะสนองความต้องการของตน ทำงานเพื่อเงินเพราะเงินเป็นสื่อกลางของการแลกเปลี่ยนสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ แต่ถ้ามองให้ลึกกลงไปแล้วการทำงานไม่ใช่เพื่อเงินแต่อย่างเดียวเสมอไป เศรษฐีมีเงินมหาศาลก็ยังทำงานทั้ง ๆ ที่ทำงานแล้วได้เงินเป็นค่าตอบแทนเพียงเล็กน้อย การทำงานเพื่อเงินเป็นเพียงเหตุผลประการหนึ่งเท่านั้น ยังมีปัจจัยอื่น ๆ อีกมากที่คนต้องการได้รับจากการทำงาน ซึ่งบางครั้งเงินไม่สามารถซื้อความต้องการบางอย่างได้ เพราะความต้องการของมนุษย์มีอยู่ 3 ประการ

1. ความต้องการทางด้านร่างกายหรือความต้องการทางสรีระ (Physical or Physiological Needs) หรือความต้องการปฐมภูมิ (Primary Needs) ความต้องการทางด้านชีววิทยา (Biological Needs) และความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานอันดับแรกหรือขั้นต่ำสุดของมนุษย์ ซึ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต เป็นความต้องการที่จำเป็นสำหรับชีวิต ซึ่งเป็นความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตอยู่ของมนุษย์ที่มีมาตั้งแต่กำเนิดในฐานะที่เป็นอินทรีย์ทางกายภาพที่เป็นแรงขับ (Drive) ที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ทางธรรมชาติของสิ่งมีชีวิตเพื่อความอยู่รอด จึงเป็นความต้องการพื้นฐานที่จะขาดเสียมิได้ ความต้องการชนิดนี้หากไม่ได้รับการตอบสนองจะมีความรู้สึกตึงเครียดอยู่ตลอดเวลา และมีความกระวนกระวาย เช่น ความต้องการอากาศหายใจ อาหาร ความอบอุ่น น้ำ ยารักษาโรค อุดหนุนที่เหมาะสม เครื่องนุ่งห่ม การเคลื่อนไหวทางร่างกาย การขับถ่าย ความต้องการเรื่องเพศ การพักผ่อนนอนหลับ ที่อยู่อาศัย ถ้าขาดความต้องการประเภทนี้เพียงประการใดประการหนึ่งชีวิตจะต้องมีอันเป็นไป เพราะความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นมากสำหรับมนุษย์ทุกคนจะขาดเสียมิได้ การแสวงหาสิ่งต่าง ๆ มาเพื่อตอบสนองความต้องการในทางกายของมนุษย์นี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของสังคม และวัฒนธรรม

2. ความต้องการทางด้านจิตใจ หรือความต้องการในระดับสูง หรือความต้องการทางด้านจิตวิทยา หรือความต้องการที่เกิดขึ้นใหม่ (Psychological Needs or Secondary Needs or Acquired Needs) เป็นความต้องการที่ส่วนใหญ่เกิดขึ้นภายหลังจากความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว บางครั้งจึงเรียกความต้องการทางจิตใจว่า "ความต้องการที่เกิดขึ้นใหม่" (Acquired Needs) เพราะเป็นความต้องการที่เกิดจากความรู้และการเรียนรู้ประสบการณ์ การสนองตอบต่าง ๆ ก็เพื่อให้เกิดความพึงพอใจเป็นแรงขับ (Drive) ชนิดหนึ่งที่ไม่หยุดอยู่กับที่ (Dynamic) ไม่มีรากฐานจากความต้องการทางร่างกาย แต่อาศัยกลไกทางสมองที่สั่งสมจากประสบการณ์ สภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งแต่ละบุคคลอาจเหมือนกันหรือต่างกันก็ได้ เนื่องจากแต่ละคนมีระดับความต้องการแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการเรียนรู้และประสบการณ์ ความต้องการทางจิตใจเป็นความต้องการที่สลับซับซ้อน และมีความแตกต่างกันมากระหว่างบุคคล

3. ความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการทางจิตใจนั่นเอง แต่เน้นหนักในด้านความต้องการที่จะดำรงชีวิตให้เป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่น หรือมีความเป็นอยู่ดีกว่าบุคคลอื่น เช่น ต้องการความปลอดภัย ต้องการได้รับการยกย่องนับถือ ต้องการความยอมรับในสังคม ต้องการความก้าวหน้า เป็นต้น ตามธรรมชาติแล้วมนุษย์มีความต้องการมากมายหลายอย่างจนไม่มีขอบเขตจำกัด ซึ่งทั้งความต้องการที่เกิดจากความคิดคำนึง หรือความต้องการด้านจิตใจ หรือความต้องการทางกาย ซึ่งเป็นความต้องการที่ขาดมิได้ และในบรรดาความต้องการต่าง ๆ ของมนุษย์นั้นยากที่จะได้รับการสนองตอบจนเป็นที่พอใจ เพราะเป็นเรื่องของความแตกต่างระหว่างบุคคล

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theor) มาสโลว์ได้ตั้งสมมติฐานว่ามนุษย์มีความต้องการ ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการและความต้องการมีอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของคนซ้ำซ้อนกัน บางทีความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วยังไม่สิ้นสุดก็เกิดความต้องการด้านอื่นขั้นอีก
4. ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้นความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการสนองแล้วความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนอง
5. ความต้องการเป็นตัวตนที่แท้จริงของตนเอง
6. ความต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น
7. ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ
8. ความต้องการความปลอดภัย

ลำดับความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์ เรียกว่า Hierarchy of Needs มี 5 ลำดับขั้น ดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการปัจจัย 4 เช่น ต้องการอาหารให้อิ่มท้อง เครื่องนุ่งห่มเพื่อป้องกันความร้อน หนาวและอุบัติเหตุ ยารักษาโรคภัยไข้เจ็บ รวมทั้งที่อยู่อาศัยเพื่อป้องกันแดด ฝน ลม อากาศร้อน หนาว และสัตว์ร้าย ความต้องการเหล่านี้มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคน จึงเป็นความต้องการพื้นฐานขั้นแรก ที่มนุษย์ทุกคนต้องการบรรลุให้ได้ก่อน

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) หลังจากที่มีมนุษย์บรรลุความต้องการด้านร่างกาย ทำให้ชีวิตสามารถดำรงอยู่ในขั้นแรกแล้ว จะมีความต้องการด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของตนเองเพิ่มขึ้นต่อไป เช่น หลังจากมนุษย์มีอาหารรับประทานจนอิ่มท้องแล้วได้เริ่มหันมาคำนึงถึงความปลอดภัยของอาหาร หรือสุขภาพ โดยหันมาให้ความสำคัญกับเรื่องสารพิษที่ติดมากับอาหารซึ่งสารพิษเหล่านี้อาจสร้างความไม่ปลอดภัยให้กับชีวิตของเขา เป็นต้น

3. ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ (Belonging and love needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากการที่มีชีวิตอยู่รอด มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มนุษย์จะเริ่มมองหาความรักจากผู้อื่น ต้องการที่จะเป็นเจ้าของสิ่งต่าง ๆ ที่ตนเองครอบครองอยู่ตลอดไป เช่น ต้องการให้พ่อแม่ พี่น้อง คนรัก รักเราและต้องการให้เขาเหล่านั้นรักเราคนเดียว ไม่ต้องการให้เขาเหล่านั้นไปรักคนอื่น โดยการแสดงความเป็นเจ้าของ เป็นต้น

4. ความต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น (Esteem needs) เป็นความต้องการอีกขั้นหนึ่งหลังจากได้รับความต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัย ความรักและเป็นเจ้าของแล้ว ก็ต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ต้องการได้รับเกียรติจากผู้อื่น เช่น ต้องการการเรียกขานจากบุคคลทั่วไปอย่างสุภาพให้ความเคารพนับถือตามควร ไม่ต้องการการกดขี่ข่มเหงจากผู้อื่น เนื่องจากทุกคนมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกันความ

5. ต้องการความเป็นตัวตนอันแท้จริงของตนเอง (Self-actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสุดท้าย หลังจากที่ผ่านมาความต้องการความเป็นส่วนตัว เป็นตัวตนที่แท้จริงของตนเอง ลดความต้องการภายนอกลง หันมาต้องการสิ่งที่ตนเองมีและเป็นอยู่ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์เช่นกัน แต่ความต้องการในขั้นนี้มักเกิดขึ้นได้ยาก เพราะต้องผ่านความต้องการในขั้นอื่น ๆ มาก่อนและต้องมีความเข้าใจในชีวิตเป็นอย่างดีด้วย

4.2 ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

Klimes (สุวิมล ว่องวานิช.2550: 26-27; อ้างอิงมาจาก Klimes.1977) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นต่อการวางแผนหรือการพัฒนาองค์กรได้ว่า การวางแผนการทำงานจะต้องเริ่มที่การประเมินบริบทเพื่อเข้าใจสถานการณ์ที่เป็นอยู่ของหน่วยงาน และรู้ความต้องการของหน่วยงานว่าจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองในด้านใดการดำเนินงานดังกล่าวจำเป็นต้องมีเครื่องมือที่ช่วยในการทำงาน ด้วยเหตุนี้ถึงมีการพัฒนาวิธีการ

4.2 ความหมายของการประเมินความจำเป็น

การประเมินความจำเป็นเป็นกระบวนการวิเคราะห์อย่างเป็นแบบแผนเป็นทางการเพื่อเห็นถึงความจำเป็นและเลือกความจำเป็นมาดำเนินการโดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

กูบาและลินคอน (Guba และ Lincoln. 1982: 311) กล่าวว่าความต้องการจำเป็นเป็นผลต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นอยู่จริงและจะเป็นความต้องการจำเป็นต่อเมื่อสิ่งที่ได้รับนั้นก่อให้เกิดประโยชน์และหากไม่ได้รับการตอบสนองจะอยู่ในสภาพที่เป็นทุกข์อันตรายหรือสภาพที่ไม่น่าพอใจ

คูฟแมนและคณะ (สุวิมล ว่องวานิช. 2550: 60; อ้างอิงมาจาก Kaufman, Rojas and Mayer. 1993) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่ใช้เพื่อระบุช่องว่างระหว่างผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันกับที่ปรารถนาจะให้เกิดแล้วจัดลำดับความสำคัญของช่องว่างดังกล่าว จากนั้นเลือกช่องว่างที่สำคัญที่สุดมาเป็นประเด็นที่จะต้องดำเนินการต่อไป ผลการประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ทราบว่ามีความต้องการอะไรบ้างที่สำคัญที่สุดที่ต้องเติมให้เต็มหรือขจัดออก

ดันเตอร์ และ แอนดิว (Dunter; & Andrew. 1996: 219) ได้ให้ความหมายของความจำเป็นว่า หมายถึง แรงจูงใจขั้นพื้นฐานหรือความจำเป็นของสิ่งมีชีวิตในขั้นพื้นฐานคืออาหาร ที่พัก เครื่องนุ่งห่มและอากาศที่สะอาด

ยอร์ก (York. 1982: 53) ได้ให้ความหมายของความต้อการจำเป็นทางการเมืองว่าสิ่งที่เป็นเรื่องทางสังคมมักจะได้รับคำนิยามว่าเป็นปัญหาทางสังคมโดยผ่านกระบวนการทางการเมืองซึ่งจะมีตัวแสดงจำนวนมากที่เข้ามามีส่วนได้เสียในผลลัพธ์ที่แตกต่างกัน

สตัฟเฟิลบีม และคณะ (Stufflebeam and other. 1985: 6-7) ให้ความหมายของความต้อการจำเป็นว่า หมายถึง สิ่งที่จะต้องได้รับการตอบสนองหรือก่อให้เกิดประโยชน์เมื่อได้รับการตอบสนอง โดยจำแนกความต้อการจำเป็นตามมุมมองที่แตกต่างกันได้ 4 มุมมอง ดังนี้

1. มุมมองความแตกต่าง (discrepancy view) เป็นความต้อการจำเป็นที่กล่าวถึงความแตกต่างระหว่างการกระทำหรือผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ (desired performance) กับการกระทำหรือผลการปฏิบัติงานที่สังเกตได้จากการปฏิบัติจริง (observed performance)

2. มุมมองของความเป็นประชาธิปไตย (democratic view) เป็นความต้อการจำเป็นที่กล่าวถึงความปรารถนาหรือความต้อการของคนส่วนใหญ่ ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มอ้างอิงที่เชื่อถือได้

3. มุมมองของการวิเคราะห์ (analytic view) เป็นความต้อการจำเป็นที่กล่าวถึงสารสนเทศของสิ่งหนึ่งสิ่งใดในหน่วยงานที่บุคลากรผู้มีความสามารถได้พิจารณาลงความเห็นว่ามีความสำคัญต่อหน่วยงานและจะทำให้เกิดการพัฒนานในหน่วยงาน

4. มุมมองของการวินิจฉัย (diagnostic view) เป็นความต้อการจำเป็นที่กล่าวถึงสิ่งที่บุคคลได้พิจารณาแล้วพบว่ามีความบกพร่องหรือขาดหายไป (deficiency or absence) และพิสูจน์ได้ว่าสิ่งที่ขาดหายไปนั้นจะทำให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงาน

แมคคิลลิป (Mckillip.1987: 10) ให้ความหมายของความต้อการจำเป็นว่า หมายถึงการตัดสินคุณค่าของกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งเกี่ยวกับปัญหาที่พบ และพยายามหาหนทางในการแก้ปัญหา ความหมายดังกล่าวจะเกี่ยวข้องใน 4 ลักษณะ คือ

1. ความต้อการจำเป็น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคุณค่าซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

2. ความต้อการจำเป็น เป็นเรื่องเฉพาะของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

3. ความต้อการจำเป็นเป็นเรื่องที่อยู่ในรูปของปัญหาเมื่อผลผลิตไม่เพียงพอ

4. ความต้อการจำเป็น เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการตัดสินใจหรือการพิจารณาหาหนทางในการแก้ปัญหา

ชัวเรส (1990: 29-31) นิยามความจำเป็นที่ใช้กันมี 3 ประเภทประเภทแรก คือ การนิยามในรูปแบบแตกต่างซึ่งปัญหาอยู่ที่ว่าจะกำหนดระดับของสภาพที่ควรอยู่ในระดับใด ตั้งแต่ระดับอุดมคติ ระดับปกติวิสัย ระดับที่พอใจระดับที่คาดหวังและระดับที่ควรจะเป็นประเภทที่สองนิยามความต้อการหรือความชอบแม้จะมีผู้คัดค้านนิยามนี้มากแต่ก็มีผู้ใช้นิยามนี้มาก ประเภทที่สามนิยามในรูปแบบของความขาดแคลนซึ่งไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้ได้รับอยู่ในภาวะ

อันตรายนี้นี้ไม่ค่อยนำไปใช้ เนื่องจากการยากที่จะกำหนดว่าระดับใดถือว่า เป็นระดับขั้นต่ำ ถ้าหากไม่ได้รับการตอบสนองจะตกอยู่ในภาวะที่ไม่น่าพอใจ

คูฟแมน และ อิงลิช (Kaufman; & English 1981: 8) ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นว่าเป็นกระบวนการที่เป็นทางการซึ่งกำหนดช่องว่างระหว่างผลผลิตหรือผลลัพธ์ในปัจจุบันและผลลัพธ์หรือผลผลิตที่เป็นที่ต้องการและจัดวางช่องว่างเหล่านั้นตามลำดับความสำคัญและเลือกสิ่งที่เห็นว่าสำคัญที่สุดเพื่อแก้ปัญหา

รีเวียร์ (Reviere et al. 1985: 6) ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นคือ กระบวนการที่เป็นระบบในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์เมื่อมีการใส่ข้อมูลเข้าไปในการตัดสินใจแบ่งสรรทรัพยากรโดยมีความตั้งใจที่จะค้นหาและกำหนดสินค้าและบริการที่ชุมชนขาดแคลนเมื่อเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปและมีความเห็นสอดคล้องกันในเรื่องความรับผิดชอบของสังคมที่มีการจัดหามาให้

วิทกิน และ อัลสคูลด์ (Witkin; & Altschuld 1995: 4) ให้ความหมาย ของการประเมินความต้องการจำเป็นคือกระบวนการที่เป็นระบบเพื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญก่อนหลังและการตัดสินใจเกี่ยวกับแผนการดำเนินการและการจัดการทรัพยากร

กูบา และ ลินคอน (Guba และ Lincoln. 1982: 311) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็นเป็นผลต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นอยู่จริงและจะเป็นความต้องการจำเป็นต่อเมื่อสิ่งที่ได้รับนั้นก่อให้เกิดประโยชน์และหากไม่ได้รับการตอบสนองจะอยู่ในสภาพที่เป็นทุกข์อันตรายหรือสภาพที่ไม่น่าพอใจ

สุวิมล ว่องวานิช (2542: 14) กล่าวสรุป ว่าการประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพในปัจจุบัน(what is) กับสภาพที่ควรจะเป็น(what should be) ที่มีระบบเพื่อจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังโดยเป็นการระบุความต้องการจำเป็นพิจารณาตัดสินใจความขัดแย้งตรวจสอบสภาพทั่วไปตามธรรมชาติและหาสาเหตุที่ทำให้เกิดความ ต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไขการจัดสรรงบประมาณการจัดทำแผนการดำเนินงานในองค์กร

สุวิมล ว่องวานิช (2558: 62) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใดจากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้างการประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ได้ข้อมูลนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษาหรือเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดขึ้นปลายทางเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก

จากความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นข้างต้นสรุป ได้ว่าการประเมินความต้องการจำเป็นหมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการที่จะระบุความแตกต่างหรือช่องว่างระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันกับสภาพที่ควรจะเป็นจากนั้น จึงทำการประเมินและจัดเรียงลำดับความสำคัญเพื่อระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญเพื่อนำมาตัดสินใจในการวางแผนการดำเนินงานต่อไป การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการหาความต้องการจำเป็น เพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพเป็นอยู่จริงที่สังเกต ได้กับสภาพที่คาดหวังที่ควรจะเป็นแล้วนำผลของความแตกต่างนั้นมาจัดเรียงลำดับความสำคัญเพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจเลือกหรือหาวิธีแก้ไขปัญหา ได้ตรงสภาพหรือความต้องการที่แท้จริงอันเนื่องจากการประเมินความต้องการจำเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และการเปลี่ยนแปลงทางบวก

4.3 ประเภทของความจำเป็น

วิทกิน และ อิลสคูลด์ (Witkin; & Altschuld 1995: 10) ได้จัดแยกประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นตามระดับความต้องการ 3 ระดับซึ่งแต่ละระดับเป็นตัวแทนของกลุ่มเป้าหมายสำหรับการประเมินความต้องการจำเป็นดังนี้

ระดับที่ 1 (ปฐมภูมิ) เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นของกลุ่มผู้รับบริการเช่น นักเรียนลูกค้าคนไข้ผู้ใช้ข้อมูลผู้แลกเปลี่ยนผู้ที่มีศักยภาพเป็นลูกค้า

ระดับที่ 2 (ทุติยภูมิ) เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นของผู้ให้บริการและผู้วางนโยบายเช่นครูผู้ปกครองพนักงานที่อยู่ในสังคมผู้ให้การดูแลรักษาผู้เชี่ยวชาญในด้านการดูแลสุขภาพพนักงานในโรงงานพนักงานไปรษณีย์เจ้าหน้าที่บรรณารักษ์ผู้บริหารผู้บังคับบัญชาผู้จัดการ

ระดับที่ 3 (ตติยภูมิ) เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นที่เกี่ยวกับทรัพยากรหรือการแก้ไขปัญหาเช่นอาคารอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเครื่องมือพัสดุเทคโนโลยีโปรแกรมขนาดห้องเรียนกระบวนการผ่าตัดระบบการนำข้อมูลมาใช้ในการขนส่งเงินเดือนและผลประโยชน์ระบบการจัดส่งโปรแกรมการจัดแบ่งเวลาสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คูฟแมน และ อิงลิช (Kaufman and English 1981: 66-67) จัดแยกประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ 2 ประเภทตามขอบข่ายของการประเมินคือการประเมินความต้องการจำเป็นภายนอก(external needs assessment) และการประเมินความต้องการจำเป็นภายใน(internal needs assessment) เกณฑ์ที่ใช้ในการแบ่งประเภทวิธีการประเมินความต้องการจำเป็นดังกล่าวได้แก่ขอบข่ายการดำเนินงานและประโยชน์ที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็น นั่นคือการประเมินความต้องการจำเป็นภายในเป็นการวิเคราะห์หาคำความต้องการจำเป็นเพื่อศึกษาการจัดลำดับคัดเลือกความต้องการจำเป็นภายในขอบเขตขององค์กรในขณะที่ความต้องการจำเป็นภายนอกเป็นการประเมินความต้องการจำเป็นที่มุ่งหวังจะให้ได้รับความต้องการจำเป็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคตต่อองค์กรและต่อสังคมโดยรวม

สุมิต ว่องวานิช(2558: 15-16) กล่าวว่าความต้องการจำเป็นแบ่งได้หลายประเภท ขึ้นอยู่กับลักษณะที่ใช้ในการจัดประเภทดังนี้

1. ระดับความต้องการจำเป็นเช่นความจำเป็นขององค์กร (organizational needs) ความต้องการจำเป็นของบุคลากร (personal needs) ความจำเป็นของกลุ่ม (group needs)

2. สาระเนื้อหาของความต้องการจำเป็นเช่นความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร(staff development needs) ความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม(development needs) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร(curriculum development needs)

3. ระดับความลึกซึ้งของความต้องการจำเป็นเช่นความต้องการจำเป็นตามการรับรู้ (felt needs) ความต้องการจำเป็นเชิงวิเคราะห์ (analytical needs)

4. สิ่งที่ถูกประเมินเช่นความต้องการจำเป็นด้านปัจจัย (input needs) ความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการ (process needs) ความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ (outcome needs) ความต้องการจำเป็นด้านแก้ปัญหา(solution needs) ตามความคิดของศศิธร เขียวกอ (2542: 21) ได้สรุปตามแนวคิดของ Bradshaw โดยการจำแนกความต้องการจำเป็นตามความคาดหวังเป็น 4 ประเภท คือ

1. ความต้องการจำเป็นที่เป็นความคาดหวังเนื่องจากมีความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่ควรจะได้รับตามมาตรฐานของสังคม (normative needs)

2. ความต้องการจำเป็นที่เป็นความคาดหวังของกลุ่มเป้าหมายที่จะได้รับบริการกับสภาพปัจจุบัน (expressed needs)

3. ความต้องการจำเป็นที่เกิดจากการเปรียบเทียบความแตกต่างในการได้รับบริการเป็นความคาดหวังของกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับบริการกับสภาพที่เป็นอยู่ (comparative หรือrelative needs)

4. ความต้องการจำเป็นตามการรับรู้หรือความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายที่จะได้รับบริการ (felt หรือperceived needs)

นพรัตน์ ศรีรุณ(2542: 9) ได้สรุปตามแนวคิดของBradshaw,1972 and Mckillip, 1987 เป็นการจำแนกความต้องการจำเป็นตามความคาดหวัง 4 ประเภทสรุปได้ดังนี้

1.ความต้องการจำเป็นในรูปแบบความแตกต่างของสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวังไว้ซึ่งสภาพที่คาดหวังไว้นั้นได้กำหนดหรือสร้างเกณฑ์จากประสบการณ์และความรู้ของผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆความต้องการจำเป็นประเภทนี้มีประโยชน์ในการดำเนินการวางแผนในด้านที่ไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานด้านนั้นมาก่อนหรือมีประสบการณ์เพียงเล็กน้อยแต่กลุ่มเป้าหมายอาจไม่ได้นำมาใช้ประโยชน์เนื่องจากเป็นความต้องการจำเป็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเท่านั้น

2. ความต้องการจำเป็นที่เกิดจากความคาดหวังของสมาชิกในกลุ่มที่มีผลผลิตหรือผลงานของตนอาจมีความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมการพัฒนาที่มงาน

3. ความต้องการจำเป็นในรูปแบบความแตกต่างของสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวังไว้ซึ่งสภาพที่คาดหวังนั้นเป็นความต้องการของผู้รับบริการอาทิจำนวนผู้สมัครเข้าเรียนในสถานศึกษาซึ่งเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจด้านงบประมาณและการกำหนดแผนงานขององค์กร

4. ความต้องการจำเป็นในรูปแบบความแตกต่างของการให้บริการของกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ต่างกัน

สรุปได้ว่า ประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นดังกล่าวข้างต้นมีหลายประเภทด้วยกันตามที่นักการศึกษาได้เสนอไว้แต่ไม่ได้มีการแบ่งประเภทอย่างเด็ดขาดเป็นเพียงการจัดกลุ่มวิธีเพื่อสะดวกในการดำเนินงานเท่านั้นดังนั้นการเลือกประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นให้เหมาะสมในการนำมาใช้ประเมินจะต้องอาศัยวัตถุประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็นนั้นเป็นตัวกำหนดในการตัดสินใจเลือกกว่าควรใช้การประเมินความต้องการจำเป็นประเภทใดจึงจะเหมาะสม

4.4 ขั้นตอนการประเมินความจำเป็น

สุมิล ว่องวานิช (2558: 79-82) ได้จำแนกกระบวนการการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาสิ่งที่มุ่งหวัง (What should be)
2. การศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน (What is)
3. การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริง และจัดลำดับความสำคัญของผลที่เกิดขึ้น เพื่อระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification)
4. การวิเคราะห์สาเหตุของความต้องการจำเป็น (Needs Analysis) และจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น
5. การศึกษาและกำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น (Needs Solution)

จะเห็นได้ว่า ขั้นตอนหลักในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจะประกอบด้วยกิจกรรม 3 ส่วน ได้แก่ การระบุความต้องการจำเป็น เพื่อสำรวจความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้นทั้งหมด โดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นอยู่ การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น เพื่อวิเคราะห์สาเหตุที่นำไปสู่การเกิดความต้องการจำเป็นนั้นๆ และการกำหนดแนวทางการแก้ไข เพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็นให้หมดไป โดยในแต่ละขั้นตอนจะต้องมีการจัดลำดับความสำคัญของผลการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในทุกกิจกรรม การประเมินความต้องการจำเป็นที่ได้ข้อมูลครบถ้วนเบ็ดเสร็จแบบนี้เรียกว่า การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ (Complete Need Assessment)

สตัฟเฟอ์บีม (Stufflebeam et al.1985: 16) ได้กล่าวถึงกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นว่าประกอบด้วยชุดกิจกรรมที่มีความเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน 5 ชุดคือ

