

รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*

The Model for Developing of Counseling Teachers in Educational Institutions under the Office of the Vocational Education Commission

¹รัช สอนงายดี, จิตมา วรรณศรี, วิทยา จันทร์ศิลา และ สติพร เชาวนชัย

¹Thawat Sonngaidee, Jitima Wannasri, Wittaya Chansila

and Satiraporn Chaochai

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

Faculty of Education, Narasuan University, Thailand.

¹Corresponding Author's Email: Thawat63s@nu.ac.th



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2. เพื่อสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และ 3. เพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยแบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา โดยการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหาร และครูของสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี ในเรื่องของงานครูที่ปรึกษา และองค์การนักศึกษา จำนวน 3 แห่ง เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษา ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา โดยการสนทนากลุ่ม กลุ่มผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา และขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษา โดยการตอบแบบสอบถามจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนางานครูที่ปรึกษา จำนวน 205 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า ประกอบไปด้วย ด้านนโยบาย ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านบทบาทของผู้นำ ด้านงบประมาณ ด้านบทบาทของหน่วยงานภายนอก และด้านบรรยากาศสภาพแวดล้อม องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาครู ประกอบไปด้วย การพัฒนาตนเอง การพัฒนาโดยสถานศึกษา และการพัฒนาโดยลงมือปฏิบัติงาน องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา ประกอบไปด้วย การกำหนดเป้าหมาย การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การสะท้อนผลการพัฒนา และการหาแนวทางปรับปรุง องค์ประกอบที่ 4 คุณลักษณะของ

ครูที่ปรึกษา ประกอบไปด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม และด้านความรับผิดชอบ ต่อผู้เรียน ผลการประเมินพบว่ารูปแบบมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นประโยชน์ก็อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบ; การพัฒนา; ครูที่ปรึกษา; การอาชีวศึกษา

Abstract

The research article consisted of the following objectives: 1) to investigate the components and guidelines for the development of counseling teachers in educational institutions under the Office of the Vocational Education Commission; 2) to create and verify the propriety of the model for the development of counseling teachers in educational institutions under the Office of the Vocational Education Commission; and 3) to assess the feasibility and utility of the model for the development of counseling teachers in educational institutions under the Office of the Vocational Education Commission. The study was divided into three phases, namely: 1) The study of the components for the development of counseling teachers in educational institutions was conducted through interviews with experts, administrators, and teachers from three schools with best practices in counseling teachers. The research tool used to collect data included an interview form for counseling teacher development; 2) The creation and verification for the propriety of the model was done through focus group discussions with nine people. The research tool used to collect data was an evaluation form for the propriety of the model; and 3) The model was evaluated for its feasibility and utility through questionnaire survey with 205 school administrators under the Office of the Vocational Education Commission who were knowledgeable and experienced in the development of counseling teachers. The research tool was a 5-Likert rating scale questionnaire.

From the study, the results found that the model for the development of counseling teachers in educational institutions under the Office of the Vocational Education Commission consists of four components, which are: 1) Input, which includes policy, organizational culture, organizational structure, the role of the leader, budget, the role of external agencies, and the environment; 2) Methods of teacher development, which include self-development, development through educational institutions, and development through practical work; 3) Processes for developing counseling teachers, which include defining goals, planning, implementation, reflecting on development results, and finding ways to improve; and 4) Characteristics of counseling teachers, which include knowledge, skills, personality, morals, and responsibility to students. The evaluation showed that the model is of feasibility and utility at the highest level.

Keywords: Model; Development; Counseling Teachers; Vocational Education

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ดำเนินการในการผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อสนองตอบความต้องการกำลังคนทางด้านวิชาชีพในการพัฒนาประเทศให้เจริญรุ่งเรือง โดยมีจุดมุ่งหมายหลักในการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาและการศึกษาระบบทวิภาคี ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาให้คนวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติและมีสมรรถนะจนสามารถ นำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระ ซึ่งเป็นไปตาม พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 6 (Office of the Vocational Education Commission, 2008)

สภาพการขาดแคลนกำลังคน ภาคอุตสาหกรรมเกษตรกรรมและบริการทั้งในปัจจุบันและอนาคตยังคงทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ เนื่องจากผู้ที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่เลือกเรียนสายอาชีวศึกษามีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอต่อภาคการผลิตที่ขยายตัวและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งต้องการกำลังคนที่มีทักษะฝีมือจำนวนมากมาร่วมงานด้วย ประกอบกับนักศึกษาที่เข้าเรียนสายอาชีวศึกษาในช่วงปีแรกหรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) เป็นช่วงของวัยที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะขาดความยับยั้งชั่งใจ และมีระดับการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์สูง จึงมีปัญหาการก่อความรุนแรงในสังคมมีอัตราการเรียนจบการศึกษาไม่สูงตามงานวิจัยการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ของ Pummala, and Jaichalad (2002) ปัญหาเด็กนักเรียนเรียนไม่จบหลักสูตร นักศึกษาการออกกลางคัน แต่ละปีของสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษานั้นปีหนึ่งๆ มีปัญหาการออกกลางคันเป็นจำนวนมาก จากสถานศึกษาทั้งสิ้น 429 แห่ง มีสถานศึกษาถึง 164 แห่ง มีนักศึกษาออกกลางคันเพิ่มขึ้นทุกปี โดยเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยถึง 38.23 % สถานศึกษา 6 แห่งที่มียอดนักเรียนนักศึกษาออกกลางคนคงที่ คิดเป็น 1.63 % และสถานศึกษาอีก 258 แห่ง มีผลการออกกลางคันของนักเรียนนักศึกษาลดลง โดยเฉลี่ยคิดเป็น 60.14 % ตามรายงานข้อมูลจำนวนนักเรียนออกกลางคันของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (Office of the Vocational Education Commission, 2019) ซึ่งก็ถือได้ว่าเป็นตัวเลขการเรียนไม่จบหลักสูตร ออกกลางคันที่มีจำนวนมาก ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสูญเสียทางการศึกษา และส่งผลกระทบต่อการผลิตกำลังคนเข้าสู่ตลาดแรงงานอันเป็นภารกิจสำคัญ ด้วยเหตุนี้การที่ผู้เรียนเรียนไม่จบหลักสูตรตามกำหนด และการออกกลางคันของผู้เรียน จึงเป็นปัญหาสำคัญต่อการจัดการศึกษา ของประเทศ ที่ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหอย่างจริงจัง

