



รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ

อาชีวศึกษา



ธวัช สอนง่ายดี

วิทยานิพนธ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ปีการศึกษา 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ
อาชีวศึกษา



วิทยานิพนธ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

วิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ
อาชีวศึกษา"

ของ ธวัช สอนง่ายดี

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์)

..... ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรณศรี)

..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ศาสตราจารย์ ดร.วิทยา จันทร์ศิลา)

..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร เขาวนชัย)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน
(รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ มีแจ่ม)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนะ ศรีปัดดา)

อนุมัติ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.กรองกาญจน์ ชูทิพย์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ชื่อเรื่อง	รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ผู้วิจัย	ธวัช สอนง่ายดี
ประธานที่ปรึกษา กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรณศรี ศาสตราจารย์ ดร.วิทยา จันทร์ศิลา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถิรพร เขาวนชัย
ประเภทสารนิพนธ์	วิทยานิพนธ์ กศ.ด. การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2565
คำสำคัญ	รูปแบบการพัฒนา, ครูที่ปรึกษา, การอาชีวศึกษา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยแบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ขั้นที่ 1.1 การศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา โดยการสังเคราะห์เอกสาร ขั้นที่ 1.2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งใช้แบบสัมภาษณ์ ขั้นที่ 1.3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จำนวน 3 แห่ง ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ขั้นที่ 2.1 การยกร่างรูปแบบ ขั้นที่ 2.2 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ โดยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน และขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้อำนวยการ ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องจำนวน 205 คน ซึ่งใช้แบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบาย ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านบทบาทของผู้นำ ด้านงบประมาณ ด้านบทบาทของหน่วยงานภายนอก และด้านบรรยากาศสภาพแวดล้อม องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาครู ประกอบด้วย 3 วิธีการ ได้แก่ การพัฒนาตนเอง การพัฒนาโดยสถานศึกษา และการพัฒนาโดยลงมือปฏิบัติงาน องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ การกำหนดเป้าหมาย การวางแผน การปฏิบัติตามแผน

การสะท้อนผลการพัฒนา และการหาแนวทางปรับปรุง องค์กรประกอบที่ 4 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม และด้านความรับผิดชอบต่อผู้เรียน ผลการประเมินพบว่ารูปแบบมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และความพึงพอใจก็อยู่ในระดับมากที่สุด



Title	THE MODEL FOR DEVELOPMENT THE COUNSELOR TEACHERS EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE OFFICE OF THE VOCATIONAL EDUCATION COMMISSION
Author	Thawat Sonngaidee
Advisor	Associate Professor Jitima Wannasri, Ph.D.
Co-Advisor	Professor Vithaya Jansila, Ph.D. Assistant Professor Sathiraporn Chaowachai, Ph.D.
Academic Paper	Ed.D. Dissertation in Educational Administration - (Type 2.1), Naresuan University, 2022
Keywords	Development Model, Counselor Teacher, Vocational Education

ABSTRACT

The main objective of research is to develop a model for developing counselor teachers in educational institutions under the office of vocational education commission. The research was divided into the 3 stages as follows: Step 1.1: Study of elements foundation and guidelines for developing counselor teachers in educational institutions by synthesis documents. Step 1.2: Study guidelines for training and development of counselor teachers by interview a group of five qualified experts. Step 1.3: Study guidelines for counselor teachers from the three best practices institutions by interviewing executives and teachers, Step 2 Creation and examination of the model Step 2.2 approved the model by Focus Group Discussion, of nine experts. Step 3 assess the feasibility and usefulness of the model the sample were 205 administrators and teachers, The tools used for data collection were questionnaires a 5-level rating scale.

The results showed that the model of development of counselor teachers in educational institutions under the office of vocational education commission consists of 4 components; Component 1, the input factors, which consists of policy, organizational culture, organizational structure, the role of the leader, the budget,

the role of external agencies. and the atmospheric environment. Component 2 Method of teacher development, consists of self-development. development by educational institutions and development by action. The third component 3 the process of teacher advisor development, consists of setting goals, planning, implementing plans. reflection of development and finding guideline to improve, Component 4: Characteristics of a teacher advisor consisted of knowledge, skills, personality, morality, and liability. like to learners The evaluation model showed that the feasibility is at the highest level and the usefulness is at the highest level.



ประกาศคุณูปการ

ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาของ รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรรณศรี ประธาน ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ศาสตราจารย์ ดร.วิทยา จันทร์ศิลา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สธิพร เขาวรชัย กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้คำปรึกษาแก่ผู้วิจัยให้คำแนะนำตลอดระยะเวลาในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จ

ขอขอบคุณ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์อันประกอบไปด้วย ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์ ประธาน สอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ มีแจ้ง และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนะ ศรีปัตตา ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ยิ่ง

ขอขอบคุณ ผู้เชี่ยวชาญที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ ในการรวบรวมข้อมูลผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้การสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้เข้าศึกษาสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา รวมทั้งขอขอบคุณผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ การพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

เหนือสิ่งอื่นใดขอกราบขอบพระคุณบิดามารดา ครอบครัวของผู้วิจัยที่ให้กำลังใจและ ให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน อย่างดีที่สุดเสมอมา คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงจะมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบและอุทิศแด่ ผู้มีพระคุณทุกท่าน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในประเทศต่อไป

ธวัช สอนง่ายดี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
ประกาศคุณูปการ.....	ช
สารบัญ.....	ซ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ด
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามของการวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
แนวคิดที่เกี่ยวกับครูที่ปรึกษา.....	20
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู.....	42
แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ.....	64
บริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	69
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	73

กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	80
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	81
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	83
ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบ รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	89
ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนา ครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	93
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	96
ตอนที่ 1 ผลการการศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	97
ตอนที่ 2 ผลการสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	164
ตอนที่ 3 ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนา ครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	190
บทที่ 5 บทสรุป.....	214
สรุปผลการวิจัย.....	216
อภิปรายผล	225
ข้อเสนอแนะ	231
บรรณานุกรม.....	233
ภาคผนวก.....	243
ประวัติผู้วิจัย	287

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา.....	33
ตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์ปัจจัยในการพัฒนาครูที่ปรึกษา.....	47
ตาราง 3 แสดงการสังเคราะห์วิธีการพัฒนาครู.....	58
ตาราง 4 แสดงการสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา.....	63
ตาราง 5 แสดงวันเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลในการพัฒนาครูที่ปรึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	86
ตาราง 6 แสดงวันเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลในการพัฒนาครูที่ปรึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการ ครูหรือผู้ที่ เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูที่ปรึกษา ของสถานศึกษาที่ได้รับรางวัล ในเรื่องของครูที่ปรึกษาและ องค์การนักศึกษา ในระดับประเทศ.....	89
ตาราง 7 แสดงจำนวนสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และ การสุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม	93
ตาราง 8 แสดงผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (1.1 ด้าน นโยบายขององค์กร).....	100
ตาราง 9 แสดงผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (1.2 ด้าน วัฒนธรรมองค์กร).....	101
ตาราง 10 แสดงผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (1.3 ด้าน โครงสร้างองค์กร).....	102
ตาราง 11 แสดงผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (1.4 ด้าน บทบาทของผู้เข้า).....	103

ตาราง 12 แสดงผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์กรประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (1.5 ด้าน งบประมาณ).....	104
ตาราง 13 แสดงผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์กรประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (1.6 ด้าน บทบาทของหน่วยงานภายนอก).....	105
ตาราง 14 แสดงผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์กรประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (1.7 ด้าน บรรยากาศสภาพแวดล้อม).....	106
ตาราง 15 แสดงผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์กรประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาครู (2.1 วิธีการพัฒนาตนเอง).....	107
ตาราง 16 แสดงผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์กรประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาครู (2.2 วิธีการฝึกอบรม).....	108
ตาราง 17 แสดงผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์กรประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาครู (2.3 วิธี กลุ่มศึกษา).....	109
ตาราง 18 แสดงผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์กรประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ ปรึกษา (3.1 การกำหนดเป้าหมาย).....	110
ตาราง 19 แสดงผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์กรประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ ปรึกษา (3.2 การวางแผน).....	111
ตาราง 20 แสดงผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์กรประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ ปรึกษา (3.3 การปฏิบัติตามแผน).....	112
ตาราง 21 แสดงผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์กรประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ ปรึกษา (3.4 การสะท้อนปัญหา).....	113
ตาราง 22 แสดงผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์กรประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ ปรึกษา (3.5 การหาแนวทางการแก้ไข).....	114
ตาราง 23 แสดงผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์กรประกอบที่ 4 ผลผลิต (4.1 ด้านการ สร้างตัวตนของนักเรียน).....	115

ตาราง 24 แสดงผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 4 ผลผลิต (4.2 ด้านการดูแลเอาใจใส่).....	116
ตาราง 25 แสดงผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 4 ผลผลิต (4.3 ด้านทักษะในตัวครู).....	117
ตาราง 26 แสดงผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 4 ผลผลิต (4.4 ด้านความรู้).....	118
ตาราง 27 แสดงผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 4 ผลผลิต (4.5 ด้านคุณธรรม).....	119
ตาราง 28 แสดงผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 4 ผลผลิต (4.6 ด้านบุคลิกภาพ)	119
ตาราง 29 แสดงผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (1.1 ด้านนโยบายขององค์กร).....	121
ตาราง 30 แสดงผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (1.2 ด้านวัฒนธรรมองค์กร).....	122
ตาราง 31 แสดงผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (1.3 ด้านโครงสร้างองค์กร).....	123
ตาราง 32 แสดงผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (1.4 ด้านบทบาทของผู้นำ).....	124
ตาราง 33 แสดงผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (1.5 ด้านงบประมาณ).....	125
ตาราง 34 แสดงผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (1.6 ด้านบทบาทของหน่วยงานภายนอก).....	126
ตาราง 35 แสดงผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (1.7 ด้านบรรยากาศสภาพแวดล้อม).....	127

ตาราง 36 แสดงผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาครู (2.1 วิธีการพัฒนาตนเอง).....	128
ตาราง 37 แสดงผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาครู (2.2 วิธีการฝึกอบรม).....	129
ตาราง 38 แสดงผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาครู (2.3 วิธีการกลุ่มศึกษา).....	130
ตาราง 39 แสดงผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา (3.1 การกำหนดเป้าหมาย).....	130
ตาราง 40 แสดงผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา (3.2 การวางแผน)	131
ตาราง 41 แสดงผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา (3.3 การปฏิบัติตามแผน).....	132
ตาราง 42 แสดงผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา (3.4 การสะท้อนปัญหา).....	133
ตาราง 43 แสดงผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา (3.5 การหาแนวทางการแก้ไข).....	134
ตาราง 44 แสดงผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) องค์ประกอบที่ 4 ผลผลิต (4.1 ด้านการสร้างตัวตนของนักเรียน).....	135
ตาราง 45 แสดงผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) องค์ประกอบที่ 4 ผลผลิต (4.2 ด้านการดูแลเอาใจใส่)	136
ตาราง 46 แสดงผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) องค์ประกอบที่ 4 ผลผลิต (4.3 ด้านทักษะในตัวครู).....	137
ตาราง 47 แสดงผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) องค์ประกอบที่ 4 ผลผลิต (4.4 ด้านความรู้).....	138

ตาราง 48 แสดงผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) องค์กรประกอบที่ 4 ผลผลิต (4.5 ด้านคุณธรรม).....	138
ตาราง 49 แสดงผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) องค์กรประกอบที่ 4 ผลผลิต (4.6 ด้านบุคลิกภาพ).....	139
ตาราง 50 แสดงสรุปผลการผลการสังเคราะห์เอกสาร สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษาต้นแบบ องค์กรประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (1.1 ด้านนโยบายขององค์กร).....	140
ตาราง 51 แสดงสรุปผลการผลการสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษาต้นแบบ องค์กรประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (1.2 ด้านวัฒนธรรมองค์กร).....	142
ตาราง 52 แสดงสรุปผลการผลการสังเคราะห์เอกสาร สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษาต้นแบบ องค์กรประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (1.3 ด้านโครงสร้างองค์กร).....	143
ตาราง 53 แสดงสรุปผลการผลการสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษาต้นแบบ องค์กรประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (1.4 ด้านบทบาทของผู้หน้า).....	144
ตาราง 54 แสดงสรุปผลการผลการสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษาต้นแบบ องค์กรประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (1.5 ด้านงบประมาณ).....	145
ตาราง 55 แสดงสรุปผลการผลการสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษาต้นแบบ องค์กรประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (1.6 ด้านบทบาทของหน่วยงานภายนอก).....	146
ตาราง 56 แสดงสรุปผลการผลการสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษาต้นแบบ องค์กรประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (1.7 ด้านบรรยากาศสภาพแวดล้อม).....	147
ตาราง 57 แสดงสรุปผลการผลการสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษาต้นแบบ องค์กรประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาครู (2.1 วิธีการพัฒนาตนเอง).....	148
ตาราง 58 แสดงสรุปผลการผลการสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษาต้นแบบ องค์กรประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาครู (2.2 วิธีการฝึกอบรม).....	150

ตาราง 59 แสดงสรุปผลการสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและสถานศึกษา ต้นแบบ องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาครู (2.3 วิธีกลุ่มศึกษา).....	151
ตาราง 60 แสดงสรุปผลการสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และ สถานศึกษาต้นแบบ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา (3.1 การกำหนด เป้าหมาย).....	152
ตาราง 61 แสดงสรุปผลการสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และ สถานศึกษาต้นแบบ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา (3.2 การวางแผน)	153
ตาราง 62 แสดงสรุปผลการสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และ สถานศึกษาต้นแบบ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา (3.3 การปฏิบัติ ตามแผน).....	154
ตาราง 63 แสดงสรุปผลการสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและสถานศึกษา ต้นแบบ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา (3.4 การสะท้อนปัญหา) ..	155
ตาราง 64 แสดงสรุปผลการสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และ สถานศึกษาต้นแบบ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา (3.5 การหา แนวทางปรับปรุงแก้ไข).....	156
ตาราง 65 แสดงสรุปผลการสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิองค์ และ สถานศึกษา ต้นแบบ องค์ประกอบที่ 4 ผลผลิต (4.1 ด้านการสร้างตัวตนของนักเรียน).....	157
ตาราง 66 แสดงสรุปผลการสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษา ต้นแบบ องค์ประกอบที่ 4 ผลผลิต (4.2 ด้านการดูแลเอาใจใส่).....	158
ตาราง 67 แสดงสรุปผลการสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และ สถานศึกษาต้นแบบ องค์ประกอบที่ 4 ผลผลิต (4.3 ด้านทักษะในตัวครู).....	159
ตาราง 68 แสดงสรุปผลการสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และ สถานศึกษาต้นแบบ องค์ประกอบที่ 4 ผลผลิต (4.4 ด้านความรู้).....	161

ตาราง 69 แสดงสรุปผลการสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และ สถานศึกษาต้นแบบ องค์ประกอบที่ 4 ผลผลิต (4.5 ด้านคุณธรรม).....	162
ตาราง 70 แสดงสรุปผลการสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และ สถานศึกษาต้นแบบ องค์ประกอบที่ 4 ผลผลิต (4.6 ด้านบุคลิกภาพ)	163
ตาราง 71 แสดงผลการตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	166
ตาราง 72 แสดงความถี่ร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	190
ตาราง 73 แสดงผลการประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการ พัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ใน ภาพรวม	191
ตาราง 74 แสดงผลการประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการ พัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า.....	192
ตาราง 75 แสดงผลการประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการ พัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาครู.....	199
ตาราง 76 แสดงผลการประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการ พัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา.....	203
ตาราง 77 แสดงผลการประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการ พัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์ประกอบที่ 4 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา.....	208

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 แผนภาพวิธีการเชิงระบบ (System Approach) ในการบริหารสถานศึกษา.....	15
ภาพ 2 แสดงกรอบแนวคิดของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	80
ภาพ 3 แสดงขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	81
ภาพ 4 แสดงขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาค ครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	82
ภาพ 5 แสดงขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ การพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	83
ภาพ 6 แสดง (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา	165
ภาพ 7 แสดงรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา.....	184

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีพันธกิจ ในการผลิตและพัฒนากำลังคน เพื่อสนองตอบความต้องการกำลังคนทางด้านวิชาชีพในการพัฒนาประเทศ มีจุดมุ่งหมายหลักในการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาและการศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถในทางปฏิบัติ และมีสมรรถนะจนสามารถ นำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระ ซึ่งเป็นไปตาม มาตรา 6 พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ.2551 (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2551, น. 3)

การดำเนินงานในช่วงที่ผ่านมาได้พัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาอาชีวศึกษาในหลายด้านและได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่าย โดยมุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษาเพื่อสนองตอบความต้องการของประเทศการเชื่อมโยงการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานกับการจัดการอาชีวศึกษา การพัฒนาหลักสูตรการเรียนอาชีวศึกษาให้ทันสมัย และสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ การจัดตั้งศูนย์ประสานงานการผลิต และพัฒนากำลังคนในแต่ละภูมิภาคการขับเคลื่อนสิ่งประดิษฐ์สู่อุตสาหกรรมและพาณิชย์ การขยายความร่วมมือในการพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมทั้งในสถานศึกษา และผู้เรียนอาชีวศึกษาทุกระดับหลากหลายรางวัลแห่งความภาคภูมิใจของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไม่ว่าจะเป็นรางวัลระดับนานาชาติ เช่น การแข่งขันการแกะสลักหิมะน้ำแข็งนานาชาติ ซึ่งได้รับรางวัลรางวัลชนะเลิศ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และรางวัลรองชนะเลิศอันดับ 2 และในการแข่งขันฮอนด้ารถประหยัดน้ำมันเชื้อเพลิงนานาชาติ ก็ได้รับรางวัลชนะเลิศการแข่งขัน World Robot Cup 2019 ซึ่งทีมจากวิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ ก็ได้รับรางวัลชนะเลิศ และมีรางวัลอีกมากมายที่แสดงถึงความสำเร็จในการเรียนการสอนในระดับอาชีวศึกษา ตามรายงานผลการปฏิบัติงาน ประจำปี 2562 ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2562, น. 144-154)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้มีนโยบายด้านการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนทางสายอาชีพที่มีความหลากหลาย เนื่องจากความแตกต่างกันในด้านครอบครัวสภาพแวดล้อมหรือชุมชน และเล็งเห็นความสำคัญของปัญหาของผู้เรียนออกกลางคัน โดยมอบหมายให้สถานศึกษาในสังกัดทุกแห่ง ดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอย่างครบทุกด้าน โดยกำหนดมาตรการสนับสนุนส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียน มุ่งเน้นการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาป้องกันและแก้ปัญหา และการคุ้มครองเด็ก เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการดูแลช่วยเหลือจากครูที่ปรึกษา ผู้ปกครองในชุมชนหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจสติปัญญาให้มีคุณธรรม จริยธรรมและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขตามที่สังคมมุ่งหวัง โดยผ่านกระบวนการ การศึกษาการเรียนรู้และวิถีชีวิตในสังคม โดยให้สถานศึกษาได้ดำเนินการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อวางแผนและจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาช่วยเหลือป้องกันและแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้เรียนในแต่ละด้าน

สถาบันอาชีวศึกษา มีคำสั่งแต่งตั้งมอบหมายงานครูที่ปรึกษาให้มีหน้าที่เป็นไปตามระเบียบ หรือข้อบังคับของวิทยาลัย ครูที่ปรึกษาจึงต้องทำหน้าที่ตามคำสั่งของวิทยาลัย คอยให้คำปรึกษา ช่วยเหลือแนะนำผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จในการศึกษาตามศักยภาพอย่างสูงสุดที่ผู้เรียนพึงมี และช่วยให้สามารถปรับตัวและดำรงชีพในสถาบันการศึกษาอย่างมีความสุข อย่างไรก็ตามงานครูที่ปรึกษาของสถานศึกษา ส่วนใหญ่ยังไม่บรรลุเป้าหมายตามแนวทางการดำเนินงาน เนื่องจากสถานศึกษามีความแตกต่างหลากหลายทั้งรูปแบบการบริหารจัดการระดับชั้นวัยของผู้เรียนที่ต้องใช้จิตวิทยา และทักษะความเข้าใจผู้เรียนที่แตกต่างกัน ความรู้และความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาแต่ละแห่งซึ่งล้วนแต่เป็นปัญหา อุปสรรคต่อการดำเนินงานทั้งสิ้น ตามผลงานวิจัยของ สินตรา ตรีนุสนธิ์ (2561, น. 11-12) เรื่องผลการดำเนินงานระบบครูที่ปรึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี

รายงานการสังเคราะห์งานวิจัย 100 เรื่อง ของท่าน สาโรจน์ ขจรจันต์เตียว (2560, น. 80) เพื่อลดจำนวนผู้เรียนที่ออกกลางคัน ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาช่างอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่า ครูที่ปรึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนแนวทาง 5 ประการของการลดปริมาณจำนวนผู้เรียนที่ออกกลางคัน ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาช่างอุตสาหกรรม ดังนั้นต้องพัฒนาครูที่ปรึกษาให้มีความเข้าใจ เพื่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

กฤตวรรณ คำสม (2554, น. 22-23) กล่าวว่า การให้คำปรึกษาของครูที่ปรึกษาเป็นความสามารถของครูผู้ให้คำปรึกษาในการดำเนินการให้คำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การให้คำปรึกษาเป็นวิชาชีพในการให้ความช่วยเหลือ ซึ่งดำเนินการโดยนักวิชาชีพที่ได้รับการฝึกอบรมมาโดยเฉพาะเพื่อช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาแก้ปัญหาหรือตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาตนเองได้ถึงขีดสุด (Buchalter, 2013 อ้างถึงใน ยุพาวดี เกริกกุลธร, 2561) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่

ของครูที่ปรึกษา ต้องอาศัยครูที่มีทักษะด้านการให้คำปรึกษารวมทั้งการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูที่ปรึกษาที่จะทำให้เกิดมีคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่มีความอดทนอดกลั้น มีจิตใจเสียสละ ปรารถนาดีต่อผู้เรียน ซึ่งเป็นวัยรุ่นตอนต้นที่ธรรมชาติอารมณ์ยังไม่มั่นคง อาจจะใช้คำพูดหรือมีกิริยาที่ไม่พึงประสงค์ และยังไม่ไว้วางใจครูที่ปรึกษาได้ง่าย ๆ ครูที่ปรึกษาจึงต้องมีความเป็นกัลยาณมิตร ต้องอาศัยการมีสติในการทำหน้าที่ ซึ่งสติจะทำให้ครูรู้และเข้าใจตนเอง เท่าทันความคิด ความรู้สึกของตนก่อนที่จะแสดงคำพูดหรือกิริยาท่าทีออกไปตามอารมณ์ อันจะส่งผลกระทบต่อผู้เรียน ในวัยรุ่นที่มีความอ่อนไหวทางอารมณ์อยู่แล้วและจะไม่เป็นผลดีต่อความสัมพันธ์เพื่อการดูแลช่วยเหลือของครูและผู้เรียน

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อเป็นแนวทางให้เกิดการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งจะช่วยเพิ่มจำนวนของผู้เรียนให้สำเร็จการศึกษามากขึ้น ลดปัญหาการออกกลางคันของเด็กนักเรียนนักศึกษาในสถานศึกษา และพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ให้เป็นสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

คำถามของการวิจัย

1. องค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรคืออะไรบ้าง ทำอย่างไร
2. รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรเป็นอย่างไร
3. รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์เพียงใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ ดังนี้