1. การเตรียมการที่จะทำการประเมินความต้องการจำเป็น
2. เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
4. รายงานข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
5. การนำข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความต้องการมาประยุกต์ใช้ขั้นตอนเหล่านี้ไม่จำเป็นจะต้องเกิดขึ้นเรียงลำดับตามลำดับตายตัวเนื่องจากแต่ละขั้นตอนสามารถเกิดขึ้นพร้อม ๆ กัน และเนื่องจากไม่สามารถหลีกเลี่ยงลักษณะของการเกิดเวียนเป็นวัฏจักรได้

สรุปได้ว่าขั้นตอนการวิจัยความต้องการความจำเป็นนั้นมีความสำคัญโดยต้องระบุปัญหาที่นำมาวิเคราะห์เพื่อที่จะหาสาเหตุและเป็นแนวทางในการแก้ไขจากนั้น จะกำหนดทางเลือกในการหาวิธีการแก้ไขในแต่ละขั้นตอนมาแก้ปัญหา

4.5 เทคนิคในการประเมินความต้องการความจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2558: 264-277) ได้เสนอเทคนิควิธีที่ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสำหรับรูปแบบการตอบที่เป็นทั้งการตอบสนองเดียวและรูปแบบการตอบสนองคู่โดยมีวิธีการแนวคิดเบื้องหลังของแต่ละเทคนิควิธีการดำเนินการที่คล้ายคลึงกันประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการสำคัญคือการให้คะแนนความสำคัญตามวิธีการที่กำหนดการเรียงลำดับความสำคัญและการสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญดังนี้

1. เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองเดียวข้อมูลแบบการตอบสนองเดียวได้แก่ข้อมูลจากผู้ตอบเลือกตอบข้อคำถามในแบบสอบถามเพียงส่วนเดียวโดยอาจถามว่าข้อความนี้มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับใดหรือท่านมีความต้องการจำเป็นในด้านนี้มากน้อยเพียงใดเป็นการกำหนดความต้องการจำเป็นตามนิยามการแก้ปัญหา(solution definition) ในกลุ่มเทคนิควิธีนี้ผู้เขียนนำเสนอวิธีการจัดลำดับจำนวน3 วิธี

1.1 วิธีการจัดเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานสำหรับมาตรแบบกลุ่ม(category scales) วิธีนี้นักวิจัยกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างระบุน้ำหนักความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามการรับรู้เป็นรายประเด็นตามมาตรประมาณค่าผู้ให้ข้อมูลจะให้น้ำหนักความสำคัญกับความต้องการจำเป็นประเด็นต่าง ๆ เท่ากันได้หากเห็นว่าความต้องการจำเป็นเหล่านั้นมีระดับความสำคัญเท่ากัน จากนั้นทำการแจกแจงความถี่ที่กระจายตามมาตรประมาณค่าของแต่ละข้อรายการแล้วหาค่ามัธยฐานหรือฐานนิยมหรือค่าเฉลี่ยแต่ค่ามัธยฐานจะเป็นค่าสถิติที่เหมาะสมสำหรับข้อมูลที่อยู่ในมาตราจัดอันดับในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถเรียงค่าจากมากไปหาน้อยหรือจากน้อยไปหามากตามค่าสถิติที่ได้ในแต่ละข้อรายการอย่างไรก็ตามผลที่ได้จากการใช้วิธีนี้ในการจัดลำดับความสำคัญมีความเป็นไปได้สูงที่ความต้องการจำเป็นทุกประเด็นมีค่าเท่ากันซึ่งทำให้ต้องมี

การอภิปรายเสริมหรือหาข้อมูลอื่นเสริมว่าความต้องการจำเป็นประเด็นใดมีความสำคัญมากที่สุด นับเป็นจุดอ่อนของวิธีนี้

1.2 วิธีการสร้างมาตราประมาณช่วงขนาด (magnitude estimation scaling) การจัดความสำคัญความต้องการจำเป็นสามารถกระทำได้โดยใช้วิธีการสร้างมาตราประมาณช่วงขนาด (Magnitude Estimation Scaling--MES) โดยเปรียบเทียบ ความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งมีหลายด้านว่าด้านใดมีความสำคัญมากกว่าวิธีการสร้างมาตราประมาณช่วงขนาดจะมีการกำหนดความสำคัญของแต่ละข้อรายการด้วยคะแนนในเชิงเปรียบเทียบกับคะแนนความสำคัญของข้อความแรก(ความต้องการจำเป็น) ที่ใช้เป็นฐานการอ้างอิง ซึ่งกำหนดโดยนักประเมินความต้องการจำเป็น ถือว่าเป็นวิธีที่ลดจุดอ่อนของวิธีแรก

1.3 วิธีการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (paired-weighting procedure) กระบวนการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่(Paired-Weighting Procedure--PWP) เป็นวิธีการจัดลำดับความสำคัญด้วยการเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็นทุกประเด็นเป็นรายคู่ให้ครบทุกคู่ที่เป็นไปได้วิธีนี้จึงมีจุดเด่นกว่าสองวิธีแรกโดยปกติความต้องการจำเป็นที่ต้องการจัดลำดับความสำคัญไม่ควรเกิน15 ข้อหากเกิน15 ข้อจะทำให้กลุ่มตัวอย่างสับสนและไม่สามารถจํายละเอียดของข้อรายการต่างๆได้ครบถ้วนสมบูรณ์

1.4 วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ด(card sort) การจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ดเป็นวิธีการที่ใช้การ์ดเป็นอุปกรณ์ที่ทำให้ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นมีความสะดวกในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นมากขึ้นวิธีนี้มีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญดังนี้

1.4.1 ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นเตรียมข้อความที่แสดงความต้องการจำเป็นทั้งหมดที่ต้องจัดลำดับโดยการพิมพ์ในกระดาษที่เป็นการ์ดจัดทำการ์ดเป็นชุดๆตามจำนวนคนที่ทำหน้าที่จัดลำดับความสำคัญ

1.4.2 มอบการ์ดให้กับกลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่จัดเรียงลำดับความสำคัญชี้แจงให้แยกการ์ดออกเป็นกองๆตามกลุ่มของข้อความที่คิดว่ามีความสำคัญอยู่ในกองเดียวกันจะเป็นกี่กองก็ได้

1.4.3 ระบุระดับความสำคัญในการ์ดแต่ละใบแล้วมอบการ์ดคืน

1.4.4 ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นจัดทำการแจกแจงความถี่ของคะแนนของการ์ดแต่ละใบแล้วสรุปคะแนนเป็นภาพรวมเสนอเป็นผลการประเมินความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย

2. เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่รูปแบบของการให้ตอบข้อมูลแบบตอบสนองคู่(dual-response format) มักปรากฏในแบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในรูปมาตราประมาณค่าโดยให้ระบุข้อมูลทั้งสองชุดคือระดับของสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็นรูปแบบนี้สร้างขึ้นโดยมีพื้นฐานแนวคิดของการนิยามความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง

(discrepancy model) วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถกระทำได้ดังต่อไปนี้วิธีการที่ใช้หลักประเมินความแตกต่างพบว่าเป็นที่นิยมใช้กันมากเป็นวิธีที่มีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่างซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลแบบกาตอบสนองคู่จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ(Importance--I) ของข้อความนั้นเปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ“what should be”และมาตรวัดที่แสดงระดับที่ข้อรายการนั้นได้รับการตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิ์ผล(Degree of success--D) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้นเปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ“what is”สูตรในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นแต่ละวิธีมีดังนี้

2.1 วิธี Mean Difference Method (MDF) กำหนดโดยหาผลต่างของค่าเฉลี่ยของI และค่าเฉลี่ยของDบางคนเรียกวิธีนี้ว่าRank Order of Difference Scores

สูตรMDF = I-D

2.2 วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งพัฒนาขึ้นมาโดยใช้ค่าสถิติในรูปดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุดและสูงสุดได้ Lane, Crofton และ Hall 1983, (อ้างถึงในWitkin, 1984) โดยสร้างดัชนีชื่อว่า (Priority Needs Index--PNI) ซึ่งดัดแปลงมาจากวิธีการเรียงตำแหน่งความต้องการจำเป็นจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังกับที่เป็นอยู่จริง (mean difference) โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง I และD ด้วยน้ำหนักความสำคัญของI

สูตร PNI = (I-D)xi

2.3 PNImodified PNImodified

วิธี Modified Priority Needs Index เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตรPNI ดั้งเดิมของนงลักษณ์ วิรัชชัยและสุวิมลว่องวานิชซึ่งเป็นวิธีที่หาผลต่างของสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง(I-D) แล้วหารด้วยค่าD เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไปและให้ความหมายในเชิงการเปรียบเทียบเมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันเป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม(สุวิมลว่องวานิช, 2550, หน้า277)

สูตร= (I-D)/D

2.4 การวิเคราะห์เมทริกซ์ (matrix analysis) เป็นวิธีการวิเคราะห์ที่เน้นการเสนอผลการดำเนินงานของหน่วยงานในส่วนที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนาโดยการแบ่งตารางออกเป็น4 ช่องแสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพที่มุ่งหวัง(หรือเรียกว่าเกณฑ์ที่ควรจะเป็น) และสภาพที่เกิดขึ้นจริงจุดที่ใช้ในการแบ่งอาจเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนนสูง-ต่ำที่กำหนดหรือเกณฑ์ที่ผู้ประเมินเห็นว่าเหมาะสมที่จะเป็นจุดตัด(cut-off score)

4.5 การรวบรวมข้อมูลของการประเมินความต้องการจำเป็น

การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น แบบสมบูรณ์ (Complete Need Assessment) สามารถใช้วิธีวิจัยแบบผสมหรือเรียกว่าบูรณาการ เช่น การวิจัยสำรวจ การวิจัยประยุกต์ การวิจัยอนาคต และวิธีการที่ใช้ในการเก็บข้อมูลสามารถกำหนดได้หลายแบบเพื่อให้ได้คำตอบที่ครบถ้วน

เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมิน ทั้งการระบุความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์สาเหตุและแนวทางการแก้ไขปัญหา สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสำรวจ และกระบวนการกลุ่มด้วยเทคนิควิธีสนทนากลุ่ม (Focus Group Technique)

4.5.1 การวิจัยเชิงสำรวจ

สุวิมล ว่องวาณิช (2558: 165-213) กล่าวว่า การวิจัยเชิงสำรวจเป็นวิธีวิจัยที่เหมาะสมกับการใช้ในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อระบุความต้องการจำเป็น วิเคราะห์สาเหตุ และการกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา นอกจากนี้ยังเป็นการวิจัยที่ควรนำไปใช้ในสถานการณ์ของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ระดับองค์กร เนื่องจากต้องมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนประชากรผลการวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น ที่ได้รับสามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆ การใช้วิธีการสำรวจในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นสามารถดำเนินการได้หลายวิธี คือการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามการสัมภาษณ์ การสังเกต แต่วิธีการที่นิยมคือการใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นวิธีการวิจัยที่สำคัญอีกวิธีหนึ่ง ของการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ทั้งนี้เพราะการวิจัยเชิงสำรวจคือการถามคำถามหรือชุดของคำถามที่ได้เตรียมไว้อย่างสอดคล้องกับประเด็นปัญหาที่ต้องการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรซึ่งแบบสอบถามที่ใช้มี 2 ลักษณะคือรูปแบบการตอบสนองข้อมูลชุดเดียว หรือการตอบสนองเดี่ยว (Single - Response Format) ปรากฏในแบบสอบถามที่มีข้อคำถามให้ตอบในรูปมาตราประมาณค่า โดยให้ตอบคำถามเพียงชุดเดียว และรูปแบบการตอบข้อมูลสองชุดหรือการตอบสนองคู่ (Dual - Response Format) ปรากฏในแบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบ ในรูปมาตราประมาณค่าโดยให้ตอบข้อมูลสองชุด เช่น ให้ระบุสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นทั้งนี้ ในการออกแบบรูปแบบการตอบของแบบสอบถามขึ้นอยู่กับข้อกำหนดนิยามความต้องการจำเป็น ตั้งแต่ขั้นแรก ของการประเมินว่าอิงโมเดลความต้องการจำเป็นชนิดใด เช่น หากผู้วิจัยนิยมความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model) ก็มักจะเก็บข้อมูลโดยการให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความเห็นเกี่ยวกับสภาพที่ควรจะเป็น และสภาพที่เป็นอยู่จริง แล้วค่อยนำข้อมูลสองส่วนนั้นมาจัดกระทำซึ่ง ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบของแบบสอบถามในการตอบข้อมูลเป็นการตอบสนองคู่ (Dual - Response Format)

4.5.2 กระบวนการกลุ่ม

สุวิมล ว่องวาณิช (2558: 339) กล่าวว่า กระบวนการกลุ่มเป็นวิธีที่นักวิจัยต้องมีข้อมูลเพื่อระบุความต้องการจำเป็น ที่มีลักษณะต่างจากข้อมูลในการสำรวจซึ่งควรจะเป็นข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของบุคลากรผู้เป็นเป้าหมายทั้งกลุ่ม ดังนั้นการรวบรวมข้อมูลเพื่อระบุความต้องการจำเป็นโดยใช้กระบวนการกลุ่มจึงมีความสำคัญ นักวิจัยจึงมีการทำการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ในรูปของการวิจัยบูรณาการที่รวมทั้งการระบุความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์สาเหตุ ที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นและการกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาขั้นตอนของ

การวิจัยโดยใช้กระบวนการกลุ่มเริ่ม ตั้งแต่การกำหนดจุดมุ่งหมายของการวิจัย และคำถามวิจัยการเลือกสมาชิกที่เข้าร่วมกระบวนการกลุ่มการกำหนดประเด็นสำหรับระดมความคิด อภิปรายการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการระดมความคิด และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและการเสนอผลการประเมินความต้องการจำเป็นซึ่งวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้กระบวนการกลุ่มนี้อาจใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม(Focus Group Technique) เทคนิคสมมติฐาน(Nominal Group Technique) และการระดมความคิด Brainstorming) โดยใช้เทคนิคเสียงจากภาพ (Photovoice Technique) และการสร้างแผนที่มโนทัศน์ (Concept Mapping) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม

4.5.3. การสนทนากลุ่ม

ประวิต เอรารวรรณ์ (2551:215-221) กล่าวว่าเทคนิคการสนทนากลุ่ม (FocusGroup Technique) จัดเป็นเทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพวิธีหนึ่งที่เป็นกระบวนการกลุ่มที่ต้องอาศัยหลักการมีปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม (Group Interaction) ทำให้เกิดพลวัตภายใน (Group Dynamic)เพื่อไปกระตุ้น ให้คนแสดงความคิดเห็น และทัศนะของตนออกมาอย่างเปิดเผยและจริงใจในขณะที่สนทนาความคิดเห็นของคนๆหนึ่ง ในกลุ่มอาจไปกระตุ้นให้คนอื่น ๆอยากพูดอยากแสดงความคิดเห็นของตนออกมาบ้างซึ่งข้อมูลที่รวบรวมได้จะมีลักษณะพิเศษคือเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ความรู้สึกหรือเจตคติการปฏิบัติหรือสิ่งอื่นๆของคนในกลุ่มหรือมีประสบการณ์ร่วมกันในสถานการณ์ใดๆและเกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มกระตุ้นให้ผู้ร่วมสนทนาแสดงความคิดเห็นออกมา

ขั้นตอนการสนทนากลุ่ม

เทคนิคการสนทนากลุ่มมีขั้นตอนและการออกแบบเหมือนกับการวิจัยโดยทั่วไป ตั้งแต่ขั้นตอนการกำหนดประเด็นปัญหาวิจัยไปจนถึงขั้นตอนการเขียนรายงานการวิจัยเพียงแต่การวิจัยแบบสนทนากลุ่มมีหลักการพื้นฐานและวิธีการเฉพาะในรายละเอียดของแต่ละขั้นตอนของการวิจัยเท่านั้นสรุปขั้นตอนของการวิจัยแบบสนทนากลุ่มไว้

ประเด็นในการสนทนา

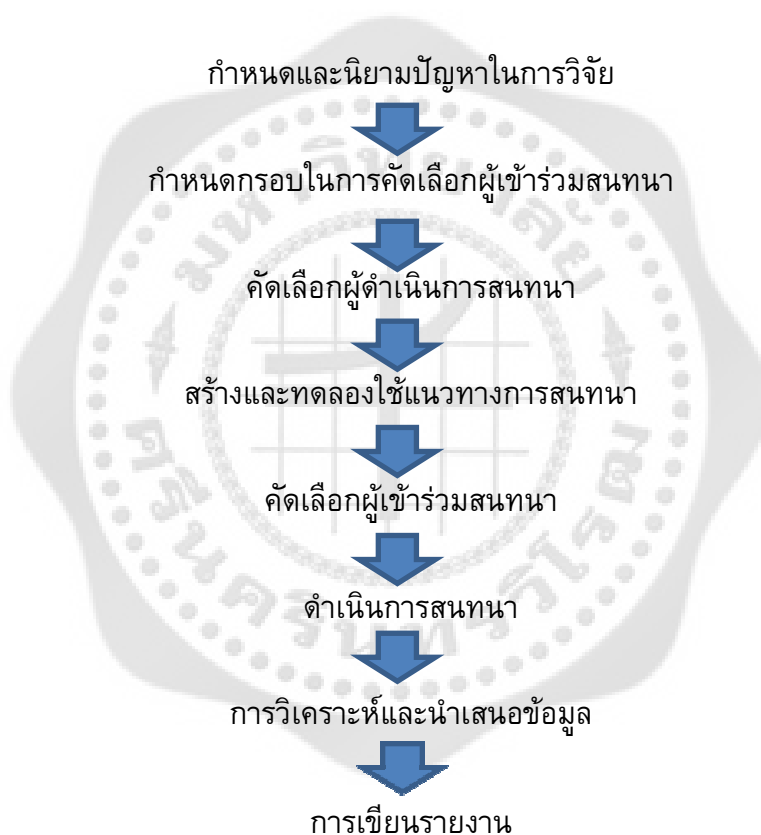
การสนทนากลุ่มเป็นการศึกษาความคิด และทัศนะของคนจากการจัดกลุ่มสนทนา ดังนั้นสิ่งแรกที่ต้องทำคือการกำหนดหัวข้อเรื่องที่ศึกษาซึ่งการกำหนดหัวข้อเรื่องที่จะศึกษานี้อาจจะมาจากสภาพปัญหาต่างๆ ในสังคมขณะนั้นหรือเรื่องที่ผู้วิจัยสนใจตลอดจนแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ นั้นเองการกำหนดประเด็นหรือตัวแปรที่คาดว่าจะเกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะศึกษาเพื่อนำมาสร้างเป็นแนวทางในการสนทนากลุ่มซึ่งก็ทำได้โดยการจำแนกแยกแยะมาจากวัตถุประสงค์ของการศึกษาว่าต้องการทราบอะไรแล้วนำมาสร้างเป็นแนวคำถามย่อยๆในแนวทางการสนทนากลุ่ม(Guideline) โดยจัดลำดับหรือผูกเป็นเรื่องราวเพื่อดำเนินการ เป็นขั้นตอนตามหมวดหมู่ที่กำหนด

คุณลักษณะของผู้ร่วมสนทนากลุ่ม

คุณลักษณะต่างๆของผู้ร่วมสนทนากลุ่มแบ่งเป็น 3 ประการคือ

1) คุณลักษณะที่ใช้แบ่งกลุ่ม (Break Characteristic) เป็นคุณลักษณะของผู้ร่วมสนทนาที่จะใช้แบ่งกลุ่มสนทนาให้แต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกันเช่นแบ่งกลุ่มตามวิชาสอนหรือแบ่งกลุ่มตามสายชั้น

2) คุณลักษณะควบคุมให้ภายในกลุ่มเหมือนกัน (Uniform Control Characteristic) เป็นคุณลักษณะที่แต่ละกลุ่มต้องควบคุมให้มีเหมือนกันเช่นต้องเป็นกลุ่มครูที่ผ่านการอบรมหลักสูตรเดียวกันหรือเป็นนักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมเดียวกัน เป็นต้น



3) คุณลักษณะควบคุมให้องค์ประกอบของกลุ่มเหมือนกัน (Composition Control Characteristic) เป็นคุณลักษณะที่เป็นองค์ประกอบที่ทุกกลุ่มสนทนา จะต้องเหมือนกันเช่นการใช้คุณลักษณะเรื่องเพศ และสถานภาพสมรสเป็นองค์ประกอบของกลุ่มดังนั้นทุกกลุ่มสนทนาต้องมีทั้งเพศชาย และเพศหญิงและมีทั้งคนที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน เป็นต้น

จำนวนและขนาดของกลุ่มสนทนา

ในส่วนของการกำหนดกลุ่มสนทนามากน้อยเพียงใดนั้น สิ่งที่จะเป็นตัวกำหนดจำนวนกลุ่มที่สำคัญก็คือ ลักษณะปัญหาของการวิจัยหากประเด็นปัญหาที่ต้องการจะศึกษามีคำตอบแตกต่างกันไปในประชากรที่มีภูมิหลังและประสบการณ์ที่ต่างกันผู้วิจัยควรจะต้องจัดให้มี กลุ่มสนทนาให้ครอบคลุมความแปรผันที่คาดว่าจะเกิดขึ้นซึ่งข้อมูลที่ได้เพียงพอหรือไม่ผู้รวบรวมข้อมูลต้องพิจารณาจากคำตอบ ที่ได้ว่ามีข้อมูลไม่แตกต่างกันไปจากที่ได้รับมาอีกแล้วขนาดของกลุ่มสนทนา Stewart and Shamdasani กล่าวว่าจำนวนผู้เข้าร่วมกลุ่มสนทนาควรอยู่ระหว่าง 6-12 คนเพราะถ้ามากกว่า 12 คนแล้วจะทำให้ควบคุมและดำเนินการสนทนาลำบากแต่ถ้าหากน้อยกว่า 6 คนอาจจะทำให้ปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มมีน้อยทำให้ไม่ได้ข้อมูลเท่าที่ควรจะเป็น

การดำเนินการสนทนาและบันทึกข้อมูล

ในการดำเนินการสนทนากลุ่มต้องมีการเตรียมการ 4 อย่างคือการเตรียมกลุ่มผู้จัดสนทนากลุ่มคู่มือการสนทนากลุ่มสถานที่ในการจัดสนทนากลุ่มและเวลาที่ใช้สนทนากลุ่มดังนี้

กลุ่มผู้จัดการสนทนากลุ่ม กลุ่มผู้จัดการสนทนากลุ่มประกอบด้วยผู้ดำเนินการสนทนา(Moderator) ผู้จดบันทึกการสนทนา (Note-taker) ผู้บริการทั่วไป (Provider)

1) ผู้ดำเนินการสนทนาคุณสมบัติของผู้ดำเนินการสนทนาควรเป็นผู้มีความชัดเจนในตัวเอง เป็นผู้หน้าที่ดี ช่างสังเกตคำพูดท่าทางของผู้ร่วมสนทนาจดประเด็นคำถามได้อย่างกว้างขวางและลึกซึ้งมีความยืดหยุ่นและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีสำหรับบทบาทของผู้ดำเนินการสนทนานั้นผู้ดำเนินการสนทนาเป็นเพียงผู้จดประเด็นคำถามเพื่อนำสนทนาไม่ใช่เป็นประธานในการสนทนาดังนั้นจึงควรมีบทบาทในการสนทนาน้อยที่สุดและไม่ควรแสดงท่าทางหรือคำพูดที่แสดงถึงการเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับผู้ร่วมสนทนาคนใดคนหนึ่งแต่เป็นผู้กระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมได้สนทนาอย่างกว้างขวางและทะลอมให้อยู่ในประเด็นจนได้ข้อสรุปของกลุ่มในประเด็นที่ได้สนทนากัน

2) ผู้จดบันทึกการสนทนาอาจใช้ 1-2 คนก็ได้โดยจดบันทึกคำพูดของผู้เข้าร่วมสนทนาตลอดจนบรรยากาศในการสนทนาไว้ด้วยโดยทั่วไปจะมีการบันทึกเทป เพื่อให้สะดวกในการจดบันทึกการสนทนาไม่ให้ขาดตกบกพร่อง และใช้ประกอบในการวิเคราะห์ข้อมูลได้สะดวกยิ่งขึ้นในบางครั้งอาจจะมีการบันทึกเป็นวิดิทัศน์ด้วยก็ได้แต่ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงบรรยากาศการสนทนาด้วยว่าจะเป็นการสร้างความกดดันให้ผู้ร่วมสนทนาไม่สามารถเสนอความคิดเห็นอย่างเต็มที่หรือไม่และคำนึงถึงความจำเป็น ในการบันทึกการสนทนาในลักษณะดังกล่าวด้วย

3) ผู้บริการทั่วไปหมายถึงผู้อำนวยความสะดวกในทุกด้านเพื่อให้การสนทนากลุ่มดำเนินไปอย่างราบรื่น และบรรลุผลสำเร็จรวมถึงการแก้ไขเหตุการณ์เฉพาะหน้าที่อาจทำให้การสนทนาติดขัดไม่ราบรื่นหรือหยุดชะงักโดยไม่จำเป็นซึ่งในสถานการณ์จริงมักจะเกิดเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดขึ้นเสมอ ดังนั้นผู้บริการทั่วไปจึงควรมีลักษณะที่คล่องแคล่วเข้าใจสถานการณ์และแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี

แนวคำถามการสนทนากลุ่ม

แนวคำถามการสนทนากลุ่มจะมีส่วนประกอบสำคัญ 2 ส่วนคือขั้นตอนในการสนทนาและแนวคำถามซึ่งแนวคำถามจะกำหนดไว้กว้างๆไม่เฉพาะเจาะจงเกินไปขึ้นอยู่กับประเด็นปัญหาการวิจัยว่ามีความต้องการหาคำตอบในเรื่องใดเรื่องที่จะสนทนากลุ่มมีความละเอียดอ่อนซับซ้อนหรือไม่ ผู้รวบรวมข้อมูลต้องการข้อมูลลึกซึ้งเพียงใดมีความชัดเจนระดับใดโดยทั่วไปแนวคำถามที่กำหนดไว้ในคู่มือการสนทนากลุ่มหรือคำถามที่ผู้ดำเนินการสนทนาคิดขึ้นในสถานการณ์เฉพาะหน้าขณะสนทนากลุ่มจะประกอบด้วยคำถามหลักคำถามนำคำถามตรวจสอบคำถามควบคุมประเด็นคำถามเปรียบเทียบคำถามในข้อเท็จจริงคำถามความรู้สึกคำถามที่เป็นความลับและคำถามโดยใช้ความเจียม

สถานที่และบรรยากาศการจัดสนทนากลุ่ม

ในการจัดสนทนากลุ่มต้องมีบรรยากาศที่เป็นกันเองมีการต้อนรับที่อบอุ่นให้เกิดความผ่อนคลายไม่เคร่งเครียดเกินไปในลักษณะ “นั่งจับเข่าคุยกัน” สถานที่ในการจัดสนทนาควรเป็นที่ที่ผู้เข้าร่วมสนทนาสะดวกสบายปลอดภัยโปร่งสบายไม่มีสิ่งรบกวนจากภายนอกและให้ผู้เข้าร่วมมีความรู้สึกสบายใจที่จะแสดงความคิดเห็นได้อย่างปลอดภัย