การให้คำปรึกษาของครูที่ปรึกษาเป็นความสามารถของครูผู้ให้คำปรึกษาในการดำเนินการให้คำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การให้คำปรึกษาเป็นวิชาชีพในการให้ความช่วยเหลือ ซึ่งดำเนินการโดยนักวิชาชีพที่ได้รับการฝึกอบรมมา โดยเฉพาะเพื่อช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาแก้ปัญหาหรือตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาตนเองได้ถึงขีดสุด กฤตวรรณ คำสม (Khamson, 2007) ได้สรุปการให้คำปรึกษา คือ ความสามารถของบุคคลที่ทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษา และความสามารถดังกล่าวนี้จะต้องประกอบด้วยความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการให้ความช่วยเหลือของบุคคล ทักษะกระบวนการของการให้คำปรึกษา มีเจตคติที่ดีต่อการให้คำปรึกษาซึ่งจะทำให้ผู้ที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาปฏิบัติภารกิจให้คำปรึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาครูที่ปรึกษาให้มีความรู้ความสามารถและปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของครูที่ปรึกษา ของ ยุพาวดี เกริกกุลธร และคณะ (Krukulthorn et al. 2018) ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ 4 ด้าน คือ 1) ด้านการให้

คำปรึกษาแนะนำ 2) ด้านการพัฒนานักเรียน 3) ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับนักเรียน และ 4) ด้านการช่วยเหลือและประสานงาน ซึ่งเป็นการช่วยเหลืออย่างเป็นระบบ ตั้งแต่เริ่มแรกจนกระทั่งส่งต่อให้ผู้เชี่ยวชาญในการช่วยเหลือดูแลอย่างต่อเนื่องตามความจำเป็น การช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาของเยาวชนวัยเรียนควรเป็นการบูรณาการการช่วยเหลือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชนนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิพนธ์ แก้วเกิด (Keawkerd, 2012) ซึ่งได้ศึกษาถึงการพัฒนาระบบการดูแลสนับสนุนนักเรียนเพื่อลดจำนวนการออกกลางคันของนักเรียนอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ผลการพัฒนาระบบการดูแลสนับสนุนผู้เรียนในด้านข้อดี คือระบบการดูแลสนับสนุนนักเรียนสามารถที่จะช่วยลดปัญหาการออกกลางคันของนักเรียนลงได้

ความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษารูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ดี ลดปัญหาการออกกลางคันของเด็กนักเรียนนักศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยนำผลการพัฒนาครูที่ปรึกษามาช่วยเพิ่มจำนวนของผู้เรียนให้สำเร็จการศึกษามากขึ้นและพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. เพื่อสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
3. เพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพความต้องการและแนวทางการพัฒนาพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้คือ

1.1 การศึกษาเอกสาร (Document Study) แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของครูที่ปรึกษา วิธีการพัฒนาครู และกระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา โดยการศึกษาหลักการ แนวคิดและสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นตารางการวิเคราะห์เนื้อหา วิเคราะห์ข้อมูล โดยการสังเคราะห์เนื้อหา

1.2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านงานครูที่ปรึกษา จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นนักวิชาการหรืออาจารย์มหาวิทยาลัย จำนวน 2 คน ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจำนวน 3 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา ที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

1.3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจากสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จำนวน 3 แห่ง ได้มาโดยการเลือกแบบ

เจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นผู้บริหารและครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี จากสถานศึกษา 3 แห่ง โดยแบ่งเป็น สถานศึกษาซึ่งได้รับรางวัลในระดับประเทศ 2 แห่ง และสถานศึกษาที่ได้ใช้ทดลองงานวิจัยการพัฒนารูปแบบการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของวิทยาลัยเทคนิคตาก ของจักรภพ เนวะมาตย์ (Newamart, 2016) ซึ่งมีผลความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อรูปแบบอยู่ในระดับมาก อีก 1 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา ที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้คือ

2.1 การยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาจัดทำร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตรวจสอบโดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