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

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อช่วยให้ครูที่ปรึกษาได้รับการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
2. ครูที่ปรึกษาสามารถนำแนวทาง ของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา ไปใช้ในการพัฒนาตนเอง
3. สถานศึกษามีสามารถนำรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา ไปใช้กำหนดมาตรการ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียน สำเร็จการศึกษามากขึ้น และพัฒนาครูที่ปรึกษาต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้แบ่งขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 3 ชั้นย่อย ดังนี้

ขั้นที่ 1.1 การศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยสังเคราะห์เอกสาร

1. แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูล ได้แก่ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับครูที่ปรึกษาปัจจัยในการพัฒนาครู วิธีการพัฒนาครู กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา และคุณลักษณะของครูที่ปรึกษา

2. ประเด็นที่ศึกษา

ประเด็นที่ศึกษา ได้แก่ องค์ประกอบของการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา

ขั้นที่ 1.2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน โดยมีคุณสมบัติดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีคุณสมบัติ คือ มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา โดยมีประสบการณ์ในการสอนเกี่ยวกับจิตวิทยาการศึกษาและแนะแนวไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

กลุ่มที่ 2 เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป โดยมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาครู ที่ปรึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน

2. ประเด็นที่ศึกษา

ประเด็นที่ศึกษา ได้แก่ แนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา

ขั้นที่ 1.3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจากสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เป็นผู้อำนวยการ ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานครูที่ปรึกษา ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จากสถานศึกษา 3 แห่ง โดยแบ่งเป็นสถานศึกษาซึ่งได้รับรางวัลครูที่ปรึกษาดีเด่น และองค์การนักศึกษาดีเด่นในระดับประเทศ 2 แห่ง และสถานศึกษาที่ได้ใช้ทดลองงานวิจัยการพัฒนารูปแบบการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ของวิทยาลัยเทคนิคตาก ของจักรภพ เนวะมาตย์ (2559) ซึ่งมีผลความพึงพอใจของครูผู้สอนและผู้เรียนที่มีต่อรูปแบบอยู่ในระดับมาก อีก 1 แห่ง รวมสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี จำนวน 3 แห่ง ได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ประเด็นที่ศึกษา ได้แก่ แนวทางในการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคเหนือ แบ่งการดำเนินการออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 2.1 การยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการศึกษาครูที่ปรึกษา วิธีการพัฒนาครู และกระบวนการ พัฒนาครูที่ปรึกษา ที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มายกร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากนั้นผู้วิจัยนำร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสมในเบื้องต้นและการใช้ภาษา

2. ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไขร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3. ผู้วิจัยจัดทำร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ขั้นที่ 2.2 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งให้ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ตรงและมีความรู้ในด้านครูที่ปรึกษา จำนวน 9 คน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม

กลุ่มที่ 1 เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา โดยมีประสบการณ์ในการสอนเกี่ยวกับจิตวิทยาการศึกษาและแนะแนว ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน

กลุ่มที่ 2 เป็นผู้บริหารการศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป โดยมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน

กลุ่มที่ 3 เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาสำเร็จการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป โดยมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา คือ ความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากสถานศึกษาทั้งหมด 431 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา แต่ละภาค จำนวน 205 คน จากการกำหนดขนาดตัวอย่างจากตาราง Krejcie, & Morgan (1970) ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling)

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ได้แก่ ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **องค์ประกอบของการพัฒนาครูที่ปรึกษา** หมายถึง ส่วนต่าง ๆ ที่สำคัญจำเป็นต่อการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ปัจจัยนำเข้า, วิธีการพัฒนาครู, กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา และคุณลักษณะของครูที่ปรึกษา

2. **แนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษา** หมายถึง แนวปฏิบัติในการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อส่งเสริมช่วยให้ครูที่ปรึกษาได้รับการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษาต่อไป ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ

2.1 ปัจจัยนำเข้า หมายถึง ทรัพยากรที่สำคัญสำหรับการพัฒนาความสามารถของครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.2 วิธีการพัฒนาครู หมายถึง แนวทางเพื่อพัฒนาครูที่ปรึกษาให้สามารถพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ

2.3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา หมายถึง ขั้นตอนในการดำเนินการ การพัฒนาครูที่ปรึกษาให้ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ

2.4 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา หมายถึง ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีของครูที่ปรึกษา ซึ่งเป็นผลลัพธ์ ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับครูที่ปรึกษา อันจะส่งผลถึงผู้เรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษา

3. **รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หมายถึง องค์ประกอบความสัมพันธ์ของการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปัจจัยนำเข้า 2) วิธีการ 3) กระบวนการ 4) คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา

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

3.1.1 **ด้านนโยบายขององค์กร** หมายถึง การยกระดับคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา การสร้างระบบดูแลนักเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย การพัฒนาครูและบุคลากร ให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการให้คำปรึกษาระบบการสื่อสารที่ดีมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ในการประสานงานผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้อง และการส่งเสริมให้ทุกส่วนในองค์กรทำงานด้วยความสัมพันธ์ที่ดี และมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน

3.1.2 ด้านวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การทำงานเป็นทีม เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม การทำงานเชิงรุกและมีบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก และครูทุกคนเป็นครูที่ปรึกษาที่มุ่งพัฒนา ดูแลช่วยเหลือนักเรียนทั้งในเวลาเรียน และนอกเวลาเรียน

3.1.3 ด้านโครงสร้างองค์กร หมายถึง การจัดโครงสร้างระบบดูแลผู้เรียนที่ชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีคณะกรรมการต่าง ๆ ได้แก่ คณะกรรมการสายชั้นปี คณะกรรมการพัฒนาครู และบุคลากรเพื่อดูแลผู้เรียน การมีระบบการพัฒนาครูที่ปรึกษา โดยมีคณะกรรมการพัฒนาครูและบุคลากรเป็นผู้ดำเนินการ และมีโครงสร้างคณะกรรมการดำเนินงานขององค์กรนักศึกษา ที่สอดคล้องกับระบบดูแลผู้เรียน

3.1.4 ด้านบทบาทของผู้นำ หมายถึง การกำหนดเป้าหมายและการพัฒนาสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานสากล ส่งเสริมอำนวยความสะดวกครูที่ปรึกษา ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตรให้คำปรึกษาและช่วยเหลือครู นิเทศติดตามกำกับและประเมินผลการดำเนินงาน เป็นแบบอย่างที่ดีให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาของผู้เรียน และสร้างขวัญกำลังใจและกระตุ้นการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

3.1.5 ด้านงบประมาณ หมายถึง การสนับสนุนงบประมาณด้านการพัฒนาระบบดูแลผู้เรียนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ, จัดสรร และใช้งบประมาณ ตามแผนงานให้ตรงกับแผนงานที่กำหนด การจัดสรรงบประมาณการออกเยี่ยมบ้าน ติดตามผู้เรียน การระดมทรัพยากรจาก บุคคล เครือข่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการพัฒนาระบบดูแลผู้เรียน และพัฒนาครู

3.1.6 ด้านหน่วยงานภายนอก หมายถึง สถานประกอบการเป็นเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพและให้การสนับสนุนการพัฒนาผู้เรียน สถานประกอบการที่เป็นแหล่งเรียนรู้ และสถานที่ฝึกทักษะอาชีพให้กับผู้เรียน องค์กรภายนอกบุคคลชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียน วิทยาลัยก็มีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนและหน่วยงานภายนอกและบ้าน วัด สถานศึกษา ประสานงานเพื่อให้ผู้เรียนสำเร็จการศึกษาอย่างมีคุณภาพ มีทักษะอาชีพ สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา

3.1.7 ด้านบรรยากาศสภาพแวดล้อม หมายถึง มีการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะอาชีพและคุณลักษณะของผู้เรียน มีการจัดสื่อวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอต่อการพัฒนาทักษะอาชีพของผู้เรียน และการพัฒนาระบบดูแลผู้เรียนมีการอนุรักษ์สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้มีความยั่งยืนการจัดบรรยากาศ ให้มีการช่วยเหลือซึ่งกันมีความเอื้ออาทรมีการแบ่งปัน และเป็นมิตรที่ดีต่อกัน และห้องให้คำปรึกษากับผู้เรียน ควรเป็นส่วนตามหลักการให้คำปรึกษา

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

3.2.1 การพัฒนาตนเอง หมายถึง ครูที่ปรึกษาได้ทำการศึกษา และพัฒนาตนเองตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ครูที่ปรึกษาสามารถเรียนรู้แสวงหาความรู้จากเอกสาร ตำรา สื่อออนไลน์ หรือจากการทำการวิจัยและลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ครูที่ปรึกษาศึกษาและเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ ผู้เชี่ยวชาญ หรือจากเพื่อนร่วมงาน หรือจากสถานการศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี และครูที่ปรึกษาเข้ารับการอบรม สัมมนาศึกษาดูงานจาก องค์กรต่าง ๆ

3.2.2 การพัฒนาโดยสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาสำรวจความต้องการในการพัฒนาของครูที่ปรึกษา สถานศึกษาวางแผนการพัฒนา และแก้ไขปัญหาของครูที่ปรึกษาด้วยการจัดอบรมโดยให้ครอบคลุมเรื่อง จิตวิทยาวัยรุ่น จิตวิทยาแนะแนว เทคนิคการให้คำปรึกษา กระบวนการแนะแนว และการช่วยเหลือและการส่งต่อ และสถานศึกษาดำเนินการจัดอบรมตามแผนที่กำหนดโดยเชิงวิทยากรทั้งภายในและภายนอกมาให้ความรู้แก่บุคลากร

3.2.3 การพัฒนาโดยลงมือปฏิบัติงาน หมายถึง สถานศึกษากำหนดปัญหาของผู้เรียนเพื่อเป็นกรณีศึกษา ส่งเสริมการพัฒนา และการแก้ไขปัญหาของครูที่ปรึกษาโดยใช้กระบวนการ PLC และสถานศึกษาจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูที่ปรึกษา ด้วยการสะท้อนผลหลังการปฏิบัติการ (After Action Review)

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

3.3.1 การกำหนดเป้าหมาย หมายถึง สร้างความเข้าใจและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาครูที่ปรึกษา โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย และนำเป้าหมายไปสู่การวางแผนพัฒนาครูที่ปรึกษา

3.3.2 การวางแผน หมายถึง ประชุมคณะกรรมการพัฒนาครู การวางแผนการพัฒนาครูที่ปรึกษา กำหนดแนวทางการพัฒนาและติดตาม ได้แก่ วิธีการพัฒนา กิจกรรมพัฒนา ปฏิทิน, การนิเทศ เครื่องมือที่ใช้ดำเนินงาน และทรัพยากรต่าง ๆ กำหนดแนวทางการส่งเสริม สนับสนุนสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูที่ปรึกษาในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาระบบดูแลผู้เรียน และกำหนดแนวทางการประเมินตรวจสอบสรุป ผลการพัฒนาครูที่ปรึกษา

3.3.3 การปฏิบัติตามแผน หมายถึง สถานศึกษาดำเนินการประชุมสร้างความเข้าใจและประสานงานการพัฒนาครูที่ปรึกษาให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ดำเนินการพัฒนาครูที่ปรึกษา

ตามแนว ทางที่กำหนดไว้เรียนรู้ และฝึกปฏิบัติในการพัฒนาครูตามกระบวนการ และวิธีการที่กำหนด และ คณะกรรมการพัฒนาครูนิเทศติดตามการดำเนินงานของครูที่ปรึกษาหลังการพัฒนา

3.3.4 การสะท้อนผลการพัฒนา หมายถึง คณะกรรมการพัฒนาครูและครูที่ปรึกษาร่วมกันประชุมเพื่อสะท้อนผลการพัฒนา สะท้อนผลการพัฒนาดำเนินงานและสภาพปัญหา การให้คำปรึกษาผู้เรียน คณะกรรมการพัฒนาครู และครูที่ปรึกษานิเทศสะท้อนผลจากการนิเทศ ติดตามอย่างรอบด้าน คณะกรรมการพัฒนาครูและครูที่ปรึกษาร่วมกันสรุปปัญหาการดำเนินงานในการให้คำปรึกษา

3.3.5 การหาแนวทางปรับปรุง หมายถึง การวิเคราะห์กำหนดปัญหา โดยใช้การมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ร่วมกันกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาและแนวทางป้องกันปัญหาให้ครอบคลุม และตรวจสอบแนวทางการปรับปรุงตามที่กำหนดให้เหมาะสมและเป็นไปได้ในการปฏิบัติ

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

3.4.1 ด้านความรู้ หมายถึง มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารระบบการดูแลผู้เรียน การให้คำปรึกษา จิตวิทยาวัยรุ่นและจิตวิทยาแนะแนว ความรู้ในการจัดทำระบบสารสนเทศของผู้เรียนและการรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างรอบด้าน มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย ข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับระบบดูแลผู้เรียน และที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีในที่ใช้ในการปฏิบัติงานและสื่อสารเกี่ยวกับการทำงานอย่างบูรณาการ

3.4.2 ด้านทักษะ หมายถึง มีทักษะการให้คำปรึกษาสามารถแก้ปัญหาและให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนจนสำเร็จการศึกษา มีทักษะการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ และทักษะทางด้านเทคโนโลยี และมีทักษะการให้คำปรึกษา

3.4.3 ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง แต่งกายสุภาพเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นมิตรให้เกียรติผู้อื่น มีมารยาทสามารถจัดการอารมณ์ได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีจิตใจ เมตตา เป็นกัลยาณมิตรกับผู้เรียน และให้เกียรติผู้อื่น และมีความยุติธรรมไม่ลำเอียง

3.4.4 ด้านคุณธรรม หมายถึง นำหลักคุณธรรมในการทำหน้าที่ครูที่ปรึกษาได้แก่ พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 อิทธิบาท 4 และธรรมโลกบาล นำจรรยาบรรณวิชาชีพครูมาใช้ในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน และมีความรับผิดชอบต่อผู้เรียนเสมือนดังเป็นพ่อแม่คนที่สองของผู้เรียน และรักษาความลับของผู้เรียน

3.4.5 ด้านความรับผิดชอบต่อผู้เรียน หมายถึง จัดทำระบบสารสนเทศของผู้เรียนอย่างรอบด้าน วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน

พัฒนาผู้เรียนตามความถนัด ความสนใจส่งเสริมสนับสนุนผู้เรียนให้มีความมั่นใจในตนเองเห็นคุณค่า เห็นความสำคัญและความสามารถของตนเอง อย่างต่อเนื่องพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพให้เป็นคนดี และมีความสุข ด้วยการออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมสอดคล้องกับความถนัดและความสนใจ ประสานงานและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครอง และเพื่อนของผู้เรียนในการ ดูแลติดตามผู้เรียน และสร้างแรงบันดาลใจ และขวัญกำลังใจให้กับผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย

4. ความเหมาะสมของรูปแบบ หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อรูปแบบ การพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในการนำไปใช้ได้ อย่างเหมาะสมกับบริบทของครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา

5. ความเป็นไปได้ของรูปแบบ หมายถึง ความคิดเห็นของผู้อำนวยการ ครูที่ปรึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษาทั่วประเทศ ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา มีความเป็นไปได้ใน การนำรูปแบบไปใช้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

6. ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ผู้อำนวยการ ครูที่ปรึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาทั่วประเทศ ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา มีความ เป็นประโยชน์ในการนำรูปแบบไปใช้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

7. ผู้อำนวยการวิทยาลัย หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา รวมถึงผู้รักษาการในตำแหน่งหรือผู้ที่ทำหน้าที่ด้วย

8. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หมายถึง หน่วยงานในกระทรวงศึกษาธิการที่ รับผิดชอบเกี่ยวกับการพิจารณากำหนดนโยบาย วางแผนพัฒนา กำหนดมาตรฐานและปรับปรุงหลัก สูตรการอาชีวศึกษา การสนับสนุนทรัพยากร การติดตามตรวจสอบ และการประเมินผล การจัดการ อาชีวศึกษา รวมทั้งประสานงานการจัดการอาชีวศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน

9. สถานศึกษา หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ ที่มีอำนาจ หน้าที่ หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ทฤษฎีเชิงระบบ
 - 1.3 กระบวนการบริหาร
2. แนวคิดที่เกี่ยวกับครูที่ปรึกษา
 - 2.1 ความหมายของครูที่ปรึกษา
 - 2.2 ความสำคัญของครูที่ปรึกษา
 - 2.3 บทบาทหน้าที่ของครูที่ปรึกษา
 - 2.4 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา
 - 2.5 ขอบข่ายของงานครูที่ปรึกษา
 - 2.6 บทบาทของผู้บริหารในระบบของครูที่ปรึกษา
3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู
 - 3.1 ครูไทยในปัจจุบัน
 - 3.2 ปัจจัยนำเข้าในการพัฒนาครู
 - 3.3 วิธีการพัฒนาครู
 - 3.4 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา
4. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ
 - 4.1 ความหมายของรูปแบบ
 - 4.2 องค์ประกอบของรูปแบบ
 - 4.3 การพัฒนารูปแบบ
 - 4.4 การตรวจสอบและประเมินรูปแบบ
5. บริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
 - 5.1 สถานศึกษาในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
 - 5.2 หน้าที่และการบริหารงานในสถานศึกษา

- 5.3 หน้าที่ของงานและแผนก
- 5.4 บุคลากรในสถานศึกษา และการบริหารงาน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2552, น. 1-2) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ประเภทช่างอุตสาหกรรมสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2552) ได้กำหนดระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 ตามโครงสร้างการบริหารงานมี ผู้อำนวยการวิทยาลัย เป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารสูงสุด มีหน้าที่รับผิดชอบบังคับบัญชาบุคลากรในสถานศึกษา บริหารกิจการของสถานศึกษา วางแผนปฏิบัติงาน ควบคุมกำกับดูแลเกี่ยวกับงานในฝ่ายต่าง ๆ มีรองผู้อำนวยการวิทยาลัย ทำหน้าที่ช่วยบริหารงาน โครงสร้างการบริหารงานภายในวิทยาลัยเทคนิคมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ได้แก่ ผู้อำนวยการวิทยาลัย รองผู้อำนวยการวิทยาลัย และหัวหน้าแผนกวิชา มีครูที่ได้รับแต่งตั้งทำหน้าที่หัวหน้างาน และหัวหน้าแผนกวิชา การบริหารสถานศึกษาภายในวิทยาลัย 4 ฝ่ายประกอบด้วย

- 1) ฝ่ายบริหารทรัพยากร ประกอบด้วย งานบริหารงานทั่วไป งานบุคลากร งานการเงิน งานการบัญชีงานพัสดุงานอาคารสถานที่ งานทะเบียน และงานประชาสัมพันธ์
- 2) ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ ประกอบด้วย งานวางแผนและงบประมาณงานศูนย์ข้อมูลสารสนเทศงานความร่วมมืองานวิจัย พัฒนา นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์งานประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและงานส่งเสริมผลิตผลการค้าและประกอบธุรกิจ
- 3) ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา ประกอบด้วย งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา งานครูที่ปรึกษา งานปกครอง งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน งานสวัสดิการนักเรียนนักศึกษา งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน
- 4) ฝ่ายวิชาการ ประกอบด้วย แผนกวิชา งานพัฒนา งานวัดผลและประเมินผลงานวิทยบริการและห้องสมุด งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีและงานสื่อการเรียนการสอน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น. 2) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ไว้อย่างมีระบบเพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้การ

บริหารงานนั้นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ เพราะว่าการดำเนินงานต่าง ๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหาร จะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ผู้ช่วยงานแต่ละคนมีความแตกต่างในด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัดและความต้องการที่ไม่ เหมือนกัน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะนำเอาเทคนิควิธีและด้านกระบวนการบริหารที่เหมาะสมมา ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

มุกดา อนุภานนท์ (2555, น. 11) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการ บริหารงานในสถานศึกษา ซึ่งดำเนินงานโดยกลุ่มบุคคลต่างๆ มีจุดมุ่งหมายเพื่อบริการทางการศึกษา แก่สมาชิกของสังคม เพื่อพัฒนาให้สมาชิกมีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตาม เจตนารมณ์ของหลักสูตร

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูอาจารย์และองค์คณะบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนใน ท้องถิ่นเพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ ตามมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชน ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้ผู้เรียนเป็น มนุษย์ที่สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2. ทฤษฎีเชิงระบบ

Kast, & Rosenzweig (1985, p. 112) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีเชิงระบบประกอบด้วยองค์ ประกอบ 5 ประการ ประกอบด้วย

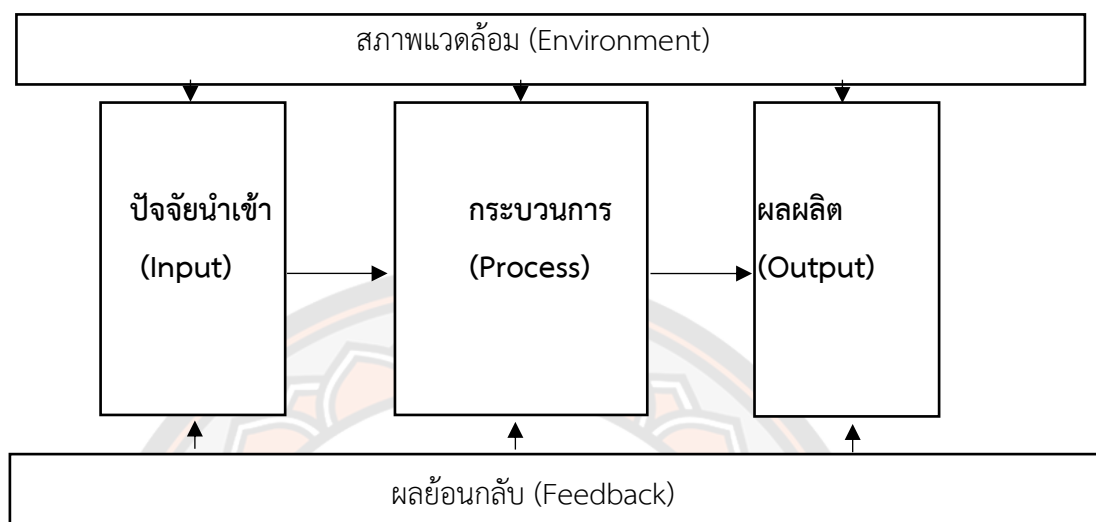
1. ปัจจัยนำเข้า (Input) หมายถึง ทรัพยากรหรือสิ่งที่จำเป็นที่ต้องนำเข้าสู่ระบบเพื่อ ก่อให้เกิดการทำงานทั้งนี้ทรัพยากรของและระบบจะมีรูปแบบที่แตกต่างกันขึ้นกับประเภทของระบบ สำหรับระบบของสถานศึกษา โดยปัจจัยนำเข้าเช่น นักเรียน หลักสูตร วัสดุอุปกรณ์บุคลากร เป็นต้น

2. กระบวนการ (Process) หมายถึง การแปรสภาพปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรให้ เปลี่ยน เป็นผลผลิต ทั้งนี้กระบวนการจะมีลักษณะใดขึ้นอยู่กับประเภทของระบบเช่นกัน โดย กระบวนการสำหรับระบบของสถานศึกษาเช่น การบริหารจัดการศึกษา การเรียนการสอน การวัด และ ประเมินผลการเรียน เป็นต้น

3. ผลผลิต (Output) หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นตามวัตถุประสงค์ของระบบ โดย ผลผลิตสำหรับระบบของสถานศึกษา เช่น ผู้เรียนที่มีคุณลักษณะพึงประสงค์ตามหลักสูตรและ ความ พึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและบุคลากร เป็นต้น