เวลาที่ใช้ในการจัดสนทนากลุ่ม

การสนทนากลุ่มในแต่ละครั้งจะใช้เวลาประมาณ 1.30 - 2.30 ชั่วโมงทั้งนี้ขึ้นอยู่กับขอบเขตและลักษณะของปัญหาที่ต้องการศึกษาลักษณะของผู้เข้าร่วมสนทนาความเคลื่อนไหวหรือปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นภายในกลุ่มและบรรยากาศของการสนทนา การวิเคราะห์ข้อมูลการสนทนากลุ่ม การวิเคราะห์ข้อมูลการสนทนากลุ่มตามลำดับดังนี้ (ประวิตเฮอร์วรรณ.2551 : 8-9)

การบันทึกการสนทนากลุ่ม

เบรอนเทรนและคณะได้กล่าวถึง การบันทึกการสนทนากลุ่มสามารถกระทำได้ 3 วิธีดังนี้

- 1) การจดบันทึกและการถอดความจากเทปอย่างละเอียดทุกคำพูดและบันทึกบรรยากาศการสนทนาด้วยวิธีนี้เหมาะสำหรับข้อมูลที่สำคัญและจำเป็นมีเวลาเพียงพอไม่เร่งรีบและจุดประสงค์ของการศึกษาต้องการรายละเอียดเพื่อใช้เปรียบเทียบให้เห็นแตกต่างในกลุ่มประชากรที่ต่างกันเช่นแยกตามเพศ อายุ กลุ่ม สถานะทางสังคม ภูมิสำเนา เป็นต้น
- 2) การจดบันทึกการสนทนาและบันทึกเทปประกอบวิธีนี้จะเน้นการจดบันทึกอย่างละเอียดไม่มีการถอดเทปเมื่อมีข้อสงสัยก็จะฟังจากเทปประกอบเท่านั้นวิธีนี้เหมาะสำหรับการที่มีเวลาจำกัดการสนทนาใช้เวลามากและจุดประสงค์ของการศึกษาเพียงข้อมูลย้อนกลับจากกลุ่มประชากรเพื่อการตัดสินใจเท่านั้น
- 3) การจดบันทึกอย่างเดี่ยวโดยไม่ต้องบันทึกเทปวิธีนี้เหมาะสำหรับการมีเวลาน้อยประเด็นในการศึกษาเป็นเรื่องง่ายๆไม่ซับซ้อนหรือจัดกลุ่มสนทนาเพื่อศึกษาประกอบเทคนิคอื่นๆ

การเตรียมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์สามารถทำได้ 2 วิธีคือ

1) การจัดหมวดหมู่ข้อมูลด้วยมือวิธีการนี้ผู้วิจัยจะกำหนดเค้าโครงการวิเคราะห์ตามรายการของประเด็นในการสนทนากลุ่มหรือกำหนดตามข้อสรุปของผู้ดำเนินการสนทนาขึ้นอยู่กับข้อมูลที่จัดบันทึกและจัดหมวดหมู่โดยการทำการหั่นลงในแต่ละช่วงของข้อมูลการทำการหั่นอาจใช้ดินสอสีขีดเส้นใต้หรือใช้เทคนิคการตัดปะ (Cut and Paste Technique) คำพูดหรือข้อความในบันทึกก็ได้

2) การจัดหมวดหมู่ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปที่ให้ความสะดวกในการจัดหมวดหมู่ข้อมูลเชิงคุณภาพคือโปรแกรมที่ชื่อว่า “The Ethnograph” โปรแกรมนี้จะใช้ในการลงรหัสเนื้อหาต่างๆให้กับผู้วิจัยและสามารถจัดหมวดหมู่ข้อมูลแยกประเด็นหัวข้อต่างๆโดยไม่ต้องยุ่งยากเหมือนจัดทำด้วยมือ

การวิเคราะห์ข้อมูลสามารถวิเคราะห์ได้ 2 ระดับคือ

1) การวิเคราะห์เบื้องต้นคือการวิเคราะห์ผลการสนทนาโดยรวมกันสรุปและเสนอความคิดเห็นในกลุ่มของผู้จัดการสนทนาซึ่งจะดำเนินการทันทีเมื่อการสนทนาแต่ละกลุ่มสิ้นสุดลงเพื่อเป็นการหาผลสรุปเบื้องต้นจากข้อค้นพบที่ได้จากการสนทนาและเพื่อหาข้อผิดพลาดในการดำเนินการเพื่อนำไปปรับปรุงในการจัดสนทนาครั้งต่อไปและป้องกันการหลงลืมประเด็นของนักวิจัยเองเนื่องจากข้อมูลนั้นเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพและมีจำนวนมาก

2) การวิเคราะห์อย่างละเอียดหน่วยของการวิเคราะห์ข้อมูลก็คือกลุ่มสนทนาแต่ละกลุ่มโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งเมื่อมีการจัดหมวดหมู่ข้อมูลแล้วก็สามารถวิเคราะห์ข้อมูลไปตามหัวข้อที่วางเค้าโครงไว้ในการวิเคราะห์เนื้อหาสามารถทำได้สองแนวทางกล่าวคือแนวทางแรกเป็นการวิเคราะห์ตามความหมายทางภาษา (Manifest) โดยตรงและแนวทางที่สองนั้นเป็นการวิเคราะห์ความหมายทางความรู้สึกหรือนัยที่แฝงอยู่ (Latent) ในคำพูดเหล่านั้นโดยจะพิจารณาความคล้ายคลึงและความแตกต่างกันของทัศนะและความคิดเห็นต่างๆ และพยายามหาคำอธิบายว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่ทำให้ผู้เข้าร่วมสนทนาแต่ละกลุ่มมีทัศนะหรือความคิดเห็นที่เหมือนหรือแตกต่างกันควรพยายามนำเสนอความคิดเห็นและทัศนะที่เหมือนหรือขัดแย้งกันไว้ด้วยผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มจะมีรูปแบบการเขียนที่เรียงร้อยความคิดเห็นของกลุ่มโดยมีการสรุปผล จากการตีความจากข้อมูลที่ได้จากการสนทนาแทรกเป็นระยะๆ โดยใช้ตัวอักษรเอนอยู่ในเครื่องหมายคำพูดและในตอนท้ายของประโยคมีการอ้างอิงว่าข้อมูลที่นำมากล่าวอ้างเป็นคำพูดของใครในที่นี้จะไม่ระบุชื่อผู้ให้ข้อมูลแต่จะใช้ชื่อจังหวัดหรือกลุ่มแทนเช่นครูคนที่ 1 ครูคนที่ 2 หรือผู้บริหารคนที่ 5 เป็นต้น (สุมล ว่องวานิช. 2550: 351)

ข้อดีและข้อจำกัดของเทคนิคการสนทนากลุ่ม

ประวิตเฮอร์วาร์ธ (2551: 234) กล่าวถึงข้อดีและข้อจำกัดของการสนทนากลุ่มคือ

ข้อดีของการสนทนากลุ่ม

- 1) ใช้เวลาน้อยได้สารสนเทศมาก
- 2) ใช้ข้อมูลสร้างเป็นแบบสอบถามได้
- 3) สร้างความเข้าใจในผลจากการสำรวจด้วยแบบสอบถาม

ข้อจำกัดของการสนทนากลุ่ม

- 1) ผู้ร่วมสนทนาเข้าใจคลาดเคลื่อน
- 2) อาจมีความลำเอียงเพราะผู้ปฏิบัติอาจเป็นผู้ร่วมสนทนาเอง
- 3) ผู้ดำเนินการต้องชำนาญ

รัตน บัวสนธิ์ (2551: 126-127) กล่าวถึงข้อดีและข้อจำกัดของเทคนิคการสนทนากลุ่มดังนี้

ข้อดีของการสนทนากลุ่มประกอบด้วย

1) ประหยัดงบประมาณและสามารถดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างรวดเร็วเมื่อเปรียบเทียบกับเทคนิควิธีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพแบบอื่นๆ อาทิ การสังเกตแบบมีส่วนร่วมหรือการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการซึ่งนักวิจัยต้องเข้าไปใช้ชีวิตอยู่ร่วมในสภาพการวิจัยเป็นเวลานานกว่าจะมีสภาพเป็นคนที่ในจึงจะสามารถดำเนินการเก็บข้อมูลได้

2) ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นความจริงจำนวนมากและเป็นข้อมูลที่อยู่ในรูปภาษาพูดของบุคคลนั้นๆเองเนื่องจากการสนทนากลุ่มเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสนทนาได้ทำการโต้ตอบตามประเด็นที่ซักถามซึ่งกันและกันจึงทำให้ผู้เข้าร่วมสนทนาสามารถตรวจสอบคำตอบของตนเองว่าตอบได้ตรงประเด็นหรือตีความคำตอบเป็นอย่างอื่นดังนั้นคำตอบหรือข้อมูลที่ได้จึงเป็นการเปิดเผยความจริงในประเด็นเดียวกัน

3) เนื่องจากการสนทนากลุ่มเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคคลหลายคนไปพร้อมๆกันจึงลดการเขินอายหรือการประหม่าที่จะตอบคำถามทำให้ผู้เข้าร่วมสนทนากล้าแสดงความคิดเห็น

4) เหมาะอย่างยิ่งสำหรับเก็บข้อมูลบุคคลที่อ่านหนังสือไม่ออก

5) สามารถใช้วิธีการสะท้อนกลับคำตอบของผู้ร่วมสนทนาเพื่อเป็น

การยืนยันคำตอบและช่วยในการตีความคำตอบได้ถูกต้อง

6) ในกรณีที่สถาบันหน่วยงานหรือองค์กรใดๆต้องการพัฒนาโครงการหรือผลิตภัณฑ์นวัตกรรมใหม่ๆ เช่น การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดโครงการฝึกอบรมวิชาชีพหนึ่งๆ หรือการส่งเสริมอาชีพใหม่ๆ ให้ชุมชนเหล่านี้ถ้าใช้การสนทนากลุ่มกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) เพื่อศึกษาความต้องการและความเป็นไปได้ในการดำเนินการพัฒนานวัตกรรมดังกล่าวจะทำให้ได้ข้อมูลที่มีประโยชน์สำหรับการนำไปใช้วางแผนการพัฒนาเพื่อให้ตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้ใช้

7) บางครั้งคำตอบที่ได้จากผู้ร่วมสนทนาก็จะทำให้ผู้ดำเนินรายการหรือนักวิจัยสามารถสร้างคำถามใหม่ๆ ขึ้นได้เพื่อซักถามลงลึกถึงรายละเอียดข้อเท็จจริงได้มากยิ่งขึ้น

ข้อจำกัดของเทคนิคการสนทนากลุ่มประกอบด้วย

1) ถ้าการสร้างกรอบความคิดและประเด็นการสนทนาไม่ชัดเจนวาทกรรมหรือเรียงลำดับไม่ดีก็จะทำให้คำตอบที่ได้จากการสนทนาสะเปะสะปะไม่สามารถตอบปัญหาและวัตถุประสงค์การวิจัยได้ตามที่ต้องการดังนั้นถ้านักวิจัยไม่แน่ใจว่าประเด็นการสนทนาที่สร้างขึ้นจะสามารถใช้ได้หรือไม่จึงควรที่จะทำการทดลองใช้ประเด็นการสนทนาที่สร้างขึ้นเสียก่อนโดยการจัดสนทนากลุ่มกับบุคคลที่มีลักษณะคล้ายๆ กับกลุ่มตัวอย่างหรืออาจจะนำไปใช้สัมภาษณ์กับบุคคลหลายๆ คนก็ได้

2) ถ้าการคัดเลือกผู้ร่วมสนทนาในแต่ละกลุ่มหรือแต่ละครั้งของการสนทนาได้ผู้ร่วมสนทนาที่มีคุณลักษณะแตกต่างกันทางพื้นภูมิหลังโดยมีลักษณะซ้ำซ้อนกันและกันเช่นเจ้าหน้ากับลูกหนี้หรือเป็นศัตรูคู่ขัดแย้งกันมาร่วมสนทนาด้วยกันก็อาจจะทำให้เกิดการโต้แย้งหรือใช้คำพูดเสียดสีเหน็บแนมกันและอาจทำให้บางคนไม่กล้าแสดงความคิดเห็นเลยก็ได้

3) ความคิดเห็นหรือคำตอบที่ได้จากการสนทนากลุ่มเป็นคำตอบที่ค่อนข้างจะได้รับอิทธิพลจากผู้ร่วมสนทนาด้วยกันมิใช่เป็นคำตอบที่เกิดจากความคิดเห็นโดยอิสระของผู้ร่วมสนทนาคนนั้นๆ นอกจากนั้นแล้วคำตอบที่ได้รับก็เป็นคำตอบที่สะท้อนการรายงานตนเองของผู้พูดที่คิดว่าควรจะเป็นเช่นนั้นมิใช่เป็นคำตอบตามที่เกิดขึ้นจริงหรือได้ปฏิบัติเช่นนั้นจริง

4) ประสิทธิภาพของการสนทนาไม่ว่าจะเป็นการควบคุมบรรยากาศการสนทนาและการสุ่มประเด็นซักถามเพื่อให้ผู้ร่วมสนทนาได้แสดงความคิดเห็นโต้ตอบกันอย่างทั่วถึงขึ้นอยู่กับประสบการณ์และความสามารถของผู้ดำเนินการสนทนาโดยตรงถ้าการสนทนากลุ่มได้ผู้ดำเนินการสนทนาที่ไม่มีประสบการณ์หรือขาดความสามารถก็จะทำให้ข้อมูลที่ได้รับจากการสนทนาขาดความน่าเชื่อถือเป็นอย่างมาก

5) ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มจำเป็นต้องใช้ประสบการณ์และทักษะในการวิเคราะห์เป็นอย่างมาก

การประยุกต์ใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม

การนำเทคนิคการสนทนากลุ่มไปใช้ในการวิจัยนั้นได้มีการประยุกต์ใช้อย่างแพร่หลายซึ่งสามารถแยกออกได้เป็น 2 ลักษณะคือ (ประวิต เอราวรรณ, 2551: 11)

1) การประยุกต์ใช้ร่วมกับเทคนิคการวิจัยอื่นๆ ในเชิงการวิจัยการวิจัยเรื่องหนึ่งๆ อาจใช้ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มอย่างเดี่ยวหรือใช้ร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมด้วยวิธีอื่นๆ เช่นข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกการสังเกตแบบมีส่วนร่วมการสำรวจหรือการทดลองซึ่งจะทำให้ข้อมูลที่ได้มีคุณภาพมากขึ้น

2) การประยุกต์ใช้ผลการสนทนากลุ่มนอกจากการใช้เทคนิคการสนทนากลุ่มร่วมกับเทคนิคอื่นๆ แล้วยังมีการประยุกต์ใช้ผลจากการสนทนากลุ่มไปใช้เป็นข้อมูลสร้างเป็น

แบบสอบถามเพื่อใช้สำรวจกับกลุ่มประชากรรวมทั้งใช้สร้างหรือยืนยันโมเดลการวิจัยเพื่อนำไปใช้ตรวจสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์อีกด้วย

3) การประยุกต์ใช้กับประเด็นวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์การใช้ที่แตกต่างกันไปเช่นการใช้การวิจัยแบบสนทนากลุ่มไปประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อการวางแผน (Need Assessment for Planning) ก็กำลังเป็นที่สนใจโดยทั่วไปเพราะเชื่อว่ากระบวนการเคลื่อนไหวภายในในกลุ่มจะช่วยกำหนดความต้องการจำเป็นอย่างแท้จริงของแต่ละบุคคลได้และจะทำให้ได้ความต้องการจำเป็นในระดับลึก

จากการศึกษาสรุปได้ว่า การสนทนากลุ่มจัดเป็นเทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพที่มีประโยชน์ต่อการระบุความต้องการจำเป็นเนื่องจาก ผู้เข้าร่วมสนทนาสามารถแสดงความคิดเห็นความรู้สึกจากสภาพที่เป็นอยู่ในขณะนั้นได้อย่างเต็มที่ และสามารถแสดงความรู้สึกออกมาทั้งในด้านคำพูดท่าทางสีหน้าโดยตรงผลจากการสนทนากลุ่มทำให้ได้รับทราบข้อคิดเห็นและความต้องการจำเป็นของกลุ่มทันที ทำให้ได้ข้อสรุปชัดเจนการมีปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มทำให้เกิดพลวัตในการกระตุ้นและส่งเสริมความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสนทนาข้อมูลที่ได้จึงหลากหลายและลึกซึ้งการเก็บข้อมูลก็ใช้ระยะเวลาสั้นไม่ต้องยุ่งยากในการเตรียมวัสดุอุปกรณ์ประกอบการสนทนาค่าใช้จ่ายต่ำบรรยากาศสร้างสรรค์ง่ายต่อการทำความเข้าใจในความคิดของสมาชิกมีความยืดหยุ่นสูงในทางปฏิบัติ

4.6 จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักการศึกษาได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ ดังนี้ คือ

วิสกินและอัลชูลด์ (Witkin; & Altschuld.1995: 10) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นว่า เป็นการดำเนินการเพื่อมุ่งพัฒนาและปรับปรุงโปรแกรมการบริการโครงสร้างขององค์กร และการดำเนินการเพื่อมุ่งพัฒนาและปรับปรุงโปรแกรมการบริการโครงสร้างขององค์กร และการดำเนินงานขององค์กรให้ดีขึ้นหรือผสมผสานองค์ประกอบเหล่านี้เข้าด้วยกัน การประเมินความต้องการจำเป็นจะวางหลักเกณฑ์ในการกำหนดว่าจะจัดสรรเงินพนักงาน อุปกรณ์ และทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้อย่างไร

คมสร วงษ์รักษา. (2540: 21) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายที่เป็นพื้นฐานสำคัญ ของการประเมินความต้องการจำเป็นมี 4 ประการ คือ

1. เพื่อให้ได้ข้อมูลเพื่อการวางแผน ซึ่งจะส่งผลในการจำแนกเป้าหมายการตัดสินใจถึงขอบเขตของเป้าหมายว่าจะทำได้แค่ไหน
2. เพื่อเป็นการตรวจวิเคราะห์หรือการจำแนกแยกแยะปัญหาหรือหาจุดอ่อนของสิ่งที่ศึกษา อันจะทำให้การวางแผนเป็นไปอย่างเหมาะสม
3. เพื่อใช้เป็นส่วนประกอบสำหรับการประเมินหลาย ๆ รูปแบบ

4. เพื่อนำไปใช้กับการรับรองสถาบันการศึกษา เช่น การประเมินผลผลิตในเรื่องของนักศึกษา ผลการประเมินชนิดนี้นำไปจำแนกความพยายามทางการศึกษาของโรงเรียนว่าเกิดประสิทธิผลหรือไม่ และยังจำแนกของเขตวิชาหรือสถานที่ตั้ง ซึ่งสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษามีน้อย

สุมิต ว่องวานิช (2550: 14) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นคือความพยายามให้ได้ข้อมูลที่ช่วยเสริมการวางแผนการดำเนินงาน ทำให้การพัฒนากิจการหรือการแก้ปัญหาต่าง ๆ สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นจริงนั้น

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการวางแผนการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

5. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้อง

คมศร วงษ์รักษา (2540: 130 - 133) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเปรียบเทียบคุณภาพและความสอดคล้องของเทคนิคการจัดเรียงลำดับความสำคัญที่อิงโมเดลความแตกต่างในการประเมินความต้องการจำเป็น การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพและความสอดคล้องของเทคนิคการจัดเรียงลำดับความสำคัญในการประเมินความต้องการจำเป็น มี 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 มี 4 วิธี คือ MDF, PN1a, PN1b และ t-test กลุ่มที่ 2 มี 5 วิธี ได้แก่ Del - Na, Del - Nb, Del - Nc, Del - Nd และ Del - Ne กลุ่มที่ 3 มี 5 วิธี ได้แก่ WN1a, WN1b, WN1c, WN1d และ WN1e โดยการศึกษาในบริบทของการพัฒนาบุคลากรของกรมอาชีวศึกษา ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์ผู้สอนอยู่ในแผนกวิชาช่างอุตสาหกรรม จากวิทยาลัยเทคนิค 27 แห่งที่อยู่ในภาคกลางและภาคตะวันออก จำนวน 1,200 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ประกอบการทำกระบวนการกลุ่มสมมุติฐาน แบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ตอน คือ 1) หาความสอดคล้องของผลการจัดเรียงลำดับความสำคัญ โดยใช้วิธีศึกษาข้อมูลจากประชากร และเทคนิคมอนติ คาร์โล 2) หาคุณภาพของเทคนิควิธีจากค่าความเที่ยงแบบสอบซ้ำ และค่าความตรงตามเกณฑ์สัมพัทธ์ในการเรียงลำดับผลการวิจัยพบว่า ความสอดคล้องของเทคนิควิธีทั้งหมดในกลุ่มที่ 1, 2, 3 มีค่าสูงคือ .9242, .9811 และ .9743 ตาม ลำดับ ผลจากเทคนิคมอนติคาร์โล พบว่าวิธี PN1b มีผลการจัดเรียงลำดับใกล้เคียงกับที่เกิดขึ้นในประชากรมากกว่า วิธีอื่นๆ ความเที่ยงแบบการวัดซ้ำของทุกเทคนิควิธีมีค่าสูงและใกล้เคียงกันวิธีที่ให้ค่าความตรงในการจัดลำดับสูงสุด คือ Del - Nd และ Del - Ne

เมษา นวลศรี (2550: 138-147) ได้ศึกษาการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมของชุมชนในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถาม และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสนทนากลุ่มวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐานและใช้เทคนิควิธี Priority Needs Index แบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีการ

วิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในขั้นตอนของการควบคุมคุณภาพการศึกษา การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพ การศึกษา และการประเมินคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ชุมชนมีความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ขั้นตอนของการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา มากที่สุด รองลงมา คือ การประเมินคุณภาพการศึกษาและการควบคุมคุณภาพ การศึกษา สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้อการจำเป็นในการมีส่วนร่วมของชุมชนสูงสุด คือ การขาด ความตระหนักและขาดความรู้ในการประกันคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้ยังมีสาเหตุอื่น ได้แก่ ขาด การร่วมมือร่วมพลังของชุมชนผู้บริหารไม่มีความสามารถในการดึงชุมชนให้มีส่วนร่วมมีความ เป็นวิชาการมากเกินไป และการขาดงบประมาณ และแนวทางในการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการ ประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาที่สำคัญที่สุด คือ การสร้างความตระหนักและการให้ความรู้ เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาแก่ชุมชน นอกจากนี้ ยังมีแนวทางอื่น ได้แก่การสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนและสถานศึกษา การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ และการเปิดโอกาสของ โรงเรียนเพื่อชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

เอกพล จันทร์สถิตย์พร (2551: 126-140) ได้ประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดการ เรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุ ด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ 3 วิธีแล้วจึงจัดลำดับ ความสำคัญด้วยวิธี Priority Needs Index แบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และเปรียบเทียบความต้องการ จำเป็นในการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุ ระหว่างเพศ ระดับการศึกษา และฐานะทาง เศรษฐกิจ ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุ พบว่า ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ เรียงลำดับความสำคัญด้วยดัชนี $PNI_{modified}$ ได้ว่า 1) ด้านการพัฒนา ตน 2) ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ 3) ด้านการนับถือตนเองและการปรับตัว 4) ด้านสุขภาพจิตและ คุณธรรม และผลการเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้สูงอายุ ตามตัวแปรเพศและฐานะทางเศรษฐกิจ พบว่า ผู้สูงอายุมีความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้ ตลอดชีวิตแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทั้งโดยภาพรวมและแยกเป็นรายด้าน ในขณะที่ ตัวแปรระดับการศึกษาพบว่า ผู้สูงอายุที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการจำเป็นในการ จัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้านการนับถือตนเองและการปรับตัวด้านสุขภาพจิตและคุณธรรม ด้านการ พัฒนาตน รวมทั้งด้านภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านสุขภาพ และความเป็นอยู่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิราภรณ์ อนุชา และ พิศมัย อานัญจวนิชย์ (2553) ได้ทำวิจัยเรื่องการสำรวจความต้องการ จำเป็นของ นักศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิต ชั้นปีที่ 1 ปีการศึกษา 2552 วิทยาลัยพยาบาลบรมราช ชนนี้ พบว่า นักศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิต ชั้นปีที่ 1 ปีการศึกษา 2552 มีความต้องการในการ บริการทั้ง 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ 1.44 นอกจากนี้ยังพบว่า นักศึกษามีความต้องการด้านการจัดบริการด้านสิ่งอา นวยความสะดวกที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้อย่างสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 และส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐานเท่ากับ 1.32 และพบว่าค่าคะแนนความต้องการสูงสุด 5 อันดับแรก คือ 1) ศูนย์การเรียนรู้ และสื่อการสอน 2) ประเมินคุณภาพของการให้บริการและคุณภาพชีวิตของนักศึกษา 3) การบริการ ห้องสมุด 4) การบริการคอมพิวเตอร์ การจัดบริการแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ การจัด โครงการเพื่อพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่นักศึกษา และ 5) สภาพแวดล้อมในสถาบันราชบุรี ผลการวิจัย

วันจันทร์ แสงงาม (2547) ทำการวิจัยเรื่องความต้องการในการเพิ่มพูนความรู้และทักษะ ของหัวหน้างานพัสดุวิทยาลัยการอาชีพสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาผลการวิจัย พบว่าความต้องการในการเพิ่มพูนความรู้และทักษะของหัวหน้างานพัสดุวิทยาลัยการอาชีพสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในด้านต่างๆ ได้แก่ด้านการจัดหาด้านการแจกจ่าย และ ควบคุมด้านการบำรุงรักษาด้านการจำหน่ายด้านการเพิ่มพูนความรู้และทักษะด้วยวิธีการต่างๆ ด้านการใช้คอมพิวเตอร์และด้านระยะเวลาในการเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่เหมาะสมโดยเฉลี่ยอยู่ ในระดับมากส่วนในกรณีเปรียบเทียบระดับความต้องการของหัวหน้างานพัสดุในวิทยาลัยการอาชีพ ที่จัดตั้งปี พ.ศ. 2535-2539 กับที่จัดตั้งในปีพ.ศ. 2540 ผลปรากฏว่าทั้งสองช่วงเวลา มีระดับความ ต้องการในการเพิ่มพูนความรู้และทักษะเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสอดคล้องกัน โดย เฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และกรณีเปรียบเทียบระดับความต้องการของหัวหน้างานพัสดุในการการ เพิ่มพูน ความรู้ และทักษะ โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลได้แก่เพศอายุวุฒิการศึกษา ตำแหน่งงานและจำนวนประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าถึงแม้ว่าหัวหน้างานพัสดุที่มี สถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกันแต่ความต้องการในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะก็ยัง เป็นไปในทิศทางเดียวกันโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