2.2 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) มีผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ อาจารย์ผู้สอนระดับอุดมศึกษาที่มีความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานครูที่ปรึกษา ผู้บริหารการศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีหน้าที่ดูแลงานด้านครูที่ปรึกษาโดยตรงมีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 15 ปี รวม 9 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ โครงร่างวิทยานิพนธ์, ร่างรูปแบบ, ประเด็นสนทนากลุ่ม และแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบฯ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยใช้แบบประเมินความเป็นไปได้และแบบประเมินความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากสถานศึกษาที่มีทั้งหมด 431 แห่ง จากการเปิดตารางขนาดตัว อย่าง Krejcie & Morgan (1970) ต้องใช้ผู้อำนวยการกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 205 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย โดยการคัดเลือกวิทยาลัยจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาทั้ง 5 ภาค 431 แห่ง ดังตารางที่ 1 ต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงกลุ่มตัวอย่างของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ลำดับที่	สถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา	สถานศึกษา ทั้งหมด	สถานศึกษา ที่เลือก
1	ภาคตะวันออกและกรุงเทพมหานคร	66	31
2	ภาคกลาง	78	37
3	ภาคเหนือ	87	42
4	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	119	57
5	ภาคใต้	81	38
รวมทั้งสิ้น		431	205

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ส่วนที่ 1.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการสังเคราะห์เอกสาร สรุปองค์ประกอบมี 4 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ คือ

องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า คือ ทรัพยากรที่สำคัญสำหรับการพัฒนาความสามารถของครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้แก่ 1) ด้านนโยบายขององค์กร 2) ด้านวัฒนธรรมองค์กร 3) ด้านโครงสร้างองค์กร 4) ด้านบทบาทของผู้นำ 5) ด้านงบประมาณ 6) ด้านหน่วยงานภายนอก 7) ด้านบรรยากาศสภาพแวดล้อม

องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาครู คือ แนวทางเพื่อพัฒนาครูให้ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ ได้แก่ 1) การพัฒนาด้วยตนเอง 2) การพัฒนาโดยสถานศึกษา 3) การพัฒนาโดยลงมือปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา คือ ขั้นตอนในการดำเนินการ การพัฒนาครูที่ปรึกษาให้ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) การวางแผน 3) การปฏิบัติตามแผน 4) การสะท้อนปัญหา 5) การหาแนวทางปรับปรุง

องค์ประกอบที่ 4 ผลผลิต คือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีของครูที่ปรึกษา ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับครูที่ปรึกษา อันจะส่งผลถึงผู้เรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษา ได้แก่ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะ 3) ด้านบุคลิกภาพ 4) ด้านคุณธรรม 5) ด้านความรับผิดชอบต่อผู้เรียน

ส่วนที่ 1.2 ผลศึกษาแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พบว่า แนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาได้แก่ 1) มีบุคลิกภาพที่เป็นมิตร อ่อนน้อมและจริงใจ 2) มีความใส่ใจในตัวผู้เรียน และเอื้ออาทรตลอดเวลา 3) มีวาจาที่สุภาพอ่อนโยน 4) รู้จักการให้เกียรติ เคารพสิทธิและเสรีภาพของผู้เรียนตลอดเวลา 5) เป็นนักวิเคราะห์และมีเหตุผลในตัวเอง ทุกการกระทำ 6) มีวิธีการแก้ปัญหาที่ดี ฝึกประสบการณ์ตรงกับผู้อยู่ตลอดเวลา 7) มีทักษะ

ในการรู้จักเด็กเข้าใจเด็ก 8) มีทักษะในการใช้แบบวัดแบบประเมินตามหลักสูตรที่ใช้แล้ว 9) มีทักษะการให้คำปรึกษากับเด็ก การให้ความรักความเข้าใจกับเด็ก 10) มีทักษะทำงานร่วมกับผู้อื่นให้ได้ออกมาดี

ส่วนที่ 1.3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจากสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จำนวน 3 แห่ง พบว่า แนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษา ได้แก่ 1) พัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ดีที่สุด เพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นทุกประการกับผู้เรียน 2) ส่งเสริมงานครูที่ปรึกษา เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอย่างเต็มที่ 3) สร้างระบบดูแลนักเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย 4) พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ชัดเจนและได้มาตรฐานสากล 5) ส่งเสริมให้ผู้เรียน เรียนจบไปมีงานทำเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน 6) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ตรงตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของแผนการศึกษาของชาติ 7) ส่งเสริมผู้เรียนให้กล้าคิด กล้าทำ กล้านำ กล้าเปลี่ยน กล้าแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้องดีงามสอดคล้องกับความต้องการของสังคม

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผู้วิจัยได้นำร่างรูปแบบการพัฒนาพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา นำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสม ของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิได้วิพากษ์ และให้ข้อเสนอแนะหลังจากนั้นผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขตามฉันทามติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังรูปที่ 2