4. ผลย้อนกลับ (Feedback) หมายถึง ส่วนที่ส่งผลกระทบต่อระบบ โดยสามารถใช้ เป็นกลไกในการควบคุมการทำงานของระบบให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ซึ่งจะชี้ให้เห็นถึงข้อดีและ ข้อบกพร่องของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต และนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพได้

5. สภาพแวดล้อม (Environment) หมายถึง สภาพที่อยู่แวดล้อมระบบโดยสภาพแวดล้อม โดยสภาพแวดล้อมสำหรับระบบของสถานศึกษา เช่น ที่ตั้ง ชุมชน และผู้ปกครอง เป็นต้น



ภาพ 1 แผนภาพวิธีการเชิงระบบ (System Approach) ในการบริหารสถานศึกษา

Lunenburg, & Ornstein (1996, pp. 17-19) ได้กล่าวว่า รูปแบบการบริหารโรงเรียนเชิงระบบ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งหากทำการวิเคราะห์การดำเนินงานขององค์การทางการศึกษาและบทบาทของผู้บริหารโดยใช้กรอบแนวคิดระบบเปิด (Open-System Framework) การดำเนินงานของโรงเรียนสามารถแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ ปัจจัยนำเข้า (Inputs) กระบวนการแปรสภาพ (Transformation Process) และผลผลิต (Outputs) กรอบแนวคิดนี้ช่วยให้การวิเคราะห์การดำเนินงานของโรงเรียนวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็ว ถูกต้องและยังสามารถชี้ให้เห็นถึงความพยายามของ ผู้บริหารในการริเริ่มการเปลี่ยนแปลงขึ้นในระบบอีกด้วย

1. ปัจจัยนำเข้า (Inputs) โรงเรียนได้รับการจัดสรรบุคลากร งบประมาณ ทักษะความรู้ รวมทั้ง กฎหมาย ระเบียบในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในขณะที่กลุ่มต่าง ๆ มีข้อเรียกร้องหรือความต้องการจากโรงเรียน เช่น นักเรียนต้องการมีหลักสูตรที่สัมพันธ์และมีประโยชน์ในการประกอบอาชีพและการศึกษาต่อ ครูต้องการเงินเดือนเพิ่มสภาพการทำงานที่ดี ผลประโยชน์อื่นๆ และความมั่นคงในงาน คณะกรรมการโรงเรียนคาดหวังเกี่ยวกับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน ชุมชนคาดหวังการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ รวมทั้งความคาดหวังของกลุ่มย่อยอื่นๆ ที่ยังรอคำตอบจากโรงเรียน แต่ละกลุ่มจะมีเป้าหมายเป็นของตนเอง ซึ่งอาจเกิดความขัดแย้งกัน งานของผู้บริหารคือการบูรณาการเป้าหมายที่หลากหลายเหล่านี้ โดยการวางแผนในการปฏิบัติงาน

2. กระบวนการแปรสภาพ (Transformation Process) องค์กรจะทำการเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้าจากสิ่งแวดล้อมภายนอกเพื่อให้เป็นผลผลิต ระบบจะเพิ่มมูลค่าในการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการแปรสภาพ ซึ่งประกอบด้วยการทำงานภายในองค์กร โดยการบริหารการทำงานในระบบ ซึ่งมีองค์ประกอบในการบริหารการทำงาน คือ สมรรถนะด้านเทคนิคของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ทักษะในการตัดสินใจและการสื่อสาร แผนการทำงาน ความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น ทั้งนี้กิจกรรมต่างๆ ที่ดำเนินการ โดยผู้บริหารจะส่งผลต่อผลผลิตของโรงเรียน

3. ผลผลิต (Outputs) ผลที่เกิดจากการดำเนินการแปรสภาพปัจจัยนำเข้าผ่านกระบวนการแปรสภาพ โดยใช้กิจกรรมการบริหาร เช่น การกำหนดโครงสร้างองค์กร การพัฒนาวัฒนธรรมการตัดสินใจ การจูงใจ การนำ การสื่อสาร การบริหารการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาหลักสูตร การบริหารงานบุคคลและการบริหารงบประมาณ เพื่อทำให้เกิดผลผลิต ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผลการดำเนินงานของครู อัตราการเจริญงอกงามของนักเรียนและบุคลากร อัตราการออกกลางคัน การเปลี่ยนแปลงของบุคลากร การขาดเรียนของนักเรียนและการขาดงานของบุคลากร

จันทรานี สวงนาม (2551, น. 86-87) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของทฤษฎีเชิงระบบประกอบด้วยส่วนประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) หมายถึง ทรัพยากรทางการบริหารทุก ๆ ด้าน ได้แก่ บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) การบริหารจัดการ (Management) และแรงจูงใจ (Motivations) ที่เป็นส่วนร่วมเริ่มต้น และเป็นตัวสำคัญในการปฏิบัติงานขององค์กร

2. กระบวนการ (Process) หมายถึง การนำเอาปัจจัยทางการบริหารทุกประเภทมาใช้ในการดำเนินงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ เนื่องจากในกระบวนการจะมีระบบย่อย ๆ รวมกันอยู่หลายระบบ ครบวงจร ตั้งแต่การบริหารจัดการการนิเทศ การวัดผลและประเมินผล การติดตามตรวจสอบ เพื่อให้ปัจจัยทั้งหลายเข้าสู่กระบวนการทุกกระบวนการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผลลัพธ์ (Product or Output) เป็นผลที่เกิดจากกระบวนการของการนำปัจจัยมาปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

4. ผลกระทบ (Outcome or Impact) เป็นผลที่เกิดขึ้นหลังจากผลลัพธ์ที่ได้ซึ่งอาจจะเป็นสิ่งที่คาดไว้หรือไม่คาดคิดมาก่อน

สรุปได้ว่า ทฤษฎีเชิงระบบ ประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลักที่สำคัญอยู่ 3 ส่วน คือ สิ่งป้อนเข้าไป หรือข้อมูลนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลลัพธ์ (Output) ซึ่งจะต้องมีส่วนสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และต้องทำงานร่วมกันได้ภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงาน การทำงานของระบบเดียวกัน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ออกมา ผลลัพธ์นั้นอาจทำให้เกิดผลกระทบได้ซึ่งอาจจะเป็นสิ่งที่

คาดไว้ หรือไม่คาดคิดมาก่อนตลอดจนข้อมูลย้อนกลับ ที่เกี่ยวกับผลผลิต หรือกระบวนการขององค์การที่เป็น ตัวกำหนดปัจจัยนำเข้าในการดำเนินงานครั้งต่อไปได้เป็นอย่างดี

3. กระบวนการบริหาร

Sergiovanni (1983, p.112) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารที่รู้จักกัน โดยทั่วไป หมายถึง “POSDCORB” ประกอบด้วย

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์การ(Organizing)
3. การบริหารบุคลากร (Staffing)
4. การตัดสินใจสั่งการ (Directing)
5. การประสานงาน (Coordinating)
6. การรายงาน (Reporting)
7. การจัดงบประมาณ (Budgeting)

Robbins, & Coulter (1999, p. 6) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหาร หมายถึง การประสาน งานและรวบรวมกิจกรรมในการทำงานเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยอาศัยมนุษย์ซึ่งกระบวนการที่กล่าวถึงนี้ได้แก่

1. การวางแผน คือการกำหนดกลยุทธ์กำหนดเป้าหมาย พัฒนาและวางแผนเพื่อจะทำกิจกรรมให้ประสบผลสำเร็จ
2. การจัดองค์การ เป็นการประเมินถึงงานที่จะต้องทำวิธีการและบุคคลที่จะทำงาน นั้น ผู้รายงานรวมถึงผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ
3. การชักนำ หรือการสั่งการ ชักจูงและแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง
4. การควบคุมและการตรวจสอบเป็นการตรวจสอบความสำเร็จของกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้กระทำ ลงไปเพื่อการควบคุมว่า เป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้หรือไม่

Schermerhorn J. R (1999, p. 327) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหาร หมายถึง กิจกรรมที่ประกอบด้วยกิจกรรมพื้นฐาน 4 ประการ หรืออาจแบ่งในลักษณะที่เป็นขั้น ตอนได้ดังนี้คือ

1. การวางแผน (Planning) เป็นสิ่งที่องค์กรต้องการเปลี่ยนแปลงในอนาคต การวางแผน เป็นสะพานเชื่อมระหว่างเหตุการณ์ปัจจุบันและอนาคตซึ่งทำได้โดยการให้บรรลุเป้าหมายผลลัพธ์ที่ ต้องการการวางแผนจึงต้องอาศัยการกำหนดกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ แม้ว่าพื้นฐานของการจัดการ โดยทั่วไปเป็นงานของผู้บริหารการวางแผนเป็นสิ่งสำคัญ สำหรับการปฏิบัติตามกลยุทธ์ให้ประสบความสำเร็จและการประเมินกลยุทธ์เพราะว่าการจัดการองค์การการจูงใจการจัดบุคคลเข้าทำงาน และกิจกรรมควบคุม ต้องเหมาะสมกับการวางแผน กระบวนการวางแผนจะต้องประกอบด้วยผู้บริหารและ พนักงานภายในองค์กรการวางแผนจะช่วยให้องค์กรกำหนดข้อดีจากโอกาสภายนอก

และทำให้ เกิดผลกระทบจากอุปสรรคภายนอกต่ำสุด โดยต้องมองเหตุการณ์ในอดีตและปัจจุบันเพื่อ คาดคะเน เหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

2. การจัดการองค์กร (Organizing) จุดมุ่งหมายของการจัดการองค์กรคือการใช้ความ พยายามทุกกรณีโดยการกำหนดงานและความสำคัญ ของอำนาจหน้าที่การจัดการองค์กร หมายถึง การพิจารณาถึงสิ่งที่ต้องการทำและผู้ที่จะทำ มีตัวอย่างการจัดองค์กรที่ดีสามารถประสบความสำเร็จ ในการแข่งขันและสามารถเอาชนะคู่แข่งขั้นได้ธุรกิจที่มีการ จัดองค์กรที่ดีสามารถจูงใจผู้บริหารและ พนักงานให้มองเห็นความสำคัญของความสำเร็จของ องค์กรได้เป็นอย่างดี

3. การกำหนดลักษณะเฉพาะของงาน (Work Specialization) โดยการแบ่งงาน ประกอบ ด้วยงานที่กำหนดออกมาเป็นแผนการจัดแผนกและการมอบอำนาจหน้าที่ (Delegating Authority) การแยกงานออกเป็นงานย่อยตามการพัฒนารายละเอียดของงาน (Job Description) และ คุณสมบัติของงาน (Job Specification) เครื่องมือเหล่านี้มีความชัดเจนสำหรับผู้บริหารและ พนักงาน ซึ่งต้องการทราบลักษณะของงาน การกำหนดแผนกในโครงสร้างขององค์กร (Organization Structure) ขนาดของการควบคุม (Span of Control)

4. สายการบังคับบัญชา (Chain of Command) การเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ต้องการ เปลี่ยน แปลงในโครงสร้างเพราะตำแหน่งใหม่ ๆ ที่สร้างขึ้นหรือลดลงหรือรวมกัน โครงสร้างองค์กร จะต้องระบุถึงวิธีการใช้ทรัพยากรและวิธีการซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน การสนับสนุนทรัพยากรและ กำหนดวัตถุประสงค์ตามสภาพแวดล้อม

Dubrin (2010, pp. 12-13) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหาร หมายถึง ขั้นตอนการ บริหารที่แตกต่างกันไปเช่น การจัดบุคลากร (Staffing) ไปรวมในด้านการจัดองค์กร (Organizing) การกำหนดเป้าหมายขององค์กร (Goal Setting) จัดรวมอยู่ในการวางแผน (Planning) สำหรับการ ตัดสินใจ สั่งการ การสื่อสารและการจูงใจ จัดรวมอยู่ในด้านการนำ (Leading) ซึ่งกระบวนการบริหาร ตามแนวคิดของ Dubrin มีดังนี้

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง กระบวนการกำหนดเป้าหมายขององค์กรและ วาง แนวทางดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายนั้น ประกอบด้วยการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันขององค์กร การ กำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์การกำหนดนโยบาย มาตรการและกลยุทธ์การดำเนินงาน รวมทั้ง การกำหนดทรัพยากรที่ต้องใช้ในการดำเนินงาน

2. การจัดองค์กร (Organizing) หมายถึง กระบวนการจัดการทรัพยากรและการ จัดระบบการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วย การจัดทำแผนภูมิ ปฏิบัติงาน การจัดบุคลากรรับผิดชอบงานต่าง ๆ การจัดทำมาตรฐานและรายละเอียดการปฏิบัติงาน การจัดระบบการบังคับบัญชาและการประสานงาน การกำหนดภารกิจขององค์กร การจัดระบบ ทรัพยากรและสิ่ง แวดล้อมในองค์กร

3. การนำ (Leading) หมายถึง การอำนวยความสะดวกและการประสานงาน เพื่อให้บุคลากร ปฏิบัติ งานบรรลุเป้าหมายองค์กร ซึ่งต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารประกอบด้วย การจูงใจ การ ตัดสินใจสั่งการ การสื่อสารและการแก้ปัญหาความขัดแย้งของบุคลากร

4. การควบคุม (Controlling) หมายถึง การกำกับให้การดำเนินงานเป็นไปตาม เป้าหมายและ แผนขององค์กร ประกอบด้วย การตรวจสอบ ติดตาม การเปรียบเทียบผลการ ปฏิบัติงานกับเกณฑ์ที่ กำหนดไว้และการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน

วิโรจน์ สารรัตน์ (2551, น. 21) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. การวางแผน (Planning) ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของ องค์กร และการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2. การจัดองค์การ (Organizing) แผนงานจะดำเนินการไปได้ด้วยดีก็ด้วยการจัด องค์การที่ดี ซึ่งประกอบด้วย การนำปัจจัยทางการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และวิธีการ บริหารที่จะทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผล การจัดองค์การ จึงหมายถึงการนำเอาทรัพยากรการบริหารทุก ประเภทมาบูรณาการเพื่อดำเนินการ

3. การจูงใจ (Motivating) หมายถึง การจูงใจที่จะช่วยให้บุคลากรทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพ การจูงใจในที่นี้ หมายถึง การอำนวยความสะดวก (Directing) การติดต่อสื่อสาร (Communicating) และการ เป็นผู้นำในการดำเนินการ (Leading)

4. การควบคุมงาน (Controlling) เป็นการติดตามและประเมินผลเพื่อเปรียบเทียบผล การปฏิบัติงานกับแผนที่ได้กำหนดไว้ว่ามีความเบี่ยงเบนไปจากความคาดหวังมากน้อยเพียงใด

สันติ บุญภิรมย์ (2552, น. 19) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษามี 5 ขั้นตอน ได้แก่

1. การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดแผนงานและโครงการไว้ล่วงหน้า

2. การจัดองค์การ (Organizing) คือ การกำหนดแผนงานและโครงการไว้ล่วงหน้า

3. การสั่งการ (Directing) คือ การพิจารณาสั่งการและมอบหมายงาน

4. การประสานงาน (Coordinating) คือ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน และตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงาน

5. การควบคุมงาน (Controlling) คือ เป็นการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

ปรียาพร วงศ์ นุตร์โรจน์ (2553, น. 31) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษา เป็นกิจกรรมที่สำคัญของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ คือ การวางแผน (Planning) การ จัดองค์การหรือ (Organizing) การบริหารบุคคล (Staffing) การสั่งงาน (Directing) และการควบคุม งาน (Controlling)

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหาร คือ ขั้นตอนในการบริหารงาน อย่างมีระบบมีแบบแผนที่ชัดเจน ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ส่วนหลัก ๆ คือ การวางแผนงาน การบริหารจัดการ และการควบคุมติดตามงานเพื่อให้การดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ของงานได้เป็นอย่างดี

แนวคิดที่เกี่ยวกับครูที่ปรึกษา

1. ความหมายของครูที่ปรึกษา

Peavy (1995, p. 32) ได้กล่าวว่า ครูที่มีกระบวนการอธิบายให้รายละเอียดเปิดเผย และคลี่คลายให้เกิดความกระจ่างชัดกับผู้เรียน ศึกษาประโยชน์และพัฒนาส่วนที่จำเป็น รวมทั้งการแปลความหมายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นกับบุคคล จุดหมายของการให้คำปรึกษา ได้แก่ การช่วยเหลือให้รู้จักวางแผนเกี่ยวกับอาชีพ ซึ่งประกอบด้วย การเตรียมตัวของผู้เรียนเอง ให้มีทักษะมีความพร้อมสำหรับการประกอบอาชีพ งานของครูที่ปรึกษา ประกอบด้วย การให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม ให้ความรู้ในการจัดกิจกรรม ประสานงานกับสถาบันและสถานประกอบการประเมินผลงาน และให้ความร่วมมือในการวางแผนการเรียน ช่วยในการตีความหมายของประสบการณ์ และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาตามศักยภาพ

เสนห์ ระหว่างบ้าน และคณะ (2551, น. 4) ได้กล่าวว่า ครูที่ปรึกษา คือ บุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่สถาบันอุดมศึกษาแต่งตั้งขึ้น เพื่อให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือ นักศึกษาในด้านต่าง ๆ อาทิเช่น ด้านวิชาการ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ การปรับตัวเข้ากับ สังคม การเข้าร่วมกิจกรรม รวมทั้งการวางแผนเตรียมตัวเพื่อประกอบ อาชีพต่อไป

งานแนะแนวศึกษาและอาชีพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย (2555, น. 1) ครูที่ปรึกษา คือ ครูสายวิชาการที่ได้รับมอบหมาย ทำหน้าที่ให้คำแนะนำ ดูแลผู้เรียนอย่างเป็นระบบทันกับการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ในด้านการเรียน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม ตลอดจนให้ความช่วยเหลือ เมื่อผู้เรียนพบปัญหาและอุปสรรคที่อาจจะเป็นสาเหตุทำให้ไม่ประสบความสำเร็จด้านการศึกษา ด้านการปรับตัวในการดำรงชีวิตในสถาบันการศึกษา จากความหมายข้างต้น ครูสายวิชาการทุกท่านจะต้องให้การปรึกษาแนะนำแก่ผู้เรียน ซึ่งเป็นหน้าที่ ที่สำคัญประการหนึ่งของครูในระดับอุดมศึกษา เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวและสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ ซึ่งจะนำไปสู่การเรียนที่มีประสิทธิภาพ และนอกจากนี้อาจารย์ที่ปรึกษายังมีบทบาทในการช่วยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ สติปัญญา สังคม อารมณ์ ร่างกาย และจิตใจ

ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา วิทยาลัยการอาชีพพล (ม.ป.ป., น. 1) ได้กล่าวว่า ครูที่ปรึกษา คือ บุคคลที่ได้รับมอบหมายและแต่งตั้งจากผู้บริหารให้ทำหน้าที่เป็นผู้ดูแลนักเรียน นักศึกษา จำนวนหนึ่งในการเรียน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม ตลอดจนให้ความช่วยเหลือนักเรียน

นักศึกษาเมื่อพบปัญหา และอุปสรรคที่อาจจะเป็นสาเหตุทำให้ไม่ประสบผลสำเร็จทางด้านศึกษาด้านการปรับตัวในการดำรงชีวิตในสถานศึกษาและด้านอื่น ๆ ทั้งนี้เพื่อนักเรียนนักศึกษาได้รับโอกาสต่าง ๆ ที่ดีในขณะที่อยู่ในสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ครูที่ปรึกษา หมายถึง ครูหรือกลุ่มอาจารย์ที่ได้รับการแต่งตั้ง อย่างเป็นทางการจากโรงเรียน หรือวิทยาลัย หรือสถาบันการศึกษา มีหน้าที่ให้คำปรึกษาและสนับสนุนผู้เรียนในความดูแลของตนในทุกด้าน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถประสบความสำเร็จในการศึกษาได้โดยสมบูรณ์ตามความประสงค์

2. ความสำคัญของครูที่ปรึกษา

งานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนลำทับประชานุเคราะห์ (2564, น. 1) ได้กล่าวว่า ครูที่ปรึกษามีความสำคัญ หมายถึง บุคคล ที่ใกล้ชิดผู้เรียน นับเป็นบุคคลสำคัญที่มีส่วนช่วยเหลือดูแล ส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียนทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และเข้าใจตนเอง ยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ดียิ่งขึ้น สมดังเจตนารมณ์ ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มุ่งเน้นให้สถานศึกษา จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาให้แก่ผู้เรียน เป็น มนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ภายใต้วิกฤตการณ์ ในปัจจุบัน ที่เด็กและเยาวชนกำลังเผชิญ เช่น การเข้าถึงสารสนเทศได้ง่าย การมี เพศสัมพันธ์เร็วขึ้น การตกเป็นทาสของ เกมคอมพิวเตอร์ การเข้าถึงสื่อลามกได้ง่าย การมีค่านิยมที่ไม่ถูกต้อง ปัญหาความรุนแรง ฟังที่เยาวชนเป็นผู้กระทำหรือถูกกระทำ เป็นต้น

วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี (2565, น. 3) ได้กล่าวว่า ครูที่ปรึกษามีความสำคัญ หมายถึง เป็นบุคคลที่คอยให้การช่วยเหลือ และสนับสนุนให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการศึกษาทั้งใน และนอกวิทยาลัย เปรียบเสมือนพ่อแม่คนที่สองของนักศึกษาจึงต้องใกล้ชิด รู้จัก และเข้าใจ นักศึกษาทุกคน รู้จุดเด่นหรือลักษณะพิเศษของแต่ละคน พร้อมทั้งรู้จุดที่ต้องแก้ไข ซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่เก็บความลับของนักศึกษาได้ ไว้วางใจได้ นักศึกษาเชื่อถือ ครูที่ปรึกษาจำต้องทำหน้าที่ป้องกัน แก้ไข และส่งเสริมพัฒนาการของนักศึกษาอย่างเต็มที่ ในการป้องกันนักศึกษา คือ ให้ความรู้ ให้คำแนะนำในส่วนต่าง ๆ ที่ช่วยให้นักศึกษาได้รอดพ้นจากอุปสรรคทางการเรียนต่าง ๆ รวมถึงเรื่องส่วนตัว ส่วนการแก้ไข หมายถึง เมื่อนักศึกษาพบปัญหาใด ๆ จะต้องร่วมมือกับนักศึกษาแก้ไขอย่างทันทีสำหรับการส่งเสริมพัฒนาการของนักศึกษา คือ การสนับสนุนนักศึกษาที่มีความ สามารถพิเศษ ให้ได้พัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพอย่างเต็มที่ สิ่งที่ครูที่ปรึกษาช่วยเหลือนักศึกษาทั้งหมด ให้นัก ศึกษาประสบความสำเร็จจบการศึกษาทุกคน

วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวกรุงเทพ (2565, น. 1) ได้กล่าวว่า ครูที่ปรึกษามีความสำคัญ หมายถึง ผู้ที่คอยปกครองดูแลผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพ มีความรู้ คุณธรรม สามารถพัฒนาตนเองไปในทิศทางที่ถูกต้องซึ่งแนวทางที่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพก็คือการจัดให้มีระบบครูที่ปรึกษา คอยดูแลช่วยเหลือผู้เรียนโดยให้ทราบภูมิหลังบุคลิกภาพ หรือส่งเสริมสนับสนุน พัฒนา แก้ปัญหาให้คำปรึกษาทั้งการเรียนและดำรงชีพ กับผู้เรียนได้