จริยา พงษ์ศิริกุล (2549) ทำการวิจัย เพื่อศึกษาสภาพปัญหา และประเมินความต้องการ จำเป็นในการฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการสอนเป็นเรื่องเป็นชิ้นงาน เป็น โครงการของครูช่างอุตสาหกรรมผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาของผู้บริหารและครูช่าง อุตสาหกรรม คือส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมทำให้มีความรู้ความเข้าใจน้อยเกี่ยวกับการ จัดการเรียนการสอนที่เน้นการสอนเป็นเรื่อง เป็นชิ้นงาน เป็นโครงการภาระงานสอนและงานอื่นๆ ของครูช่างอุตสาหกรรมมีมากเกินไปส่วนการฝึกอบรมที่จัดขึ้นพบปัญหาระยะเวลาในการฝึกอบรม สั้นเกินไปครูแกนนำที่เป็นวิทยากรไม่มีความเชี่ยวชาญในการอบรมการจัดสรรบุคคลทรัพยากร และ สิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการฝึกอบรมมีไม่เพียงพอผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการ ฝึกอบรมพบว่า รายการที่มีดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด 3 อันดับ แรก คือด้านความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์หัวข้อเรื่อง/ชิ้นงาน/โครงการรองลงมาคือด้านทักษะและ ความรู้เกี่ยวกับการออกแบบและสร้างสื่อการสอนตามลำดับ

พล สาลี (2540: 143-158) ได้ศึกษาการจัดบริการแนะแนว ในโรงเรียนมัธยมศึกษา โครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา แห่งชาติเขต 11 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่จัดให้มีครูแนะแนวเพื่อรับผิดชอบงาน

ด้านแนะแนวให้ครูรับผิดชอบสอนในคาบกิจกรรมแนะแนว โรงเรียนจัดห้องแนะแนวร่วมกับห้องอื่นๆ มีการจัดประชุมชี้แจงแก่คณะครูนักเรียนผู้ปกครองปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารงานแนะแนวได้แก่ขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณและครุภัณฑ์ ไม่มีเวลาให้กับงานแนะแนว เพราะมีงานอื่นอีกมากงานแนะแนวยังไม่เป็นระบบที่ชัดเจนขาดเอกสารต่างๆ เกี่ยวกับการแนะแนวเพื่อประกอบการค้นคว้าการจัดบริการแนะแนว ครูแนะแนวส่วนใหญ่จัดบริการครบทั้ง 5 ด้านครอบคลุมทั้งด้านการศึกษาอาชีพ และการปรับตัวทางสังคม บริการสำรวจข้อมูลนักเรียนส่วนใหญ่มีการจัดทำระเบียบสะสม โดยบันทึกประวัติของนักเรียนเป็นรายบุคคลปัญหาที่พบ คือ เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลไม่เพียงพอการจัดบริการสนเทศส่วนใหญ่ จัดป้ายนิเทศให้ข่าวสารด้านการศึกษาอาชีพปัญหาที่พบคือขาดสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่น่าสนใจและขาดข้อมูลที่ทันสมัยบริการให้การปรึกษาส่วนใหญ่มีการปรึกษาทั้งรายบุคคลและแบบกลุ่มปัญหาที่พบคือไม่มีห้องให้การปรึกษาเป็นการส่วนตัวบริการจัดวางตัวบุคคลส่วนใหญ่จัดหาทุนให้กับนักเรียนที่ขาดแคลนเชิญวิทยากรท้องถิ่นมาให้ความรู้ และฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับอาชีพปัญหาที่พบคือ งบประมาณไม่เพียงพอในการช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดแคลน บริการติดตามผลส่วนใหญ่ส่วนใหญ่มีการติดตามผลนักเรียนที่จบไปแล้วปัญหาที่พบคือขาดการติดตาม และประเมินผลโดยรวมของการจัดบริการแนะแนว หน้าที่แนวทางการจัดบริการแนะแนวควรบรรจุอัตราครูที่จบสาขาแนะแนวโดยตรง หรือจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูแนะแนว จัดวางระบบงานให้ชัดเจน รวมทั้งสนับสนุนงบประมาณ และวัสดุเครื่องมือแนะแนวให้แก่โรงเรียน และผู้บริหารควรนิเทศติดตามผลงานแนะแนวอย่างสม่ำเสมอ

พัชรินทร์ อาสะวะ (2544: 103 -106) ได้ศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางใช้เทคนิค PNI_{modified} ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นผลการวิจัยพบว่าตัวบ่งชี้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมี 3 ด้านคือด้านบทบาทครูในการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย 1 ตัวบ่งชี้ด้านพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้และด้านผลที่เกิดกับผู้เรียนประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ ครูส่วนใหญ่มีความรู้อยู่ในระดับมากทัศนคติอยู่ในระดับปานกลางถึงมากพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และผลที่เกิดกับผู้เรียนอยู่ในระดับปานกลางครูที่สอนระดับอนุบาลมีค่าเฉลี่ยของคะแนนด้านพฤติกรรมสูงกว่าครูที่สอนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาและพบว่าครูมีความต้องการจำเป็นที่ควรได้รับการพัฒนาในด้านพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและด้านผลที่เกิดกับผู้เรียนอย่างเร่งด่วนมากกว่าด้านความรู้และทัศนคติ

พนมลิ้ม อารีย์ (2540: 106-132) ได้ทำการศึกษารูปแบบการแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 9 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูแนะแนว 74 คนผลการศึกษาพบว่า

1. รูปแบบการแนะแนวตามการจำแนกของเซริทเซอร์และสโตนทั้งครูแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 9 ได้มีการนำมาจัดให้แก่นักเรียนครบทุกรูปแบบและส่วนมากนำมาจัดให้แก่นักเรียนทั้ง 12 รูปแบบโดยรูปแบบการแนะแนวที่ได้รับการนำมาจัดให้แก่นักเรียนมากที่สุดมี 3 รูปแบบคือ รูปแบบการแนะแนวในฐานะเป็นอันหนึ่ง

เกี่ยวกับการศึกษารูปแบบการแนะแนวในฐานะการช่วยเหลือ และการปรับตัวและรูปแบบการแนะแนวในฐานะของกลุ่มของบริการ

2. ปัจจัยที่ประสิทธิภาพผลต่อการกำหนดรูปแบบการแนะแนวครูแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 9 เห็นว่า 11 ปัจจัยด้วยกันและครูแนะแนวส่วนมากจะยึดถือทั้ง 11 ปัจจัยในการกำหนดรูปแบบการแนะแนวและปัจจัยที่ครูแนะแนวเห็นว่าสำคัญที่สุดมี 2 ปัจจัยคือนโยบายของผู้บริหารสถานศึกษาและความร่วมมือของคณะครูโรงเรียน

3. รูปแบบการแนะแนวที่เหมาะสมสำหรับรูปแบบการแนะแนวที่เหมาะสมนั้นผู้วิจัยคิดว่าน่าจะใช้รูปแบบการแนะแนวในลักษณะบูรณาการคือการนำรูปแบบการแนะแนวที่ได้รับการปฏิบัติสูงสุด 3 รูปแบบนั้นคือรูปแบบการแนะแนวในฐานะที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับการศึกษารูปแบบการแนะแนวในฐานะการช่วยเหลือและการปรับตัวและรูปแบบการแนะแนวในฐานะกลุ่มของบริการมาผสมผสานและในการกำหนดรูปแบบการแนะแนวจะต้องคำนึงถึงปัจจัยทั้ง 11 ประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายของผู้บริหารและความร่วมมือของคณะครูในโรงเรียนมาประกอบด้วย

จิราพร จูปรังค์ (2545: 73-74) ได้เปรียบเทียบสภาพปัญหาและการบริการแนะแนวตามการรับรู้ของครูผู้สอนและครูแนะแนวของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาอำเภอเมืองจังหวัดขอนแก่นพบว่าสภาพการบริการแนะแนวของข้าราชการครูในโรงเรียนมีการให้บริการสม่ำเสมอ ยกเว้นบริการติดตามผลซึ่งมีการบริการในบางครั้งปัญหาในการบริการแนะแนวข้าราชการครูส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการแนะแนวในโรงเรียนมีความจำเป็นมากควรมีการกำหนดแผนงานแนะแนวให้ครบถ้วนชัดเจนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบงานแนะแนวของโรงเรียนจัดห้องแนะแนวเป็นเอกเทศ โดยเฉพาะการแก้ปัญหาเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณควรจัดทำแผนการแนะแนวให้ชัดเจน มีการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรมการประสานงานระหว่างครูแนะแนวผู้บริหารคณะครูอาจารย์ และผู้ปกครองควรจัดประชุมเพื่อหามาตรการหรือแนวทางร่วมกันถ้าข้าราชการครูความรู้ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานแนะแนว ควรเข้ารับการอบรมและขอคำปรึกษาจากเพื่อนครูที่มีความรู้ในกรณีนักเรียนไม่ให้ความร่วมมือ ควรจัดห้องแนะแนวให้น่าสนใจ น่าใช้บริการและเพิ่มข้อมูลให้เพียงพอ

บุญนภัส บุญไทร (2546: 67-73) ได้ศึกษา สภาพปัญหาแนวทางการแก้ปัญหาการจัดบริการแนะแนว ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า สภาพการจัดบริการแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านบริการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียนเป็นรายบุคคลด้านบริการสนเทศด้านบริการให้การปรึกษาด้าน บริการจัดวางตัวบุคคลด้านบริการติดตาม และประเมินผลอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านแนวทางการแก้ปัญหาการจัดบริการแนะแนว ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านบริการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียนเป็นรายบุคคล ควรเพิ่มปริมาณเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้านบริการสนเทศ ควรรวบรวมข้อมูลจากสถาบันต่างๆทั้งของภาครัฐ และเอกชน ให้ทันสมัยทันต่อเหตุการณ์ด้านบริการให้

การปรึกษาผู้บริหาร ควรสนับสนุนส่งเสริมครูผู้ให้การศึกษา เข้าอบรมเทคนิคใหม่ๆ ของการให้การศึกษาอยู่เสมอ ด้านบริการจัดวางตัวบุคคลควรติดตามนักเรียนที่ได้รับการจัดวางตัวบุคคลไปแล้วอย่างต่อเนื่อง และจริงจังด้านบริการติดตาม และประเมินผลควรจัดทำแบบติดตามและประเมินผลให้ครบถ้วนสมบูรณ์

วีระศักดิ์ ราตรี (2548: 135-137) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดกิจกรรมแนะแนวโรงเรียนบ้านหนองคูณพิณทองอำเภอบึงสามพันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหารเขต 2 พบว่าบุคลากรไม่เห็นความสำคัญและไม่จัดกิจกรรมแนะแนวซึ่งประกอบด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลการคัดกรองนักเรียนการให้การศึกษาการพัฒนาระบบข้อมูลการประสานงานกับผู้ปกครองการประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษานักเรียนขาดการดูแลช่วยเหลือแก้ปัญหาส่งเสริมและพัฒนาให้นักเรียนนักเรียนมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมไม่สนใจเรียนหนีเรียนไม่ร่วมกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้

สมชาย นุ่มตุม (2548: 134-144) ได้ศึกษาการพัฒนาการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนบ้านกุดจับอำเภอกุดจับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษเขต 4 ก่อนการดำเนินการพัฒนาครูยังขาดความรู้ความเข้าใจขั้นตอนการดำเนินงานคือไม่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลให้เป็นระบบข้อมูลไม่เพียงพอขาดการวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียนไม่มีข้อมูลนักเรียนในการให้Mahasarakham University คำปรึกษาหลังการดำเนินงานโดยการปฏิบัติการ 4 ขั้นตอนด้วยเครื่องมือและใช้กลยุทธ์การสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีครูนำคู่มือไปใช้กับนักเรียนแบบมีส่วนร่วมกลยุทธ์การให้เด็กเข้าใจตนเองการวางแผนการปฏิบัติและติดตามส่งผลให้นักเรียนมีความสนใจสนใจสนุกสนานเข้าร่วมกิจกรรมเป็นอย่างดีและมาใช้บริการให้คำปรึกษาจากครูมากขึ้น

วรพร กษานต์ศรี (2551: 90-92) ได้ศึกษาการพัฒนาการดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนพุทไธสงอำเภพุทไธสงจังหวัดบุรีรัมย์ผลการศึกษาพบว่าก่อนการดำเนินการพัฒนาครูยังขาดความรู้ความเข้าใจขาดประสบการณ์ในการจัดบริการแนะแนวทั้ง 5 ด้านไม่เห็นความสำคัญไม่จัดกิจกรรมบริการให้ครบทั้ง 5 ด้านและดำเนินงานไม่เป็นระบบหลังการดำเนินงานโดยใช้กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการนิเทศติดตามตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการพบว่าครูมีความรู้ความเข้าใจและพึงพอใจมองเห็นแนวทางในการปฏิบัติงานแนะแนวและสามารถปฏิบัติงานได้ดีเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังอบรมเชิงปฏิบัติการพบว่าคะแนนหลังอบรมเพิ่มขึ้นและส่วนใหญ่เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานจากเดิมดำเนินงานแนะแนวไม่เป็นระบบสามารถดำเนินงานบริการแนะแนวได้ตามกระบวนการขั้นตอนของงานบริการแนะแนว 5 ด้านได้ครบถ้วนและเป็นระบบส่งผลให้นักเรียนได้รับการดูแลเอาใจใส่และได้รับการบริการแนะแนวจากโรงเรียนอย่างทั่วถึงทำให้นักเรียนสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองได้ดีขึ้น

สมหมาย ทาบุญเมือง (2551: 143-144) ได้พัฒนาระบบงานแนะแนวโรงเรียนชุมชนกุดหมากไฟ อำเภอนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานีซึ่งผลการศึกษาพบว่า สภาพระบบงานแนะแนวก่อนดำเนินการพัฒนาระบบงานแนะแนวด้านงานบริการศึกษา และรวบรวมข้อมูลนักเรียน

รายบุคคลข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลไม่เป็นปัจจุบันขาดการประชาสัมพันธ์ขาดงบประมาณสนับสนุนด้านงานบริการสารสนเทศขาดความสมบูรณ์ไม่เป็นหมวดหมู่ขาดการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารด้านจัดการแนะแนวด้านงานบริการให้การปรึกษาข้อมูลไม่ครบถ้วนไม่มีห้องให้การปรึกษาเป็นสัดส่วนด้านงานป้องกันส่งเสริมพัฒนาช่วยเหลือไม่ได้รับความร่วมมือจากคณะครูและนักเรียนเท่าที่ควรข้อมูลเกี่ยวกับความสนใจของนักเรียนความสามารถพิเศษการส่งเสริมสุขภาพมีน้อยด้านงานบริการติดตาม และประเมินผลขาดการติดตามและประเมินผลและนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาเกี่ยวกับงานบริการติดตามและประเมินผลผู้ศึกษาได้ดำเนินการพัฒนาระบบงานแนะแนวด้วยกลยุทธ์การประชุมแบบมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายในตามกระบวนการพัฒนาระบบงานบริการแนะแนวทั้ง 5 บริการให้มีความสมบูรณ์ผลที่ได้จากการพัฒนาพบว่าระบบมีความสมบูรณ์แต่มีจุดอ่อนที่ควรพัฒนาคือการให้การปรึกษาผู้ให้การปรึกษาจะต้องเป็นผู้รู้และรู้จักหลักจิตวิทยาในการให้การปรึกษาไปใช้กับนักเรียนจึงจะทำงานให้บรรลุประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ฐานิตา มีเพียร (2551: 105-107) ได้พัฒนาระบบงานแนะแนวโรงเรียนชาติวิทยา อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งผลการศึกษาพบว่า สภาพระบบงานแนะแนวก่อนดำเนินการพัฒนาระบบงานแนะแนวด้านงานบริการศึกษา และรวบรวมข้อมูลนักเรียนรายบุคคลครูบางคนไม่เห็นความสำคัญและความจำเป็นในการเก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียนจึงทำให้ไม่มีการจัดระบบข้อมูลที่ชัดเจนขาดเอกสาร และการวิเคราะห์ติดตามข้อมูลด้านงานบริการสารสนเทศ การให้บริการข้อมูลข่าวสารไม่ต่อเนื่อง ทำให้นักเรียนขาดข้อมูลที่ช่วยในการตัดสินใจด้านงานบริการให้การปรึกษาครูผู้ให้การปรึกษาไม่มีความรู้ด้านการให้การปรึกษาแต่อาศัยประสบการณ์ของตนเองและความรักความเอาใจใส่ในการดูแลแนะนำนักเรียนมีการให้การปรึกษานักเรียนจริงแต่ขาดการบันทึกไว้เป็นหลักฐานขาดการติดตามผลการให้การปรึกษาขาดความต่อเนื่องข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน ด้านงานป้องกันส่งเสริมพัฒนาช่วยเหลือมีข้อมูลไม่เป็นปัจจุบันทำให้เกิดปัญหาด้านการคัดกรองนักเรียนส่งผลให้นักเรียนไม่ได้รับการพัฒนาส่งเสริมในด้านต่างๆ ตามความถนัด และความจำเป็นด้านงานบริการติดตามและประเมินผลขาดความต่อเนื่องข้อมูลการจัดกระจายไม่เป็นหมวดหมู่ทำให้การติดตามผลไม่ต่อเนื่องผู้ศึกษาได้ดำเนินการพัฒนาระบบงานแนะแนว ด้วยกลยุทธ์ตามกระบวนการ SDLC โดยใช้การอบรมเชิงปฏิบัติการการนิเทศภายในติดตามผลการปฏิบัติงานให้การปรึกษาให้กำลังใจแก่ครูในการปฏิบัติงานแนะแนวทั้ง 5 บริการผลที่ได้จากการพัฒนาพบว่าระบบมีความสมบูรณ์สามารถนำไปใช้พัฒนาระบบงานแนะแนวได้เป็นอย่างดี

ฝ่ายแนะแนวและจัดหางาน กองกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน (2552) ได้ทำโครงการสำรวจความต้องการจำเป็นของนิสิตชั้นปีที่ 1 ประจำปีการศึกษา 2552 พบว่านิสิตมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ มีความต้องการจำเป็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านกายภาพที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิต เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 5 อันดับแรก คือ สถานที่ให้บริการเพื่อพักผ่อนหย่อนใจ สถานที่ให้บริการเพื่อผ่อนคลายความเครียด

สถานที่ให้บริการอาหารและเครื่องดื่มในรูปแบบที่หลากหลาย สถานที่ให้บริการเครื่องคอมพิวเตอร์ และการใช้อินเตอร์เน็ต และสถานที่ให้บริการด้านการรักษาพยาบาลด้านสิ่งแวดล้อมความสะดวกที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 5 อันดับแรก คือ การจัดการบริการขนส่งภายในมหาวิทยาลัย การจัดหาคู่มือการเรียนในมหาวิทยาลัย การจัดการให้ยืมคอมพิวเตอร์แบบพกพา การจัดการให้ยืมรถจักรยาน การจัดสถานที่และบุคลากรเพื่อการพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ ด้านการจัดโครงการเพื่อพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่นิสิต เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 5 อันดับแรก คือ การจัดกิจกรรมนิสิตเพื่อพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศทางวิชาชีพ การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมประสบการณ์ทางวิชาชีพภายนอกมหาวิทยาลัย การจัดกิจกรรมนิสิตเพื่อพัฒนาทักษะคอมพิวเตอร์ทางวิชาชีพ การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาด้านอาชีพอิสระ การจัดกิจกรรมนิสิตเพื่อพัฒนาด้านบุคลิกภาพ ด้านแหล่ง ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 5 อันดับแรก คือ ข้อมูลปฏิทินกิจกรรมนิสิตใหม่ ข้อมูลปฏิทินกิจกรรมของมหาวิทยาลัย การใช้บริการด้านอินเทอร์เน็ตของมหาวิทยาลัย แผนที่มหาวิทยาลัย การจัดทำwebsite ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับนิสิตใหม่ และการจัดทำป้ายประกาศ/บอร์ดติดประกาศเพื่อประชาสัมพันธ์ข้อมูลในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับนิสิตชั้นปี 1 โดยเฉพาะด้านบริการให้คำปรึกษา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ การจัดให้มีอาจารย์เพื่อให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำ การจัดหา นิสิตรุ่นพี่เพื่อให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำ การจัดให้มีศูนย์ให้คำปรึกษาด่วน (Hot line) การจัดให้มีบริการคำปรึกษา/ข่าวสาร โดยระบบจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) การจัดให้มีสถานที่และบุคลากรเพื่อช่วยเหลือด้านสุขภาพจิต และได้ทำการเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นของนิสิตชั้นปีที่ 1 พบว่า นิสิตเพศชายและเพศหญิง มีความต้องการจำเป็นเพื่อสนับสนุนการใช้ชีวิตทางการศึกษาในมหาวิทยาลัยโดยรวมแตกต่างกัน นิสิตเพศชายมีความต้องการจำเป็นเพื่อสนับสนุนการใช้ชีวิตทางการศึกษาในด้านแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ ด้านบริการให้คำปรึกษา ด้านการจัดโครงการเพื่อพัฒนาประสบการณ์ทางวิชาชีพมากกว่าเพศหญิง ส่วนนิสิตที่ศึกษาในคณะที่แตกต่างกัน มีความต้องการจำเป็นเพื่อสนับสนุนการใช้ชีวิตทางการศึกษาในมหาวิทยาลัย โดยรวมแตกต่างกัน โดยนิสิตวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนพรัตน์วัชรระมีความต้องการจำเป็น ใน 5 ด้าน มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ คณะเทคนิคการสัตวแพทย์ คณะวนศาสตร์ คณะประมง คณะที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ คณะวิศวกรรมศาสตร์ และนอกจากนี้พบว่านิสิตที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีความต้องการจำเป็นเพื่อสนับสนุนการใช้ชีวิตทางการศึกษาในมหาวิทยาลัยโดยรวมแตกต่างกัน นิสิตที่มีภูมิลำเนาต่างจังหวัดมีความต้องการความจำเป็นเพื่อสนับสนุนการใช้ชีวิตทางการศึกษาในมหาวิทยาลัยทั้ง 5 ด้าน มากกว่านิสิตที่มีภูมิลำเนาในกรุงเทพฯ และปริมณฑล

สมบัติ คชสิทธิ์ (2544) ได้พัฒนารูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูของ สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูของ สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์พัฒนารูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพและทดสอบประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า การจัดประสบการณ์วิชาชีพครูของสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ที่ดำเนินอยู่ได้คำนึงถึงสภาพปัญหา

ต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูซึ่งสอดคล้องตามเกณฑ์มาตรฐานส่วนที่เป็นปัญหาสำหรับนักศึกษาฝึกสอนคือนักศึกษาขาดการเรียนรู้ในลักษณะภาคทฤษฎีควบคู่กับการฝึกภาคปฏิบัติและมีการฝึกปฏิบัติในโรงเรียนไม่เพียงพอนักศึกษาไม่ได้รับการเตรียมพร้อมทางด้านทักษะวิชาชีพก่อนที่จะฝึกประสบการณ์ในโรงเรียนอาจารย์นิเทศก์ขาดประสบการณ์ตรงในเรื่องที่นิเทศนักศึกษาได้ฝึกประสบการณ์วิชาชีพไม่ตรงกับวิชาเอก และเมื่อฝึกประสบการณ์นักศึกษามีปัญหาเกี่ยวกับการวางแผนการสอนการเลือกวิธีสอนการใช้อุปกรณ์การสอนการวัดผลประเมินผลและการควบคุมชั้นเรียนปัญหาการบริหารงาน และการประสานงานระหว่างวิทยาลัยกับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและภายในวิทยาลัยในส่วนของการนิเทศปัญหาคืออาจารย์นิเทศก์ไม่มีเวลาเพียงพอในการนิเทศ และขาดการประสานงานกับอาจารย์พี่เลี้ยง

เสาวรส ภูภากรณ์ (2543) ได้ศึกษาสภาพการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพสาขาการศึกษาปฐมวัยในสถาบันราชภัฏโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ สาขาการศึกษาการประถมวัย ในราชภัฏใน 3 ด้าน คือ ด้านการเตรียมตัวของนักศึกษาด้านการปฏิบัติการนิเทศและด้านการประเมินผล ผลการวิจัยพบว่าในด้านการเตรียมตัวนักศึกษาก่อนออกนิเทศอาจารย์นิเทศก์สถาบันราชภัฏและอาจารย์นิเทศก์ ฝ่ายโรงเรียนได้นัดหมายเรื่องการนิเทศและได้ให้ข้อมูลของโรงเรียนแก่นักศึกษาในด้านการปฏิบัติการนิเทศอาจารย์นิเทศก์สถาบันราชภัฏ ไปนิเทศโดยบอกให้นักศึกษาทราบล่วงหน้าจุดมุ่งหมายในการนิเทศนั้นมีเพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้นักศึกษาให้สามารถวางแผนการจัดการเรียนการสอนได้ โดยเน้นพฤติกรรมการสอนของนักศึกษาลักษณะการนิเทศของอาจารย์นิเทศก์ฝ่ายโรงเรียนมีแนวโน้มเป็นรูปแบบการนิเทศแบบการดูแลอย่างใกล้ชิด

บุญขันธ์ เต็มชัย (2546) ได้พัฒนาแบบประเมินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและพัฒนาแบบประเมินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อใช้ประเมินนักศึกษาวิชาชีพครูชั้นปีสุดท้ายของหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต/ศึกษาศาสตรบัณฑิตในสถาบันผลิตครูที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่มีคุณภาพเพื่อสร้างและพัฒนาแบบประเมินการฝึกประเมินวิชาชีพครูเพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่สร้างขึ้นในด้านความเที่ยงและความตรงและเพื่อสร้างคู่มือการใช้แบบประเมินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ผลการวิจัยพบว่าได้แบบประเมินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 5 ฉบับมีองค์ประกอบในการประเมิน 9 องค์ประกอบดังนี้ (1) แบบประเมินพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้มี 7 องค์ประกอบคือการวางแผนและเตรียมการจัดการเรียนรู้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญกระบวนการใช้สื่อการเรียนการสอนการจูงใจและการเสริมแรงการจัดชั้นเรียนและสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้การสื่อสารและส่งเสริมกระบวนการคิดการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน (2) แบบประเมินคุณลักษณะความเป็นครูและพฤติกรรมทั่วไปมี 1 องค์ประกอบคือคุณลักษณะความเป็นครู (3) แบบประเมินทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้มี 1 องค์ประกอบคือทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ประเมินโดยอาจารย์นิเทศก์อาจารย์พี่เลี้ยงผู้บริหารโรงเรียนและนักศึกษาวิชาชีพครูประเมิน