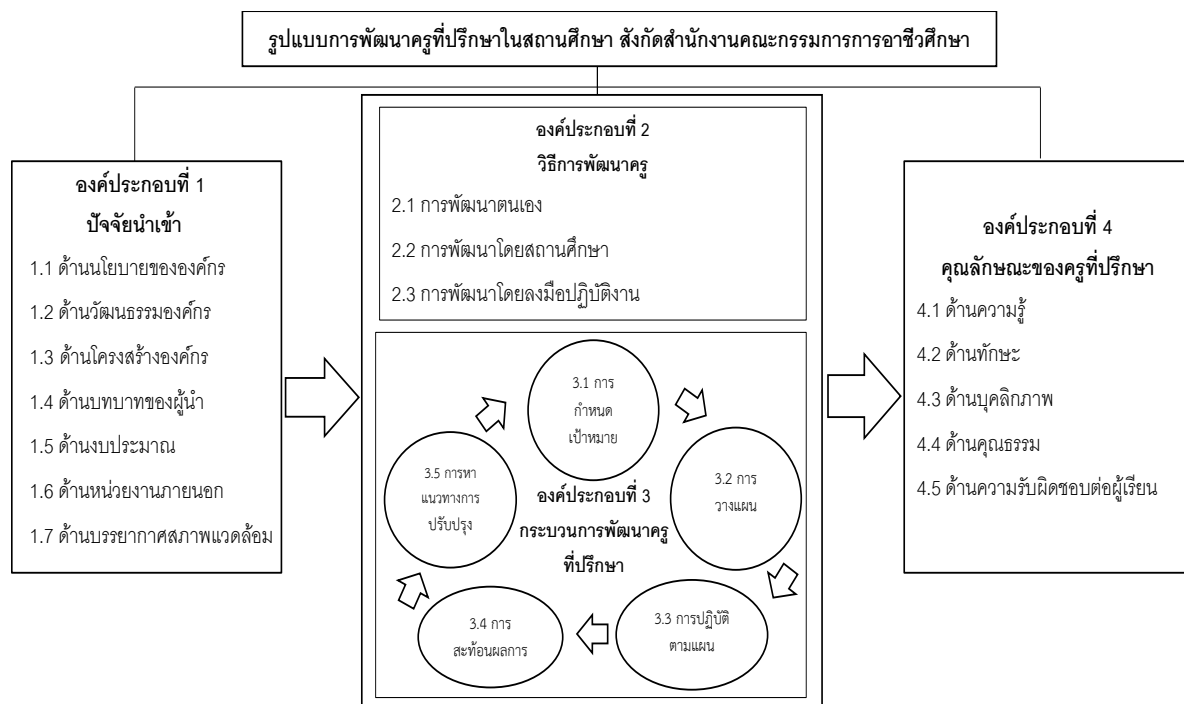


Figure 1: The Model for Developing of Counselor Teacher in Educational Institutions under the Office of the Vocational Education Commission

รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้ คือ

องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า คือ ทรัพยากรที่สำคัญสำหรับการพัฒนาความสามารถของครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้แก่ 1) ด้านนโยบายขององค์กร 2) ด้านวัฒนธรรมองค์กร 3) ด้านโครงสร้างองค์กร 4) ด้านบทบาทของผู้นำ 5) ด้านงบประมาณ 6) ด้านหน่วยงานภายนอก 7) ด้านบรรยากาศสภาพแวดล้อม

องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาครู คือ แนวทางเพื่อพัฒนาครูให้ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ ได้แก่ 1) การพัฒนาด้วยตนเอง 2) การพัฒนาโดยสถานศึกษา 3) การพัฒนาโดยลงมือปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา คือ ขั้นตอนในการดำเนินการ การพัฒนาครูที่ปรึกษาให้ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) การวางแผน 3) การปฏิบัติตามแผน 4) การสะท้อนปัญหา 5) การหาแนวทางปรับปรุง ซึ่งสามารถกระทำวนซ้ำเป็นวงรอบได้หลายครั้งในแต่ละวิธีการเพื่อส่งผลถึงองค์ประกอบที่ 4 ต่อไป

องค์ประกอบที่ 4 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา คือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีของครูที่ปรึกษา ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับครูที่ปรึกษา อันจะส่งผลถึงผู้เรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษา ได้แก่ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะ 3) ด้านบุคลิกภาพ 4) ด้านคุณธรรม 5) ด้านความรับผิดชอบต่อผู้เรียน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผู้วิจัยนำรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิไปประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 205 คน โดยผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย 165 คน คิดเป็นร้อยละ 80.5 เพศหญิง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 85.9 และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 95.1 ผลการวิจัย พบว่า ผลการประเมินความเป็นไปได้ ของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ องค์ประกอบที่ 4 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา ($\bar{X} = 4.66$) รองลงมาได้แก่องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาครู ($\bar{X} = 4.60$) โดยภาพรวมแล้วรายด้านผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากัน คือ องค์ประกอบที่ 4 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา ($\bar{X} = 4.66$) รองลงมา คือ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า และองค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาครู ซึ่งมีระดับเท่ากัน ($\bar{X} = 4.64$) โดยภาพรวมแล้วรายด้านผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ผู้วิจัยค้นพบว่า สิ่งที่สำคัญที่สุดที่พบจากองค์ประกอบในด้านต่างๆ ที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น นั่นคือ คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่มีความเฉพาะในตัวบุคคล ซึ่งต้องเกิดมาจากพื้นฐานของจิตใจที่มีความเสียสละและทุ่มเทอย่างมากในการให้คำปรึกษา คอยชี้แนะแนวทางในการใช้ชีวิตในการศึกษาของนักเรียนนักศึกษาอย่างไรให้ประสบความสำเร็จได้ ซึ่งคุณลักษณะของครู

ที่ปรึกษา ได้แก่ คุณลักษณะ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะ 3) ด้านบุคลิกภาพ 4) ด้านคุณธรรม 5) ด้านความรับผิดชอบต่อผู้เรียน จะเห็นว่าคุณลักษณะแต่ละด้านสามารถที่จะฝึกฝน เรียนรู้ และพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง แต่จะมีด้านหนึ่งที่จะควรให้การส่งเสริมและสนับสนุนเป็นอย่างยิ่ง นั่นก็คือ คุณลักษณะด้านคุณธรรม ที่จะเป็นสิ่งเชื่อมโยงจรรยาบรรณความเป็นครูอย่างเหนียวแน่น และจะเป็นส่วนช่วยผลักดันให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถที่จะส่งเสริมให้นักเรียนนักศึกษาของตนเอง ประสบความสำเร็จในชีวิตการศึกษา และรักษาสถานภาพการคงอยู่ของนักเรียนนักศึกษาในสถานศึกษาจนสามารถสำเร็จการศึกษาได้ตามที่หลักสูตรกำหนดไว้ รวมถึงแนวทางหรือช่องทางในการประกอบอาชีพได้ ดังปรากฏตามรูปที่ 2