สรุปได้ว่า ครูที่ปรึกษามีความสำคัญ หมายถึง บุคลากรที่มีส่วนช่วยเหลือ ดูแล ส่งเสริมผู้เรียน ทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เรียนจบการศึกษาตามหลักสูตรที่กำหนด และเป็นกำลังสำคัญของชาติสืบไป

3. บทบาทหน้าที่ของครูที่ปรึกษา

Kramer, & Garder (1983, p. 26) ได้กล่าวว่า ครูที่ปรึกษาควรมีบทบาทและหน้าที่ ในการสร้างบรรยากาศที่ทำให้ผู้เรียน ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวกับประสบการณ์ด้านการเรียนรู้ให้ปฏิบัติต่อผู้เรียน เสมือนผู้เรียนเป็นผู้ร่วมงาน กระบวนการให้คำปรึกษา มิใช่เป็นผู้รอรับการแนะนำเพียงอย่างเดียว ควรทำประจักษ์เป็นผู้จัดการในสถาบัน โดยประสานงานด้านบริการตามที่ผู้เรียนต้องการ

Williamson (1961, p. 190) ได้กล่าวว่า ครูที่ปรึกษาต้องรู้เทคนิคการถ่ายทอดหรือแปลความ หมายถึงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน โดยใช้การสังเกตและคำนึงถึงความสนใจ ฐานะการเงิน สุขภาพ นิสัย ทักษะคติของผู้เรียนอยู่ตลอดเวลา

1. ตระหนักในตนเองและเข้าใจความต้องการของผู้อื่น
2. ช่วยเหลือเด็กนักเรียนให้บรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล และส่งเสริมการเจริญเติบโตของเขา
3. เป็นทั้งแหล่งข้อมูลและการให้คำแนะนำที่ดีกับเด็กนักเรียน

งานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนลำทับประชานุเคราะห์ (2564, น. 2) ได้กล่าวว่า ครูที่ปรึกษาเป็นผู้มีบทบาทและหน้าที่ ที่มีความสำคัญต่อระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเป็นอย่างมาก เนื่องจาก กระบวนการดูแลช่วยเหลือนักเรียนทั้ง 5 ขั้นตอน ต้องอาศัยครูที่ปรึกษาเป็นผู้ดำเนินการ ซึ่งบทบาทและมีหน้าที่ ดังนี้

1. การรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล โดยการรวบรวมข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล จัดทำข้อมูลให้เป็น ระบบและเป็นปัจจุบัน
2. การคัดกรองผู้เรียน วิเคราะห์ข้อมูล จำแนกจัดกลุ่มผู้เรียนเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มวางใจ (ปกติ) คือ นักเรียนที่ได้รับการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ตามเกณฑ์การคัดกรอง ของโรงเรียน อยู่ในเกณฑ์ของกลุ่มปกติ ซึ่งควรได้รับการส่งเสริม ภูมิคุ้มกัน และการส่งเสริมพัฒนา 2) กลุ่มห่วงใย (เสี่ยง) คือ นักเรียนที่อยู่ในเกณฑ์ของกลุ่มเสี่ยงตามเกณฑ์การคัดกรองของ โรงเรียน ซึ่งโรงเรียนต้อง

ให้การปกป้องและแก้ไขตามกรณี 3) กลุ่มใกล้ชิด (มีปัญหา) คือ นักเรียนที่จัดอยู่ในเกณฑ์ของกลุ่มมีปัญหาตามเกณฑ์ การคัด กรองของโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนต้องช่วยเหลือและแก้ปัญหาโดยเร่งด่วน

4) กลุ่มพิเศษ คือ นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ มีความเป็นอัจฉริยะแสดงออกซึ่ง ความสามารถอันโดดเด่นด้านใดด้านหนึ่ง หรือหลายด้านอย่างเป็นที่ประจักษ์ เมื่อเทียบกับผู้มีอายุในระดับ เดียวกัน สภาพแวดล้อมเดียวกัน ซึ่งโรงเรียน ต้องให้การ ส่งเสริมให้ นักเรียนได้พัฒนาความสามารถพิเศษนั้น อย่างเต็มศักยภาพ

3. การส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน โดยการจัดกิจกรรม โครงการ โครงการ ส่งเสริม พัฒนา นักเรียนให้ รู้จักตนเอง รักและ เห็น คุณค่าในตนเอง มีทักษะในการดำรงชีวิต

4. ป้องกันและแก้ไขปัญหา ดูแลช่วยเหลือให้คำปรึกษากรณีที่ปัญหานั้นไม่ยุ่งยาก ซับซ้อนเกินไป ทั้ง เป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม

5. การส่งต่อ กรณีปัญหาของผู้เรียนซับซ้อน ให้ส่งต่อไปยังครูแนะแนว ฝ่ายกิจการ นักเรียน หรือผู้ที่มี ทักษะตรงกับลักษณะปัญหา นอกจากนี้ ครูที่ปรึกษาควรพัฒนาตนเอง ด้านองค์ ความรู้ทางจิตวิทยาแนะแนว และการให้คำปรึกษา ร่วมประชุมปรึกษาปัญหารายกรณีกับผู้ที่เกี่ยวข้อง บันทึกรการปฏิบัติงานและประเมินผล แล้วรายงานส่งต่อหัวหน้าระดับอย่างสม่ำเสมอ

วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี (2565, น. 3) ได้กล่าวว่า ครูที่ปรึกษามีบทบาทและหน้าที่ ดังต่อไปนี้ คือ

1. ให้คำแนะนำในด้านวิชาการ เช่น การเลือกวิชาเรียน แผนการเรียน การให้ข้อมูลใน เรื่องหลักสูตรและรายละเอียดของวิชา การแก้อุปสรรคหรือปัญหาในการเรียนวิชาต่าง ๆ เป็นต้น

2. ให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่นักศึกษา ในเรื่องกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับของวิทยาลัยฯ เพื่อนผู้เรียนจะได้ปฏิบัติตนได้ถูกต้องเหมาะสม และให้ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการ หรือบริการต่าง ๆ ที่ วิทยาลัยฯ จัดให้แก่ ผู้เรียนเพื่อผู้เรียนจะได้รับประโยชน์ตามสิทธิอันพึงมี ครูที่ปรึกษาอาจจะ สอบถามข้อมูลได้จาก ฝ่าย กิจการนักศึกษาของวิทยาลัยฯ

3. จัดรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนในความดูแล เช่น ประวัติส่วนตัว หลักฐานการ ลงทะเบียนเรียน แต่ละภาคเรียน ใบแสดงผลการเรียนประจำภาคเรียน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการให้ คำปรึกษา

ให้คำแนะนำแก่ผู้เรียนที่มีปัญหาส่วนตัว เช่น การปรับตัว หรือปัญหาเกี่ยวกับครอบครัว บางเรื่อง การจัดตารางเวลา (office hour) ให้ผู้เรียนมาพบเพื่อขอคำปรึกษา พยายามหาทางช่วย นักศึกษา แก้ปัญหาถ้าเป็นปัญหาที่เกินความสามารถ ก็อาจแนะนำให้ไปหาผู้ที่ จะให้ความช่วยเหลือได้ ต่อไป

4. ช่วยนักศึกษาให้พัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านสังคม และบุคลิกภาพ ส่งเสริม ผู้เรียนให้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ฝึกเปลี่ยนนิสัยที่ไม่พึงประสงค์ให้รู้จักตั้งเป้าหมายชีวิต

5. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับบริการนักศึกษาที่คณะหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษามอบหมาย เช่น เป็นกรรมการคัดเลือกนักศึกษารับทุนการศึกษา ออกใบรับรองความประพฤติของผู้เรียนได้แก่บุคคล หรือหน่วยงานที่ขอมา เป็นต้น

วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวกรุงเทพ (2565, น. 2) ได้กล่าวว่า ครูที่ปรึกษามีบทบาทและหน้าที่ดังต่อไปนี้ คือ

1. ให้คำปรึกษา แนะนำการทำและตรวจสอบหลักฐานการทำสัญญาการเป็นนักศึกษา
2. ปฐมนิเทศนักศึกษาในความรับผิดชอบ ในด้านการเรียน ความประพฤติ ระเบียบวินัย และข้อบังคับต่าง ๆ ของสถานศึกษา รวมทั้งให้ความรู้เกี่ยวกับแหล่งบริการและสวัสดิการต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่ผู้เรียนจะขอความช่วยเหลือ
3. ให้ความเห็นชอบแก่ผู้เรียนในการลงทะเบียนรายวิชา (ลงทะเบียนเรียน และเทียบโอนประสบการณ์) การขอเปลี่ยน ขอเพิ่ม และขอลอนรายวิชาของผู้เรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบ
4. ให้คำปรึกษาและให้ความเห็นชอบในการขอผ่อนผันชำระเงินค่าลงทะเบียนรายวิชาของผู้เรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบของครูที่ปรึกษาแต่ละคน
5. จัดทำระเบียบสะสม รวบรวมประวัติ ข้อมูลการเรียน และพฤติกรรมของผู้เรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบ เพื่อเป็นข้อมูลในการออกหนังสือรับรองต่าง ๆ
6. ติดตาม ช่วยเหลือ และให้คำปรึกษา เกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมชมรมตามที่กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการประเมินผลการเรียนในแต่ละระดับแก่ผู้เรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบ
7. ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเรียน การคำนวณหาค่าระดับคะแนนเฉลี่ยแก่ผู้เรียนที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบ
8. แนะนำ หาทางป้องกันและติดตามผู้เรียนที่ขาดเรียน
9. เสนอความคิดเห็นและข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดรายวิชาในการลงทะเบียนแต่ละภาคเรียน
10. ติดต่อประสานงานกับผู้ปกครอง พร้อมทั้งรายงานการเรียนและพฤติกรรมของผู้เรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ผู้ปกครองทราบ
11. ติดตามแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้ผู้เรียน และรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ
12. ให้คำปรึกษา ตักเตือนดูแล แก้ไขและปรับปรุงความประพฤติของผู้เรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ถูกต้องอยู่เสมอ
13. ประสานงานกับแผนกวิชา หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง
14. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

สรุปได้ว่า ครูที่ปรึกษามีบทบาทและหน้าที่ คือ ให้ข้อมูลและคำแนะนำทางด้านวิชาการ ส่วนตัว สังคม และพฤติกรรมที่ดีในสังคม เพื่อให้นักเรียนมีทัศนคติที่ดี มีพฤติกรรมที่เหมาะสมในสังคม และเรียนจบตามเป้าหมายของหลักสูตรที่ผู้เรียนได้ตั้งใจเข้าศึกษามาแต่แรก

4. คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา

Corcy (2559, p. 77) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาที่ผู้รับคำปรึกษา ศรัทธา พบว่ามีคุณลักษณะของครูที่ปรึกษา มีดังนี้

1. รู้จักตนเอง รู้ว่าเขาคือใคร ต้องการอะไร ในชีวิต
2. ต้องการพัฒนาตนเองต่อไป มากกว่ามีชีวิตอยู่ไปวัน ๆ
3. เปิดรับต่อการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ
4. เห็นคุณค่าในตนเอง ชื่นชมตนเอง
5. ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล
6. เข้าใจในตัวผู้รับคำปรึกษา
7. มีความจริงใจ
8. ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
9. ทนต่อความคับข้องใจและความขัดแย้งได้
10. อยู่ในโลกปัจจุบัน ไม่เพ้อฝันถึงอนาคตหรือนึกถึงแต่อดีต
11. มีความสามารถสร้างสัมพันธภาพ

Ramaharan (2559, p. 11) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของครูที่ปรึกษาที่ดี ประกอบด้วย

1. ให้เกียรตินักเรียน เคารพซึ่งกันและกัน
2. สร้างบรรยากาศในห้องเรียนให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ ให้นักเรียนรู้สึกกระตือรือร้นอยากเรียนรู้ และเข้าถึงได้ง่าย
3. ตั้งความคาดหวังไว้กับนักเรียนให้สูง
4. มีความสนใจและรักที่จะไฝ่หาความรู้ เรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นตัวอย่างผู้มีทักษะด้านความรู้แก่เด็กนักเรียน

5. ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างดีทุกคน

6. รักษาความเป็นมืออาชีพได้ในทุกพื้นที่

Alexandra Joachim, Nur Hannan Haron (2560, p. 17) ได้กล่าวว่า ครูในฐานะครูที่ปรึกษาของนักเรียน ควรจะมีคุณลักษณะที่ดี ดังนี้ คือ

1. ช่วยเหลือนักเรียนในการปรับเข้ากับสภาพแวดล้อมของนักเรียนให้ได้
2. แก้ปัญหานักเรียน เช่นปัญหาการเรียนรู้อยากเรียน
3. ช่วยเหลือนักเรียนในการศึกษาของเขา

4. ช่วยนักเรียนทุกคนในห้องเรียนในความดูแลของครูเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนรู้
5. ดูแลการกรอกข้อมูลประวัตินักเรียนให้กับโรงเรียน
6. ให้ความรู้ที่มีความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา
7. เป็นที่ปรึกษาที่ดีให้กับนักเรียนทุกคนในโรงเรียน
8. ร่วมมือกับผู้ปกครอง
9. ช่วยเหลือนักเรียนในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล
10. ร่วมมือกับคุณครูที่ปรึกษาอื่นในโรงเรียน

Kirsty Clausen (n.d., p. 12) ได้กล่าวไว้ในแผ่นพับ หัวข้อ ครูในฐานะครูที่ปรึกษาว่า ครูที่ปรึกษานั้น ควรมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. ใจดีและเอาใจใส่ต่อนักเรียน
2. เห็นอกเห็นใจและเข้าใจต่อนักเรียน
3. สร้างพลังบวก และแรงจูงใจให้กับต่อนักเรียน
4. เป็นผู้ฟังและนักสื่อสารที่ดี
5. เป็นที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้สำหรับต่อนักเรียน
6. ตระหนักในตนเองและเข้าใจความต้องการของผู้อื่น
7. ช่วยเหลือนักเรียนให้บรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล และส่งเสริมการเจริญเติบโตของเขา
8. เป็นทั้งแหล่งข้อมูลและการให้คำแนะนำที่ดีกับต่อนักเรียน

ชูลีกร พูฟุ้ง (2553, น. 21) ได้กล่าวว่า ครูที่ปรึกษาควรมีคุณลักษณะ ที่สำคัญ 4 ด้าน คือ

1. การมีเจตคติที่ดีต่อตนเอง ต่อผู้อื่นและต่องานแนะแนว ได้แก่การมองเห็นคุณค่า ความสามารถ ศักยภาพของตนเองและผู้อื่น รวมทั้งมองเห็นว่าการบริการช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์เป็นภารกิจที่พึงกระทำด้วยความเมตตา ด้วยความรู้ ความเข้าใจ และทุกคนมีส่วนร่วม

2. การมีความรู้พื้นฐานด้านการแนะแนว คือรู้จักและเข้าใจนักเรียนรู้วิธีการใช้กระบวนการแนะแนวในการจัดการเรียนรู้ การดูแลช่วยเหลือและพัฒนานักเรียนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการและศักยภาพของนักเรียน สามารถนำหลักการแนะแนวไปบูรณาการในการเรียนการสอน และต้องการพัฒนาตนเองด้านการแนะแนวอยู่เสมอ

3. การมีความรู้ด้านจิตวิทยาและพฤติกรรมวัยเด็กตอนปลาย ซึ่งจะช่วยให้ เข้าใจธรรมชาติของนักเรียน อันเป็นแนวทางสำคัญในการป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ รวมทั้งสามารถเสริมสร้างให้บุคคลพัฒนาตนเองได้สูงสุดตามศักยภาพ

4. การมีทักษะและประสบการณ์ด้านการให้การปรึกษาเบื้องต้น เพื่อช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม นอกจากนี้ครูที่ปรึกษาต้องนำกลยุทธ์การแนะแนววิธีการต่าง ๆ มาใช้ใน

การรู้จัก เข้าใจนักเรียน และใช้ประโยชน์จากการรู้จักนักเรียนมาวางแผนพัฒนา ส่งเสริม ป้องกันหรือแก้ไข สอดส่องดูแลนักเรียนด้วยการเลือกจัดกิจกรรมตามความเหมาะสม

เรียม ศรีทอง (2554, น. 7) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของครูที่ปรึกษาที่ดีไว้ว่าประกอบด้วย

1. การมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ครูที่ปรึกษา ความรู้ ความเข้าใจ พฤติกรรมนักเรียนวัยรุ่น

2. มีเจตคติที่ดีต่อการให้บริการแนะแนว

3. มีความรู้ความเข้าใจบทบาทและหน้าที่การเป็นผู้ฝึกจิตลักษณะและทักษะการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพของนักเรียน

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2556, น. 8) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาที่ดี ประกอบด้วย

1. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

2. มีความรับผิดชอบ

3. ใจกว้างและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

4. มีความรู้กว้างขวางและทันเหตุการณ์

5. มีคุณธรรมและยึดถือจรรยาบรรณของอาจารย์ที่ปรึกษา

6. ต้องเป็นผู้ที่ให้คำปรึกษาโดยปราศจากอคติทางด้านเชื้อชาติและศาสนา

7. มีเหตุผลและมีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม มีคุณธรรมและยึดถือจรรยาบรรณของ อาจารย์ที่ปรึกษา

8. รับรู้และเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ได้รวดเร็วและถูกต้องเอาใจใส่และติดตามนิสิตอย่างสม่ำเสมอ

9. มีหลักจิตวิทยาและความรู้ในด้านการให้คำปรึกษา

10. มีความประพฤติเหมาะสมที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นิสิต

11. รู้บทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษา

12. มีเวลาและเปิดโอกาสให้นิสิตเข้าพบตามความเหมาะสม

พนม เกตุมาน (2558, น. 29) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของครูที่ปรึกษาที่ดี จะช่วยเหลือนักเรียนให้ประสบความสำเร็จในการเรียนได้ มีลักษณะดังต่อไปนี้ คือ

1. ทำความรู้จักนักเรียนรายบุคคลสร้างพื้นฐานความสัมพันธ์ที่ดีมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ

2. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสายรหัส ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างพี่น้องในสายรหัส มีกิจกรรมทำร่วมกันช่วยเหลือกัน กิจกรรมพัฒนาดตนเองและพัฒนาสถาบัน กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น

3. ส่งเสริมพัฒนาการทางบุคลิกภาพในนักเรียน โดยเฉพาะทักษะสังคมที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินชีวิตและการทำงานเป็นทีม และป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจพบในชีวิตของการเป็นคน

4. สนับสนุนให้นักเรียน เรียนโดยสะดวก เช่น การขอทุน แนะนำแนวทางการเรียน การลงทะเบียน สถานที่ บุคลากร หอพัก หอกีฬา

5. ให้คำปรึกษาในเรื่องทั่วไป การเรียน กิจกรรม การคบเพื่อน เพื่อนต่างเพศ การออกกำลังกาย และเรื่องอื่น ๆ

6. ติดตามพฤติกรรมนักเรียน ทั้งการเรียน และพฤติกรรมอื่น ๆ อย่างต่อเนื่องตั้งแต่ต้นจนนักเรียนเรียนจบ

7. ตักเตือนเมื่อนักเรียนทำไม่ถูกต้อง

8. ค้นหาและคัดกรองนักเรียนที่มีความเสี่ยงหรือเริ่มมีปัญหา รีบประเมินปัญหาหาข้อมูลเพิ่มเติม ทำความเข้าใจกับปัญหา วางแผนช่วยเหลือให้ความช่วยเหลือโดยเร็วโดยใช้เทคนิคต่าง ๆ เช่น การให้คำปรึกษา (counseling) การให้เพื่อนช่วยเพื่อน การช่วยเหลือในกลุ่มสายรหัส

9. ปรึกษาพ่อแม่ผู้ปกครอง ในปัญหาบางประการที่ต้องการความร่วมมือ เพื่อให้ผู้ปกครองรับทราบและหรือมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือ

10. ส่งต่อให้พบผู้เชี่ยวชาญในบางปัญหา เช่น ส่งต่อปรึกษาจิตแพทย์ หรือนักจิตวิทยา สุปราณี จิราธรรงค์ (2558, น. 120-152) ซึ่งได้เขียนหนังสือเรื่องคุณครูประจำชั้นมืออาชีพ ได้กล่าวไว้ว่า ครูประจำชั้น หรือครูที่ปรึกษาที่ดีนั้น เป็นส่วนที่สำคัญมาก เพราะจะสามารถช่วยพัฒนานักเรียนให้พร้อมในทุกด้านได้เป็นอย่างดี โดยคุณลักษณะของครูที่ปรึกษาที่ดี มีดังต่อไปนี้คือ

1. การดูแลนักเรียนให้มีสุขภาพกาย โดยมีสุขอนามัยที่ดีอยู่เสมอ ซึ่งจะช่วยพัฒนานักเรียนแต่ละคนให้เจริญเติบโตอย่างสมบูรณ์ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการสังเกตความผิดปกติต่าง ๆ ของนักเรียน สังเกตรูปร่างความผิดปกติของร่างกาย ในทุกส่วน การแต่งกายความสะอาดของร่างกาย ความสะอาดของเครื่องมือต่าง ๆ ของนักเรียน ซึ่งเหล่านี้จะเป็นตัวสร้างความพร้อมให้กับเด็กนักเรียนของเราให้ประสบความสำเร็จทางการเรียนได้เป็นอย่างดี

2. การดูแลฝึกวินัยในตนเองให้กับเด็กนักเรียน เป็นหน้าที่ของครูที่ปรึกษาหรือครูประจำชั้นที่จะต้องเน้นย้ำให้เด็กอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการแสดงความเคารพ การฝึกให้รู้จักกาลเทศะในการปฏิบัติตน การปฏิบัติตนตามกติกามารยาททางสังคม และการฝึกการผู้นำของนักเรียนในแต่ละคน

3. การดูแลนักเรียนในเรื่องของการเกิดอุบัติเหตุและการเจ็บป่วย คุณครูต้องดำเนินการให้ความช่วยเหลือโดยด่วนไม่ว่าจะเป็นการปฐมพยาบาลเบื้องต้น รวมไปถึงการนำส่งสถานพยาบาล และการแจ้งผู้ปกครองให้รับทราบเกี่ยวกับการประสบเหตุนั้น ๆ ในกรณีไม่สบายมาจากบ้าน ครูควรสอบถามการพบแพทย์ และดูแลเด็กเรื่องของยา และการรับประทานยาด้วยการเอาใจใส่เป็นอย่างดี ในกรณีเป็นโรคระบาดติดต่อได้ครูควรประสานให้ผู้ปกครองให้นักเรียนหยุดเพื่อรักษาตัวก่อนเพื่อไม่ให้เชื้อโรคแพร่กระจายต่อไป

4. ประสานความร่วมมือกับครู และผู้ปกครองทุกคน การประสานงานกับครูทุกวิชาที่สอนเด็กในปกครองของเรา ไม่ว่าจะเป็นการสั่งงานของครูทุกวิชา การลาป่วยลากิจ รวมถึงเวลาการมาเรียนของเด็กนักเรียน เพื่อเป็นการดูแลและเอาใจใส่ให้เด็กนั้นประสบความสำเร็จในการเรียนได้เป็นอย่างดี ครูจะต้องมีข้อมูลของเด็กนักเรียนอยู่ตลอดเวลาเมื่อใดที่ผู้ปกครองสอบถาม ครูต้องตอบผู้ ปก ครองได้อย่างไม่ลังเล เช่น เรื่องของการบ้านของเด็กนักเรียน เรื่องของทักษะการทำงานส่วนตัวของเด็กนักเรียน และการปฏิบัติตัวของเด็กนักเรียนของเรา รวมไปถึงกรณีมีปัญหาข้อขัดแย้งกับเพื่อน ๆ ด้วยอารมณ์หงุดหงิดโมโหง่าย ทำร้ายเพื่อนอย่างรุนแรง ครูต้องเป็นตัวกลางในการไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งดังกล่าวได้เป็นอย่างดี