ตนเอง (4) แบบประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้(ประเมินโดยนักเรียน) และ(5) แบบประเมินคุณลักษณะความเป็นครูและพฤติกรรมทั่วไป(ประเมินโดยนักเรียน)

วัชรภรณ์ เชื้อนวัง (2549) ได้ศึกษาสภาพปัจจัยและการส่งเสริมการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูแบบกัลยาณมิตรนิเทศ : พหุกรณีศึกษาเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันปัจจัยที่ส่งเสริมและการส่งเสริมการนิเทศแบบกัลยาณมิตรในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูผลการวิจัยพบว่าการนิเทศแบบกัลยาณมิตรของอาจารย์นิเทศก์ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ(1) การให้ใจ (2) การร่วมใจ (3) การตั้งใจและ(4) การเปิดใจในการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูผลของการนิเทศส่งเสริมให้นิสิตมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศ และการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูนิสิตมีความไว้วางใจอาจารย์นิเทศก์คลายความกังวลและมีกำลังใจต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูนอกจากนี้ นิสิตมีความกระตือรือร้นที่จะนำเสนอข้อเสนอแนะการนิเทศมาปรับปรุงแก้ไขแผนและการสอนของตนเองอย่างสม่ำเสมอ นิสิตสามารถทำวิจัยของตนเองและมีพัฒนาการในการจัดการเรียนการสอน

จากการวิจัยข้างต้น สรุปได้ว่า การจัดบริการแนะแนวมีรูปแบบ และกระบวนการที่หลากหลายเพื่อที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนให้รู้จัก และเข้าใจตนเองสามารถแก้ปัญหาได้ทั้งปัญหาด้านการศึกษาอาชีพพัฒนาตนเอง และสังคมการจัดบริการแนะแนวนั้น จะต้องทำอย่างจริงจัง และมีประสิทธิภาพซึ่งเป็นหน้าที่ของครูทุกคนโดยเฉพาะอย่างยิ่งครูแนะแนว ต้องมีการประสานงานของบุคลากรภายในและภายนอกโรงเรียนเพื่อให้การปฏิบัติงานแนะแนวมีประสิทธิภาพมากที่สุด

5.2 งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

บารอน (Barron. 2003: 4229-A) ได้ศึกษาการตรวจสอบความรู้ความเข้าใจและการสนับสนุนส่งเสริมรูปแบบการแนะแนวและการให้คำปรึกษาของครูแนะแนวในอลาบามาพบว่าครูแนะแนวที่มีความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานขั้นต่ำมีความแตกต่างกันในการให้การสนับสนุนส่งเสริม 7 ใน 27 มาตรฐานเมื่อเปรียบเทียบกับครูที่ไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแนะแนวไม่มีความแตกต่างนัยสำคัญระหว่างครูแนะแนวที่ตอบว่าทราบ และไม่ทราบเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งประสบการณ์ระดับการศึกษาและที่ตั้งของโรงเรียนและไม่มีความแตกต่างนัยสำคัญระหว่างครูแนะแนวที่ตอบว่าให้การสนับสนุนส่งเสริมมาตรฐานขั้นต่ำ และตอบว่าไม่สนับสนุนเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งประสบการณ์ระดับการศึกษาและที่ตั้งของโรงเรียนยิ่งไปกว่านั้นครูแนะแนวที่ตอบว่าทราบและเข้าใจมาตรฐานต่าง ๆ บอกถึงวิธีที่เขาได้รับความรู้ที่ครูแนะแนวที่ตอบว่าทราบและเข้าใจมาตรฐานต่าง ๆ แต่ไม่สนับสนุนบอกถึงอุปสรรคในการสนับสนุนมาตรฐานขั้นต่ำ

สมิธ (คมศร วงษ์รักษา. 2540: 53; อ้างอิงมาจาก Smith. 1988) ได้ทำวิจัยเรื่องรูปแบบการประเมินความต้องการจำเป็นสำหรับชั้นเรียน และการพัฒนาหลักสูตรความแตกต่าง ระหว่างสภาพที่พึงปรารถนา กับสภาพที่เป็นจริงสภาพที่พึงปรารถนาถูกสร้างขึ้นโดยบุคคลสังคมตามธรรมชาติของการรับรู้สภาพที่เป็นจริงจะถูกกำหนดไว้ในรูปแบบของแบบสอบถาม นอกจากนี้การประเมินความต้องการจำเป็นถูกมองว่ามีผลกระทบครูผู้สอนใน ชั้นเรียน เป็นผลให้เกิดความไม่สอดคล้อง

กันระหว่างการประเมินความต้องการจำเป็น และการกำหนดวัตถุประสงค์ในชั้นเรียนกรณีศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความต้องการจำเป็นในการเรียนภาษาอังกฤษของนักศึกษาผู้ใหญ่การประเมินทำในระดับชาติระดับเขตและมี 4 ชั้นเรียน ของวิชาการท่องเที่ยว ของนักศึกษาผู้ใหญ่ที่เรียนภาษาอังกฤษแล้วนำโมเดลที่ได้จากการศึกษานี้มาเปรียบเทียบการประเมินความต้องการจำเป็นจะทำให้เห็นความแตกต่างของ แต่ละรูปแบบในด้านความต้องการจำเป็นเนื่องจากมีทางเลือกที่แตกต่างกัน

โบซิน (Bosin. 1992: 33-43) ได้ศึกษาการจัดเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาในรัฐบาลซึ่งจะทำให้ลดปัญหาที่ไม่จำเป็นออกไปในการวิจัยครั้งนี้มีการเรียนรู้ การวางแผนในคณะทำงาน เพื่อประโยชน์ในการให้บริการรวมทั้งการบริหารมีการสร้างภาพอนาคตไว้ 3 ภาพกำหนดตัวแทนที่มาร่วมกันวางแผนการจัดเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาในส่วนของภาครัฐบาล มีจุดมุ่งหมายให้อยู่บนพื้นฐานของความเหมาะสมกับสถานการณ์ผู้ที่ทำหน้าที่จัดการพยายามที่จะจัดเรียงลำดับความสำคัญซึ่งเป็นเหมือนพิมพ์เขียวและจะอยู่ในรูปของความสัมพันธ์ของพลังในองค์กรมากกว่าการที่จะชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของงาน

ร็อทเชฟเฟอร์ (Rottschaffer. 1972: 1448-A) ได้ศึกษาสภาพ และขอบข่ายของบริการแนะแนวในโรงเรียนของสมาคมคริสเตียนแห่งชาติพบว่า ผู้บริหารทุกคนเห็นความจำเป็นของบริการแนะแนวและสนับสนุนให้โครงการสมบูรณ์ยิ่งขึ้นผู้แนะแนว มีเวลาทำงาน แนะแนวน้อยคณะครูขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดบริการแนะแนว ผู้บริหารครูแนะแนวและคณะครูมีเจตคติต่อบริการแนะแนว ไม่แตกต่างกันความมั่นคงของโครงการแนะแนวนี้นขึ้นอยู่กับเจตคติเชิงบวก ของผู้บริหารที่มีต่อการแนะแนวการบริการให้การปรึกษาที่มีประสิทธิภาพการรวบรวมข้อมูลนักเรียนอย่างเป็นระบบการให้ข่าวสารอย่างกว้างขวางส่วนสาเหตุที่ทำให้โครงการแนะแนวไม่ประสบผลสำเร็จคือ ขาดบุคลากรครูแนะแนวนมีเวลาน้อยไม่มีการฝึกอบรมครูประจำการขาดการติดตามผลนักเรียน

เกรย์ (Gray. 1990: 1866-A) ได้พัฒนารูปแบบการประเมินความต้องการจำเป็นของบริการระดับรัฐ สำหรับครอบครัวและเด็กที่มีปัญหา ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่มีคำถามสำคัญ 5 คำถามข้อค้นพบจากคำถามดังกล่าว มีประโยชน์ในการวางแผน การให้บริการแบบป้องกันปัญหาจะมีประโยชน์มากกว่า

การดำเนินงานแนะแนวมีประโยชน์และคุณค่า ต่อการจัดการศึกษาและผู้เรียนที่มารับบริการทุกคนทั้งนี้เนื่องมาจากการดำเนินงานแนะแนวมีความสำคัญต่อการพัฒนาการของผู้เรียนช่วยให้ผู้เรียนสามารถแก้ปัญหาให้รู้จักตนเองเข้าใจถึงความถนัดและความสามารถของตัวเองเกิดการพัฒนาตนเองให้มีความเจริญงอกงามทั้งร่างกายจิตใจอารมณ์สังคมและสติปัญญารู้จักวางแผนในการเลือกทางดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสมอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขเพื่อให้การดำเนินงานแนะแนวในโรงเรียนมีประสิทธิภาพและสนองตอบต่อความต้องการผู้วิจัยจึงได้ทำการประเมินความต้องการจำเป็นของครูแนะแนวในการพัฒนาการดำเนินงานแนะแนวในเพื่อนำสารสนเทศที่ได้รับมากำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานแนะแนวต่อไป สรุปจากการศึกษาจะเห็นว่างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการจำเป็นส่วนใหญ่จะยึดโมเดลความแตกต่างใช้ในการประเมิน

เป็นสำคัญส่วนการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการจัดบริการแนะแนวของครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา นั้นผู้วิจัยใช้รูปแบบโมเดลความแตกต่าง และใช้รูปแบบของการให้ตอบข้อมูลแบบตอบสนองคู่โดยใช้สูตรการคำนวณแบบวิธี Priority Needs Index แบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) เพราะวิธีนี้ จะควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่องกว้างมากเกินไปอีกทั้งให้ความหมายในเชิงเปรียบเทียบเนื่องจากใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณ (สุวิมลว่องวานิช. 2550: 279) และเมื่อได้ผลลัพธ์แล้วนำมาจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังตามค่าดัชนีที่คำนวณซึ่งทำให้ได้สารสนเทศที่มีประโยชน์ในแง่การจัดการมากขึ้นด้วย

Turnbull (เทินบู 2005) ได้ศึกษาคุณภาพของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูกับการร่วมมือร่วมพลังในการแก้ไขปัญหาโดยการศึกษาและเก็บข้อมูลจากการฝึกปฏิบัติของนิสิตฝึกสอนจำนวน 6 คนครูที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยใช้หมอตีศการปฏิบัติ ของ Gidden และหมอตีศอื่นๆที่จะก่อให้เกิดผลกับการปฏิบัติงานเมื่อมีการเพิ่มเกณฑ์ที่เหมาะสมที่จะศึกษาการปฏิบัติงาน ก็จะมีการประยุกต์โดยดูจากค่าเฉลี่ยของมุมมองทัศนคติทั้ง 3 ด้านของนิสิตฝึกสอนที่จะก่อให้เกิดผลกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ปัจจัยที่ส่งผลหรือทำให้เกิดความเบี่ยงเบนในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตฝึกสอนจากการศึกษาพบว่ามี 4 ปัจจัยหลักคือสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในการฝึกปฏิบัติความรู้ในวิชาชีพของนิสิตฝึกสอนความเกี่ยวข้องกับวิชาชีพและทักษะสื่อสารการจัดการเกี่ยวกับวิชาชีพครู

Caires and Almeida (ซาริช และ อไมดา 2005) ได้ทำการศึกษากการฝึกสอนในการเริ่มต้นเป็นครูผลกระทบต่อกทักษะวิชาชีพของนิสิตฝึกสอนและการพัฒนาโดยการศึกษาและเก็บข้อมูลจากนิสิตฝึกสอนจำนวน 224 คนจากการศึกษาพบว่าสิ่งที่ทำให้เกิดผลกระทบต่อกทักษะวิชาชีพครูของนิสิตฝึกสอนและการพัฒนามี 5 มิติด้วยกันคือการเรียนรู้และพัฒนาเกี่ยวกับวิชาชีพสถาบันและสังคมเกี่ยวกับอารมณ์ทัศนะทางสังคมการสนับสนุนผลลัพธ์และการควบคุมกำกับการพัฒนาเกี่ยวกับวิชาชีพ

Cynthia et al. (คันเทีย 2006) ได้ศึกษาคุณภาพของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตฝึกสอนกับความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาวัตถุประสงค์ในการศึกษาคั้งนี้คือการแนะนำในการปฏิบัติงานของครูความร่วมมือแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับวิชาชีพครูระหว่างนิสิตฝึกสอนนิสิตสร้างความสัมพันธ์กับโรงเรียนช่วยเหลือ และสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนและพฤติกรรมบริบททั่วไปของการศึกษาพบว่าความร่วมมือหรือการปรับตัวในการเข้าไปฝึกสอนไม่ได้เป็นสิ่งที่ทำได้ง่ายในการฝึกสอนซึ่งเกี่ยวข้องกับตัวแปรบริบทของโรงเรียนการแสดงบทบาทในการทำให้ประสบผลสำเร็จ หรือความร่วมมือที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จลดน้อยลง

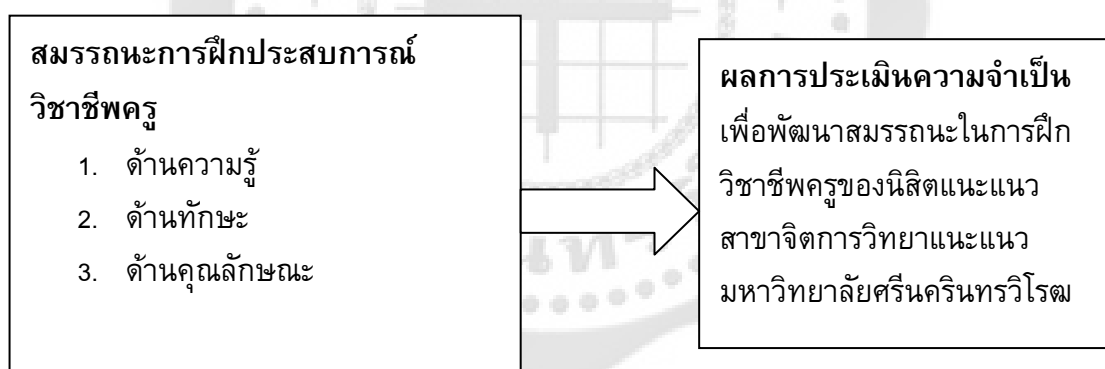
Grisham, Laguardia, and Brink (จิซแฮม ลาการ์ด และ บรีค 2000 อ้างอิงจาก Wilson, Floden, and Mundy, 2001) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ผู้ร่วมในการทำให้เกิดครุมีอาชีพ: คุณภาพของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ” รายงานการศึกษาเพื่ออธิบายเกี่ยวกับโรงเรียนประถมศึกษา 5 แห่งที่มีครูฝึกประสบการณ์วิชาชีพโดยเข้าไปสังเกตเป็นกระบวนการผลิตครูเป็นระยะเวลา 15 เดือนโดยมี

ปัจจัยที่ทำการศึกษประกอบด้วย (1) การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 1 ปี (2) กลุ่มนิสิตนักศึกษาครู(3) ความสามารถในการอ่านเขียน (4) กลุ่มรายงานของการศึกษาและการวิจัยปฏิบัติการ(5) อาจารย์นิเทศก์มีการเข้มงวดในการตรวจตรานิสิตนักศึกษาครูมากขึ้น (6) คณะกรรมการการประชุม (7) การฝึกประสบการณ์วิชาชีพและ(8) สภาพของการฝึกหัดครู

Schmidt (สคูมีท 2006) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่อยู่ภายในจิตใต้สำนึกของนิสิตฝึกสอนเกี่ยวกับการบริหารจัดการห้องเรียนพบว่ารูปแบบที่สำคัญในการจัดการห้องเรียนมี 3 ข้อคือ (1) การตอบสนองที่แตกต่างในคุณลักษณะของนิสิตพฤติกรรมและความต้องการจำเป็นที่เกี่ยวข้องกับการสอน (2) ความสัมพันธ์ในการพัฒนาที่เหมาะสมกับนักเรียนและผู้ปกครองและ (3) การพิสูจน์ตัวเองในบทบาทของครูซึ่งความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและบริบทโดยรอบตัวมีผลกระทบกับนิสิตฝึกสอนมากกว่าการสอนและพื้นฐานการเรียนรู้ในการพัฒนาการบริหารจัดการห้องเรียน

6. กรอบแนวคิด

การวิจัยการประเมินต้องการความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ ได้แก่ นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัย ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการประเมินความจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะในการฝึกวิชาชีพครูของนิสิตแนะแนว สาขาวิชาจิตวิทยาแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีสาระสำคัญในการดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. เครื่องมือการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือนิสิตครูที่ออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของหลักสูตรจิตวิทยาแนะแนวคณะศึกษาศาสตร์บัณฑิต (หลักสูตร 5 ปี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒปีการศึกษา 2558 จำนวน 50 คน

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ จำนวน 15 คน เป็นนิสิตที่กำลังจะจบจำนวน 6 คน อาจารย์มหาวิทยาลัยด้านจิตวิทยาแนะแนว 5 คน ครูแนะแนวในโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 3 คน นักจิตวิทยา 1 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการข้อมูลเชิงปริมาณเชิงปริมาณ คือ นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 50 คน

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยมีดังนี้

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของ นิสิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และแนวคำถามการสัมภาษณ์ จากการสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ สมรรถนะการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพครู ของนิสิต

สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งเก็บข้อมูลรวบรวมโดยการวิเคราะห์เอกสาร เกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

2. การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยดำเนินการสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและข้อเสนอแนะและตรวจสอบตามกระบวนการของการสร้างแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุดเป็นแบบสอบถามสำหรับนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว และอาจารย์แนะแนวแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ของนิสิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนวระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า(RatingScale) ตามแบบของ ลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ คือจำนวน 45 ข้อ

ระดับ	5	หมายความว่า	ระดับมากที่สุด
ระดับ	4	หมายความว่า	ระดับมาก
ระดับ	3	หมายความว่า	ระดับปานกลาง
ระดับ	2	หมายความว่า	ระดับน้อย
ระดับ	1	หมายความว่า	ระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน (บุญชมศรีสะอาด, 2545: 103) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 แปลความว่าการดำเนินงานแนะแนวสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 แปลความว่าการดำเนินงานแนะแนวสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 แปลความว่าการดำเนินงานแนะแนวสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 แปลความว่าการดำเนินงานแนะแนวสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 แปลความว่าการดำเนินงานแนะแนวสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1. แบบสอบถามการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพครู ของนิสิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แบ่งเป็น 3 ด้าน ด้านละ 15 ข้อ ดังต่อไปนี้

1.ด้านความรู้ เกี่ยวกับสมรรถนะ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ของนิสิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้แก่ ความรู้และเข้าใจแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับศาสตร์วิชาพื้นฐานต่างๆเข้าใจถึงคุณค่าของแนวคิดของ หลักการแนะแนวความรู้เกี่ยวกับหลักการให้คำปรึกษา ความเข้าใจระบบเครือข่ายเทคโนโลยีเพื่อใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานแนะแนว ให้ครอบคลุมทุกด้านเข้าใจและสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการแนะแนว สามารถต่อยอดองค์ความรู้ต่างๆ นำไปใช้ในการแนะแนวได้ความรู้และตระหนักถึงการบริการทั้ง 5 ด้าน ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีและหลักการแนะแนวตระหนักถึงการพัฒนการเรียนรู้ของผู้เรียนเข้าใจและสามารถนำหลักการจัดการเรียนการสอนแนะแนวไปใช้ปฏิบัติได้ซึ่งข้อคำถามดังกล่าวเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (RatingScale) 5 ระดับซึ่งมีรูปแบบการตอบข้อมูลสองชุดหรือการตอบสนองคู่(dual-responses format)

2. ด้านทักษะ เกี่ยวกับสมรรถนะ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ของนิสิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้แก่ทักษะด้าน สามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นได้ทักษะในการเก็บข้อมูลรายบุคคลการใช้เครื่องมือต่างๆทักษะการถ่ายทอดข่าวสาร และการถ่ายทอดความรู้สามารถประเมินผลและติดตามผลได้อย่างเป็นระบบ สามารถวิเคราะห์เชิงตัวเลขได้สามารถสื่อสารเทคโนโลยีสารสนเทศได้สามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นได้สามารถใช้ทักษะในการเก็บข้อมูลรายบุคคลการใช้เครื่องมือต่างๆทักษะการถ่ายทอดข่าวสาร และการถ่ายทอดความรู้สามารถประเมินผลและติดตามผลได้อย่างเป็นระบบซึ่งข้อคำถามดังกล่าวเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (RatingScale) 5 ระดับ ซึ่งมีรูปแบบการตอบข้อมูลสองชุดหรือการตอบสนองคู่ (dual-responses format)

3. ด้านคุณลักษณะ เกี่ยวกับสมรรถนะ ได้แก่ทัศนคติ แรงจูงใจความต้องการส่วนบุคคลในการประสบความสำเร็จบุคลิกภาพที่ดีเหมาะกับการเป็นผู้แนะแนวเป็นบุคคลที่ผู้อื่นอยากเข้าใกล้และเกิดความไว้วางใจมีศิลปะในการพูด การรับฟังมีการเอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ผู้รับบริการใจเย็น สุขุม รอบคอบสุภาพ อ่อนโยน กับทุกคนตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ของการแนะแนวตระหนักความสำคัญของการดำรงชีวิตและการประกอบวิชาชีพครูมีการรวบรวมข้อมูลด้านการศึกษา อาชีพและการงาน ชีวิตและสังคม อย่างเป็นปัจจุบันเพื่อนำมาใช้ในการจัดบริการแนะแนวซึ่งข้อคำถามดังกล่าวเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (RatingScale) 5 ระดับ ซึ่งมีรูปแบบการตอบข้อมูลสองชุดหรือการตอบสนองคู่ (dual-responses format)

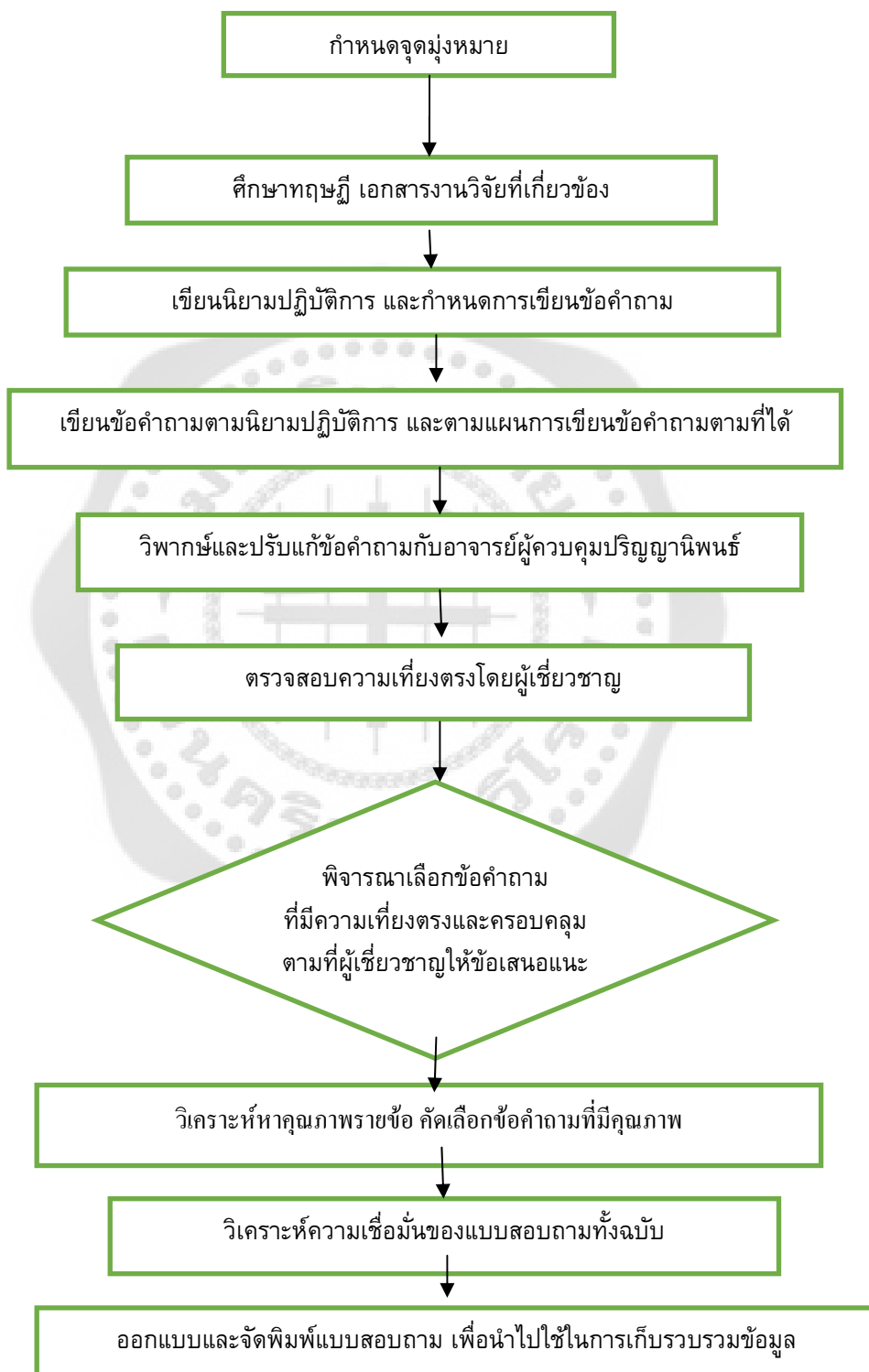
2. แบบสัมภาษณ์การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพครู ของนิสิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

นิสิตและครูอาจารย์ที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ปัญหาและข้อเสนอแนะในการดำเนินการจัดประสบการณ์วิชาชีพ และบทบาทหน้าที่ของนิสิตและครูอาจารย์ในระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของสาขาจิตวิทยาการแนะแนว จำนวน 20 คนผู้วิจัยสร้างโครงสร้างคำถามในการสัมภาษณ์ขึ้นจากการสังเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจากสมรรถนะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ของนิสิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ของนิสิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒจากการสำรวจเชิงปริมาณ

วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้วิจัยทำการสร้าง แบบสอบถามสมรรถนะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ของนิสิต ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒโดยมีวิธีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังภาพ 4

วิธีดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



ภาพประกอบ 4 แสดงลำดับขั้นตอนของการใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถาม
 2. ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
 3. เขียนนิยามปฏิบัติการของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
 4. สร้างแบบสอบถามการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนิสิต ระดับปริญญาตรีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒโดยการเขียนข้อคำถามตามนิยามปฏิบัติการ มีลักษณะเป็นมาตราส่วน (RatingScale) 5 ระดับ ซึ่งมีรูปแบบการตอบข้อมูลสองชุดหรือการตอบสนองคู่ (duel-responses format) จำนวน 45 ข้อ
 5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ให้คณะกรรมการควบคุมปริญญาบัตรตรวจสอบความครอบคลุมตามนิยามตัวแปร และความเหมาะสมของภาษาในแต่ละข้อ
 6. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องและความครอบคลุมของแบบสอบถามกับนิยามปฏิบัติการและคัดเลือกข้อคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป นำไปปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ
 7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วจากข้อที่ 6 ไปทดลองใช้ (Try Out) จำนวน 25 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วตรวจให้คะแนน นำผลที่ได้มาจำแนกทั้ง
 8. วิเคราะห์ค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน เท่ากับ 0.75-0.96
 9. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อไป
- ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้
- เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้
- ตอนที่ 1 แบบสอบถามสมรรถนะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ด้านความรู้
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามสมรรถนะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ด้านทักษะ
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามสมรรถนะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ด้านคุณลักษณะ

ตอนที่ 1 ด้านความรู้

1 หมายถึงระดับการปฏิบัติงานแฉะแนวสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม1. ด้านความรู้

[illegible]

ตอนที่ 2 ด้านทักษะ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องคะแนนเพื่อประเมินการปฏิบัติงานและแนวของท่าน
ทั้งในสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็นจริงที่จะทำให้การจัดบริการ
และแนวของท่านมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยใช้เกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานและแนวสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานและแนวสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นมาก

3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานและแนวสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นปานกลาง

2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานและแนวสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นน้อย

1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานและแนวสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม 2. ด้านความทักษะ

ข้อ	ประเด็นคำถาม	สภาพที่เป็นจริง มากที่สุด<-->น้อยที่สุด					สภาพที่ควรจะเป็นมาก มากที่สุด<-->น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1	ท่านสามารถใช้ทักษะทางด้านปัญญา อย่างเป็นระบบ										
2	ท่านมีทักษะด้านสัมพันธภาพกับผู้อื่น										
3	ท่านมีความรับผิดชอบในด้านต่างๆ										

ตอนที่ 3 ด้านคุณลักษณะ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องคะแนนเพื่อประเมินการปฏิบัติงานและแนวของท่าน
ทั้งในสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็นจริงที่จะทำให้การจัดบริการ
และแนวของท่านมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยใช้เกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานและแนวสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานและแนวสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นมาก

3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานและแนวสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นปานกลาง

2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานและแนวสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นน้อย

1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานและแนวสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม3.ด้านคุณลักษณะ

ข้อ	ประเด็นคำถาม	สภาพที่เป็นจริง มากที่สุด<-->น้อยที่สุด					สภาพที่ควรจะเป็น มากที่สุด<-->น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1	ท่านมีทัศนคติแรงจูงใจความต้องการส่วนบุคคลในการประสบความสำเร็จ										
2	ท่านมีบุคลิกภาพที่ดีเหมาะสมกับการเป็นผู้แนะนำ										
3	ท่านเป็นบุคคลที่ผู้อื่นอยากเข้าใกล้และเกิดความไว้วางใจ										

ตัวอย่างแบบสัมภาษณ์สมรรถนะการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

แบบสัมภาษณ์สมรรถนะการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

ผู้ให้สัมภาษณ์ ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่ง.....
 หน่วยงาน.....โทร.....

ประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์

0. ในความคิดเห็นของท่าน ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างไร
00. ในความคิดเห็นของท่าน ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สมรรถนะใดมีความสำคัญอย่างไรบ้าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากคณบดีคณะศึกษาศาสตร์แล้วนำไปให้อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในการขออนุญาตเก็บข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะไปทำการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นนิสิตครูที่ออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของหลักสูตรจิตวิทยาแนะแนว/ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (หลักสูตร 5 ปี) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒปีการศึกษา 2558 จำนวน 50 คน

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความถูกต้องและคัดเลือกแบบสอบถามที่มีสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ผลการวิจัยต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนของการวิจัยประเมินความต้องการความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนิสิตสาขาจิตวิทยาแนะแนวมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแบ่งการวิเคราะห์เป็น 3 ขั้นตอนคือ

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สาเหตุของความต้องการความจำเป็นในการพัฒนาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนิสิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนวมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ตามขนาดกลุ่มกรณีศึกษา (cross-case analysis) วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้วยค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง เป็นการบรรยายลักษณะทั่วไปของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งนำไปสู่ข้อมูลที่มีลักษณะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกรณีศึกษาทั้งหมด (Cowley, Bergen, Young, Kavanagh, 2000; Johnn, Sharon, Kenneth และ Dax, 2006; สุภางค์ จันทวานิช, 2549)

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการดำเนินงานแนะแนว โดยกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่ควรจะเป็น แล้วเรียงลำดับของผลต่างของคะแนนเฉลี่ยโดยใช้ดัชนี PNImodified ในการประเมินใช้ค่าดัชนี (PNImodified) ที่มีค่า 0.3 ขึ้นไปเป็นเกณฑ์ที่ถือเป็นความต้องการจำเป็น ส่วนการจัดลำดับความต้องการจำเป็นใช้การเรียงดัชนีจากมากไปน้อย ดัชนีที่มีค่ามากแปลว่ามีความต้องการจำเป็นสูงที่ต้องการได้รับการพัฒนามากกว่าดัชนีที่มีค่าน้อย และเหตุผลที่ผู้วิจัยคำนวณด้วยค่าดัชนี (PNImodified) เพราะวิธีนี้จะควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่องกว้างมากเกินไป อีกทั้งให้ความหมายในเชิงเปรียบเทียบ เนื่องจากใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณ (สุวิมล ว่องวานิช. 2550 : 279) และเมื่อได้ผลลัพธ์แล้วนำมาจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังตามค่าดัชนีที่คำนวณซึ่งทำให้ได้สารสนเทศที่มีประโยชน์ในแง่การจัดการมากขึ้นด้วยข้อมูลจากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับซึ่งมีรูปแบบการตอบข้อมูลสองชุดหรือการตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) ดำเนินการดังนี้

2.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดตรวจสอบความสมบูรณ์

2.2 นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์แต่ละฉบับมาตรวจให้คะแนนเป็นรายข้อ

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545: 102)

การประเมินความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนิสิตสาขาจิตวิทยาและแนะแนวมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒโดยวิเคราะห์ความแตกต่างสภาพความเป็นจริงกับสภาพที่ควรเป็นในการพัฒนาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนิสิตสาขาจิตวิทยาและแนะแนวในแต่ละด้านโดยใช้ค่าเฉลี่ย (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด. 2545: 103) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 แปลความว่าการดำเนินงานแนะแนวสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 แปลความว่าการดำเนินงานแนะแนวสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 แปลความว่าการดำเนินงานแนะแนวสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 แปลความว่าการดำเนินงานแนะแนวสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 แปลความว่าการดำเนินงานแนะแนวสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นอธิบายลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยค่าสถิติพื้นฐานข้อมูลสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percent) เป็นรายข้อและโดยรวม

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาข้อมูลโดยการสัมภาษณ์การวิเคราะห์สาเหตุแนวทางที่ทำให้เกิดความต้องการความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนิสิต สาขาจิตวิทยาและแนะแนวระดับปริญญาตรีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒด้วยวิธีการสัมภาษณ์ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นจากแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูของนิสิตสาขาจิตวิทยาและแนะแนวซึ่งถามในแบบสอบถามจากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์นิสิตฝึกประสบการณ์ และ ครูแนะแนวตามขนาดประเด็นเกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนิสิตสาขาจิตวิทยาและแนะแนวดังขั้นตอนต่อไปนี้

นำข้อมูลที่ได้เกี่ยวกับความคิดเห็นความต้องการความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนิสิตและอาจารย์แนะแนว สาขาจิตวิทยาการแนะแนวมาวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สมรรถนะในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ของนิสิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยใช้ เพื่อวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น ของสมรรถนะในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ด้านความรู้
2. การกำหนดความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะการฝึกวิชาชีพของนิสิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ใช้สูตร Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) เป็นการถ่วงน้ำหนักโดยการหาผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น (I) และสภาพที่เป็นจริง (D)
3. การศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ของนิสิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) ตามแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนิสิตสาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

1. การวิเคราะห์สมรรถนะในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนิสิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการฝึกวิชาชีพของนิสิตสาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$PNI_{modified}$	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นจริง

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สมรรถนะในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนิสิตระดับปริญญาตรี สาขาจิตวิทยาการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 2 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการฝึกวิชาชีพของนิสิต ระดับปริญญาตรี สาขาจิตวิทยาการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 3 การศึกษาและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนิสิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สมรรถนะในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนิสิตระดับปริญญาตรี สาขาจิตวิทยาการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาลย์ศรีนครินทรวิโรฒ

สมรรถนะในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนิสิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาลย์ศรีนครินทรวิโรฒ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้, ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์สมรรถนะในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนิสิตระดับสาขาจิตวิทยาการแนะแนวระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาลย์ศรีนครินทรวิโรฒโดยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดัง ตาราง 1-3

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคของนิสิตระดับปริญญาตรี สาขาจิตวิทยาการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาลย์ศรีนครินทรวิโรฒ ด้านความรู้

สมรรถนะในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ด้านความรู้	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่ควรจะเป็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีความรู้และเข้าใจแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับศาสตร์วิชาพื้นฐานต่างๆ	3.52	0.97	มาก	4.44	0.54	มาก
2. ท่านเข้าใจถึงคุณค่าของแนวคิดของหลักการแนะแนว	3.48	0.99	ปานกลาง	4.44	0.54	มาก
3. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับหลักการให้คำปรึกษา	3.76	0.77	มาก	4.62	0.49	มากที่สุด
4. ท่านมีความเข้าใจระบบสารสนเทศเทคโนโลยีเพื่อใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานแนะแนวให้ครอบคลุมทุกด้าน	3.90	0.93	มาก	4.58	0.54	มากที่สุด
5. ท่านได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับเทคนิคการให้คำปรึกษา	3.54	0.93	มาก	4.68	0.51	มากที่สุด
6. ท่านสามารถต่อยอดองค์ความรู้ต่างๆ นำไปใช้ในการแนะแนวได้	4.06	0.77	มาก	4.54	0.61	มากที่สุด

ตาราง 1 (ต่อ)

สมรรถนะในการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพครู ด้านความรู้	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่ควรจะเป็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
7. ท่านมีความรู้เข้าใจและตระหนัก ถึงการบริการทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ บริการเก็บรวบรวมบริการ สารสนเทศบริการให้การปรึกษา บริการจัดวางตัวบุคคลและบริการ ติดตามและประเมินผล	3.96	0.86	มาก	4.58	0.61	มากที่สุด
8. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ทฤษฎีและหลักการแนะแนว	3.86	0.97	มาก	4.40	0.73	มาก
9. ท่านตระหนักถึงการพัฒนาการ เรียนรู้ของผู้เรียน	4.04	0.75	มาก	4.40	0.67	มาก
10. ท่านเข้าใจและสามารถนำ หลักการจัดการเรียนการสอนแนะ แนวไปใช้ปฏิบัติได้	3.98	0.96	มาก	4.52	0.58	มากที่สุด
11. ท่านมีความรู้หลักการเกี่ยวข้อง กับพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.80	0.97	มาก	4.48	0.74	มาก
12. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการ พัฒนาผู้เรียนผ่านชั้นเรียน	3.80	1.01	มาก	4.42	0.76	มาก
13. ท่านมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของตนเองใน การทำงาน	3.74	0.99	มาก	4.64	0.66	มากที่สุด
14. ท่านมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักการพูด การสื่อสาร	3.64	1.06	มาก	4.70	0.54	มากที่สุด
15. ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับการ ออกแบบหลักสูตรการเรียนการสอน แนะแนว	3.36	0.96	ปานกลาง	4.42	0.73	มาก
เฉลี่ย	3.76	0.63	มาก	4.52	0.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนิสิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาลย์ศรีนครินทรวิโรฒ ด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 อยู่ในระดับมาก และสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนิสิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาลย์ศรีนครินทรวิโรฒ ด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.37 อยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนิสิตระดับปริญญาตรี สาขาจิตวิทยาการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาลย์ศรีนครินทรวิโรฒ ด้านทักษะ

สมรรถนะในการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพครู ด้านทักษะ	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่ควรจะเป็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่นได้	3.86	0.81	มาก	4.54	0.65	มากที่สุด
2. ท่านมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น	3.94	0.87	มาก	4.54	0.68	มากที่สุด
3. ท่านสามารถถ่ายทอดข่าวสารได้	3.88	0.85	มาก	4.56	0.61	มากที่สุด
4. ท่านมีการใช้สื่ออุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ทางการแนะแนว	3.84	0.89	มาก	4.58	0.64	มากที่สุด
5. ท่านสามารถวิเคราะห์เชิงตัวเลขได้	3.90	0.95	มาก	4.52	0.76	มากที่สุด
6. ท่านสามารถสื่อสารเทคโนโลยีสารสนเทศได้	3.92	0.90	มาก	4.36	0.88	มาก
7. ท่านสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นได้	3.88	0.94	มาก	4.52	0.84	มากที่สุด
8. ท่านสามารถเก็บข้อมูลเป็นรายบุคคลโดยใช้เครื่องมือต่าง ๆ ได้	3.82	0.83	มาก	4.50	0.76	มาก
9. ท่านมีความสามารถในการรับผิดชอบภาระงานต่างๆ	3.84	1.06	มาก	4.52	0.76	มากที่สุด
10. ท่านสามารถประเมินผลและติดตามผลได้อย่างเป็นระบบ	3.88	1.02	มาก	4.58	0.67	มากที่สุด

ตาราง 2 (ต่อ)

สมรรถนะในการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพครู ด้านทักษะ	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่ควรจะเป็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
11. ท่านสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเอาไปใช้ในการแก้ปัญหา	3.86	1.13	มาก	4.48	0.71	มาก
12. ท่านสามารถใช้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิชาชีพครูและศาสตร์อื่นๆ	3.86	0.97	มาก	4.56	0.64	มากที่สุด
13. ท่านใช้สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้	4.22	0.82	มาก	4.68	0.55	มากที่สุด
14. ท่านมีทักษะด้านการจัดวางตัวบุคคล	3.96	0.95	มาก	4.50	0.65	มาก
15. ท่านมีทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	3.78	1.02	มาก	4.46	0.61	มาก
เฉลี่ย	3.90	0.52	มาก	4.53	0.42	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า สภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนิสิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านทักษะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 อยู่ในระดับมาก และสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนิสิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านทักษะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.42 อยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
ครูของนิสิตระดับปริญญาตรี สาขาจิตวิทยาการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
นครินทรวิโรฒ ด้านคุณลักษณะ

สมรรถนะในการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพครู ด้านคุณลักษณะ	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่ควรจะเป็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีทัศนคติความต้องการส่วน บุคคลในการประสบความสำเร็จ	4.02	0.87	มาก	4.56	0.61	มากที่สุด
2. ท่านมีบุคลิกภาพที่ดีเหมาะแก่ การเป็นผู้แนะแนว	3.72	0.93	มาก	4.60	0.61	มากที่สุด
3. ท่านเป็นบุคคลที่ผู้อื่นอยากเข้า ใกล้และเกิดความไว้วางใจ	3.72	0.86	มาก	4.58	0.61	มากที่สุด
4. ท่านมีมีศิลปะในการพูดการรับฟัง	3.98	0.92	มาก	4.58	0.61	มากที่สุด
5. ท่านมีการเอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ผู้รับบริการ	3.88	0.92	มาก	4.56	0.61	มากที่สุด
6. ท่านใจเย็น สุขุม รอบคอบ	3.84	0.82	มาก	4.62	0.75	มากที่สุด
7. ท่านสุภาพ อ่อนโยน กับทุกคน	4.06	1.04	มาก	4.58	0.70	มากที่สุด
8. ท่านตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ของการแนะแนว	3.76	0.92	มาก	4.66	0.48	มากที่สุด
9. ท่านตระหนักความสำคัญของ การดำรงชีวิตและการประกอบ วิชาชีพครู	3.68	0.91	มาก	4.64	0.56	มากที่สุด
10. ท่านมีแรงจูงใจในการประสบ ความสำเร็จ	4.18	0.69	มาก	4.66	0.52	มากที่สุด
11. ท่านมีค่านิยมพื้นฐานที่ สอดคล้องกับพฤติกรรมทางด้าน คุณธรรม จริยธรรมของการแนะแนว	4.02	0.80	มาก	4.66	0.56	มากที่สุด
12. ท่านคำนึงถึงธรรมเนียมปฏิบัติ กฎ ระเบียบของการแนะแนว	3.90	0.81	มาก	4.64	0.56	มากที่สุด
13. ท่านตระหนักถึงคุณค่า สติปัญญาในการดำรงชีวิต	3.88	0.80	มาก	4.60	0.57	มากที่สุด

ตาราง 3 (ต่อ)

สมรรถนะในการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพครู ด้านคุณลักษณะ	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่ควรจะเป็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
14. ท่านตระหนักถึงคุณค่าความ รับผิดชอบในความเป็นครู	3.96	0.81	มาก	4.56	0.61	มากที่สุด
15. ท่านสร้างความสัมพันธ์และ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่าง สร้างสรรค์	3.92	0.83	มาก	4.58	0.58	มากที่สุด
เฉลี่ย	3.90	0.56	มาก	4.61	0.38	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า สภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนิสิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านคุณลักษณะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 อยู่ในระดับมาก และสภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนิสิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านคุณลักษณะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.38 อยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 2 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการฝึกวิชาชีพของ นิสิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาลัยศรี นครินทรวิโรฒ

การกำหนดความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะการฝึกวิชาชีพของนิสิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ใช้สูตร Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) เป็นการถ่วงน้ำหนักโดยการหาผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น (I) และสภาพที่เป็นจริง (D) ดังตาราง 4-7

ตาราง 4 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการฝึกวิชาชีพของนิสิต สาขาจิตวิทยาการ
แนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาลย์ศรีนครินทรวิโรฒ ในภาพรวม

สมรรถนะในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู	$PNI_{modified}$	ลำดับ
ด้านความรู้	0.20	1
ด้านทักษะ	0.16	3
ด้านคุณลักษณะ	0.18	2

จากตารางที่ 4 พบว่า ความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะการฝึกวิชาชีพของนิสิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาลย์ศรีนครินทรวิโรฒ มีค่า พิสัยของดัชนีความต้องการจำเป็น มีค่าอยู่ระหว่าง 0.16-0.20 โดยด้านที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ มาก ที่สุด ได้แก่ ด้านความรู้ มีค่าดัชนี $PNI_{modified} = 0.20$ รองลงมาคือ ด้านคุณลักษณะ มีค่าดัชนี $PNI_{modified} = 0.18$ และด้านทักษะ มีค่าดัชนี $PNI_{modified} = 0.16$ ตามลำดับ

ตาราง 5 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการฝึกวิชาชีพของนิสิต สาขาจิตวิทยาการ
แนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาลย์ศรีนครินทรวิโรฒ ด้านความรู้

สมรรถนะในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ด้านความรู้	$PNI_{modified}$	ลำดับ
1. ท่านมีความรู้และเข้าใจแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับศาสตร์วิชาพื้นฐาน ต่างๆ	0.26	5
2. ท่านเข้าใจถึงคุณค่าของแนวคิดของหลักการแนะแนว	0.28	4
3. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับหลักการให้คำปรึกษา	0.23	7
4. ท่านมีความเข้าใจระบบสารสนเทศเทคโนโลยีเพื่อใช้ประโยชน์ในการ ปฏิบัติงานแนะแนวให้ครอบคลุมทุกด้าน	0.17	9
5. ท่านได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับเทคนิคการให้คำปรึกษา	0.32	1
6. ท่านสามารถต่อยอดองค์ความรู้ต่าง ๆ นำไปใช้ในการแนะแนวได้	0.12	14
7. ท่านมีความรู้เข้าใจและตระหนักถึงการบริการทั้ง 5 ด้าน ได้แก่บริการ เก็บรวบรวมบริการสารสนเทศบริการให้การปรึกษาบริการจัดวางตัว บุคคลและบริการติดตามและประเมินผล	0.16	11
8. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีและหลักการแนะแนว	0.14	12
9. ท่านตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน	0.09	15

ตาราง 5 (ต่อ)

สมรรถนะในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ด้านความรู้	PNI _{modified}	ลำดับ
10. ท่านเข้าใจและสามารถนำหลักการจัดการเรียนการสอนแนะแนวไปใช้ปฏิบัติได้	0.14	13
11. ท่านมีความรู้หลักการเกี่ยวข้องกับพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	0.18	8
12. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียนผ่านชั้นเรียน	0.16	10
13. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของตนเองในการทำงาน	0.24	6
14. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการพูด การสื่อสาร	0.29	3
15. ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับการออกแบบหลักสูตรการเรียนการสอนแนะแนว	0.32	1
เฉลี่ย	0.20	1

จากตารางที่ 5 พบว่า ความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะการฝึกวิชาชีพของนิสิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านความรู้ มีค่าพิสัยของดัชนีความต้องการจำเป็น มีค่าอยู่ระหว่าง 0.09-0.32 โดยข้อที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ท่านได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับเทคนิคการให้คำปรึกษา มีค่าดัชนี PNI_{modified} = 0.32 รองลงมาคือ ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับการออกแบบหลักสูตรการเรียนการสอนแนะแนว มีค่าดัชนี PNI_{modified} = 0.32 และท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการพูด การสื่อสาร มีค่าดัชนี PNI_{modified} = 0.29 ตามลำดับ

ตาราง 6 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการฝึกวิชาชีพของนิสิต

สาขาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ด้านทักษะ

สมรรถนะในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ด้านทักษะ	PNI _{modified}	ลำดับ
1. ท่านสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่นได้	0.18	7
2. ท่านมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น	0.15	12
3. ท่านสามารถถ่ายทอดข่าวสารได้	0.18	8
4. ท่านมีการใช้สื่ออุปกรณ์เครื่องมือต่างๆทางการแนะแนว	0.19	1
5. ท่านสามารถวิเคราะห์เชิงตัวเลขได้	0.16	11

ตาราง 6 (ต่อ)

สมรรถนะในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ด้านทักษะ	$PNI_{modified}$	ลำดับ
6. ท่านสามารถสื่อสารเทคโนโลยีสารสนเทศได้	0.11	14
7. ท่านสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นได้	0.16	9
8. ท่านสามารถเก็บข้อมูลเป็นรายบุคคลโดยใช้เครื่องมือต่างๆได้	0.18	5
9. ท่านมีความสามารถในการรับผิดชอบภาระงานต่างๆ	0.18	6
10. ท่านสามารถประเมินผลและติดตามผลได้อย่างเป็นระบบ	0.18	3
11. ท่านสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเอาไปใช้ในการแก้ปัญหา	0.16	10
12. ท่านสามารถใช้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิชาชีพครูและศาสตร์อื่นๆ	0.18	2
13. ท่านใช้สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้	0.11	15
14. ท่านมีทักษะด้านการจัดวางตัวบุคคล	0.14	13
15. ท่านมีทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	0.18	4
เฉลี่ย	0.16	3

จากตาราง 6 พบว่า ความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะการฝึกวิชาชีพของ สาขาวิชา
จิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาลัษศรีนครินทรวิโรฒ
ด้านทักษะ มีค่าพิสัยของดัชนีความต้องการจำเป็น มีค่าอยู่ระหว่าง 0.11-0.19 โดยข้อที่มีค่าดัชนี
 $PNI_{modified}$ สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ท่านมีการใช้สื่ออุปกรณ์เครื่องมือต่างๆทางการแนะแนว มีค่าดัชนี
 $PNI_{modified} = 0.19$ รองลงมาคือ ท่านสามารถใช้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิชาชีพครูและศาสตร์อื่นๆ มีค่า
ดัชนี $PNI_{modified} = 0.18$ และท่านสามารถประเมินผลและติดตามผลได้อย่างเป็นระบบ มีค่าดัชนี
 $PNI_{modified} = 0.18$ ตามลำดับ

ตาราง 7 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการฝึกวิชาชีพของนิสิต

สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ด้านคุณลักษณะ

สมรรถนะในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ด้านคุณลักษณะ	$PNI_{modified}$	ลำดับ
1. ท่านมีทัศนคติความต้องการส่วนบุคคลในการประสบความสำเร็จ	0.13	13
2. ท่านมีบุคลิกภาพที่ดีเหมาะกับการเป็นผู้แนะแนว	0.24	2
3. ท่านเป็นบุคคลที่ผู้อื่นอยากเข้าใกล้และเกิดความไว้วางใจ	0.23	4
4. ท่านมีศีลปะในการพูดการรับฟัง	0.15	12
5. ท่านมีการเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจแก่ผู้รับบริการ	0.18	8
6. ท่านใจเย็น สุขุม รอบคอบ	0.20	5
7. ท่านสุภาพ อ่อนโยน กับทุกคน	0.13	14
8. ท่านตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ของการแนะแนว	0.24	2
9. ท่านตระหนักความสำคัญของการดำรงชีวิตและการประกอบวิชาชีพครู	0.26	1
10. ท่านมีแรงจูงใจในการประสบความสำเร็จ	0.11	15
11. ท่านมีค่านิยมพื้นฐานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรมของการแนะแนว	0.16	10
12. ท่านคำนึงถึงธรรมเนียมปฏิบัติ กฎ ระเบียบของการแนะแนว	0.19	6
13. ท่านตระหนักถึงคุณค่าสติปัญญาในการดำรงชีวิต	0.19	7
14. ท่านตระหนักถึงคุณค่าความรับผิดชอบในความเป็นครู	0.15	11
15. ท่านสร้างความสัมพันธ์และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์	0.17	9
เฉลี่ย	0.18	2