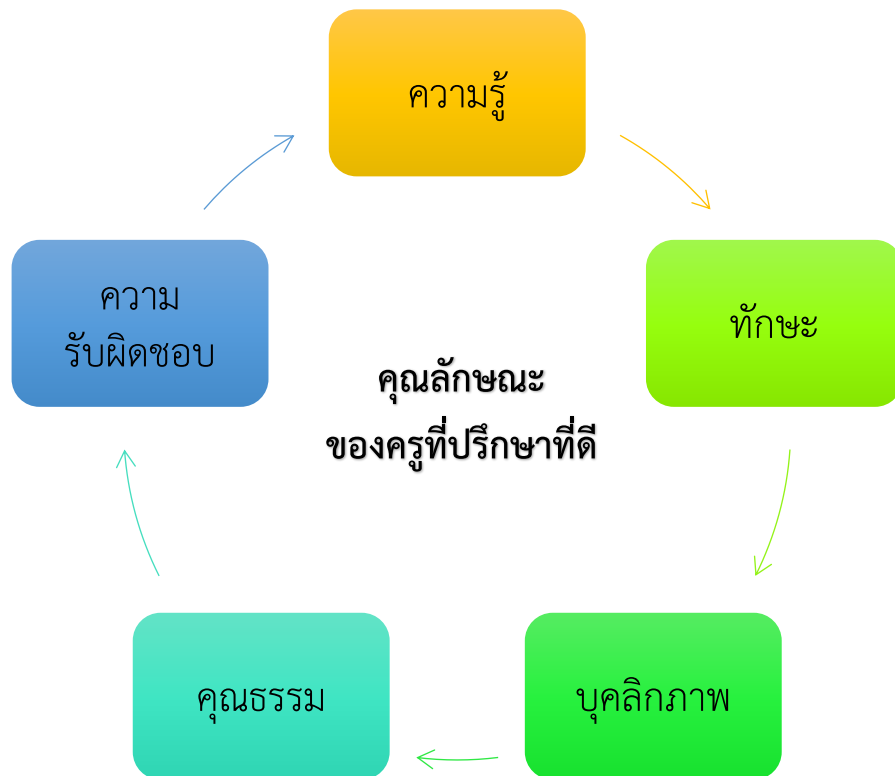


Figure 2: Characteristics of a Good Counselor

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

จากผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ปัจจุบันำเข้า พบว่า ประกอบด้วย 7 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านบรรยากาศสภาพแวดล้อม มีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่ดี มีสื่อ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม พร้อมสำหรับการเรียนรู้ของผู้เรียน การมีบรรยากาศที่ดีในการให้คำปรึกษากับผู้เรียน มีการช่วยเหลือกัน มีความเอื้ออาทรและเป็นมิตรที่ดีต่อกันภายในสถานศึกษา อาจเป็นปัจจัยสำหรับการพัฒนาการทักษะ และเรียนรู้ของผู้เรียน ที่ครูต้องการให้เกิดขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารียา สดาร์ตัน (Starut, 2013) โดยกล่าวว่า สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่สวยงาม ร่มรื่นเป็นระเบียบและมีบรรยากาศดี มีความปลอดภัย มีวัสดุอุปกรณ์เสริมสร้างการพัฒนาการ และเสริมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย มีสิ่งยั่วยุให้เกิดการเรียนรู้ และไม่มีมลภาวะซึ่งเป็นสิ่งที่

ช่วยกระตุ้นส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเอง ให้ไปสู่จุดมุ่งหมายตามที่โรงเรียนหรือสถานศึกษานั้นๆ กำหนด

ด้านนโยบายขององค์กร มีความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการให้คำปรึกษานั้น ต้องอาศัยให้ทุกส่วนในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และมีระบบดูแลนักเรียนด้วยวิธีที่หลากหลายแบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชยา รัตนถาวร (Rattanathaworn, 2014) โดยกล่าวว่า นโยบายเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะนโยบายที่ชัดเจนสามารถที่จะถ่ายทอดให้ผู้ นำสามารถนำนโยบายสู่การปฏิบัติที่เป็น รูปธรรม มีความเข้าใจในตัวนโยบาย มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายมีทิศทางที่ชัดเจนในการดำเนินงานอย่างมี ประสิทธิภาพการกำหนดภารกิจและการมอบหมายงาน มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของทุกคนให้มี ความเข้าใจตรงกัน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี

จากผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 วิธีการพัฒนาครู พบว่า ประกอบด้วย 3 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า การพัฒนาตนเอง และการพัฒนาโดยสถานศึกษา มีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการพัฒนาตนเองของครูที่ได้จากการแสวงหาความรู้จากเอกสาร ตำรา สื่อต่างๆ การปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ หรือการศึกษาจากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี เป็นวิธีการพัฒนาตนเองที่เป็นไปได้มากที่สุด อีกทั้งยังใกล้ชิดและกระทำได้ง่ายและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่ง แก้วแดง (Keawdang, 1998) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเองของครู จำเป็นต้องเร่งพัฒนาตนเอง ก่อนมากกว่าที่จะรอรับการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อความพร้อมสำหรับวิทยาการที่เปลี่ยนแปลงและภาวะวิกฤตศรัทธาในวิชาชีพ เพื่อให้ทุกคนมองเห็นว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้กับเยาวชน เพื่อให้เป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพต่อไปในอนาคต