5. ดูแลนักเรียนพิเศษที่ร่วมห้องอยู่กับเด็กปกติเป็นอย่างดีได้ ซึ่งการเรียนร่วมกันนั้นทำให้นักเรียนสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นจริงในสังคมได้ ซึ่งการเรียนร่วมระหว่างเด็กทั้งสองแบบเป็นสิ่งที่ดี เพราะสังคมจริงก็เป็นเช่นนั้น และในขณะที่เดียวกันต้องทำความเข้าใจกับเด็กปกติด้วยเพื่อให้เขาเข้าใจบทบาทเห็นอกเห็นใจและเข้าใจนักเรียนพิเศษ แบบที่เป็นจริงในสังคม และต้องทำความเข้าใจทั้งตัวเด็กปกติและผู้ปกครองของเด็กปกติไปในเวลาเดียวกันด้วย ในขณะที่เดียวกันก็ต้องมีการบันทึกข้อมูลของทั้งนักเรียนพิเศษและนักเรียนปกติในห้องเดียวกันอย่างสม่ำเสมอ

6. การดูแลสุขภาพทางใจของผู้เรียน ครูประจำชั้นจะต้องเป็นผู้ทำหน้าที่สังเกตพฤติกรรมของผู้เรียน เช่น อารมณ์ ท่าทาง ครูควรพูดคุยซักถาม ละครสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับ

7. ช่วยพัฒนาทักษะชีวิตทั้งการแก้ปัญหาและการตัดสินใจให้กับนักเรียน เมื่อนักเรียนมีท่าทางที่ไม่สบายใจ ครูสังเกตเห็นต้องรีบเข้าไปพูดคุยโดยทันที พูดคุยและหาทางแก้ไขเขาทุกปัญหา เช่น เรื่องการบ้าน ถ้านักเรียนไม่ได้ทำมาก็ต้องช่วยแก้ปัญหา หาเวลาว่างให้เขาทำช่วยสอนข้อที่ไม่เข้าใจให้ ซึ่งการสังเกตและการพูดคุยจะทำให้ครูทราบถึงปัญหาของเด็กได้ในทุกเรื่อง

8. เสริมความรู้ในด้านต่าง ๆ เป็นอย่างดี ทุกกิจกรรมไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมในหลักสูตรหรือกิจกรรมเสริมหลักสูตร ครูต้องบูรณาการกิจกรรมความรู้ต่าง ๆ เข้าสู่การเรียนรู้ของเด็กให้ได้ เช่น ครูสอนเรื่องอาชีพต่าง ๆ ในชุมชน ครูก็ควรเน้นให้เห็นถึงความสำคัญของแต่ละอาชีพ และให้เห็นถึงอาชีพต่าง ๆ เป็นของจริงถ้ามีเวลามีโอกาสก็พานักเรียนไปเที่ยวชมหากเด็กไม่เข้าใจมีการซักถามก็อธิบายให้เด็กเข้าใจอย่างชัดเจนในทุกเรื่อง

9. การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในแต่ละห้องเรียน ห้องเรียนจะต้องเป็นแหล่งเรียนรู้และพร้อมที่จะให้นักเรียนเรียนรู้ได้ตลอดเวลา เช่น มุมหนังสือ อุปกรณ์การเรียนที่พร้อมที่จะพัฒนาการเรียนรู้อื่นๆ สิ่งเหล่านี้ ต้องให้พร้อมที่จะให้ความรู้และต้องปลอดภัยสำหรับเด็กอยู่ตลอดเวลาและในขณะเดียวกันก็ต้องสอนให้เด็กนักเรียนรู้จักความปลอดภัยในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้เป็นอย่างดี

10. เป็นแบบอย่างในการทำกิจวัตรประจำวันที่ดีและต่อเนื่อง ซึ่งการดำเนินกิจวัตรประจำวันที่ดีของครูอย่างต่อเนื่อง เป็นผลดีต่อนักเรียนในการรู้ระบบของห้องเรียน ได้เห็นแบบอย่างในการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งเป็นการสร้างทักษะที่ดีในการปฏิบัติตนของนักเรียนด้วย กิจวัตรดังกล่าว เช่น การทำข้อตกลงต่าง ๆ ของห้องเรียน การทำความเคารพผู้อาวุโสกว่า การฝึกวินัยสร้างความซื่อสัตย์ และรวมไปถึงการฝึกให้นักเรียนคอยช่วยเหลือผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา

11. บันทึกข้อมูลและประวัติส่วนตัวของเด็กอยู่เป็นประจำ เพราะจะเป็นข้อมูลที่สำคัญที่จะช่วยให้ครูตัดสินใจและประเมินสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ก็ได้แก่ ข้อมูลพฤติกรรมทั่ว ๆ ไปของเด็กนักเรียน ข้อมูลสุขภาพอนามัยของเด็ก ข้อมูลมารยาทและความมีวินัยต่าง ๆ ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมต่าง ๆ ข้อมูลการเรียน และข้อมูลส่วนตัวของเด็กทุกคน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้หากครูบันทึกอยู่เป็นประจำจะทำให้การประเมินและการตัดสินใจของครูเป็นไปได้ได้อย่างถูกต้องและแม่นยำได้เป็นอย่างดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ (2560, น. 2) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาที่ดีประกอบด้วย

1. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
2. ใจกว้างและรับฟังความคิดเห็นของนักศึกษา
3. สละเวลาพบกับนักศึกษาเพื่อทราบปัญหาของนักศึกษา
4. เข้าใจปัญหาของนักศึกษา พร้อมและรับที่จะช่วยเหลือนักศึกษา
5. มีเหตุผลและมีความสามารถในการแก้ปัญหา
6. มีทักษะการสื่อสาร
7. เอาใจใส่ในความประพฤติของนักศึกษา
8. เป็นบุคคลที่ยอมรับและพยายามแก้ไขข้อบกพร่องของตนเอง
9. มีจิตสำนึกของความเป็นอาจารย์มืออาชีพ
10. มีความรับผิดชอบ
11. มีหลักจิตวิทยาในการให้คำปรึกษา และมีจรรยาบรรณของอาจารย์ที่ปรึกษา

พยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช (2560, น. 3) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของครูที่ปรึกษาที่ดี ประกอบด้วย

1. การยอมรับผู้รับการปรึกษาอย่างไม่มีเงื่อนไข เป็นพื้นฐานที่สำคัญในการให้การปรึกษา เนื่องจากผู้ให้การปรึกษาและผู้รับการปรึกษาเนื่องจากผู้ให้การปรึกษาและผู้รับการปรึกษาต่างมีวิถีชีวิต มีค่านิยมและความเชื่อความเคยชินที่เป็นของตนเอง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความรู้สึกขัดแย้งหรือขัดเคืองใจ ผู้ให้การปรึกษาจึงจำเป็นต้องเรียนรู้อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดของตนเองซึ่งอาจก่อให้เกิดความรู้สึกที่ขัดแย้งหรือขัดเคืองใจ ผู้ให้การปรึกษาจึงจำเป็นต้องเรียนรู้ อารมณ์ความรู้สึกนึกคิดของตนเองและจัด การกับอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดที่เป็นทางลบของตนเอง (เช่น ความรังเกียจ ความมีอคติ ความไม่พึงพอใจ เป็นต้น) จนสามารถยอมรับในความแตกต่างของผู้รับการปรึกษาได้อย่างไม่มีเงื่อนไข ขณะเดียวกันยัง คงความเป็นตัวของตัวเองอยู่ คือ ยอมรับผู้รับการปรึกษาได้ แม้ว่าตนเองจะไม่เห็นด้วยกับพฤติกรรมของผู้รับการปรึกษา

2. ผู้ให้การปรึกษาไม่ยึดตนเองเป็นบรรทัดฐานในการตัดสินผู้อื่น เพราะการยึดผู้ให้การปรึกษาเป็นศูนย์กลาง เป็นอุปสรรคที่จะทําให้ผู้ให้การปรึกษาขาดความเข้าใจผู้รับการปรึกษาอย่างถ่องแท้ และผู้รับการปรึกษาไม่เกิดความไว้วางใจ เกิดแรงต้านหรือปกป้องตนเอง ไม่สามารถที่จะสื่อถึงความต้องการแท้จริงของผู้รับการปรึกษาได้

3. มีเจตคติที่ดีในการให้ความช่วยเหลือ คือ ผู้ให้การปรึกษามีความตั้งใจ มีความเมตตา ชอบที่จะให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ที่มีปัญหาด้านจิตใจ เป็นมิตรและจริงใจ มีท่าทีที่อบอุ่นอย่างเป็นธรรมชาติ

4. มีเจตคติที่ดีต่อการให้การปรึกษาโดยเชื่อว่ากระบวนการให้การปรึกษาสามารถช่วยแก้ปัญหาให้ผู้รับการปรึกษาได้จริง ทำให้เกิดกำลังใจและไม่ทอดยต่อการให้การปรึกษา

5. มีความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) คือ ผู้ให้การปรึกษามีความเข้าใจในความรู้สึกนึกคิด และความคับข้องใจ ที่อยู่ในจิตใจของผู้รับการปรึกษาอย่างลึกซึ้ง จนทําให้ผู้ให้การปรึกษาเกิดความเห็นใจ ส่งผลให้เกิดการสื่อสารกันด้วย ภาษาใจอันเป็นหัวใจสำคัญที่ทําให้ผู้รับการปรึกษาเกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจผ่อนคลาย และลดปฏิกิริยาทางจิตใจ หรือหลายกำแพงที่มาขวางกั้น เป็นผลให้ผู้รับการปรึกษาให้ความร่วมมือได้อย่างต่อเนื่องตลอดกระบวนการการปรึกษา ทําให้การสื่อสารเป็นไปด้วยความกระจำจัดมากขึ้น ข้อพึงระวัง คือ ความเห็นอกเห็นใจ แตกต่างจากการมีอารมณ์ร่วม (Sympathy) ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการให้การปรึกษา เนื่องจากมีอารมณ์ร่วมกับผู้รับการปรึกษา อาจเป็นผลให้การปรึกษาเกิดความมีดมนหรือมีอคติ เช่น จนมุม หรือรู้สึกสงสาร โกรธแค้น ขิงขัง ทําให้ผู้รับการปรึกษาขาดการตระหนักในบทบาทผู้ให้การปรึกษา และทําให้ไม่สามารถ ให้การปรึกษาที่เป็นกลางได้

6. มีความสำนึกในคุณค่าของคนคือ เชื่อในศักยภาพของมนุษย์ ซึ่งก่อให้เกิดความหวังในการให้คำปรึกษา

7. มองโลกในแง่ดี มีอารมณ์ขันมีโลกทัศน์ที่กว้างไกล และเห็นว่าปัญหาทั้งหลายสามารถแก้ไขหรือคลี่คลายไป ในทางที่ดีได้ เป็นผู้ที่ชอบแก้ไขปัญหา

8. มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ คือไม่แสดงความหุนหันพลันแล่นหรือเอาชนะผู้รับการปรึกษา สามารถควบคุม และ ปรับอารมณ์ได้ มีความพร้อมทางอารมณ์ มีความอดทนและใจเย็น

9. เป็นผู้ฟังที่ดี รู้จักเก็บรักษาความลับ

10. เป็นคนช่างสังเกตไวต่อความรู้สึกตนเองและผู้อื่น เพื่อช่วยให้รู้เท่าทันอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดของตนเอง และผู้อื่น เปรียบเสมือนรับสัญญาณเตือนได้เร็ว จะช่วยส่งผลให้เกิดการปรับท่าทีที่เหมาะสมได้เร็วขึ้น เพื่อไม่ให้เป็น อุปสรรคต่อการให้การปรึกษา และเกิดความระมัดระวังให้มากขึ้น

11. ยอมรับและพัฒนาตนเองเสมอด้วยการหมั่นตรวจสอบบทบาทและปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องในการให้ การปรึกษาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความถูกต้องตามหลักให้การปรึกษา

12. มีทักษะการสื่อสารที่ดี คือ ทำหน้าที่เป็นเครื่องรับและเครื่องส่งที่ดี เพื่อช่วยให้การรับข้อมูล และการ ถ่ายทอดข้อมูลที่เป็นความรู้สึก เพื่อช่วยให้การรับข้อมูล และการถ่ายทอดข้อมูลที่เป็นความรู้สึกนึกคิดและเรื่องราวที่ เกี่ยวข้องเป็นไปด้วยความชัดเจน และตรงกันระหว่างผู้ให้การปรึกษาและผู้รับการปรึกษาได้ตลอดกระบวนการ

มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตเชียงใหม่ (2562 , น. 1) กล่าวไว้ว่า บุคคลที่ทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษา ควรมีคุณลักษณะที่ดี ประกอบด้วย

1. คำนึงถึงสวัสดิภาพและสิทธิประโยชน์ของนักศึกษา

2. รักษาความลับของนักศึกษา

3. พยายามช่วยเหลือนักศึกษาจนสุดความสามารถ ทั้งนี้หากพบปัญหาที่เกินกว่าความสามารถของตนที่จะช่วยเหลือนักศึกษาได้ ควรดำเนินการส่งต่อนักศึกษาไปปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ ทางด้านนั้นโดยตรง

4. ไม่ควรพิพากษา วิพากษ์วิจารณ์บุคคล หรือสถานศึกษา ให้นักศึกษาฟังในทางที่ก่อให้เกิด ความเสื่อมเสียแก่บุคคล

5. เป็นผู้ที่มีความประพฤติที่เหมาะสมตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพในสาขาที่ตนสอน และมีศีลธรรมจรรยาที่ดีงาม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา

6. ปฏิบัติหน้าที่ในการให้คำปรึกษาทางด้านวิชาการแก่นักศึกษาที่อยู่ในความดูแลทุกคน ด้วยความเสมอภาค

7. ปฏิบัติตนด้วยความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้อื่น สังคมและประเทศชาติ

สรุปได้ว่า ครูที่ปรึกษานั้น เปรียบเสมือนพ่อกับแม่คนที่สอง ของนักเรียน นักศึกษา ซึ่งต้องคอยให้ ความรัก ความอบอุ่น ให้คำปรึกษาได้ทุกเรื่อง และเป็นผู้ให้กำลังใจแก่นักเรียน

นักศึกษาเพื่อให้เขาเป็นคนดีเป็นคนเก่ง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เพราะฉะนั้นครูที่ปรึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมี ความรู้ในเรื่องของการให้คำปรึกษา การรับฟังคำปรึกษา เป็นกระบวนการและวิธีการให้ความช่วยเหลือโดยใช้สัมพันธภาพระหว่างผู้ให้คำปรึกษา และผู้รับฟังคำปรึกษา เพื่อให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงการเข้าใจ ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหา พัฒนาศักยภาพ ของตนเองมีทักษะและความสามารถในการตัดสินใจ และดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข และเหมาะสมต่อไป จากการศึกษาคุณลักษณะของครูที่ปรึกษา ที่ได้จากตำราวิชาการ หนังสือทฤษฎี และจากคู่มือนักศึกษาของแต่ละสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์คุณลักษณะที่ได้ดังตาราง ดังต่อไปนี้ คือ

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา

คุณลักษณะ ของครูที่ปรึกษา	นักการศึกษา												
	Carcy (2559)	Ramaharan (2559)	Alexandra Joachim , Nur Hannan aroni(2560)	Pasha Chairman (2562)	Kirsty Clausen (m.u.l.)	ชูสิทธิ์ พูฟุ้ง (2553)	ริยม ศรีทอง (2554)	มหาวิทยาลัยเกษตราศาสตร์ (2556)	มหาวิทยาลัยเกษตราศาสตร์ (2556)	สุปราณี จิราณรงค์ (2558)	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ (2560)	คณะพยาบาลศาสตร์เฏีการุณย์ (2560)	มหาวิทยาลัยการกีฬา วิทยาเขตเชียงใหม่ (2562)
1. การกำหนดความสำเร็จที่ดีเยี่ยมไว้ให้กับนักเรียนทุกคน		✓											
2. การสร้างแรงจูงใจให้กับนักเรียน					✓								
3. การฝึกวินัยในตนเองให้กับนักเรียน									✓				
4. การคำนึงถึงสวัสดิภาพและสิทธิประโยชน์ที่พึงได้ของนักเรียนอยู่เสมอ													✓
5. การรักษาความลับของนักเรียนได้เป็นอย่างดี													✓
6. การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียนเป็นอย่างดี	✓				✓				✓	✓	✓	✓	
7. การเข้าใจนักเรียนเป็นอย่างดีในทุกเรื่อง					✓								

1.ด้านการสร้างตัวตนของนักเรียน

นักรการศึกษา

คุณลักษณะ ของครูที่ปรึกษา	Cory (2559)	Ramaharan (2559)	Alexandra Joachim , Nur Hamman aron(2560)	Pasha Chaiman (2562)	Kirsty Clausen (ม.ป.ป.)	สุลิกกร พูฟุ้ง (2553)	เรียม ศรีทอง (2554)	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2556)	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2556)	สุปราณี จิราภรณ์ (2558)	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพบูรณ์ (2560)	คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ (2560)	มหาวิทยาลัยการกีฬา วิทยาเขตเชียงใหม่ (2562)	สรุป
8. การช่วยนักเรียนให้ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ให้ได้			✓						✓					2. ด้านการดูแลเอาใจใส่
9. การช่วยเหลือนักเรียนทุกคนโดยเฉพาะเรื่องการเรียน			✓											
10. การดูแลนักเรียนให้มีสุขภาพกาย และ สุขอนามัยที่ดีเสมอ									✓					
11. การดูแลนักเรียนเมื่อเกิดอุบัติเหตุหรือ										✓				
12. การดูแลสุขภาพจิตของนักเรียนให้ได้อยู่เสมอ										✓				
13. การสนใจในความสามารถของนักเรียนแต่ละคน			✓											
14. การเอาใจใส่นักเรียนของตนเอง											✓			

นักการศึกษา

คุณลักษณะ ของครูที่ปรึกษา	Corcy (2559)	Ramaharan (2559)	Alexandra Joachim , Nur Haman aron(2560)	Pasha Chairman (2562)	Kirsty Clausen (ม.ป.ป.)	ซุลกีร์ พูฟุง (2553)	เรียม ศรีทอง (2554)	พนม เกตุมาน (2558)	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2556)	สุปราณี จิราภรณ์ (2558)	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ (2560)	คณะพยาบาลศาสตร์เจ้าพระยา (2560)	มหาวิทยาลัยการกีฬา วิทยาเขตเชียงใหม่ (2562)	สรุป
15.การแก้ปัญหาให้กับ นักเรียนได้ทุกเรื่อง			✓						✓	✓	✓	✓		
16.เป็นที่ปรึกษาที่ดีให้กับ นักเรียนทุกคนได้			✓		✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	
17. การส่งต่อให้พบ ผู้เชี่ยวชาญในบาง ปัญหาที่เกิน ความสามารถ								✓					✓	
18. การแนะนำนักเรียนได้ หากมีเรื่องต้อง			✓		✓									
19. การให้เกียรตินักเรียน ในทุกเรื่องโดยเฉพาะ เรื่องความคิด			✓		✓									
20. การประสานความ ร่วมมือกับผู้ปกครอง			✓					✓						
21. การติดตามพฤติกรรม นักเรียนอย่าง ต่อเนื่อง								✓			✓			
22. การมีทักษะในการ สื่อสารที่ดี					✓						✓	✓		

3. ด้านทักษะในตัวครู

นักรการศึกษา

คุณลักษณะ ของครูที่ปรึกษา	Corcy (2559)	Ramaharan (2559)	Alexandra Joachim , Nur Hannan aron(2560)	Pasha Chaiman (2562)	Kirsty Clausen (ม.ป.ป.)	สุลิกกร พุพัง (2553)	เรียม ศรีทอง (2554)	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2556)	พนม เกตุมาน (2558)	สุปราณี จิราณรงค์ (2558)	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ (2560)	คณะพยาบาลศาสตร์เจ้าอาภรณ์ (2560)	มหาวิทยาลัยการกีฬา วิทยาเขตเชียงใหม่ (2562)	สรุป
23.การแนะนำวิธีการ กรอกข้อมูลและ ประวัติของนักเรียน อย่างชัดเจน			✓							✓				
24. การมีข้อมูลที่ดีสำหรับ ผู้มารับคำปรึกษา	✓													
25. การเข้าใจบทบาท หน้าที่ของครูที่ ปรึกษา									✓		✓			
26. การพัฒนาตนเอง ต่อเนื่อง หาความรู้ อยู่เสมอ	✓	✓			✓			✓			✓	✓		
27. การเปิดใจรับ เปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ	✓													
28. การให้ความรู้ที่มี ความสำคัญเกี่ยวกับ การศึกษา	✓									✓			✓	
29. การเปิดโอกาสให้นิสิต เข้าปรึกษาได้ตาม ความเหมาะสม									✓			✓		

4. ด้านความรู้

		นักการศึกษา														
คุณลักษณะ ของครูที่ปรึกษา		Corcy (2559)	Ramaharan (2559)	Alexandra Joachim, Nur Hannan aron(2560)	Pasha Chairman (2562)	Kirsty Clausen (ม.ป.ป.)	ศุติกร พู่ฟุ้ง (2553)	เรียม ศรีทอง (2554)	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2556)	พนม เกตุมาน (2558)	สุปราณี จิราภรณ์ (2558)	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ (2560)	คณะพยาบาลศาสตร์ถ้ำเขตรมย์ (2560)	มหาวิทยาลัยการกีฬา วิทยาเขตเชียงใหม่ (2562)	สรุป	
30. การมีความจริงใจ		✓			✓					✓					5. ด้านคุณธรรม	
31. การมีความเป็นมิตร					✓	✓										
32. การมีความยุติธรรม					✓											
33. การมีความเมตตา กรุณา									✓							
34. การมีความ รับผิดชอบ										✓						
35. การไม่ควร วิพากษ์วิจารณ์ บุคคลหรือสถานที่ ให้นักศึกษาฟัง		✓				✓								6. ด้านบุคลิกภาพ		
36. การเห็นคุณค่าใน ตัวครูที่ปรึกษาเอง		✓				✓										
37. การยอมรับฟัง ความคิดเห็นของ ผู้อื่น		✓							✓							
38. การอยู่กับปัจจุบัน ไม่เพ้อฝันมากเกินไป		✓														
39. การมีมนุษยสัมพันธ์ ที่ดีกับทุกคน		✓														
40. การทำงานร่วมกับ เพื่อนร่วมงานได้ อย่างดี			✓	✓		✓										

จากการสังเคราะห์คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา ผู้วิจัยได้นำมาจัดกลุ่มและกำหนดเป็นคุณลักษณะของครูที่ปรึกษาได้ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างตัวตนของนักเรียน (Student identity formation), ด้านการดูแลเอาใจใส่ (Caring), ด้านทักษะในตัวครู (Skill), ด้านความรู้ (Knowledge), ด้านคุณธรรม (Moral), ด้านบุคลิกภาพ (Personality) โดยมีรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้คือ

1. ด้านการสร้างตัวตนของนักเรียน (Student identity) ได้แก่ การกำหนดความสำเร็จที่ดีเยี่ยมไว้ให้กับนักเรียนทุกคน, การสร้างแรงจูงใจให้กับนักเรียน, การฝึกวินัยในตนเองให้กับนักเรียน, การคำนึงถึงสวัสดิภาพและสิทธิประโยชน์ที่พึงได้ของนักเรียนอยู่เสมอ, การรักษาความลับของนักเรียนได้เป็นอย่างดี, การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียนเป็นอย่างดี และการเข้าใจนักเรียนเป็นอย่างดีในทุกเรื่อง