จากตาราง 7 พบว่า ความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะการฝึกวิชาชีพของนิสิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านคุณลักษณะ มีค่าพิสัยของดัชนีความต้องการจำเป็น มีค่าอยู่ระหว่าง 0.11-0.26 โดยข้อที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ สูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ท่านตระหนักความสำคัญของการดำรงชีวิตและการประกอบวิชาชีพครู มีค่าดัชนี $PNI_{modified} = 0.26$ รองลงมาคือ ท่านตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ของการแนะแนว มีค่าดัชนี $PNI_{modified} = 0.24$ และท่านมีบุคลิกภาพที่ดีเหมาะกับการเป็นผู้แนะแนว มีค่าดัชนี $PNI_{modified} = 0.24$ ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนิสิตระดับปริญญาตรี สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1. สมรรถนะการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูแนะแนว ควรมีการพัฒนาอย่างไร และมีวิธีใดบ้างในการพัฒนา จากการสัมภาษณ์ ผู้แนะแนวผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็น ว่าสมรรถนะของการแนะแนวแต่ละด้าน มีความสำคัญแตกต่างกันออกไปซึ่งสมรรถนะการแนะแนว ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูต้องมีคุณสมบัติตามสมรรถนะดังกล่าวเพื่อนำไปประกอบในการพัฒนาเป็นครูแนะแนวที่มีคุณภาพต่อไปนอกจากครูแนะแนว ให้สัมภาษณ์ถึงการพัฒนาสมรรถนะด้านต่าง ๆ ควรควบคู่กันไป ซึ่งได้กล่าวว่าในแต่ละสมรรถนะ มีความสำคัญมาก เพราะสมรรถนะคือการนำทักษะ ความรู้ และความสามารถซึ่งเกิดขึ้นขึ้นในนิสิต ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู นำมาใช้ อีกทั้งยังเป็นคุณลักษณะที่เป็นความประพฤติที่ควรมีเพื่อผลักดันให้นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู บรรลุสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีการจัดอบรม และโครงการต่าง ๆ ในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความสามารถเหล่านี้ เกิดขึ้นจากประสบการณ์การฝึกฝนจนบรรลุเป้าหมายดังกล่าวดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ดังนี้

“สมรรถนะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูแนะแนว ควรมีการพัฒนาอยู่เสมอครับ เพราะมีความสำคัญมากครับ นิสิตจำเป็นอย่างยิ่งต้องฝึกสมรรถนะดังกล่าวให้สมบูรณ์มากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นในด้านความรู้เช่นต้องมีความรู้พื้นฐานในการแนะแนวที่ได้เรียนมานำมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของตน ด้านทักษะก็จำเป็นต้องมีทักษะของความเป็นผู้แนะแนวที่ดี เช่น ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ส่วนด้านคุณลักษณะต้องมีความเข้าใจคนอื่น ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของการแนะแนว ในการพัฒนาควรจัดฝึกอบรมให้กับนิสิตเพื่อให้มีพื้นฐานและความรู้ที่จะไปใช้ได้จริง” (P1. การสัมภาษณ์: 5 มิถุนายน พ.ศ. 2559)

“ผู้ที่จะเป็นครูแนะแนวได้อย่างสมบูรณ์ต้องผ่านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมา ซึ่งสมรรถนะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นเสมือนแนวทางในการพัฒนาให้ผู้นั้นมีศักยภาพในการเป็นผู้แนะแนวที่มีคุณภาพ สมรรถนะแต่ละด้าน ก็มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ฝึกประสบการณ์ ฝึกมีเพื่อเป็นคุณสมบัติในการเป็นครูแนะแนว การพัฒนาอาจจัดเป็นโครงการแล้วให้ผู้เกี่ยวข้องกับการแนะแนวมีส่วนร่วม เพื่อจะได้เข้าใจอย่างแท้จริง และนำความรู้ที่ได้จากการจัดทำโครงการดังกล่าวไปปรับใช้ในการแนะแนว” (P2. การสัมภาษณ์: 5 มิถุนายน พ.ศ. 2559)

“สมรรถนะที่ดีฉันเข้าใจ คือคุณลักษณะของบุคคล ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่าง ๆ อันได้แก่ ค่านิยมจริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ และอื่น ๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสมกับองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถจำแนกได้ว่าผู้ที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ต้องมีคุณลักษณะเด่น ๆ อะไร หรือลักษณะสำคัญ ๆ อะไรบ้าง

หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือสาเหตุที่ทำงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จ เพราะขาดคุณลักษณะบางประการกล่าวโดยรวมแล้ว นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะของครูแนะแนวและต้องคำนึงถึงหลักปฏิบัติได้เพราะจะได้นำหลักสมรรถนะไปประกอบใช้ในการฝึกประสบการณ์ได้อย่างสำเร็จตามเป้าหมาย(P3. การสัมภาษณ์: 5 มิถุนายน พ.ศ. 2559)

“ผมคิดว่าสมรรถนะในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีความจำเป็นมากครับเพราะจากคำจำกัดความที่ผมทราบคือ สมรรถนะนั้นเป็นสิ่งที่นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ต้องลงมือปฏิบัติและทำให้เกิดขึ้นกล่าวคือความสามารถที่ใช้เพื่อให้เกิดการบรรลุผลและวัตถุประสงค์ต่างๆซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนที่ทำให้เกิดความรู้ (Knowledge) การเรียนรู้ทักษะ (Know-how) และเจตคติ/ลักษณะนิสัยหรือบุคลิกภาพต่างๆ (Attitude) ที่ช่วยให้นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สามารถเผชิญและแก้ไขสถานการณ์หรือปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้จริง” (P4. การสัมภาษณ์: 8 มิถุนายน พ.ศ. 2559)

“ดิฉันคิดว่าสมรรถนะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คือ นิสิตจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจทักษะเจตคติอุปนิสัยหรือบุคลิกภาพซึ่งมีผลทำให้เกิดความสามารถในการแสดงพฤติกรรมต่างๆ ที่พึงปรารถนาได้สมรรถนะนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูควรมีความรู้ เจตคติ และคุณลักษณะ ที่บุคคลผู้พึงมีอย่างเพียงพอและสามารถออกมาเพื่อให้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู บรรลุจุดประสงค์ที่วางไว้สมรรถนะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูประกอบด้วยกัน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ซึ่งเป็นด้านที่สำคัญมาก เพราะถ้านิสิตไม่มีความรู้ความเข้าใจ หลักการต่างๆ ของแนะแนว ก็จะทำให้เกิดปัญหาคือ จบออกมาจะไม่มีคุณภาพและไม่สามารรถนำความรู้ที่ถูกต้องไปใช้ได้จริง เป็นต้น ด้านทักษะก็สำคัญอย่างเช่นถ้านิสิตขาดทักษะของการแนะแนวไป ทำให้หลักการปฏิบัติในการแนะแนวมีอุปสรรคคือไม่สามารถแนะแนวได้จริง และด้านคุณลักษณะเป็นด้านที่ ควรให้ความสำคัญเช่นเดียวกัน เพราะผู้แนะแนวที่ดีต่อให้มีความรู้ทักษะที่ดีแต่มีคุณลักษณะที่ไม่พึงประสงค์ของการเป็นผู้แนะแนวที่ดีก็ยากที่จะเป็นผู้แนะแนวที่มีคุณภาพ” (P5. การสัมภาษณ์: 8 มิถุนายน พ.ศ. 2559)

2. ความรู้เกี่ยวกับการแนะแนวนำมาใช้อย่างไร และก่อให้เกิดประโยชน์อย่างไร จากการสัมภาษณ์ผู้แนะแนว ผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็น认为自己มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการแนะแนวอยู่ในระดับที่ค่อนข้างดีและสามารถนำความรู้ดังกล่าวมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริงเพราะความทั้งนี้ความรู้ที่ได้จากการเรียนมายังได้ความรู้จากประสบการณ์เพิ่มเติมขึ้นเพราะการแนะแนวนั้นหมายถึง กระบวนการในการให้ความช่วยเหลือบุคคล เพื่อให้เขารู้จักและเข้าใจตนเอง เรียนรู้ที่จะเข้าใจสภาพแวดล้อมรู้จักวิธีการที่จะเผชิญกับปัญหาตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ปัญหาได้ถูกต้อง เหมาะสมสามารถวางแผนดำเนินชีวิตของตนเองได้อย่างถูกต้อง และประสบความสำเร็จในชีวิต อีกทั้งผู้ให้สัมภาษณ์ยังได้นำความรู้ที่ได้จากการแนะแนวของตนเองนั้นนำมาเสนอ แนวทางที่ถูกต้องหลากหลายวิธี เช่นจัดกิจกรรมในห้องเรียนให้กับนักเรียน จัดกิจกรรมเกี่ยวกับการแนะแนวให้แก่ผู้เรียน และนำความรู้ดังกล่าวมาใช้ก่อประโยชน์ได้จริง ที่ทำให้นักเรียนที่มีความแตกต่างระหว่างบุคคลสามารถช่วยเหลือตนเอง และนำศักยภาพของนักเรียนแต่ละคนมาใช้ให้เกิดประโยชน์

แก่ตนเองและสังคม โดยมุ่งเน้นประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตัวดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ดังนี้

“ผมคิดว่าการแนะแนว หมายถึง กระบวนการต่อเนื่องที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อช่วยเหลือบุคคลให้รู้จัก-เข้าใจตนเองและสิ่งแวดล้อมสามารถตัดสินใจเลือกสิ่งต่างๆได้ด้วยตนเองอย่างฉลาดมีเหตุผลรู้จักป้องกันปัญหาวางแผนและพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข” (P1. การสัมภาษณ์: 6 มิถุนายน พ.ศ. 2559)

“การแนะแนวเป็นกรรมวิธีที่ซับซ้อน เป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้ความต้องการของเด็กได้ประสบผลสำเร็จ ช่วยให้เด็กได้เข้าใจตนเอง รู้จักเลือกและรู้จักปรับตนด้านการเรียน การสังคม ความประพฤติ อารมณ์ สุขภาพ อาชีพ รวมตลอดถึงการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ การแนะแนวเป็นกรรมวิธีหรือกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และเป็นกระบวนการที่ต้องทำติดต่อกัน เพราะความเจริญเติบโตของเด็กต่อเนื่องกันอยู่ตลอดเวลา ผมได้จัดกิจกรรมในการพัฒนาความรู้ในการแนะแนวขึ้นภายในชั้นเรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เข้าใจถึงประโยชน์ในการแนะแนว” (P2. การสัมภาษณ์: 6 มิถุนายน พ.ศ. 2559)

“ดิฉันคิดว่าการแนะแนว คือแบบของการช่วยเหลือที่มีระเบียบแบบแผนอย่างหนึ่ง (นอกเหนือจากการสอนตามปกติ) แก่นักเรียน นักศึกษา หรือบุคคลอื่นๆ เพื่อให้เขารู้จักแสวงหาความรู้ ความฉลาดปราศจากการบังคับใดๆเป็นการนำทางให้เขารู้จักการนำตนเอง จัดกิจกรรมกลุ่มอย่างบ่อยครั้งในห้องเรียน เช่นเล่นเกมเข้าใจปัญหา พัฒนาศักยภาพการเข้าใจตนเองและผู้อื่น การค้นหาความสามารถของตนเอง เป็นต้น” (P3. การสัมภาษณ์: 6 มิถุนายน พ.ศ. 2559)

“ดิฉันคิดว่า การแนะแนวเป็น บริการอย่างหนึ่งที่ทางโรงเรียนจัดขึ้นมาเพื่อให้ความช่วยเหลือนักเรียนทั้งเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่มทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน เพื่อช่วยให้นักเรียนได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ สามารถเลือกและตัดสินใจได้ฉลาดแก้ปัญหาต่างๆ ของตนได้อย่างเหมาะสม สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้เป็นอย่างดี และสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข” (P3. การสัมภาษณ์: 6 มิถุนายน พ.ศ. 2559)

“ดิฉัน เข้าใจว่า การแนะแนวก็คือการบริการอย่างหนึ่งซึ่งโรงเรียนจัดขึ้นเพื่อช่วยเหลือนักเรียนแต่ละคนให้รู้จักตนเองอย่างดี รู้ถึงความสามารถและขอบเขตแห่งความสามารถของตนตลอดจนรู้โอกาสและช่องทางต่างๆ ที่จะใช้ความสามารถที่ตนมีอยู่ให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง และแก่สังคมที่อาศัยอยู่ให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ หรืออาจสรุปให้เป็นข้อความที่สั้นที่สุดได้ก็คือ” (P4. การสัมภาษณ์: 8 มิถุนายน พ.ศ. 2559)

“ผมเข้าใจว่าการแนะแนว น่าจะมุ่งไปที่การช่วยนักเรียนแต่ละคนให้สามารถแก้ปัญหาสามารถเลือกสามารถตัดสินใจด้วยตนเองอย่างที่สุด อย่างฉลาดที่สุด สามารถดำเนินชีวิต และปรับปรุงตนเองให้เข้ากับสถานการณ์ให้เข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมได้เป็นอย่างดี จนมีความสุข ความเจริญและความก้าวหน้าในชีวิต” (P5. การสัมภาษณ์: 8 มิถุนายน พ.ศ. 2559)

3. ผู้แนะแนวจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะด้านใดในการแนะแนว จากการสัมภาษณ์ครูแนะแนวได้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะที่ควรได้รับการพัฒนาในแต่ละด้าน ซึ่งให้ความเห็นว่าสมรรถนะทั้ง 3 ด้าน 1.ด้านความรู้ 2.ด้านทักษะ 3.ด้านคุณลักษณะ มีความสำคัญเท่าเทียมกัน จะขาดด้านใดด้านหนึ่งไม่ได้ เพราะจะเป็นคุณสมบัติที่ไม่ครบถ้วนของตัวผู้แนะแนวเอง และตัวผู้แนะแนวต้องหมั่นพัฒนาศักยภาพในการแนะแนวอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดผลต่อการแนะแนวที่มีคุณภาพ และได้ช่วยเหลือผู้ได้รับการแนะแนวได้อย่างเต็มที่ ซึ่งแต่ละด้านนั้นผู้สัมภาษณ์ได้กล่าวถึงความสำคัญแตกต่างกันออกไป แต่ลำดับแรกคือ ตัวผู้แนะแนวจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการแนะแนวที่ถูกต้อง ซึ่งเมื่อมีความรู้แล้วจะสามารถนำความรู้มาพัฒนาทักษะของการแนะแนวได้ และทั้งนี้ด้านคุณลักษณะมีความจำเป็นในตัวบุคคลที่ควรมีอย่างยิ่งเพราะนับว่าส่งผลต่อการประพฤติปฏิบัติให้เข้ากับหลักการแนะแนว และเป็นผู้แนะแนวที่ดีได้ ดังข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ดังนี้

“ผมคิดว่าตัวผู้แนะแนวควรจำเป็นที่จะต้องพัฒนาในเรื่องของสมรรถนะทุกด้าน เพราะ ถ้าขาดด้านใดด้านหนึ่งจะทำให้ผู้แนะแนวที่มาสัมภาษณ์ แต่ด้านที่มีความจำเป็นพิเศษในความคิดผม ผมคิดว่าน่าจะเป็นด้านทักษะ เพราะทักษะต้องได้รับการพัฒนาฝึกฝนอยู่เสมอ เพราะจะทำให้ผู้แนะแนวมีความเชี่ยวชาญเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะทักษะเกี่ยวกับการวิเคราะห์เชิงตัวเลข ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น จากประสบการณ์ที่ผ่านมาของผม ผมคิดว่าผู้ที่เรียนมาทางด้านแนะแนวไม่ค่อยถนัดในทักษะดังกล่าว แต่ผมก็ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาในทุกด้านประกอบควบคู่กันไปเช่นกันครับ” (P1. การสัมภาษณ์: 6 มิถุนายน พ.ศ. 2559)

“ผู้แนะแนวจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะด้านคุณลักษณะค่ะ ดิฉันคิดว่าเป็นเรื่องจำเป็นเพราะผู้แนะแนวควรมีคุณลักษณะที่เหมาะสมจะเป็นผู้แนะแนวจริงๆ นั่นคือ มีความเข้าใจผู้อื่น สุภาพ อ่อนโยน รวมถึงบุคลิกภาพที่ดีด้วย ถ้าผู้แนะแนวขาดคุณลักษณะดังกล่าวนี้ จะทำให้เป็นผู้แนะแนวที่ไม่สมบูรณ์ คือผู้ที่ได้รับการแนะแนวอาจจะขาดความไว้วางใจ รู้สึกไม่เป็นมิตร และอาจไม่ให้ความร่วมมือที่จะปรึกษาแนะแนวจากผู้แนะแนวได้อย่างเต็มที่ (P2. การสัมภาษณ์: 6 มิถุนายน พ.ศ. 2559)

“ดิฉันเห็นว่า ผู้แนะแนวควรพัฒนาสมรรถนะการแนะแนวทุกด้านเพราะทั้งนี้ การที่วิชาการแนะแนวหรือปัจจุบันนี้นิยมเรียกว่า จิตวิทยาการแนะแนวเข้ามามีบทบาทในการศึกษามากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย ก็เนื่องจากเยาวชนเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อประเทศชาติ เพราะจะเป็นผู้ใหญ่ในอนาคต ซึ่งจะต้องรับผิดชอบประเทศชาติต่อไป จึงสมควรได้รับการส่งเสริมพัฒนาทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นทางด้านร่างกายสติปัญญา อารมณ์สังคม และจิตใจ เพื่อช่วยให้เยาวชนเหล่านั้นสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมที่มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอยู่ตลอดเวลาได้อย่างมีความสุข และเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติเป็นที่พึงประสงค์ของประเทศชาติ ทุกสมรรถนะจึงมีความจำเป็นแตกต่างกันออกไป และมีความสำคัญเท่าๆกัน” (P3. การสัมภาษณ์: 8 มิถุนายน พ.ศ. 2559)

“สมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนาในความคิดของดิฉัน คือ ต้องพัฒนาทั้งสามด้านไปพร้อมๆ กัน นั่นคือ ด้านความรู้ ผู้แนะแนวควรหมั่นหาความรู้เพิ่มเติมตลอดเวลาเพื่อที่จะนำมาพัฒนาในการให้ความรู้ในการแนะแนว ด้านทักษะก็ควรฝึกทักษะต่างๆ ประกอบควบคู่กันกันไปโดยเฉพาะทักษะด้านการใช้เครื่องมือในการแนะแนว ส่วนด้านคุณลักษณะเป็นเหมือนคุณสมบัติที่ผู้แนะแนวพึงระลึกว่าตนจำเป็นต้องมีเพราะผู้แนะแนวที่ขาดคุณสมบัติทางด้านลักษณะของการเป็นผู้แนะแนวแล้วเท่ากับว่าการแนะแนวนั้นไม่ประสบผลสำเร็จนั่นเอง ดิฉันจึงเห็นว่าความสำคัญแต่ละด้านมีความจำเป็นอย่างยิ่งต้องได้รับการพัฒนาไปพร้อมๆ กัน จึงจะถือว่าผู้แนะแนวที่ประสบผลสำเร็จอย่างแท้จริง”(P4. การสัมภาษณ์: 8 มิถุนายน พ.ศ. 2559)

“ผมมีทัศนคติว่าผู้ที่จะเป็นผู้แนะแนวที่ดีได้นั้นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็น ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะ ซึ่งทั้งสามด้านนั้นมีความสำคัญเหมือนกัน แต่อยากให้ผู้แนะแนวพัฒนาในเรื่องการทำหน้าที่แนะแนวที่จะต้องผู้ที่มีความสามารถในการรวบรวมข้อมูล และแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง การเก็บข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียนจะต้องจัดเก็บไว้อย่างมีระเบียบ และพร้อมที่จะหยิบใช้ได้เมื่อถึงคราวที่จะต้องนำเอาออกมาใช้ อยากให้เพิ่มในส่วนดังกล่าวซึ่งเป็นด้านทักษะเข้าไป”(P5. การสัมภาษณ์: 8 มิถุนายน พ.ศ. 2559)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพของการประเมินต้องจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ซึ่งสรุปได้ว่า สมรรถนะวิชาชีพครูประกอบไปด้วยกัน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนิสิตสาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการฝึกวิชาชีพของนิสิตสาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์มหาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. เพื่อศึกษาและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนิสิตสาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร เป็นนิสิตครูที่ออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของหลักสูตรจิตวิทยาแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2558

กลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ นิสิตครูที่ออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของหลักสูตรจิตวิทยาแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์บัณฑิตมหาวิทยาลัศรีนครินทรวิโรฒปีการศึกษา 2558 จำนวน 50 คน
2. กลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ เป็นนิสิตแนะแนวที่กำลังจะจบจำนวน 6 คน อาจารย์มหาลัยวิทยาลัยด้านจิตวิทยาแนะแนว 5 คน ครูแนะแนวในโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 3 คน นักจิตวิทยา 1 คน รวมจำนวน 15 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ลักษณะ คือ

1. แบบสอบถามสมรรถนะในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนิสิตสาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ผู้วิจัยดำเนินการสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและข้อเสนอแนะและตรวจสอบตามกระบวนการของการสร้างแบบสอบถาม
2. แบบสัมภาษณ์สมรรถนะในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนิสิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งเก็บข้อมูลรวบรวมจากการสัมภาษณ์ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาสมรรถนะในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ของนิสิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยภาพรวมของสภาพเป็นจริงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.36 อยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.32 อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 อยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่ควรจะเป็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.39 อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านทักษะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51 อยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่ควรจะเป็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านคุณลักษณะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 อยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54 อยู่ในระดับมากที่สุด

2. การประเมินความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาสมรรถนะการฝึกวิชาชีพ ของนิสิต ระดับปริญญาตรี สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีค่าพิสัยของดัชนีความต้องการจำเป็น มีค่าอยู่ระหว่าง 0.18-0.22 โดยมีด้านความรู้มากที่สุด มีค่าดัชนี $PNI_{modified} = 0.22$ รองลงมาคือ ด้านทักษะ มีค่าดัชนี $PNI_{modified} = 0.16$ และด้านคุณลักษณะ มีค่าดัชนี $PNI_{modified} = 0.18$ ตามลำดับ

3. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนิสิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ของนิสิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1).แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะ คือการนำทักษะความรู้ และความสามารถซึ่งเกิดขึ้นขึ้นในนิสิต ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู นำมาใช้ อีกทั้งยังเป็นคุณลักษณะที่เป็นความประพฤติที่ควรจะมีเพื่อผลักดันให้นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู บรรลุสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีการจัดอบรม และโครงการต่างๆในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2). แนวทางในการพัฒนา โดยความรู้ที่ได้จากการเรียนมายังได้ความรู้จากประสบการณ์เพิ่มเติมขึ้น เพราะการแนะแนวนั้นหมายถึง กระบวนการในการให้ความช่วยเหลือบุคคล

เพื่อให้เขารู้จัก และเข้าใจตนเอง เรียนรู้ที่จะเข้าใจสภาพแวดล้อมรู้จักวิธีการที่จะเผชิญกับปัญหา ตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ปัญหาได้ถูกต้อง เหมาะสมสามารถวางแผนดำเนินชีวิตของตนเองได้อย่างถูกต้อง และประสบความสำเร็จในชีวิต อีกทั้งผู้ให้สัมภาษณ์ยังได้นำความรู้ที่ได้จากการแนะแนวของตนนั้น นำมาเสนอแนวทางที่ถูกต้องหลากหลายวิธี เช่น จัดกิจกรรมในห้องเรียนให้กับนักเรียน จัดกิจกรรมเกี่ยวกับการแนะแนวให้แก่ผู้เรียน และนำความรู้ดังกล่าวมาใช้ก่อประโยชน์ได้จริง ที่ทำให้นักเรียนที่มีความแตกต่างระหว่างบุคคลสามารถช่วยเหลือตนเอง และนำศักยภาพของนักเรียนแต่ละคน มาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและสังคม โดยมุ่งเน้นประโยชน์ของส่วนรวม

3). ผู้แนะแนวต้องหมั่นพัฒนาศักยภาพในการแนะแนวอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดผลต่อการแนะแนว ที่มีคุณภาพและได้ช่วยเหลือผู้ได้รับการแนะแนวได้อย่างเต็มที่ ซึ่งแต่ละด้านนั้นมีความสำคัญแตกต่างกันออกไป แต่ลำดับแรกคือ ตัวผู้แนะแนวจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการแนะแนวที่ถูกต้อง ซึ่งเมื่อมีความรู้แล้วจะสามารถนำความรู้มาพัฒนาทักษะของการแนะแนวได้ และทั้งนี้ด้านคุณลักษณะมีความจำเป็นในตัวบุคคลที่ควรอย่างยิ่งเพราะนับว่าส่งผลต่อการประพฤติปฏิบัติให้เข้ากับหลักการแนะแนว และเป็นผู้แนะแนวที่ดีได้

อภิปรายผล

จากข้อค้นพบในการศึกษาครั้งนี้มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยนำมาอภิปราย จำนวน 3 ประเด็น ประเด็นแรกคือ การศึกษาสมรรถนะ ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ครูของนิสิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และ ประเด็นที่สอง คือ การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการฝึกวิชาชีพของนิสิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประเด็นที่สามคือ แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ของนิสิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สรุปรายละเอียดของแต่ละประเด็น ดังนี้

1. การศึกษาสมรรถนะในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนิสิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยภาพรวมของสภาพเป็นจริงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.36 อยู่ในระดับมาก

ส่วนสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.32 อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะนิสิตได้เรียนรู้ และมีประสบการณ์ในการแนะแนวอยู่แล้ว ทั้งในด้านของความรู้ในวิชาการ มีการเสริมสร้างคุณลักษณะที่เหมาะสมต่ออาชีพ มีการฝึกทักษะการจัดการเรียนการสอนและการให้คำปรึกษาที่ดี ส่งผลให้นักศึกษามีความพร้อมในการฝึกสมรรถนะในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ดังคำกล่าวของ สก็อต บี พาร์รี (Scott B. Parry 2004: 48) ที่กล่าวว่า การสร้างสมรรถนะในด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะนั้นมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน โดยบุคคลที่ได้รับการฝึกอบรม และการพัฒนา จะทำให้มีความรู้ มีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมเพิ่มมากขึ้นนอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับสเปนเซอร์ (Spencer. 1993) ที่กล่าวว่า คุณลักษณะของบุคคลนั้นสามารถพัฒนาได้จากการศึกษาค้นคว้าและฝึกฝนปฏิบัติเช่นกันสอดคล้องกับหลักการที่ลักขณา สิริวัฒน์ (2551: 39) ที่กล่าวว่า ปัญหาการแนะแนวคือ การขาดบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาในด้านแนะแนวโดยตรง และบุคลากรแนะแนวส่วนใหญ่ขาดทักษะ ประสบการณ์ที่จำเป็นในการให้บริการแนะแนว และสอดคล้องกับผลงานวิจัย ของ วีระศักดิ์ ราชตรี (2548: 135-137) พบว่าบุคลากรไม่เห็นความสำคัญและไม่จัดกิจกรรมแนะแนว ซึ่งประกอบด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลการคัดกรองนักเรียนการให้การปรึกษาการพัฒนากระบวนการประสานงานกับผู้ปกครองและการประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษานักเรียนขาดการดูแลช่วยเหลือแก้ปัญหาส่งเสริม และพัฒนานักเรียนนักเรียนมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมไม่สนใจเรียนหนังสือไม่ร่วมกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้

2. การประเมินความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาสมรรถนะ การฝึกวิชาชีพครูของนิสิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาลย์ศรีนครินทรวิโรฒ มีค่าพิสัยของดัชนี ความต้องการจำเป็น มีค่าอยู่ระหว่าง 0.18-0.22 โดยมีด้านความรู้มากที่สุด มีค่าดัชนี $PNI_{modified} = 0.22$ ทั้งนี้เป็นเพราะ นิสิตต้องนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนการแนะแนว สอดคล้องกับ ปุณฺณชรี สัมมิต (2546 :12) กล่าวว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นการนำความรู้ความสามารถทักษะต่างๆที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสมจากการปฏิบัติและเกิดประสบการณ์โดยตรงในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานการณ์ที่เป็นจริงเสมือนเป็นครูประจำการซึ่งจำทำให้เกิดประสิทธิผลในอนาคตในการปฏิบัติวิชาชีพต่อไปในอนาคตด้านทักษะ อยู่ลำดับสาม มีค่าดัชนี $PNI_{modified} = 0.16$ ทั้งนี้เป็นเพราะ การจัดประสบการณ์วิชาชีพครูนั้นเป็นการฝึกปฏิบัติเพื่อสร้างทักษะการเป็นครูแนะแนว ดังคำกล่าวของวัชรภรณ์ เขื่อนวัง (2549 :18) กล่าวว่า การจัดประสบการณ์ตรงให้กับนิสิตได้มีความรู้ ในสถานการณ์จริงปฏิบัติภารกิจเสมือนครูประจำชั้นทุกอย่าง และมองเห็นความสำคัญของการศึกษาและนำไปสู่การปฏิบัติภารกิจจริงซึ่งถือว่าการให้ความรู้ผ่านประสบการณ์วิชาชีพครูนี้ จะเป็นการฝึกการปฏิบัติจนสามารถปฏิบัติหน้าที่ครูได้ดีเกิดทักษะเกิดความมั่นใจที่จะนำไปสู่การศรัทธาในอาชีพ และมีจิตวิญญาณความเป็นครูในที่สุด และด้านคุณลักษณะในลำดับสอง มีค่าดัชนี ค่าดัชนี $PNI_{modified} = 0.18$ ทั้งนี้เป็นเพราะครูได้รับการปลูกฝังในการเรียนในภาควิชาแนะแนวอยู่แล้ว ทำให้นิสิตรู้จักและเข้าใจตนเองเป็นอย่างดี

เกิดความตระหนักและเสริมสร้างคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตนเอง สอดคล้องกับกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 32) ที่กล่าวไว้ว่า การแนะแนวเป็นจิตวิทยาประยุกต์แขนงหนึ่ง ที่ว่าด้วยการพัฒนาคนให้รู้จักตนเอง หรือพึ่งพาตนเอง โดยกระบวนการที่ส่งเสริมให้บุคคล ได้มีบทบาทเต็มที่ในการเรียนรู้เพื่อที่จะพัฒนาศักยภาพ และสามารถจัดการชีวิตของตนเองอย่างฉลาดสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดังที่พนมลิ้มอารีย์ (2548: 252) ได้กล่าวถึงบริการแนะแนว ที่จัดขึ้นนั้น ควรมีบุคลากรที่ได้รับการฝึกฝนอบรมทางด้านการแนะแนวโดยตรง มาทำหน้าที่รับผิดชอบซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จิราพร จูปรารค์ (2545: 73-74) พบว่า ถ้าข้าราชการครูความรู้ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานแนะแนวควรเข้ารับการอบรมและขอคำปรึกษาจากเพื่อนครูที่มีความรู้และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บุญนภัส บุญไทร (2546: 67-73) พบว่าผู้บริหารควรสนับสนุนส่งเสริมครูผู้ให้การศึกษาเข้าอบรมเทคนิคใหม่ๆของการให้การศึกษาอยู่เสมอและสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมหมาย ทาบุญเมือง (2551: 143-144) พบว่า ผู้ศึกษาได้ดำเนินการพัฒนาระบบงานแนะแนวด้วยกลยุทธ์การประชุมแบบมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายในตามกระบวนการพัฒนาระบบงานบริการแนะแนวทั้ง 5 บริการ ให้มีความสมบูรณ์ผลที่ได้จากการพัฒนาพบว่า การใช้กลยุทธ์การประชุมให้ความรู้แก่บุคลากรแนะแนว ส่งผลให้การดำเนินงานแนะแนวมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ฐานิตา มีเพียร (2551: 105-107) พบว่าการพัฒนาระบบงานแนะแนวด้วยกลยุทธ์ตามกระบวนการ SDLC โดยใช้การอบรมเชิงปฏิบัติการการนิเทศภายในติดตามผลการปฏิบัติงานให้การปรึกษาให้กำลังใจแก่ครู ในการปฏิบัติงานแนะแนวทั้ง 5 บริการ ส่งผลให้การดำเนินงานแนะแนวมีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีความเหมาะสม สำหรับการพัฒนาบุคลากรแนะแนวทั้งนี้เพราะว่า ผู้ที่จะมาปฏิบัติงานแนะแนวได้นั้นต้องเป็นผู้ที่มีความรู้มีความพร้อม และมีใจรักงานแนะแนว

3. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ของสาขาวิชา จิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สมรรถนะการแนะแนวประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ต้องมีคุณสมบัติตามสมรรถนะดังกล่าวเพื่อนำไปประกอบในการเป็นครูแนะแนวที่มีคุณภาพ ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547: 45) ในการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรในการแนะแนว ก็สำคัญเช่นกัน เพราะการแนะแนว แนวทางในการพัฒนาความต้องการจำเป็นควรทำการศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการฝึกวิชาชีพของนิสิต ระดับปริญญาตรี สาขาจิตวิทยาการแนะแนว ในมหาวิทยาลัยอื่น เพื่อการเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการฝึกวิชาชีพที่แตกต่างกัน ซึ่งนิสิตต้องมีสมรรถนะการแนะแนวประกอบ ด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ มีความจำเป็น อย่างยิ่งที่นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ต้องมีคุณสมบัติตามสมรรถนะดังกล่าว เพื่อนำไปประกอบในการเป็นครูแนะแนวที่มีคุณภาพ และควรจัด การจัดฝึกอบรม หรือกิจกรรม เพื่อพัฒนาสมรรถนะ ทำการศึกษาความต้องการจำเป็น

ในการพัฒนาการดำเนินงานแนะแนวของครูแนะแนว ในที่มีความแตกต่างกัน ของสภาพแวดล้อมของสถาบันการศึกษาด้วย เพื่อให้ได้ข้อสารสนเทศที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ดังที่ จำเนียร ช่วงโชติ (2540 : 5) กล่าวว่า ความรู้ทางการแนะแนว เป็น กระบวนการช่วยเหลือบุคคลแต่ละคน ให้รู้จักเข้าใจตนเอง โลกที่เขาอยู่และบุคคลอื่นที่เขาเกี่ยวข้องกับได้ ให้สามารถช่วยตนเอง หรือนำตนเองในสิ่งแวดล้อมได้อย่างฉลาด ให้สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ ในทุกด้าน ดังนั้นการพัฒนาโดยผ่านการทำกิจกรรมจึงเป็นการพัฒนาที่มีประโยชน์

จากการอภิปรายในข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนิสิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาลัยศรีนครินทรวิโรฒมี 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งนี้

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการฝึกวิชาชีพของนิสิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความต้องการด้านความรู้สูงสุด รองลงมาคือ ด้านทักษะและด้านคุณลักษณะ ซึ่งการพัฒนาสมรรถนะการฝึกวิชาชีพของนิสิต ระดับปริญญาตรี สาขาจิตวิทยาการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ควรเริ่มต้นจาก โครงการเพื่อพัฒนาสมรรถนะ ด้านความรู้ ก่อนเพราะเป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการฝึกวิชาชีพของนิสิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี ในมหาวิทยาลัยอื่น เพื่อทำการเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการฝึกวิชาชีพที่แตกต่างกัน
2. ควรทำการจัดฝึกอบรมหรือกิจกรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการฝึกวิชาชีพของนิสิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี ให้เพิ่มมากขึ้น
3. ควรทำการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการดำเนินงานแนะแนวของครูแนะแนวในที่มีความแตกต่างกัน ของสภาพแวดล้อมของสถาบันการศึกษาด้วยเพื่อ ให้ได้ข้อสารสนเทศที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

- กมลสุดประเสริฐ. (2533). การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผลความคาดหวังของโครงการพัฒนาศูนย์พัฒนาศักยภาพเกษตรกรทศวรรษการศึกษา. ใน บทเรียน : นวัตกรรมจากโครงการ. (หน้า 45-50). กรุงเทพมหานคร : สำนักงานประสานงานโครงการพัฒนาศูนย์พัฒนาศักยภาพเกษตรกรทศวรรษการศึกษา.
- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2534). องค์การกับมนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ: อักษรวิทยา
- กระทรวงศึกษาธิการ. กรมวิชาการ. (2540). คู่มือการพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่มาตรฐานการศึกษาการบริหารระบบคุณภาพ. กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ.
- กรมวิชาการ, กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพมหานคร : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กรมวิชาการ. (2531). การวิจัยในชั้นเรียน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ครุสภา.
- คมสร วงษ์รักษา.(2540).การเปรียบเทียบคุณภาพและความสอดคล้องของเทคนิคการจัดเรียงลำดับความสำคัญที่อิงโมเดลความแตกต่างในการประเมินความต้องการจำเป็น.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- คมเพชรฉัตรศุภกุล.(2529). การแนะแนวเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- คมสร วงษ์รักษา. (2540). การเปรียบเทียบคุณภาพและความสอดคล้องของเทคนิคการจัดเรียงลำดับความสำคัญที่อิงโมเดลความแตกต่างในการประเมินความต้องการจำเป็น. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จรรยา ใจศรี.(2543).ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูแนะแนวโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศษ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- จารุวรรณ ธีระชัย. (2541). ปัญหาในการจัดบริการแนะแนวในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดแพร่. วิทยานิพนธ์ศษ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จิราพร จูปรางค์. (2545). การเปรียบเทียบสภาพปัญหาและการบริการแนะแนวตามการรับรู้ของครูผู้สอนและครูแนะแนวของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาอำเภอจังหวัดเมือง ขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศษ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จำเนียร ช่างโชติ. (2540). จิตวิทยาการรับรู้และการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ชาย โพธิ์สิตา. (2552). ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่3). กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน)
- ชัชรินทร์ ชวนวัน. (2551). การประกันคุณภาพการศึกษา (ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน). กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2550). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : ไทเนรมิต กิจ อินเตอร์โปรเกรสซิฟ.
- ฐานิตา มีเพียร.(2551).การพัฒนากระบวนการแนะแนวโรงเรียนชาตวิทยาอำเภอจักราช จังหวัด นครราชสีมา. การศึกษาค้นคว้าอิสระกศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง.(2547). มารูจัก COMPETENCY กันเถอะ.กรุงเทพมหานคร:เอช อาร์ เซ็นเตอร์
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล.(2543). “Competency–Based Human Resources Management,” ปริญญาโท กศ.ด. (จิตวิทยาการให้คำปรึกษา): บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรี นครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- นางพวงา เรืองยศ. (2548). การศึกษาแนวทางและปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการแนะ แนวของครูแนะแนวในโรงเรียนสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปริญญา นิพนธ์กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- นงลักษณ์ ประเสริฐและจรินทร์ วินทะไชย์. (2548). หลักการแนะแนว. กรุงเทพฯ : ศูนย์ตำรา และเอกสารทางวิชาการคณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นิรันดร์ จุลทรัพย์. (2545).การแนะแนวเบื้องต้น. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- นุชลิอุ ปภักย์.(2543). การแนะแนวเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : ฟลิทส์เซ็นเตอร์.
- นพรัตน์ ศรีรุ่ง (2542) “การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนเกี่ยวกับการ พัฒนาหลักสูตรตามความต้องการท้องถิ่นในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน ประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตภาควิชาบริหาร การศึกษาคณะครุศาสตร์บัณฑิตศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นิพนธ์ คันทะเสวี. (2528). คุณภาพกำลังคนเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามยาเสพติด
- นิรันดร์ จุลทรัพย์. (2545). จิตวิทยาการประชุมอบรมสัมมนาของกลุ่มงานส่งเสริมและประกัน คุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยทักษิณ
- นุชลิ อุภักย์. (2543). การแนะแนวเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: ฟลิทส์การพิมพ์.
- ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล. (2549). การค้นหาและวิเคราะห์เจาะลึก Competency ภาคปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : เอช อาร์เซ็นเตอร์.

- บุญศรีชัย เต็มชัย. (2546). การพัฒนาแบบประเมินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประวิต เอรารวรรณ. พื้นฐานการวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. พิมพ์ครั้งที่ 4. ประสานการพิมพ์ : กาฬสินธุ์, 2551
- บรรเลง สระมูล. (2546). การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนานักศึกษาด้านสมรรถนะสารสนเทศ : การศึกษากลุ่มพระดุษฎี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญนาศ บัญไทร. (2546). ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางในการแก้ปัญหาการจัดบริการแนะแนว ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอศรีราชาจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประวิต เอรารวรรณ. (2551). การวิจัยและการพัฒนาองค์การในโรงเรียน. มหาสารคาม : ภาควิชาวิจัย และพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พนม ลิ้มอารีย์. (2548). การแนะแนวเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- พนม ลิ้มอารีย์. (2542). สุภรณ์ลิ้มอารีย์และสมเกียรติภูพัฒน์วิบูลย์. รูปแบบการแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา. รายงานการวิจัย. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พล สาลี. (2540). การศึกษาการจัดบริการแนะแนวในโรงเรียนโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 11. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พล แสงสว่าง. (2545). อาชีพศึกษาและแนะแนวอาชีพ. สงขลา : เทพการพิมพ์
- พิศมัย อานัญจวนิชย์. (2541). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- พัชรี ชันอาสาสะวะ. (2554). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เมษา นวลศรี. (2550). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในการมีส่วนร่วมของชุมชนในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- รัตนะ บัวสนธ์. (2551). วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: คำสมัย.
- เริงชัย หมื่นชนะ. (2544). จิตวิทยาแนะแนวและการปรึกษา. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏ สวนสุนันทา.
- เริงชัย หมื่นชนะ. (2544). มนุษย์สัมพันธ์สำหรับครู. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์

- รัชนี้ ขวัญบุญจันทร์. (2536). *สมรรถภาพที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา*
วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัลนิกา ฉลากบาง. (2535). *จิตวิทยาและการแนะแนวเด็กประถมศึกษา*. กรุงเทพมหานคร:
โอเดียนสโตร์
- วัชรารณณ์ เชื้ออนวัง. (2549). *ปัจจัยที่ส่งเสริมการนิเทศแบบกัลยาณมิตรในการฝึกประสบการณ์*
วิชาชีพครู. [Online] Available:
https://www.researchgate.net/publication/48332784_ABSTRACT.
เข้าถึงเมื่อ 8 เมษายน 2556.
- ศศิธร เขียวกอ. (2542). *การพัฒนาสมรรถภาพด้านการประเมินสำหรับครูโรงเรียนประถมศึกษา:
การเปรียบเทียบผลการฝึกอบรมระหว่างการฝึกอบรมครูแบบดั้งเดิมและแบบใช้โรงเรียน
เป็นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สถิตวงศ์สุวรรณ. (2544). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพมหานคร: บำรุงสสัสนการพิมพ์.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์. (2551). *การพัฒนา ทรัพยากร
บุคคลเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง
- สุกัญญา รัตติธรรมโชติ. (2548 ก). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency*.
กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์จำกัด (มหาชน)
- สุจิตรา จันทวิภาส. (2537). *การศึกษาสมรรถภาพที่พึงประสงค์ของครูประจำกลุ่มการศึกษานอก
โรงเรียนสายสามัญ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ตามการรับรู้ของตนเอง ผู้ดำเนินงานและ
นักศึกษา*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 138 หน้า. (วพ 66881)
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- เสาวรส ภูภากรณ์. (2543). *สภาพการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพสาขาการศึกษาปฐมวัยใน
สถาบันราชภัฏ*. กรุงเทพมหานคร: ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย.
- เสถียร เหลืองอร่าม. (2525). *วทยาการจัดการ*. กรุงเทพฯ: แพร่พิทยา.
- อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์. (2547). *แนวความคิดเรื่องสมรรถนะเรื่องเก่าที่เราหลงทาง*. จุฬาลงกรณ์
วารสาร ปี ที่ 16 เล่มที่ 64, 57-78.
- อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ. (2543, ต.ค. –ธ.ค.). *การใช้ Competency ในการบริหารงานบุคคล*. วารสาร
การบริหารคน. 5(12), 56-58.
- เอกพล จันท์สถิตพร. (2551). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ
ผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการ
ศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- Arnauld de Nadaillac. (2003). *Competency System* (Copy).
- Boam, R. and Sparrow, P., Designing and Achieving Competency. McGraw-Hill, Reading, 1992.
- Boyatzis, R.E. (1982) . *The Competent Manager: A model of Effective Performance*. New York: John Wiley and Sons Inc.
- Guba, E. G., and Lincoln, Y.S. (1982). *Fourth Generation Evaluation*. London: Sage Publications.
- J.P. Chaplin. Dictionary of Psychology. New York, Dell Publishing Co., 1975 : 225'
- Kaufman, R., & English, F. W. (1981). *Need assessment concept and application* (3rd ed.). New York: Education Technology.
- Madaus, G. F., Scriven, M. S., & Stufflebeam, D. L. (1985). *Evaluation Models Viewpoints on Educational and Human Services Evaluation*. 8th ed. Boston: Kluwer-Nijhoff Publishing.
- McClelland, David C. (1970) . "Testing for Competence rather than Intelligence." *American Psychologist*. Retrieved December 11, 2005, from www.ei.haygroup.com
- Reviere, R., Berkowitz, S., Carter, C. C., & Ferguson, C. G. (1985). *Needs assessment: A creative and practical guide for social scientists*. New York: Taylor & Francis.
- Rottschaffer, B.W. (1972). The Nature and Scope of Guidance Service in the Secondary School Affiliated with the National Union of Christian School. *Dissertation Abstracts International*. 33(6) : 1148 A ; August 1972
- Spencer, L.M. and Spencer, S.M. (1993). *Competence at Work : Models for Superior Performance*. Retrieved December 11, 2005, from www.joe.org/joe/1999december/iw4.html
- Spencer and Spencer. (1993). *Competence at Work : Models for Superior Performance*. (Online). Available : URL: <http://www.joe.org/> 11 December 2011
- Stufflebeam, D. L., McCormick, C. H., Brinkerhoff, R. O., & Nelson, C. O. (1985). *Conducting educational needs assessment*. Norwell, MA: Wolters Kluwer.
- William, H.W. (2004). A study of the characteristic that distinguish outstanding urban principals: Emotional intelligence, problem-solving competencies, role perception and environmental adaptation. Retrieved October 15, 2009 from http://www.eiconsortium.org/dissertationabstracts/williams_h.htm

ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือในการวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือในการวิจัย

1. อาจารย์ ดร. ชนิตา มิตรานันท์
อาจารย์ประจำสถาบัน วิจัยและพัฒนาการศึกษาพิเศษ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- 2 อาจารย์ ดร. ครรชิต แสนอุบล
อาจารย์ประจำภาควิชาการแนะแนวจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. อาจารย์ ดร. ชีระภาพ เพชรมัลลกุล
อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ





ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม

ภาคผนวก ค
แบบสัมภาษณ์



แบบสัมภาษณ์เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ
การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนิสิตแนะแนว สาขาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญา

ตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ชื่องานวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการฝึกประสบการณ์
วิชาชีพครูของนิสิตแนะแนว สาขาจิตวิทยาการแนะแนว ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ชื่อ-สกุลผู้สัมภาษณ์.....วันเดือนปีที่สัมภาษณ์.....

เวลา.....น.

สถานที่.....

สถานภาพทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

อายุ.....ปี

บทสัมภาษณ์ตามโครงสร้างของงานวิจัย

1. สมรรถนะการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูแนะแนว ควรมีการพัฒนาอย่างไร และมีวิธีใดบ้าง
ในการพัฒนา?

.....
.....
.....

2. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการแนะแนวอย่างไรบ้าง ?

.....
.....
.....

3. ผู้แนะแนวจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะด้านใดในการแนะแนว ?

.....
.....
.....

ภาคผนวก ง
ผลการตรวจสอบความตรงทางเนื้อหา โดยการวิเคราะห์ดัชนีค่า IOC

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยการวิเคราะห์ค่าดัชนี
ตอนที่ 1 ด้านความรู้

ข้อ	ด้านความรู้	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	IOC	ผลการพิจารณา
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	ท่านมีความรู้และเข้าใจแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับศาสตร์วิชาพื้นฐานต่างๆ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2	ท่านเข้าใจถึงคุณค่าของแนวคิดของหลักการแนะแนว	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3	ท่านมีความรู้เกี่ยวกับหลักการให้คำปรึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4	ท่านมีความเข้าใจระบบสารสนเทศเทคโนโลยีเพื่อใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานแนะแนวให้ครอบคลุมทุกด้าน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5	ท่านได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับเทคนิคการให้คำปรึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6	ท่านสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ต่างๆนำไปใช้ในการแนะแนวได้	1	1	1	3	1	ใช้ได้
7	ท่านมีความรู้เข้าใจและตระหนักถึงการบริการทั้ง 5 ด้าน ได้แก่บริการเก็บรวบรวมบริการสารสนเทศบริการให้การปรึกษาบริการจัดวางตัวบุคคลและบริการติดตามและประเมินผล	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้

8	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีและหลักการแนะแนวแนะ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
9	ท่านตระหนักถึงการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
10	ท่านเข้าใจและสามารถนำหลักการจัดการเรียนการสอนแนะแนวไปใช้ปฏิบัติได้	1	1	1	3	1	ใช้ได้
11	ท่านมีความรู้หลักการเกี่ยวข้องกับพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
12	ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียนผ่านชั้นเรียน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
13	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของตนเองในการทำงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
14	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการพูด การสื่อสาร	1	1	1	3	1	ใช้ได้
15	ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับการออกแบบหลักสูตร การเรียนการสอนแนะแนว	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ตอนที่ 2.ด้านทักษะ

ข้อ	ด้านทักษะ	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	IOC	ผลการพิจารณา
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	ท่านสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่นได้	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2	ท่านมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3	ท่านสามารถถ่ายทอดข่าวสารได้	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4	ท่านมีการใช้สื่ออุปกรณ์เครื่องมือต่างๆทางการแนะแนว	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
5	ท่านสามารถวิเคราะห์เชิงตัวเลขได้	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6	ท่านสามารถสื่อสารเทคโนโลยีสารสนเทศได้	1	1	1	3	1	ใช้ได้
7	ท่านสามารถให้คำปรึกษากับผู้อื่นได้	1	1	1	3	1	ใช้ได้
8	ท่านสามารถเก็บข้อมูลเป็นรายบุคคลโดยใช้เครื่องมือต่างๆได้	1	1	1	3	1	ใช้ได้
9	ท่านมีความสามารถในการรับผิดชอบภาระงานต่างๆ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
10	ท่านสามารถประเมินผลและติดตามผลได้อย่างเป็นระบบ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
11	ท่านสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเอาไปใช้ในการแก้ปัญหา	1	1	1	3	1	ใช้ได้
12	ท่านสามารถใช้ทักษะ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิชาชีพครูและ ศาสตร์อื่นๆ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
13	ท่านใช้สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้	1	1	1	3	1	ใช้ได้
14	ท่านมีทักษะด้านการจัดวางตัวบุคคล	1	1	1	3	1	ใช้ได้
15	ท่านมีทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ตอนที่ 3 ด้านคุณลักษณะ

ข้อ	ด้านคุณลักษณะ	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	IOC	ผลการพิจารณา
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	ท่านมีทัศนคติความต้องการส่วนบุคคลในการประสบความสำเร็จ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2	ท่านมีมีบุคลิกภาพที่ดีเหมาะกับการเป็นผู้แนะแนว	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3	ท่านเป็นบุคคลที่ผู้อื่นอยากเข้าใกล้และเกิดความไว้วางใจ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4	ท่านมีมีศิลปะในการพูด การรับฟัง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5	ท่านมีการเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจแก่ผู้รับบริการ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6	ท่านใจเย็น สุขุม รอบคอบ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
7	ท่านสุภาพ อ่อนโยน กับทุกคน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
8	ท่านตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรมของการแนะแนว	1	1	1	3	1	ใช้ได้
9	ท่านตระหนักความสำคัญของการดำรงชีวิตและการประกอบวิชาชีพครู	0.6	0.6	0.6	1.8	0.6	ใช้ได้
10	ท่านมีแรงจูงใจในการประสบความสำเร็จ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
11	ท่านมีค่านิยมพื้นฐานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมทาง ด้านคุณธรรม จริยธรรม ของ การแนะแนว	1	1	1	3	1	ใช้ได้
12	ท่านคำนึงถึงธรรมเนียมปฏิบัติ กฎระเบียบของการแนะแนว	1	1	1	3	1	ใช้ได้
13	ท่านตระหนักถึงคุณค่าสติปัญญาในการดำรงชีวิต	1	1	1	3	1	ใช้ได้
14	ท่านตระหนักถึงคุณค่าความรับผิดชอบความเป็นครู	1	1	1	3	1	ใช้ได้
15	ท่านสร้างความสัมพันธ์และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์	1	1	1	3	1	ใช้ได้

แบบสัมภาษณ์

ข้อ	ด้านคุณลักษณะ	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	IOC	ผลการพิจารณา
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	สมรรถนะการในการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครูแนะแนว ควรมีการพัฒนาอย่างไร และมีวิธี ใดบ้างในการพัฒนา	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2	ความรู้เกี่ยวกับการแนะแนว นำมาใช้อย่างไร และก่อให้เกิด ประโยชน์อย่างไร	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3	ผู้แนะแนวจำเป็นต้องพัฒนา สมรรถนะด้านใดในการแนะแนว	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ประวัติย่อผู้วิจัย



ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาว แพรวนภา ชูเชิด
วันเดือนปีเกิด	1 มิถุนายน 2531
สถานที่เกิด	224/1 ม.12 ต.เขาชัยสน อ.เขาชัยสน จ.พัทลุง
ที่อยู่ปัจจุบัน	พลัมคอนโด พหลโยธิน 89เมืองเอก ซอยพหลโยธิน 89
ถนนพหลโยธิน	ตำบลประชาธิปไตย อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2544	การศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จาก โรงเรียนวีรนาถศึกษา จังหวัดพัทลุง
พ.ศ. 2547	การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จาก โรงเรียนตะโหมด จังหวัดพัทลุง
พ.ศ. 2549	การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย จาก โรงเรียนพัทลุง จังหวัดพัทลุง
พ.ศ. 2553	การศึกษาปริญญาตรี คณะวิทยาการจัดการ รัฐประศาสนศาสตร์ (รป.ศ) เอกวางแผนนโยบายสาธารณะ
พ.ศ. 2559	การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