ด้านการพัฒนาโดยสถานศึกษา มีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุดเท่ากัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่สถานศึกษาเตรียมพร้อม ในการวางแผนและดำเนินการอบรม ที่เกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาครู เช่น การจัดอบรมในเรื่องหลักสูตรจิตวิทยาวัยรุ่น จิตวิทยาการแนะแนว กระบวนการแนะแนว หรือเทคนิคการให้คำปรึกษานั้น ต้องจัดอบรมจากผู้ชำนาญการเฉพาะด้าน ซึ่งในปัจจุบันวิทยาการทางด้านนี้หาได้ค่อนข้างยากมาก หากจัดการพัฒนาโดยสถานศึกษาจัดอบรมให้กับครูแล้วอาจจะทำให้ได้ประโยชน์กับครูมากและสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณกร ศิริพละ (Siripala, 2016) ได้กล่าวว่า การพัฒนาครูโดยใช้สถานศึกษาที่ครูปฏิบัติงานอยู่นั้นนำมาส่งเสริมและจัดกิจกรรมศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนความรู้ตามหน่วยงานทางการศึกษา ให้ความรู้และส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน นิเทศ ติดตามผลการอบรมในสถานศึกษา สามารถนำมาพัฒนาครูได้เป็นอย่างดี

ด้านการพัฒนาตนเอง และการพัฒนาโดยการลงมือปฏิบัติงาน มีความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุดเท่ากัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การพัฒนาตนเองของครูที่ได้จากการแสวงหาความรู้จากเอกสาร ตำรา สื่อต่างๆ การปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ หรือการศึกษาจากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี เป็นวิธีการพัฒนาตนเองที่เป็นประโยชน์มากที่สุด อีกทั้งยังคล่องตัวและประหยัดรายจ่ายมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผกาพรรณ ศิริสานต์ (Sirisan, 2019) โดยกล่าวว่า ครูมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ครูต้องเห็นความสำคัญในเรื่องของการศึกษาและพัฒนาตนเองอย่างมากเพราะในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันครูต้องเรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเองให้เกิดประโยชน์มากที่สุดเพื่อนำไปพัฒนางานของตนและผู้อื่นต่อไป

ด้านการพัฒนาโดยการลงมือปฏิบัติงาน มีความเป็นประโยชน์ ในระดับมากที่สุดเท่ากัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูได้ลงมือกำหนดปัญหาของผู้เรียน และแก้ไขปัญหาด้วยกระบวนการ สังคมแห่งการเรียนรู้หรือ PLC โดยสถานศึกษาจัดให้มีเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผลการปฏิบัติการอยู่ตลอด สอดคล้องกับ



งานวิจัยของ ทิศนา แคมณี (Khammanee, 2014) โดยกล่าวว่า ในการพัฒนาครูโดยการพัฒนาด้วยวิธีการอบรมให้ความรู้นั้น ไม่เพียงพอสำหรับที่จะช่วยพัฒนาครูให้เกิดความรู้และทักษะที่ต้อง การได้ จำเป็นต้องแสวงหา วิธีการอื่นๆ มาใช้เพิ่มเติม เช่น การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC โดยการให้ครูทำงานและเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจากการลงมือปฏิบัติ เป็นการดำเนินการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องซึ่งเป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะช่วยให้ครูเกิดการพัฒนาได้อย่างยั่งยืน

จากผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา พบว่า ประกอบด้วย 5 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านการปฏิบัติตามแผน มีความเป็นไปได้มากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกระบวนการพัฒนาการปฏิบัติงานตามแผน โดยเริ่มจากการประชุมสร้างความเข้าใจ การดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ และการนิเทศติดตามการดำเนินงานของครู เป็นวงจรที่ครอบคลุมการปฏิบัติงาน และเป็นขั้นตอนที่ทำให้เกิดปริมาณงานและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุดสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณกร ศิริพละ (Siripala, 2016) โดยกล่าวว่า ครูต้องมีความรู้และทักษะ ให้เพียงพอต่อการพัฒนาการเรียนการสอน โดยลงมือปฏิบัติจริง เช่น จัดทำสื่อประกอบการสอนและวิจัยในชั้นเรียนอยู่ตลอดเวลา เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพ ภาพประสิทธิผลเพื่อให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียน และครูผู้สอนจะได้มีวุฒิการศึกษาหรือวิทยฐานะเพิ่ม ขึ้นมีความพึงพอใจต่อวิชาชีพครูต่อไป

กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านการกำหนดเป้าหมาย มีความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การสร้างความเข้าใจ ต่อการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกันทุกฝ่าย ในกระบวนการ พัฒนาครูที่ปรึกษา อาจทำให้เห็นภาพอนาคตที่ชัดเจนที่สุด จึงเป็นสิ่งที่ประโยชน์มากที่สุดสอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุพร ชาตชาตรี (Chatchatree, 2018) โดยกล่าวว่า การวางแผน มีระดับคะแนนมากที่สุด จากผล การวิจัยของสภาพการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนโสมภาพพัฒนา ซึ่งในภาพรวมของกระบวนการวงล้อมเดมมิง PDCA อยู่ในระดับมากทุกกระบวนการเช่นกัน

4. องค์ประกอบที่ 4 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา ผลการวิจัยพบว่า ประกอบด้วย 5 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านบุคลิกภาพ มีความเป็นไปได้มากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการแต่งกายที่เหมาะสมของครู การมีจิตใจเมตตา เป็นกัลยาณมิตรกับผู้เรียน และให้เกียรติกับผู้อื่น เป็นมิตรกับผู้อื่นมีมายาทและอารมณ์ดี ยุติธรรมไม่ลำเอียง อยู่ตลอดของครูที่ปรึกษานั้น เป็นการการสร้างควมไว้วางใจให้กับผู้เรียน โดยผู้เรียนสามารถเข้ามาพบและปรึกษาได้โดยไม่หวาดกลัวเปรียบเสมือนเพื่อนก็จะทำให้การพัฒนาครูที่ปรึกษานั้นได้ผลที่สุดสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปุชิตา ศัทรุคร้าม (Sathtrukram, 2016) โดยกล่าวว่า ในภาพรวมความสำคัญของคุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์ ตามทัศนคติของนักศึกษา ด้านบุคลิกภาพ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า เรื่องที่นักศึกษาให้ความสำคัญสูงสุด คือ ครูต้องสร้างบรรยากาศในห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนการสอน มีความเป็นกันเอง มีความรับผิดชอบสูง ตรงต่อเวลา ปฏิบัติหน้าที่ครบถ้วนไม่บกพร่อง รับฟังความคิดเห็นของนักศึกษา และให้คำปรึกษาด้านผลการเรียน ติดตามผลการเรียนของนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งอยู่ในระดับมากตามลำดับ

คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านทักษะ มีความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการมีทักษะการให้คำปรึกษาสามารถแก้ปัญหาและให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียน การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ และมีทักษะด้านเทคโนโลยีที่ดี จะทำให้ผู้เรียนนั้นกล้าที่จะเข้ามาปรึกษา เพราะได้ประโยชน์จากครูที่ปรึกษาสามารถส่งผลให้ผู้เรียนนั้นเรียนจนจบการศึกษาได้ตามที่หลักสูตรกำหนด ซึ่งถือได้ว่าเป็นเป้าหมายสูงสุดของการเป็นครูที่ปรึกษาที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภาภัส ห้าวหาญ (Howhan, 2015) โดยกล่าวว่า ในการศึกษาความคิดเห็นของครู และนักเรียน

วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทราที่มีบทบาทต่อหน้าที่ของครูที่ปรึกษา ผลการวิจัย พบว่า ด้านการแนะนำและการให้คำปรึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบทบาทของครูในการให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับปัญหาเสียดสีที่ระบอบอย่างหนักในปัจจุบัน ทำให้ทุกภาคส่วนต้องร่วมมือร่วมใจกันและเป็นความรับผิดชอบของครูที่จะต้องปกป้องนักเรียน ให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทางที่ถูกต้องเพื่อให้ นักเรียนห่างไกลยาเสพติด และตั้งใจเรียนจนจบการศึกษาได้ตามที่หลักสูตรกำหนด

สรุป

รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษานั้น ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า คือ ทรัพยากรที่สำคัญสำหรับการพัฒนาความสามารถของครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้แก่ 1) ด้านนโยบายขององค์กร 2) ด้านวัฒนธรรมองค์กร 3) ด้านโครงสร้างองค์กร 4) ด้านบทบาทของผู้นำ 5) ด้านงบประมาณ 6) ด้านหน่วยงานภายนอก 7) ด้านบรรยากาศสภาพแวดล้อม องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาครู คือ แนวทางเพื่อพัฒนาครูให้ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ ได้แก่ 1) การพัฒนาด้วยตนเอง 2) การพัฒนาโดยสถานศึกษา 3) การพัฒนาโดยลงมือปฏิบัติงาน องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา คือ ขั้นตอนในการดำเนินการ การพัฒนาครูที่ปรึกษาให้ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) การวางแผน 3) การปฏิบัติตามแผน 4) การสะท้อนปัญหา 5) การหาแนวทางปรับปรุง และ องค์ประกอบที่ 4 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา คือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีของครูที่ปรึกษา ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับครูที่ปรึกษา อันจะส่งผลถึงผู้เรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษา ได้แก่ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะ 3) ด้านบุคลิกภาพ 4) ด้านคุณธรรม 5) ด้านความรับผิดชอบต่อผู้เรียน ซึ่งได้ องค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบนี้ ได้ผ่านการพิจารณาปรับปรุงและพิจารณาถึงความเหมาะสมในการนำมาใช้พัฒนาครูที่ปรึกษาให้มีศักยภาพในการให้คำปรึกษาและรักษาสถานภาพการคงอยู่ของนักศึกษาไว้ได้ ซึ่งผลการประเมินความเป็นประโยชน์ได้ชี้ให้เห็นว่า ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบที่ 3 และ 4 มากที่สุด นั่นคือ กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา และคุณลักษณะของครูที่ปรึกษา โดยถือได้ว่าเป็นแนวทางที่มีความเหมาะสมและจะช่วยพัฒนาครูที่ปรึกษาให้มีทักษะและศักยภาพในการช่วยให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา และช่วยลดปัญหาการลาออกกลางคันของนักศึกษาได้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ปัจจัยนำเข้า ผู้บริหารควรจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ให้เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นอย่างดีในทุกด้าน และกำหนดนโยบายของสถานศึกษาให้ชัดเจน โดยอาจนำองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในองค์ประกอบที่ 1 ไปใช้ในการพัฒนาบริหารสถานศึกษา หรือใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพในการพัฒนาครูที่ปรึกษา และผู้เรียนต่อไป

1.2 วิธีการพัฒนาครู ครูควรพัฒนาตนเองตามลักษณะของงาน โดยเฉพาะงานครูที่ปรึกษาต้องพัฒนาด้วยวิธีการลงมือปฏิบัติด้วยตนเองอย่างจริงจัง จะทำให้งานครูที่ปรึกษานั้นออกมาได้ผลดี โดยอาจนำองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในองค์ประกอบที่ 2 ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง เพื่อส่งผลให้ผู้เรียนสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรต่อไป



1.3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา ครูที่ปรึกษาควรลงมือปฏิบัติงานครูที่ปรึกษาตามแผนงานให้ชัดเจน และหากจะให้การปฏิบัติงานได้รับประโยชน์มากที่สุดครูที่ปรึกษาควรกำหนดเป้าหมายในการทำงานใน 1 รอบปีการศึกษาไว้ให้ชัดเจน เพื่อเป็นการช่วยและส่งเสริมให้ผู้เรียนของเราจนสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่กำหนดต่อไป

1.4 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา ครูที่ปรึกษาควรจะต้องมีบุคลิกภาพที่ดีโดยเฉพาะการแต่งกายที่ดี มีจิตใจเมตตา เป็นกัลยาณมิตรกับผู้เรียนและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติผู้อื่น และมีความยุติธรรมรวมถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีด้วย และที่สำคัญครูที่สอนของครูปรึกษาต้องมีทักษะในด้านการให้คำปรึกษาสามารถแก้ปัญหาและให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนจนสำเร็จการศึกษาได้ ซึ่งถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของงานครูที่ปรึกษา และทักษะอื่นๆ ที่สำคัญที่ต้องมีร่วมด้วยสำหรับการเป็นครูที่ปรึกษาที่ดีได้แก่ การมีทักษะการสื่อสาร และปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีเพื่อช่วยประสานงานในทุกด้านทั้งคณะครูด้วยกัน ผู้ปกครอง รวมถึงชุมชนที่รวมอยู่ด้วย อีกทั้งยังจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ และมีทักษะทางด้านเทคโนโลยีที่ดี เพื่อเป็นส่วนช่วยผู้เรียนให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง และพัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพ โดยอาจนำองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในองค์ประกอบที่ 4 ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง เพื่อส่งผลให้ผู้เรียนสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการสร้างเครือข่ายการบริหารงานครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในยุคดิจิทัล

2.2 ควรวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.

References

- Chatchatree, C. (2018). *Teachers' Development for the 21st Century Learning Management of Somapapattana School under the Office of the Private Education Commission*. (Master's Thesis). Krirk University. Bangkok.
- Howhan, S. (2015). *Opinion of Teachers and Students in Chachoengsao Technical College toward the Duty Role of Advising Teachers*. (Master's Thesis). Burapha University. Chonburi.
- Keawdang, R. (1998). *Teacher's National*. Bangkok: Office of the National Education Commission.
- Keawkerd, N. (2012). *Developing a Student Support System to Reduce the Number of Dropouts Vocational Students with Vocational Certificates under the Office of Vocational Education Commission*. (Doctoral Dissertation). North Bangkok University. Bangkok.
- Khammanee, T. (2014). *Pedagogical Sciences: Knowledge for Effective Organization of Learning Processes*. (18th edition). Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Khamsom, K. (2007). *Summary of the Result of a Brief Survey About the Provision of Counseling Services*. (Poll Summary). Udon Thani Rajabhat University. Udon Thani.

- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Krukgulthorn, Y., Namdej, N., Dejpituksirikul, S., & Onnuam, K. (2018). Development of Counselling Teachers' Competency Based on Mindfulness and Action Learning Principles. *Journal of MCU Peace Studies*, 6(4), 1541-1555.
- Newamart, Ch. (2016). *The Model Development of Student Care System Management of Tak Technical College in the Vocational Education Commission*. Retrieved March 12, 2022, from http://www.taktc.ac.th/download/1_THE%20MODEL%20DEVELOPMENT%20OF%20STUDENT%20CARE%20SYSTEM%20MANAGEMENT.pdf
- Office of Vocational Education Commission. (2019). *Report on the Number of Drop-Out Students of the Office of Vocational Education Commission B.E. 2560-2562*. Bangkok: Office of Vocational Education.
- Pummala, M., & Jaichalad, N. (2002). A Study of Administrative Skills of School Administrators under Office of the Vocational Education Commission Phetchabun. *The Journal of Research and Academics*, 5(4), 123-132.
- Rattanathaworn, R. (2015). The Policy Implementation Model of Health Promotion in Basic Education Institutions. *EAU Heritage Journal Social Science and Humanities*, 5(3), 281-293.
- Sathtrukram, P. (2016). *Teachers' Attributes Based on Guru's Characteristics in the Attitudes of Students at Ayutthaya Technical College*. (Master's Thesis). Rajamangala University of Technology Thanyaburi. Pathum Thani.
- Siripala, W. (2016). *The Rajabhat Model of Teacher's Professional Development*. (Doctoral Dissertation). Siam University. Bangkok.
- Sirisan, P. (2009). *A Study on Needs for Self-Development of Primary Education Teachers of Pataiudomsuksa School*. (Master's Thesis). Dhurakij Pundit University. Bangkok.
- Starut, A. (2013). *The Environment at Management in the Schools Ratchathewi District, Administration*. (Master's Thesis). Srinakharinwirot University. Bangkok.
- Vocational Act (2008). (February 29, 2008). Government Gazette. 125(43a), 1-24.