2. ด้านการดูแลเอาใจใส่ (Caring) ได้แก่ การช่วยนักเรียนให้ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ให้ได้, การช่วยเหลือนักเรียนทุกคนโดยเฉพาะเรื่องการเรียนรู้, การตักเตือนเมื่อนักเรียนทำไม่ถูกต้อง, การดูแลนักเรียนให้มีสุขภาพกาย และสุขอนามัยที่ดีเสมอ, การดูแลนักเรียนเมื่อเกิดอุบัติเหตุหรือเกิดการเจ็บป่วย, การดูแลสุขภาพจิตของนักเรียนให้ดีอยู่เสมอ, การสนใจในความสามารถของนักเรียนแต่ละคน และการเอาใจใส่ในนักเรียนของตนเอง

3. ด้านทักษะในศตวรรษ (Skill) ได้แก่ การแก้ปัญหาให้กับนักเรียนได้ทุกเรื่อง, เป็นที่ปรึกษาที่ดีให้กับนักเรียนทุกคนได้, การส่งต่อให้พบผู้เชี่ยวชาญในบางปัญหาที่เกินความสามารถ, การแนะนำนักเรียนได้ หากมีเรื่องต้องตัดสินใจอย่างมีเหตุผล, การให้เกียรตินักเรียนในทุกเรื่องโดยเฉพาะเรื่องความคิด, การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง, การติดตามพฤติกรรมนักเรียนอย่างต่อเนื่อง และการมีทักษะในการสื่อสารที่ดี

4. ด้านความรู้ (Knowledge) ได้แก่ การแนะนำวิธีการกรอกข้อมูลและประวัติของนักเรียนอย่างชัดเจน, การมีข้อมูลที่ดีสำหรับผู้มารับคำปรึกษา, การเข้าใจบทบาทหน้าที่ของครูที่ปรึกษา, การพัฒนาตนเองต่อเนื่อง หาความรู้อยู่เสมอ, การเปิดใจรับเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ, การให้ความรู้ที่มีความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา และการเปิดโอกาสให้นักเรียนเข้าปรึกษาได้ตามความเหมาะสม

5. ด้านคุณธรรม (Moral) ได้แก่ การมีความจริงใจ, การมีความเป็นมิตร, การมีความยุติธรรม, การมีความเมตตากรุณา, การมีความรับผิดชอบ และการไม่ควรวิพากษ์วิจารณ์บุคคล หรือสถานที่ ให้นักศึกษาฟัง

6. ด้านบุคลิกภาพ (Personality) ได้แก่ การเห็นคุณค่าในตัวเองที่ปรึกษาเอง, การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น, การอยู่กับปัจจุบัน ไม่เพ้อฝันมากไป, การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน และการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างดี

5. ขอบข่ายของงานครูที่ปรึกษา

พระราชบัญญัติพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ.2545) (2545, น. 15) ได้กล่าวว่า งานดูแลระบบช่วยเหลือนักเรียนและวินัยนักเรียนรับผิดชอบในขอบข่ายต่อไปนี้

1. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน
2. จัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้กับครูที่ปรึกษา

3. ตรวจสอบการโหมมรมของครูที่ปรึกษาประจำชั้นเกี่ยวกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
 4. ปฐมนิเทศนักเรียนทุกระดับชั้น
 5. คัดกรองนักเรียน โดยนำข้อมูลจากการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล จัดกลุ่มนักเรียนเป็น กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยงกลุ่มมีปัญหา เพื่อนำมาวิเคราะห์หาแนวทางดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ

6. จัดให้มีการประชุมผู้ปกครองนักเรียน ในชั้นเรียนภาคเรียนละ 1 ครั้ง
 7. ประสานงานกับหัวหน้าระดับชั้น ในการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของครูที่ปรึกษา
 8. ประสานครูที่ปรึกษาเพื่อออกเยี่ยมบ้านนักเรียนตามความเหมาะสม
 9. ควบคุมป้องกันแก้ไขปัญหา นักเรียนที่มีพฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์โดยประสานกับครูผู้สอน ครูสารวัตรนักเรียน ครูเวรประจำวัน ครูแนะแนว ผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้

10. ส่งต่อนักเรียน กรณีที่ได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาลแล้วไม่ได้ผลหรือควรส่งต่อเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาเฉพาะด้านที่เหมาะสม ให้ส่งต่อทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

11. ส่งเสริมพัฒนานักเรียน โดยร่วมกับกลุ่มงาน กลุ่มสาระ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จัดทำแผนงานโครงการกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเสริมเติมเต็มองค์ความรู้ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นไปตามเกณฑ์ของหลักสูตรและตามแนวทางที่โรงเรียนกำหนด

12. ติดตาม สรุป ประเมินผล และรายงานการดำเนินงาน / โครงการต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง

13. ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย (2555, น. 14) ได้กล่าวว่า ขอบเขตงานของอาจารย์ที่ปรึกษาแต่ละคณะ มีดังต่อไปนี้คือ

1. ด้านวิชาการ ได้แก่ การลงทะเบียน การดำเนินการแบบคำร้องต่าง 1 ติดตามความก้าวหน้าทางด้านการเรียนและทางด้านการวิชาการของนักศึกษา และการสนับสนุนด้านการศึกษา เช่น เรื่องทุน การศึกษา เรื่องการศึกษาต่อ เป็นต้น

2. ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เช่น สนับสนุนให้นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดโดยมหาวิทยาลัย คณะสาขาวิชา หรือกิจกรรมที่จัดโดยชั้นปีของนักศึกษาเอง เป็นต้น

3. ด้านการดำเนินชีวิตและอื่น ๆ ได้แก่ การดูแลด้านจิตใจและปัญหาอื่น ๆ ที่อยู่ในขอบข่ายของอาจารย์ที่ปรึกษาพึงช่วยเหลือได้

วิทยาลัยการอาชีพเบตง (2564, น. 2) ได้กล่าวว่า ขอบข่ายงานครูที่ปรึกษามีดังต่อไปนี้คือ

1. รู้จักนักเรียน นักศึกษาในความรับผิดชอบทุกคนโดยจัดทำและเก็บข้อมูล ประวัติส่วนตัวด้านการเรียน และความประพฤติของนักเรียน นักศึกษา

2. แนะนำ ตักเตือน อบรมนักเรียนนักศึกษา ให้ประพฤติตนให้ถูกต้องตามระเบียบและข้อบังคับของสถานศึกษาอยู่เสมอ เช่น การแต่งกาย การพูด สิทธิและหน้าที่ในการเป็นนักเรียนนักศึกษา

3. พิจารณา ตรวจสอบ ให้ความเห็นชอบ ในกรณีต่อไปนี้

- 3.1 การลงทะเบียนรายวิชา
- 3.2 การผ่อนผันชำระเงินค่าลงทะเบียนรายวิชา
- 3.3 การลาพักการเรียน
- 3.4 การขอเปลี่ยน ขอถอน และขอเพิ่มรายวิชา
- 3.5 การเข้าร่วมกิจกรรม

4. ตรวจสอบผลการเรียนของนักเรียน นักศึกษาในความรับผิดชอบทุกภาคเรียน

5. ประสานงานกับครู หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้างาน ฯลฯ เพื่อร่วมกันพิจารณาช่วยเหลือนักเรียนนักศึกษาในเรื่องการเรียน

6. ประสานงานกับฝ่ายงานปกครองและงานแนะแนวฯ เพื่อร่วมกันพิจารณาช่วยเหลือนักเรียน นักศึกษาที่มีปัญหาอันเป็นอุปสรรคต่อการศึกษาเล่าเรียน

7. รายงานผลการเรียนและความประพฤติของนักเรียน นักศึกษาให้ผู้ปกครองทราบอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง

8. ให้คำปรึกษาแก่นักเรียน นักศึกษาในความรับผิดชอบในเรื่องการเรียน และเรื่องส่วนตัวทั้งเป็นกลุ่ม และรายบุคคล

9. หมั่นพบปะนักเรียน นักศึกษาในความรับผิดชอบเป็นประจำ

10. พบปะกับผู้ปกครองนักเรียน นักศึกษาตามโอกาสอันควร

สรุปได้ว่า ขอบข่ายงานของครูที่ปรึกษา หมายถึง งานทั้งระบบที่ได้รับมอบหมายจากสถานศึกษาในการช่วยเหลือดูแลผู้เรียน ทุกด้านทั้งงานวิชาการ งานกิจกรรมทั้งในและนอกสถานศึกษา และการดำเนินชีวิตตลอดระยะเวลาตามหลักสูตรที่ผู้เรียนเข้าศึกษา จนจบการการศึกษา

5. บทบาทของผู้บริหารในระบบของครูที่ปรึกษา

สุวิจักขณ์ สายช่วย (ม.ป.ป., น. 11) ได้กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารในระบบของครูที่ปรึกษา ผู้บริหารหรือ คณะกรรมการอำนวยการ (ทีมผู้นำ) ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นประธานกรรมการมีกรรมการตำแหน่งต่าง ๆ ได้แก่ รองผู้อำนวยการทุกฝ่าย หัวหน้างาน แผนงาน หัวหน้างานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนชุมชน และหัวหน้างานแนะแนว เป็นกรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการอำนวยการ (ทีมผู้นำ) มีบทบาทหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมสนับสนุนการขับเคลื่อนและผดุงรักษาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
2. สร้างขวัญกำลังใจ และพัฒนาบุคลากร

3. เป็นผู้นำในการฝึกฝน บุคลากรภารกิจโดยรวมของสถานศึกษา
4. ประสานความสัมพันธ์และสร้างความเข้มแข็งให้ทีมประสาน ทีมนำ และเครือข่ายการดำเนินงานจากทุกภาคส่วน
5. นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล

บุญนำ เกษี (2556, น. 7-9) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรหนักถึงความสำคัญโดยให้การสนับสนุนการดำเนินงานหรือร่วมกิจกรรมตามความเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ ครูทุกคนและผู้เกี่ยวข้องเล็งเห็นความสำคัญและมีทัศนคติที่ดีต่อนักเรียน มีความสุขที่จะพัฒนานักเรียนในทุกด้าน คณะกรรมการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิด และมีการประชุมอย่างสม่ำเสมอ ครูประจำชั้นเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงาน โรงเรียนจัดการอบรมให้ความรู้และทักษะรวมทั้งการเผยแพร่ข้อมูล ความรู้แก่ครูประจำชั้นโดยเฉพาะเรื่องทักษะการให้คำปรึกษาเบื้องต้น และแนวทางการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของนักเรียน ซึ่งโรงเรียนดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนซึ่งกิจกรรมที่สำคัญในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล เป็นการที่ได้รู้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่จำเป็นเกี่ยวกับตัวนักเรียนที่ทำให้เข้าใจตัวนักเรียนมากขึ้น นำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อการคัดกรองนักเรียนให้เป็นประโยชน์ในการส่งเสริม การป้องกันและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของนักเรียน ประกอบด้วย การเยี่ยมบ้านนักเรียน SDQ การสังเกต ระเบียบสะสม สมุดผลการเรียน การจัดกิจกรรมโฮมรูม การจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน การสัมภาษณ์นักเรียน เพื่อน ผู้ปกครอง ฯลฯ

2. ด้านการคัดกรองนักเรียน เป็นการพิจารณาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวนักเรียนในด้านต่าง ๆ ซึ่งครูที่ปรึกษาคัดกรองเพื่อจัดกลุ่ม โดยจัดกลุ่มนักเรียนออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหา

3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนา นักเรียน การสนับสนุนให้นักเรียนที่อยู่ในความดูแลของครูที่ปรึกษาไม่ว่าจะเป็นนักเรียนกลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยงหรือกลุ่มมีปัญหา ให้มีคุณภาพมากขึ้น มีความภาคภูมิใจตนเองในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยป้องกันมิให้นักเรียนที่อยู่ในกลุ่มปกติหรือกลุ่มเสี่ยงกลายเป็นนักเรียนกลุ่มที่มีปัญหาและเป็นการช่วยให้นักเรียนกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มปัญหากลับมาเป็นนักเรียนกลุ่มปกติได้และมีการพัฒนาพฤติกรรมให้ดีขึ้นกว่าเดิมและมีคุณภาพตามที่โรงเรียนหรือชุมชนคาดหวัง ประกอบด้วย กิจกรรมโฮมรูม ประชุมผู้ปกครองชั้นเรียน กิจกรรมค่ายวิชาการ กิจกรรมการตรวจสุขภาพนักเรียน กิจกรรมกีฬา กิจกรรมแอโรบิก กิจกรรมแนะแนว ลูกเสือ เนตรนารี กิจกรรมจิตสาธารณะ กิจกรรมสอนเสริม O-NET โครงการส่งเสริมประชาธิปไตย เป็นต้น

4. ด้านการป้องกันและช่วยเหลือนักเรียน ประกอบด้วย กิจกรรมโฮมรูม ประชุม ผู้ปกครอง กิจกรรมโรงเรียนสีขาว กิจกรรมวันงดสูบบุหรี่โลก กิจกรรมวันต่อต้านยาเสพติด กิจกรรม ขับขี่ปลอดภัย กิจกรรมเข้าค่ายคุณธรรมจริยธรรม กิจกรรมทำบุญตักบาตรในวันสำคัญ ทนเรียนดี ทนยากจน ทนปัจจัยพื้นฐาน นักเรียนทำงานหารายได้ กิจกรรมวันพ่อ วันแม่ ผู้ปกครองเครือข่าย เป็นต้น

5. ด้านการส่งต่อนักเรียน เป็นกระบวนการส่งนักเรียนที่ต้องการความช่วยเหลือและครู ประจำชั้นได้แก้ไขปัญหาโดยวิธีต่าง ๆ แล้ว แต่นักเรียนพฤติกรรมไม่ดีขึ้น จึงต้องดำเนินการส่งต่อไปยังผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านต่อไป เพื่อให้ปัญหาของนักเรียนได้รับการช่วยเหลืออย่างถูกทางและรวดเร็ว ขึ้น แบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ 1) การส่งต่อภายใน ครูประจำชั้นส่งนักเรียนที่ต้องการความช่วยเหลือต่อไปยังครูที่สามารถให้การช่วยเหลือนักเรียนได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะปัญหา เช่น ครูแนะแนว ครูพยาบาล ครูประจำวิชา หรืองานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นต้น 2) การส่งต่อภายนอก การส่งนักเรียนที่ต้องการความช่วยเหลือไปให้ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องได้ช่วยเหลือ พัฒนานักเรียนกรณีที่เกิดความสามารถของโรงเรียน โดยครูแนะแนวหรือผู้เกี่ยวข้องเป็นผู้ดำเนินการ ส่งต่อและมีการติดต่อรับทราบการช่วยเหลือเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารในระบบครูที่ปรึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหาร สถานศึกษาเห็นความสำคัญสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูที่ปรึกษา จัดบรรยากาศที่เอื้อ ต่อการทำงาน สะดวกสบาย มีห้องน้ำสะอาดไว้บริการ บริเวณโรงเรียนมีต้นไม้ร่มรื่นเขียวขจี สบายตา สบายใจ และมีการจัดหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ตรงตามความรู้ความสามารถและความ สนใจ เพื่อให้ครูมีความสุขสนุกกับงาน มีการให้ขวัญและกำลังใจ ยกย่องชมเชย และบำเหน็จความดี ความชอบอย่างเหมาะสม การปฏิบัติงานที่มีศักยภาพสูงได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น ให้ความดูแลเอา ใจใส่ความเป็นอยู่ ทุกข์สุขในการทำงานอย่างทั่วถึง มีธรรมาศัยไมตรี และให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็น มีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ และบุคลากรและครูมีพัฒนาตนเองครบทุกด้านในทุกปีการศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู

1. ครูไทยในปัจจุบัน

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556, น. 16-18) ได้กล่าวว่า ครูซึ่งประกอบวิชาชีพหลัก ทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน จะต้องมิใช่ประกอบวิชาชีพครู ซึ่งใบอนุญาตมีอายุ 5 ปี ผู้ต่อไปประกอบวิชาชีพครู นอกจาก จะมีวุฒิขั้นต่ำปริญญาตรี แล้ว จะต้องมีการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโดยมีการ พัฒนาตนเอง หรือมีกิจกรรมการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน การจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการสถานศึกษา การบริหารจัดการหน่วยงานรวมทั้ง กิจกรรมที่ก่อ ประโยชน์ต่อการศึกษาโดยรวม ไม่น้อยกว่า 3 กิจกรรม ภายในเวลา 5 ปี โดยเป็นกิจกรรมที่ปฏิบัติ

ตั้งแต่วันที่ออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษาจนถึงปัจจุบัน และกิจกรรมจะต้องไม่ซ้ำกันทั้ง 3 กิจกรรม ดังรายการกิจกรรมการพัฒนาต่อไปนี้

1. การเข้ารับการศึกษามีวุฒิเพิ่มขึ้นในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา
2. การเข้ารับการอบรมและได้รับวุฒิบัตรแสดงความชำนาญการในการประกอบวิชาชีพจากคุรุสภา
3. การผ่านการอบรมตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่
4. การผ่านการประเมินหรืออยู่ระหว่างการพิจารณาประเมินเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น
5. การเป็นวิทยากรในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้หรือจัดการศึกษา
6. การเขียนตำรา หรือบทความ หรือผลงานทางวิชาการในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้หรือจัดการศึกษา
7. การสร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ หรือที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา
8. การทำ วิจัยในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้และการจัดการศึกษา
9. การได้รับคัดเลือกให้ได้รับรางวัลของคุรุสภา หรือของหน่วยงานทางการศึกษาอื่น
10. การเข้าฟังการบรรยาย อภิปราย ประชุมปฏิบัติการ ประชุมสัมมนา หรืออื่น ๆ โดยมีการลงทะเบียนและมีหลักฐานแสดงการเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว
11. การศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ
12. การจัดทำผลงาน หรือกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้หรือจัดการศึกษา

โชติ แยมแสง (2560, น. 83) ได้กล่าวว่า ครูคือผู้ให้ ครูไม่ใช่ผู้ถ่ายทอดความรู้ให้ผู้เรียนเพียงอย่างเดียว แต่ครูนั้นจะต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนด้วยนี่คือ คำสอนของครูอาวุโสที่ได้ชี้แจงและได้อธิบายไว้และมีประโยชน์มาสำหรับผู้ที่เป็นครูในการที่จะอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้แก่ผู้เรียนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียนที่มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมนั้นผู้ที่เป็นครูก็ต้องยกระดับความคิดของผู้เรียนให้คิดเป็น วิเคราะห์เป็นให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไปให้ได้ทั้งทางด้านความคิด สติปัญญา การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และผลกระทบที่ตามมา ให้ผู้เรียนเกิดคุณธรรมหนักถึงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของตนเอง ยอมรับตามสภาพจริงของตนเอง ปรับสภาพของตนเองให้ถูกต้องตามความดีงามให้ได้ นี่คือการอำนวยความสะดวกทางด้านสติปัญญาให้แก่ผู้เรียนซึ่งเปรียบเสมือนบัว 4 เหล่า นั้น ประกอบไปด้วย 1) บัวที่อยู่ใต้น้ำ 2) บัวใต้น้ำ 3) บัวปริ่มน้ำ และ 4) บัวพ้นน้ำผู้ที่เป็นครูต้องให้ผู้เรียนที่มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมนั้นอยู่เหนือน้ำ พ้นน้ำให้ได้ เพราะครู

มีหน้าที่อบรมสั่งสอนลูกศิษย์ ถึงแม้ลูกศิษย์จะเดินผิดทางหน้าที่ของครูก็ยังไม่หมดสิ้นไป นี่คือน้ำที่ของครู

สรุปได้ว่า ครูไทยในปัจจุบัน หมายถึง ครูผู้ซึ่งเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนและเป็นผู้ยกระดับความคิดของผู้เรียนให้คิดเป็น วิเคราะห์เป็นให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไปให้ได้ ทั้งทางด้านความคิด สติปัญญา การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และผลกระทบที่ตามมา ให้ผู้เรียนเกิดความตระหนักถึงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของตนเอง ยอมรับตามสภาพจริงของตนเอง ปรับสภาพของตนเองให้ถูกต้องตามความดีงามให้ได้ เพื่อให้ผู้เรียนอยู่ในสังคมได้ด้วยตนเอง และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

2. ปัจจัยในการพัฒนาครู

Eleonora Villegas-Reimers (2003, p. 18) ได้กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญ 4 ประการ ที่ส่งผลสู่ความสำเร็จในการพัฒนาครู คือ

1. กระบวนการเรียนรู้ เป็นวิธีการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาอาชีพครู ได้อย่างหนึ่งเป็นอย่างดี
2. บทบาทของผู้นำ ในการพัฒนาครูผู้นำของโครงการในการพัฒนาครูนั้นสำคัญเป็นอย่างมากเพราะจะเป็นตัวชี้้นำผลการพัฒนาอาชีพครูได้ว่าจะสำเร็จได้ดีมากน้อยขนาดไหน
3. วัฒนธรรมองค์กร ในระดับโรงเรียน
4. บทบาทของหน่วยงานภายนอก โดยเฉพาะชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่

Karen Nemeth (2012, p. 1) ได้กล่าวว่า การเป็นผู้บริหารที่ดีไม่จำเป็นต้องใช้เงินเป็นจำนวนมากเลยในการพัฒนาวิชาชีพครู เพียง นำปัจจัยเหล่านี้ในการพัฒนาครู 10 ข้อนี้ไปใช้มันจะช่วยให้คุณได้รับความคุ้มค่ามากขึ้นในการพัฒนาวิชาชีพที่คุณใช้ไปอย่างไม่ต้องสงสัย โดยเริ่มจาก

1. การเรียนรู้ตลอดชีวิตของตัวเอง ครูเองนั้นควรจะให้คุณค่ากับการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง คุณหมายถึงการเคารพในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา
2. ใช้ความสนใจของครูทุกคนมาวางแผนร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพ เพราะครูทุกคนในโรงเรียนจะทราบถึงปัญหาและข้อดีข้อบกพร่องของแต่ละที่เป็นอย่างดี หากใช้ข้อมูลจากครูมาร่วมในการวางแผนพัฒนาวิชาชีพด้วยจะทำให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนตรงจุดมุ่งหมาย
3. สร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้ เพราะบรรยากาศแห่งการเรียนรู้จะส่งผลให้ครูพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา
4. ปรึกษาผู้นำในโครงการก่อนทุกครั้ง ปรึกษาแบบล่วงหน้า ทุกครั้ง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องหลักสูตรในการพัฒนา และทุกรายละเอียดจะทำให้ได้งานที่ชัดเจนกระชับ

5. สนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วมและต่อเนื่อง การพัฒนาวิชาชีพทุกคนจะต้องมีส่วนร่วม และต้องกระทำกันอย่างต่อเนื่องจึงจะทำให้เกิดการประหยัดงบประมาณ และประสบความสำเร็จในการพัฒนาวิชาชีพได้เป็นอย่างดี

6. อาศัยความสมัครใจในการเข้าร่วมการพัฒนาวิชาชีพ เพราะการบังคับจะทำให้ผลการพัฒนาวิชาชีพไม่ประสบความสำเร็จเลย

7. รวมคุณครูทุกคนเป็นระบบ ทุกคนจำเป็นต้องรู้วิธีที่เหมาะสมใน ด้วยภาษา วัฒนธรรม อายุ และความสามารถที่หลากหลาย การเปลี่ยนแปลงจะได้ผลมากที่สุดเมื่อเป็นนำมา รวมกันเป็นระบบ

8. เตรียมสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการเรียนรู้ คนมีความทุกข์จะไม่ค่อยอยากเรียนรู้ อะไรมาก อย่าบีบผู้คนจำนวนมากเข้ามาในห้อง เป็นความจริงที่ผู้นำต้องเตรียมสภาพแวดล้อมให้ พร้อมรับการเรียนรู้และรับข้อบกพร่องได้ตลอดเวลา และต้องเอาใจใส่อยู่ หากคุณยุ่งเกินกว่าจะจัด สภาพแวดล้อมที่พร้อมสำหรับการเรียนรู้ได้ ก็มอบหมายงานนั้นให้คนอื่น คุณจะได้รับประโยชน์มากขึ้น จากกิจกรรมมากขึ้น

9. จัดรางวัลเสริมแรง หากครูท่านใดมีการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ก็จัดรางวัลเพื่อ เสริมแรงให้เป็นอย่างกับครูท่านอื่นจะได้มีความต้องการที่จะปฏิบัติตาม

10. ผู้บริหารต้องเข้าร่วมการพัฒนาวิชาชีพนั้น ๆ ด้วย เพื่อเป็นการรับทราบ กระบวนการ วิธี การและปัญหาต่าง ๆ ให้ผู้บริหารเข้าร่วมการพัฒนาวิชาชีพ หรือมีส่วนร่วมและ ติดตามข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาอย่างกระตือรือร้นและจริงจัง

สุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2559, น. 112) ได้กล่าวว่า ปัจจัยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขององค์กร คือ

1. นโยบายขององค์กร องค์กรจะต้องกำหนดนโยบายของตนให้ชัดเจนในการพัฒนา บุคลากรของตน เพื่อให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา

2. โครงสร้างขององค์กร โครงสร้างองค์กรสมัยปัจจุบันส่วนใหญ่จะมีลักษณะแบนราบ สายการบังคับบัญชาสั้นทำให้มีผลโดยตรงต่อการบังคับบัญชา

3. งบประมาณ เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรทุกองค์กร ต้องมีงบประมาณสนับสนุนเพราะ เกี่ยวข้องโดยตรงกับค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ถ้าสนับสนุนงบประมาณในด้านการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและดีจะ ทำให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปได้เป็นอย่างดีตามเช่นกัน

4. ขนาดขององค์กร ขนาดองค์กรใหญ่หรือเล็กมีผลต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะองค์กรใหญ่จะมีแนวโน้มในการลงทุนในการพัฒนามากกว่าองค์กรขนาดเล็ก

5. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง กระทำตามกฎหมายเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ สอดคล้องกับค่านิยม และความคาดหวังของสังคมแม้ว่าจะไม่ได้ระบุให้ทำโดยกฎหมายและไม่ใช่ว่าแสวงหาผลกำไรให้องค์กรก็ตาม

6. สหภาพแรงงานสัมพันธ์ การมีกลุ่มสหภาพแรงงานที่เข้มแข็งจะเป็นอำนาจในการต่อรองในเรื่องการพัฒนาบุคลากรได้เป็นอย่างดี ซึ่งการพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งที่ต้องจัดให้กับพนักงานเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน

7. คุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา หากผู้บังคับบัญชามีจริยธรรม และระดับมโนธรรมสูง มีความรักดีกับองค์กรก็จะทำให้องค์การนั้นเจริญเติบโตได้เป็นอย่างดี

พัชรภา ตันติชูเวช (2560, น. 68) ได้กล่าวว่า ปัจจัยในการพัฒนาวิชาชีพครูให้ดีและทันต่อสภาพปัจจุบัน คือ

1. หลักสูตร
2. วิธีการ
3. กิจกรรมวัฒนธรรมองค์กร ที่เกี่ยวข้อง

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2560, น. 96) ได้กล่าวว่า ปัจจัยป้อนเข้าในการพัฒนาครู หมายถึง ทรัพยากรเบื้องต้นที่จะนำไปสู่การจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพในสถานศึกษา ได้แก่

1. ตัวนักเรียน
2. ผู้ปกครอง
3. นโยบายของผู้บริหาร
4. คุณภาพของครูและนักเรียน
5. งบประมาณ
6. สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน

กัญกร เอี่ยมพญา (2561, น. 140-141) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาครูของประเทศไทย คือ

1. นโยบายด้านการพัฒนาครู
2. งบประมาณเพื่อการพัฒนาครู
3. วิธีการพัฒนาครู
4. กระบวนการพัฒนาครู

รักชิต สุทธิพงษ์ (2563, น. 12) ได้กล่าวว่า การพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพนั้นต้องอาศัยปัจจัย ดังนี้ คือ

1. การทำงานร่วมกับผู้อื่น
2. การนิเทศ
3. การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

ตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์ปัจจัยในการพัฒนาครูที่ปรึกษา

ปัจจัยในการพัฒนาครูที่ปรึกษา	นักรการศึกษา							สรุป
	Eleonora Villegas-Reimers (2003)	Karen Nemeth (2012)	สุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2559)	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา(2559)	พัชรภา ตันติชูเวช (2560)	ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2560)	รัชนีศุ สุทธิพงษ์ (2563)	
1. ตัวนักเรียน						✓		สรุป 1. ด้านนโยบายขององค์กร
2. ผู้ปกครอง						✓		
3. การกระทำตามกฎหมายเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ			✓					
4. ความชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรของตน			✓					
5. การเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพ				✓				
6. การขยายโอกาสในการเรียนอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ				✓				
7. การยกระดับคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา				✓				
8. การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ				✓				
9. วิธีการพัฒนาครู					✓			สรุป 2. ด้านวัฒนธรรมองค์กร
10. กิจกรรมวัฒนธรรมองค์กร					✓			
11. ครูวางแผนร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพ		✓			✓	✓		
12. การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องของครู		✓						
13. อาศัยความสมัครใจในการพัฒนาวิชาชีพ	✓							

		นักรการศึกษา							
ปัจจัยในการพัฒนาครูที่ปรึกษา		Eleonora Villegas-Reimers (2003)	Karen Nemeth (2012)	สุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2559)	สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา (2559)	พัชราภา ต้นดีชูเวช (2560)	ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2560)	รัชชิต สุทธิพงษ์ (2563)	การรวมกลุ่ม
14. โครงสร้างสมัยปัจจุบันเป็นแบบ แนวราบสายการบังคับบัญชาสั้น				✓					3. ด้านโครงสร้าง
15. หลักสูตร						✓			
16. กิจกรรมที่เกี่ยวข้อง						✓			
17. การเสริมแรง ให้ครูที่มีการพัฒนา วิชาชีพอย่างดี ต่อเนื่อง			✓						4. ด้านบทบาทผู้นำ
18. การนิเทศ							✓		
19. ผู้นำองค์กรที่มีจริยธรรม และมโน ธรรมสูงองค์กรนั้นจะเจริญเติบโต ได้ดี	✓	✓	✓				✓		
20. การพัฒนาบุคลากรต้องมี งบประมาณสนับสนุนต่อเนื่อง				✓			✓	✓	5. ด้านงบประมาณ
21. องค์กรขนาดใหญ่ใช้ทุนในการ พัฒนาบุคลากรมากกว่าองค์กร ขนาดเล็ก				✓			✓		
22. ชุมชนโดยรอบที่โรงเรียนตั้งอยู่	✓								6. ด้านบทบาทของ หน่วยงานภายนอก
23. กลุ่มแรงงานที่เข้มแข็งจะมีการ พัฒนาบุคลากรได้เป็นอย่างดี				✓					
24. สร้างบรรยากาศหรือ สภาพแวดล้อม		✓					✓		7. ด้านบรรยากาศ สภาพแวดล้อม
25. การเตรียมสภาพแวดล้อมให้ เหมาะกับการเรียนการสอน		✓							

จากตารางการสังเคราะห์ปัจจัยในการพัฒนาครู ผู้วิจัยได้นำมาจัดกลุ่ม ได้ 7 กลุ่ม ได้แก่
ด้านนโยบาย ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านบทบาทของผู้นำ ด้านงบประมาณ

ด้านบทบาทของหน่วยงานภายนอก และด้านบรรยากาศสภาพแวดล้อม โดยจัดกลุ่มที่มีความเห็นสอดคล้องกันหรือโดยมีรายละเอียด ดังนี้คือ

1. ด้านนโยบาย ได้แก่ ตัวนักเรียน, ผู้ปกครอง, การกระทำตามกฎเกณฑ์เพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ, ความชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรของตน, การเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพ, การขยายโอกาสในการเรียนอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ, การยกระดับคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา และการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

2. ด้านวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วิธีการพัฒนาครู, กิจกรรมวัฒนธรรมองค์กร, ครูวางแผนร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพ, การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องของครู และอาศัยความสมัครใจในการพัฒนาวิชาชีพ

3. ด้านโครงสร้างขององค์กร ได้แก่ โครงสร้างสมัยปัจจุบันเป็นแบบแนวราบสายการบังคับบัญชาสั้น, หลักสูตร และกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง

4. ด้านบทบาทของผู้นำ ได้แก่ การเสริมแรง ให้ครูที่มีการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง, การนิเทศ และผู้นำองค์กรที่มีจริยธรรม และมีนวัตกรรมสูงองค์กรนั้นจะเจริญเติบโตได้ดี

5. ด้านงบประมาณ ได้แก่ โครงสร้างสมัยปัจจุบันเป็นแบบแนวราบสายการบังคับบัญชาสั้น, หลักสูตร และกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง

6. ด้านบทบาทของหน่วยงานภายนอก ได้แก่ ชุมชนโดยรอบที่โรงเรียนตั้งอยู่ และกลุ่มแรงงานที่เข้มแข็งจะมีการพัฒนาบุคลากรได้เป็นอย่างดี

7. ด้านบรรยากาศสภาพแวดล้อม ได้แก่ สร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อม และการเตรียมสภาพแวดล้อมให้เหมาะกับการเรียนการสอน

3. วิธีการพัฒนาครู

Sparks, & Loucks Horsley (1989, pp. 35-57) ได้เสนอ 5 วิธีการในการพัฒนาครูให้ประสบความสำเร็จ ดังนี้

1. พัฒนาด้วยตนเอง เป็นรูปแบบที่ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตัวของครูเองในการผลักดันตัวเองให้เกิดความรู้ความสามารถจะทำให้เข้าใจปัญหาของตนเองและครูจะหาทางวิธีการแก้ได้อย่างสร้างสรรค์

2. การสังเกตและการประเมิน การเรียนการสอนของครูจะพัฒนาได้หากมีเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ สังเกตการณ์ การสอนในห้องเรียนแล้วสะท้อนผลให้ฟัง นอกจากนั้นการมีคนที่สังเกตการณ์ การสอนยังเป็นการช่วยผลักดันพฤติกรรมการเรียนการสอนได้อย่างดีอีกด้วย

3. การเข้าร่วมในกระบวนการปรับปรุงหรือพัฒนา กระบวนการปรับปรุงโรงเรียนอย่างมีระบบ เป็นการปฏิบัติที่ช่วยวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างดี ซึ่งข้อสรุปที่ได้จะช่วยพัฒนาการเรียนของนักเรียน

4. การฝึกอบรม การออกแบบการฝึกอบรม ประกอบไปด้วย ผู้นำเสนออย่างเชี่ยวชาญ ผู้ที่จะเป็นคนคัดเลือกจุดประสงค์ กิจกรรมการเรียนรู้และผลลัพธ์ตามปกติ ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการฝึกอบรม คือ ความตระหนัก ความรู้ ทักษะ การเปลี่ยนแปลงเจตคติ สิ่งสำคัญที่สุดไม่ว่าจะเป็นการอบรมใด ๆ ต้องเป็นการปรับปรุงความคิดของครู การอบรมให้ได้ผลดีต้องประกอบไปด้วย การหา ทฤษฎี การสาธิตการปฏิบัติ การนำทักษะใหม่ ๆ มาทดลองใช้

5. การสืบสวนสอบสวน รูปแบบนี้เป็นรูปแบบที่ครูจะต้องตั้งคำถามของตนเองขึ้นมา เป็นคำถามที่เกี่ยวกับการทำงานของตน และพยายามที่จะหาคำตอบของคำถามจากการสืบสวน สอบสวน ตั้งคำถาม เก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและนำผลที่ได้มาเปลี่ยนแปลงการสอนของตนเองอาจ กระทำเป็นกลุ่มหรือคนเดียวก็ได้

Thomas R. Guskey (2002, pp. 381- 391) ได้กล่าวว่า วิธีการในการพัฒนาวิชาชีพ ครูควรจัดให้มีทางเลือกและมีโอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ และทักษะทางวิชาชีพหลายตัว และที่สำคัญ ได้แก่

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นการให้ผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญถ่ายทอดความคิด ประสบการณ์ไปยังกลุ่มโดยมีกิจกรรมต่าง ๆ ตามรูปแบบการฝึกอบรม เช่น การอภิปราย ปฏิบัติการ บรรยาย สัมมนา สาธิตการแสดงบทบาท สถานการณ์จำลอง เป็นต้น

2. การสังเกต (Observation) เป็นวิธีการเรียนรู้ที่ต้ออย่างหนึ่ง คือการสังเกตผู้อื่นหรือ การให้ผู้่อาส่งเกต และให้ข้อมูลย้อนกลับจากการสังเกต การแนะนำโดยเพื่อน การนิเทศเป็นตัวอย่างที่ดีสำหรับการสังเกต

3. กลุ่มศึกษา (Study Group) ตั้งเป็นกลุ่มครูที่สนใจที่จะศึกษาและพัฒนาวิชาชีพในการแก้ปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่งแต่ละกลุ่มจะทำงานกันทั้งปี โดยเปลี่ยนกันเป็นผู้นำทุกกลุ่ม มุ่งเน้นที่จะแก้ปัญหาเดียวกันทั้งกลุ่ม โดยแต่ละกลุ่มอาจสนใจปัญหาแตกต่างกันได้และแต่ละกลุ่มสามารถ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อกันได้

4. วิจัยปฏิบัติการ (Action research) เป็นอีกรูปแบบหนึ่งในการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งจะช่วยให้ครูแสวงหาคำตอบสำหรับโจทย์หรือคำถามบางอย่างให้คิดไตร่ตรองและแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ โดยทั่วๆไปวิจัยมักจะมีอยู่ 5 ขั้นตอน คือ เลือกปัญหาตั้งโจทย์ รวบรวม จัดระบบ และ ตีความข้อมูลจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เลือกวิธีการแก้ปัญหา ดำเนินการแก้ปัญหาและบันทึก ผลลัพธ์

5. กิจกรรมแนะนำเป็นรายบุคคล (Recommended activities are individualized) คือตัวแบบกิจกรรมที่แนะนำเป็นรายบุคคล เป็นการที่บุคคลกำหนดเป้าหมายวิชาชีพของตนเอง และ เลือกกิจกรรมที่เชื่อว่าจะได้บรรลุเป้าหมายได้ ตัวแบบนี้ตั้งอยู่บนความเชื่อว่า บุคคลตัดสินใจได้ดี ที่สุดเกี่ยวกับความต้องการ การเรียนรู้ของตนเอง และสามารถที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองได้

6. ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นระบบพี่เลี้ยงเพื่อการพัฒนาวิชาชีพเกี่ยวข้องกับการจับคู่บุคคลากรระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์และมีความสำเร็จสูง กับคนที่มีประสบการณ์น้อยพี่เลี้ยงจะแนะนำวิธีการกลยุทธ์ในการทำงานและสังเกตการทำงานพร้อมกับให้ข้อมูลย้อนกลับ กับผู้ที่ต้องการพัฒนาวิชาชีพ

สุจิตรา ธนานันท์ (2552, น. 21-31) ได้กล่าวว่า วิธีการในการพัฒนาครูซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ กระทำได้ 3 แนวทาง ดังนี้

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

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

3. การพัฒนา (Development) หมายถึง การพัฒนาคนเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้ดีขึ้นในเรื่องดังต่อไปนี้

3.1 ความสามารถ และสมรรถภาพในการดำเนินชีวิต

3.2 ความมีอิสระ และเสรีภาพในการตัดสินใจ

3.3 ความเมตตากรุณาซึ่งกันและกัน

โชตชวัล พุทธิกาญจน์ (2556, น. 4-6) ได้กล่าวว่า วิธีการในการพัฒนาครูในประเทศไทย ไว้ดังนี้ คือ

1. การปฐมนิเทศ (Orientation) หมายถึง การให้ข้อมูลกับครูที่เริ่มงานใหม่ เนื้อหาโดยทั่วไปจะเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของโรงเรียน เช่น ประวัติของโรงเรียน รายนามผู้บริหาร รวมไปถึงโครงสร้าง วิทยาลัยฯ และพันธกิจของโรงเรียน ฯลฯ นอกจากนี้ยังมีการกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ และวิธีการทำงานเบื้องต้น และอาจนำชมโรงเรียนเพื่อเพิ่มความเข้าใจและความคุ้นเคยกับสถานที่ให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งทั้งหมดมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ครูที่เริ่มงานใหม่ได้เตรียมความพร้อม และสามารถปรับตัวให้ปฏิบัติงานได้ตามความคาดหวังของโรงเรียน

2. การบรรยาย (Lecture) เป็นการฝึกอบรมแบบการอธิบายเนื้อหาสาระโดยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง การฝึกอบรมวิธีนี้โดยมากแล้วเป็นการสื่อสารแบบทางเดียวจากวิทยากรสู่ผู้ฟัง แต่อาจเปิดโอกาสให้ซักถามได้ตามความเหมาะสม การฝึกอบรมวิธีนี้ควรใช้กับหัวข้อที่ไม่เน้นการปฏิบัติ จึงเหมาะสำหรับคณะครูจำนวนมาก และมีเวลาจำกัด ลักษณะของสถานที่ฝึกอบรมส่วนใหญ่จะเหมือนกับห้องเรียนทั่วไป คือ ผู้บรรยายจะอยู่ด้านหน้า คณะครูจะนั่งแถวหน้ากระดาน หรืออาจ

เป็นแถวตอนลึกสองแถวหรือมากกว่า และเว้นที่ว่างระหว่างแถว เพื่อให้ผู้บรรยายสามารถปฏิสัมพันธ์กับคณะครูได้สะดวกขึ้น การจัดสถานที่ควรเว้นระยะระหว่างคณะครูกับวิทยากรให้มีระยะห่างพอสมควร กล่าวคือ ไม่ใกล้จนวิทยากร และคณะครูรู้สึกอึดอัด และไม่ไกลจนเป็นข้อจำกัดในการมองเห็น อาจใช้สื่อประกอบการบรรยายโดยต้องมีระยะห่างและความสูงที่ทำให้คณะครูสามารถเห็นได้ชัดเจนโดยไม่มีสิ่งกีดขวาง

3. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop training) เป็นการฝึกอบรมที่ใช้การบรรยายสาระความรู้ พร้อมกับการให้ครูได้ผลิตผลงานหลังจากการบรรยายเสร็จสิ้น โดยอาจทำเพียงคนเดียว หรือทำร่วมกันเป็นคณะ การฝึกอบรมวิธีนี้จึงเป็นวิธีที่มุ่งเน้นให้ครูมีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานจริง พร้อมทั้งสร้างเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม การจัดสถานที่ในการฝึกอบรมประเภทนี้อาจใช้แบบการบรรยาย แต่ในกรณีที่ต้องการให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม อาจแบ่งเป็นกลุ่มย่อย และให้ครูนั่งเป็นวงกลม หรือครึ่งวงกลม และหันหน้าเข้าหากัน การฝึกอบรมวิธีนี้จึงใช้ได้ทั้งกับคณะครูจำนวนน้อย และจำนวนมาก

4. การระดมสมอง (Brainstorming) เป็นการกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นในเรื่องใดเรื่องหนึ่งในองค์กรอย่างอิสระและสร้างสรรค์ (Creative) ในการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข หรือหาทางออกให้กับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยจะคงเว้นจากการวิพากษ์วิจารณ์จากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน คณะครูจึงไม่ควรเกินสิบคน เพื่อให้สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างทั่วถึง แต่หากคณะครูมีจำนวนมากควรใช้วิธีแบ่งกลุ่มย่อยในการฝึกอบรม

5. การอภิปราย (Discussion) ซึ่งจะเป็นการกระตุ้นให้คณะครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกันประกอบกับการวิเคราะห์ (Analysis) และสังเคราะห์ (Synthesis) ข้อดี ข้อเสีย แล้วหาข้อสรุป หรือข้อเสนอแนะ หรือทางออกให้กับประเด็นนั้น

6. การสาธิต (Demonstration) ซึ่งเป็นการสร้างความเข้าใจด้วยการแสดงให้เห็นวิธีการปฏิบัติจริงเกี่ยวกับเครื่องมืออุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนการสอน การจัดสถานที่ฝึกอบรมจึงควรให้คณะครูสามารถมองเห็นการสาธิตได้อย่างชัดเจน โดยอาจจัดแบบเดียวกับการฝึกอบรมแบบบรรยาย หรือนั่งแบบครึ่งวงกลม ในกรณีที่คณะครูจำนวนมากอาจต้องใช้จอขนาดใหญ่ซึ่งตั้งอยู่ในระดับความสูงที่เหมาะสม เพื่อขยายภาพการสาธิตให้ชัดเจนขึ้น ประเด็นสำคัญคือจำเป็นต้องให้คณะครูได้ทดลองปฏิบัติจริงจนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเชี่ยวชาญเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

7. การศึกษาดูงาน (Observation) เป็นการไปพาคณะครูไปศึกษาดูงานในโรงเรียนอื่นที่ดำเนินกิจการประเภทเดียวกันโดยมีผู้บรรยายประกอบ ประเด็นสำคัญของการฝึกอบรมวิธีนี้จะอยู่ที่การเลือกสถานที่ โดยจะต้องเลือกสถานที่ที่มีความเหมาะสมกับการเพิ่มประสบการณ์ (Experience) ในการปฏิบัติงานของคณะครู และเมื่อเสร็จสิ้นจากการศึกษาดูงานแล้ว ควรให้คณะครูสรุป

ประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาคุณงาน พร้อมทั้งนำประสบการณ์ที่ได้รับมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันและนำเสนอวิธีการนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน

8. การฝึกสอน (Coaching คือ การที่ผู้บังคับบัญชาจัดสถานการณ์ และสภาพแวดล้อมให้เสมือนจริงโดยมีกำหนดเวลา และสอนวิธีการปฏิบัติงานส่วนบุคคลอย่างเฉพาะเจาะจง การฝึกสอนมีจุดเน้นเพื่อฝึกทักษะ รวมถึงช่วยเหลือ ปรับปรุงแก้ไข และขัดเกลาจนครูสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด หรือเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

9. ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring system) คือ การที่ผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีประสบการณ์ทำงานมากกว่าคอยให้คำแนะนำสนับสนุนช่วยเหลือ และให้กำลังใจอย่างต่อเนื่องกับครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ซึ่งไม่จำเป็นต้องอยู่ในแผนก หรือฝ่ายเดียวกัน

10. การให้คำปรึกษา (Counseling) คือ การที่ผู้บังคับบัญชา ผู้มีประสบการณ์ หรือผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำที่มีประโยชน์ต่อครูอย่างต่อเนื่อง การให้คำปรึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ดีขึ้น ตลอดจนเพื่อความเจริญก้าวหน้าของครูในอนาคต นอกจากนี้การให้คำปรึกษายังมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานอีกด้วย

สุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2559, น. 111-112) ได้กล่าวว่า วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีวิธีการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้คือ

1. การพัฒนาทักษะการทำงานโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง คือการจัดให้พนักงานในหน่วยงานเดียวกันที่มีทักษะ ประสบการณ์ที่มากกว่า เป็นพี่เลี้ยง ดูแลและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีทักษะและสมรรถนะเพิ่มขึ้น

2. การสอนงานจากผู้ประกอบการหรือหัวหน้างาน คือการฝึกสอนของผู้ประกอบการเองโดยตรงในองค์กรตามที่เราคาดหวัง ซึ่งอาจช่วยได้ในลักษณะเป็นองค์กรขนาดเล็กมีพนักงานไม่มาก ผู้บริหารหรือหัวหน้างานมีประสบการณ์และใกล้ชิดกับพนักงาน การสอนแบบตัวต่อตัวแบบนี้จะทำให้พนักงานมีทักษะและสมรรถนะเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว

3. การหมุนเวียนงาน คือการให้พนักงาน หนึ่งคนทำงานได้หลาย ๆ งาน โดยเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนเรียนรู้งานใหม่ ๆ เพิ่มเติม ซึ่งฝ่ายบริหารและพนักงานจะร่วมกันตัดสินใจเพื่อพิจารณาความชอบ ทำให้บุคลากรมีทักษะหลายด้านบางองค์กรอาจไม่ต้องใช้บุคลากรมาก ช่วยลดความเสี่ยงในกรณีที่พนักงานขาดหายไปหรือลางาน พนักงานคนอื่น ๆ ก็สามารถช่วยทำงานทดแทนกันได้

4. การส่งเสริมการศึกษา คือการให้โอกาสให้พนักงานได้ศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้นในระยะเวลาที่ยาวนานกว่าการฝึกอบรม เพื่อเป็นการพัฒนาคุณวุฒิการศึกษาเพื่อนำมาใช้ในงานได้ สอดคล้องกับภาระงาน ตำแหน่งงาน ซึ่งปัจจุบันหลักสูตรที่สถาบันการศึกษาเปิดก็สอดคล้องและเอื้อต่อการเรียนรู้ให้กับคนทุกกลุ่มเป็นอย่างยิ่ง

5. การอบรมและการพัฒนาที่ต่อเนื่องในหลักสูตรที่เหมาะสม คือการให้พนักงานเข้ารับการอบรม และพัฒนาเป็นระยะสั้น ๆ เพื่อเป็นการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถที่นอกเหนือจากการศึกษาแล้ว ยังนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการทำงานจริง ๆ ได้ รวมถึงถ่ายทอดให้คนอื่นในองค์กรได้อีกด้วย

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2563, น. 74-78) ได้กล่าวว่า วิธีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา อาจประกอบไปด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ

1. อบรมและสัมมนา (Training and Seminar) หมายถึง วิธีการในการเพิ่มพูนสมรรถนะในการทำงานของบุคลากร ทั้งในด้านความคิด ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ พฤติกรรม คุณลักษณะอุปนิสัยและเจตคติ ลักษณะการอบรมอาจมีหลากหลายรูปแบบแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับความต้องการและความเหมาะสมของหัวข้อและเนื้อหาการอบรม เช่นการบรรยาย การอภิปราย การสัมมนา การระดมสมอง การสาธิต กรณีศึกษา การแสดงบทบาทสมมุติ เกมส์เพื่อฝึกอบรม และอื่น ๆ

2. การเรียนรู้ผ่านการประชุม (Conference-based Learning) หมายถึง การพัฒนาบุคลากรด้วยการเข้าร่วมประชุม เพื่อพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำในการนำการประชุมการรับฟังและเสนอความคิดเห็นในการประชุมซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญ บุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกวงการการศึกษา ทั้งนี้ เพื่อเป็นการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ ทักษะการสื่อสารและทักษะการตัดสินใจ เป็นต้น

3. การพัฒนาผ่านออนไลน์ (Online Learning) หมายถึง การเรียนรู้ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์อินเทอร์เน็ต (Internet หรือดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Platform) เป็นการเรียนรู้ตามความสามารถและความสนใจของผู้เรียนผ่านเนื้อหาของบทเรียนเป็นการใช้เทคโนโลยีเพื่อทำให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ในหลากหลายรูปแบบซึ่งมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีกว่า น่าสนใจกว่า และผู้เรียนสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้ตลอดเวลา เป็นการเรียนรู้ผ่านข้อความ รูปภาพ เสียง วิดีโอ และมัลติมีเดียอื่นๆ ที่ถูกส่งไปยังผู้เรียนผ่าน Web Browser โดยผู้เรียนผู้สอน และเพื่อนร่วมชั้นเรียนทุกคนสามารถติดต่อ ปรัชญาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันได้เช่นเดียวกับการเรียนรู้ในรูปแบบปกติโดยอาศัยเครื่องมือการติดต่อสื่อสารที่ทันสมัย (Smartphone, e-mail, web-board, chat) ดังนั้น ผู้เรียนจึงสามารถเรียนรู้ได้ทุกคน ทุกเวลา และทุกสถานที่

4. การเรียนรู้ผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation) หมายถึง การเรียนรู้ผ่านสถานการณ์จำลองนั้นเป็นการทำทนายผู้เรียนให้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่และทำการตัดสินใจที่สำคัญ เพื่อแก้ปัญหาจากโจทย์ที่องค์กรต้องเผชิญ นอกจากนี้ การพัฒนาสมรรถนะและทักษะด้านคนของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น การทำงานเป็นทีม การบริหารคนที่มีความแตกต่างกัน การสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคคลก็เป็นส่วนสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อต้องการความร่วมมือและประสานงานที่ดีกับชุมชนผู้ปกครอง และท้องถิ่น เป็นต้น

5. การเรียนรู้ผ่านห้องเรียนเสมือนจริง (Virtual Classroom) หมายถึง การพัฒนาผู้เรียนผ่านสภาพแวดล้อมเสมือนจริงในห้องเรียนหรือในสถานที่ต่างๆ ที่เหมาะสำหรับการเรียนรู้โดยผู้เข้าเรียนสามารถสื่อสาร โต้ตอบ มองเห็นผู้สอน ทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เสมือนอยู่ในห้องเรียนจริง ๆ ทั้งนี้ การเรียนรู้ผ่านช่องทางเสมือนจริงจำเป็นต้องมีความพร้อมทางด้านเครือข่ายออนไลน์และอินเทอร์เน็ต รวมถึงอุปกรณ์การสื่อสารและการเรียนรู้เป็นอย่างดี ข้อได้เปรียบของการเรียนรู้ในลักษณะนี้คือ ประหยัดเวลา ประหยัดงบประมาณในระยะยาว ในขณะที่เดียวกันสามารถเรียนรู้กับผู้เชี่ยวชาญบนโลกเสมือนจริงเป็นการลดความเหลื่อมล้ำในด้านการเข้าถึงแหล่งความรู้ได้เป็นอย่างดี

6. การเรียนรู้ด้วยตัวเองหรือการเรียนรู้ตามความสามารถและความเร็วในการเรียนรู้ของผู้เรียน (Self-study or Sel-paced Learning) หมายถึง การเรียนรู้ที่ผู้ศึกษาดำเนินการเรียนรู้อัตโนมัติสนใจหรือเป็นประเด็นปัญหาที่ตนเองต้องการหาคำตอบ เมื่อได้ประเด็นการเรียนรู้หรือปัญหาแล้ว ผู้ศึกษาจะทำการค้นคว้าหาข้อมูลด้วยตัวเองเพื่อหาคำตอบในประเด็นปัญหาที่ตนเองสนใจ

7. การเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษาจริงและการเขียนบรรยาย (Case Study and Written Exam) หมายถึง การพัฒนาครูในทักษะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving Skills) ผ่านเหตุการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในอดีต วิธีการพัฒนานี้เป็นหนึ่งในรูปแบบการพัฒนาเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดูเห็นประสบการณ์การปฏิบัติของผู้อื่น โดยจะเรียนรู้ผ่านการวิเคราะห์ประสบการณ์เหล่านั้น และต้องหาวิธีการ แนวคิดที่สร้างสรรค์ เพื่อแก้ปัญหาสถานการณ์ดังกล่าว ที่สำคัญรูปแบบพัฒนานี้จำเป็นต้องอาศัยการสะท้อนคิด (Reflection) และอภิปราย (Discuss) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดการพัฒนาสูงสุด อย่างไรก็ตาม รูปแบบนี้มีข้อจำกัดในการหากรณีศึกษาที่มีความเหมาะสมกับบริบท รวมถึงกรณีที่น่าสนใจนั้นอาจจะกว้างเกินไป ไม่มีประเด็นเฉพาะหรือไม่ตรงตามที่ต้องการ นอกจากนี้ กรณีศึกษาอาจถูกเขียนขึ้นโดยมีทัศนคติความรู้สึกแนวคิดของผู้เขียนอาจไม่ตรงกับความเป็นจริงได้

8. โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) คำว่า Mentor ถูกแปลเป็นไทยว่า “พี่เลี้ยง” แต่ในความหมายที่แท้จริงแล้ว คำว่า "Mentor" นั้นหมายถึง "Father Figure” หรือ “พ่อ” เป็นผู้ซึ่งมากด้วยประสบการณ์ ให้การสนับสนุน ดูแล แนะนำและแบ่งปันประสบการณ์ให้เกิดการพัฒนา ดังนั้น คำว่าพี่เลี้ยงจึงมีความหมายว่า การสอน การแนะนำและแบ่งปันประสบการณ์จากผู้ที่ประสบการณ์เป็นที่ยอมรับไว้วางใจ ผ่านปัญหาเหตุการณ์ต่างๆ จนสามารถให้คำแนะนำผู้อื่นได้ เพื่อพัฒนาทักษะและศักยภาพในตัวผู้อื่นออกมาไม่ว่าจะเป็นทักษะในการทำงานหรือทักษะในการบริหาร

9. เงาการทำงานหรือการเรียนรู้ด้วยการติดตามจากผู้มีประสบการณ์ (Work shadowing Understudy) หมายถึง รูปแบบการพัฒนาด้วยการติดตามและเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ในบทบาทหน้าที่ในสภาพจริงที่ผู้เรียนยังไม่เคยปฏิบัติงานมาก่อน เงาการทำงานประกอบด้วย 2 บทบาท คือ ผู้เป็นต้นแบบให้เรียนรู้และผู้เรียนรู้ เงาการทำงานที่ดีจะต้องเป็นการที่ทำงานร่วมกันในบริบทการทำงานปกติ การเรียนรู้จะเกิดจากกระบวนการการสังเกตและการสะท้อนมุมมองบนพฤติกรรมและการตัดสินใจที่ผู้เป็นต้นแบบได้แสดงออกมา สิ่งสำคัญสำหรับวิธีการเงาการทำงานคือ การกำหนดวัตถุประสงค์และวางแผนการเรียนรู้อย่างชัดเจน ทั้งนี้ จะทำให้ผู้เรียนสามารถเตรียมตัวและเข้าใจประเด็นการเรียนรู้จากสิ่งต่างๆ ที่พบได้อย่างเหมาะสม

10. การสร้างเครือข่ายเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Networking or Professional Learning Community) หมายถึง การพัฒนาครูผ่านการสนับสนุนและแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ โดยเครือข่ายครูภายในและภายนอกโรงเรียนเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญจากสมาคมและชมรม เครือข่ายคณาจารย์จากมหาวิทยาลัยเครือข่ายผู้ปกครองและชุมชน ทั้งนี้เพื่อมุ่งเน้นประโยชน์ให้เกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญจากงานวิจัยพบว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเครือข่ายต่าง ๆ ในลักษณะที่ไม่เป็นทางการ มีความสำคัญและส่งผลต่อการพัฒนาครูนอกเหนือจากการมีพี่เลี้ยงและการให้คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา

11. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) หมายถึง การพัฒนาครูผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียน งานเพื่อให้เพิ่มความรู้ ความสามารถ ได้เรียนรู้งานในส่วนงานต่าง ๆ ทำให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของส่วนงานต่าง ๆ ภายในองค์กร ทำให้เห็นภาพรวมขององค์กรทั้งหมดเกิดการถ่ายทอดและแบ่งปันองค์ความรู้ประสบการณ์ให้แก่กัน อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ เพิ่มแรงกระตุ้นในการทำงาน ลดภาวะความเบื่อหน่ายจากการทำงานที่มีลักษณะงานแบบเดิมมาโดยตลอด นอกจากนี้ ยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในองค์กรได้ด้วย

12. การเรียนรู้ผ่านการทำงานกลุ่ม (Group Work/Peer Team) หมายถึง การพัฒนาผ่านการเข้าร่วมกลุ่มคนที่มีความรู้และเป้าหมายร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กัน แลกเปลี่ยนข้อมูลช่วยเหลือกันในการตัดสินใจเพื่อการทำงานหรือดำเนินการใด ๆ การให้ผู้ที่ได้รับการพัฒนาได้ร่วมกัน

แลกเปลี่ยนเรียนรู้มาแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกันนั้นเป็นการพัฒนาทักษะด้านการบริหาร (Management or Soft Skills) ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นในการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มทำให้ครูหรือผู้บริหารพัฒนาทักษะการฟัง ยอมรับในความแตกต่างและเปิดรับความคิดใหม่ ๆ

13. การเรียนรู้ผ่านโครงการหรือกิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย (Project-based Learning) หมายถึง การพัฒนาสมรรถนะครูผ่านการเป็นผู้นำหรือเป็นผู้ร่วมโครงการซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนโดยตรงหรือไม่ก็ได้ การพัฒนาในรูปแบบนี้จำเป็นต้องมีการกำหนดสมรรถนะที่คาดหวังจากการเข้าร่วมโครงการนั้น ๆ ให้ชัดเจนและสมรรถนะดังกล่าวควรสนับสนุนและส่งเสริมครูให้มีทักษะในการจัดการเรียนการสอนหรือทักษะการบริหารจัดการที่สูงขึ้นและสอดคล้องกับความก้าวหน้าทางสายอาชีพ (Career Advancement) ของครูในอนาคต

14. การศึกษาดูงาน (Field Trip) หมายถึง การพัฒนาผ่านการสังเกตเหตุการณ์ การกระทำบุคคล ในสถานที่เฉพาะแห่งใดแห่งหนึ่งเพื่อวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ในช่วงเวลาสั้น ๆ การศึกษาดูงานหรือการไปเยี่ยมโรงเรียนต่าง! มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้เห็นประสบการณ์ใหม่ ๆ ไม่ว่าจะในรูปแบบการทำงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อให้ผู้รับการพัฒนาได้เรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ ที่ดีจากองค์กรภายนอก ซึ่งความคาดหวังของการศึกษาดูงานคือ ต้องการให้นำแนวคิด วิธีการที่ได้สังเกตเห็นมาประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาตนเอง อีกทั้งยังสามารถนำความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ได้รับรู้มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น

15. การทำวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Research) หมายถึง การพัฒนาครูผ่านการทำงานวิจัยเชิงปฏิบัติการขนาดเล็กที่มุ่งเน้นการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียนที่มีความแตกต่างกัน การวิจัยในชั้นเรียนจะทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนตามสภาพจริง การทำวิจัยในชั้นเรียนมีเป้าหมายหลักคือ การพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพและไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง

ตาราง 3 แสดงการสังเคราะห์วิธีการพัฒนาครู

วิธีการพัฒนาครู	นักการศึกษา						สรุป
	Sparks & Loucks Horsley (1989)	Thomas R Guskey (2002)	สุจิตรา ธนกันท์ (2552)	โชตชวัล พุทธิกาญจน์ (2556)	สุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2559)	สืบสกุล นรินทร์ราษฎร์ ณ อยุธยา (2563)	
1. การพัฒนาด้วยตนเอง	✓	✓	✓			✓	1. การพัฒนาด้วยตนเอง
2. การวิจัยปฏิบัติการ		✓				✓	
3. การศึกษา			✓		✓	✓	
4. การปฐมนิเทศ				✓			
5. การสังเกตและการประเมินจากเพื่อนร่วมงาน	✓	✓				✓	2. การพัฒนาด้วยระบบกลุ่มใกล้เคียง
6. การสืบสวนสอบสวน	✓						
7. กลุ่มศึกษา		✓			✓	✓	
8. การบรรยาย				✓	✓		
9. การระดมสมอง				✓			
10. การอภิปราย				✓			
11. การให้คำปรึกษา				✓			
12. การประชุม						✓	
13. ห้องเรียนเสมือนจริง						✓	

นักรการศึกษา

วิธีการพัฒนาครู	Sparks & Loucks Horsley (1989)	Thomas R Guskey (2002)	สุจิตรา ธานันท์ (2552)	โชตชวีล พุทธิกาญจน์ (2556)	สุภาวดี ชุนทองจันทร์ (2559)	สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2563)	สรุป
14. การฝึกอบรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	3. การพัฒนาด้วยระบบเครือข่าย
15. ระบบพี่เลี้ยง		✓		✓	✓	✓	
16. การสาธิต				✓			
17. การศึกษาดูงาน				✓		✓	
18. การฝึกสอน				✓			
19. สถานการณ์จำลอง						✓	
20. กรณีศึกษา						✓	
21. การสร้างเครือข่าย						✓	
22. การเรียนรู้ผ่านโครงการ						✓	

จากตาราง 3 สรุปได้ว่าวิธีการพัฒนาครู หมายถึง แนวทางเพื่อพัฒนาครูให้ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ จากการสังเคราะห์เอกสารผู้วิจัยได้พิจารณาความคิดเห็นสอดคล้องโดยสรุปได้เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ คือ

1. การพัฒนาด้วยตนเอง หมายถึง การเรียนรู้ที่ตนเองสนใจหรือเป็นประเด็นปัญหาที่ตนเองต้องการหาคำตอบ เมื่อได้ประเด็นการเรียนรู้หรือปัญหาแล้ว ผู้ศึกษาจะทำการค้นคว้าหาข้อมูลด้วยตัวเองเพื่อหาคำตอบในประเด็นปัญหาที่ตนเองสนใจ

2. การพัฒนาด้วยระบบกลุ่มใกล้ชิดตัวครู หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีประสบการณ์ทำงานมากกว่าคอยให้คำแนะนำสนับสนุนช่วยเหลือ และให้กำลังใจอย่างต่อเนื่องกับครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ซึ่งไม่จำเป็นจะต้องอยู่ในแผนก หรือฝ่ายเดียวกัน

3. การพัฒนาด้วยระบบเครือข่าย หมายถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน เป็นการประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทาง แต่ยังคงสามารถเกิดปฏิสัมพันธ์ผ่านเครือข่ายเสมือนได้

ทั้งนี้ด้วยเทคโนโลยีการสื่อสารที่ก้าวหน้าเป็นอย่างมากจึงนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาเป็นเครื่องมือในการสื่อสารภายในเครือข่ายที่มีวัตถุประสงค์เดียวกัน

4. กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา

Susan Loucks - Horsley (2003, pp. 18-19) ได้กล่าวว่า การออกแบบขั้นตอนหรือกระบวนการพัฒนาครูควรมีความต่อเนื่องให้มีความทันสมัยโดยกำหนดและนำเสนอไว้ดังต่อไปนี้คือ

1. การกำหนดเป้าหมาย (Set goals) ต้องวิเคราะห์ความรู้ความเชื่อของครู รวมทั้งสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน
2. การวางแผน (Plan) ควรเป็นประเด็นที่วิกฤติในการกำหนดเพื่อการพัฒนาและกำหนดยุทธวิธีในการพัฒนาให้บรรลุเป้าหมาย
3. การปฏิบัติตามแผน (Do) ดำเนินการปฏิบัติตามแผนที่ได้ตั้งไว้
4. การสะท้อนการพัฒนา (Reflect) มีการประชุมเพื่อรับฟังการพัฒนาและเขียนรายงานให้ชัดเจนในทุก ๆ ปัญหา

วรรณกร ศิริพละ (2559, น. 147-153) ได้กล่าวว่า รูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งได้ขั้นตอนหรือกระบวนการในการพัฒนาครู ดังต่อไปนี้คือ

1. สำรวจและวิเคราะห์ความ ต้องการของครูและผู้บริหาร โดยแยกเป็นขั้นตอนย่อย ดังนี้ คือ
 - 1.1 สำรวจความต้องการ พัฒนาทางวิชาการของครูและ ผู้บริหารเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการวางแผนพัฒนา
 - 1.2 สำรวจความพร้อมของ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ต่อการพัฒนา
 - 1.3 นำข้อมูลสารสนเทศของ สถานศึกษาเกี่ยวกับบริบทของสถานศึกษา บุคลากร (จำนวนบุคลากร คุณวุฒิ ตำแหน่งงาน) อุปกรณ์เทคโนโลยีงบประมาณ อาคารสถานที่มาประกอบการพิจารณา
 - 1.4 นำข้อมูลสารสนเทศของ หน่วยงานผู้ให้ความรู้เกี่ยวกับ ศักยภาพ ของบุคลากร ที่ให้ ความรู้ เครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยี มาประกอบการพิจารณา
2. จัดทำแผนพัฒนา และหลักสูตรพัฒนาครู ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้
 - 2.1 สถานศึกษา และมหาวิทยาลัยราชภัฏร่วมมือกันจัดทำแผนพัฒนาครูของสถานศึกษาจากข้อมูลสารสนเทศที่ได้รวบรวม
 - 2.2 จัดทำหลักสูตรพัฒนาครู ในรูปแบบต่าง ๆ ให้ครูเลือกเข้ารับการพัฒนา
 - 2.3 หลักสูตรพัฒนาเทคนิค การสอน / เทคนิคการทำกิจกรรม
 - 2.4 หลักสูตรพัฒนาครูตาม ความต้องการของหน่วยงาน ต้นสังกัด
 - 2.5 หลักสูตรพัฒนาครู ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางความรู้เทคโนโลยี

2.6 หลักสูตรเตรียมครูก่อน ปฏิบัติหน้าที่

2.7 หลักสูตรอื่น ๆ ตามโอกาส

3. ดำเนินการพัฒนาตามแผน และหลักสูตรที่กำหนด

3.1 สร้างทัศนคติความจำเป็นในการพัฒนาของครูใน สถานศึกษาสถานศึกษา ส่งเสริม และสนับสนุนให้ครู สร้างทัศนคติและความจำเป็น ในการพัฒนา ตนเองสร้างแรงจูงใจให้เกิด ความรู้สึก ต้องการพัฒนาผลดีของการพัฒนาตนเองการยอมรับใน ความรู้ ความสามารถของ ผู้ร่วมงานในสถานศึกษา เดียวกัน

3.2 มหาวิทยาลัยราชภัฏดำเนินการให้ความรู้ผ่านการ อบรมทั้งภายในและ ภายนอกสถานศึกษาด้วยบุคลากรภายในและภายนอก สถานศึกษา

3.3 ศึกษาดูงานภายนอกสถานศึกษาแล้วกลับมาแลกเปลี่ยนความรู้ที่ได้รับใน สถานศึกษา

3.4 ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน แล้วนำผลการวิจัยมา แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ผ่านการสัมมนาโดยมีวิทยากรจาก หน่วยงานผู้ให้ความรู้มาเป็นพี่เลี้ยง

4. ประเมินผลภายหลังการพัฒนาครู

4.1 ประเมินผลจากการอบรมพัฒนาครู

4.2 ผลการประเมินจากความพึงพอใจต่อการอบรม และการพัฒนาครู

4.3 ประเมินผลลัพธ์ที่ครูได้รับกับจุดประสงค์ที่วางไว้

4.4 ประเมินหลักการเกี่ยวกับความสอดคล้องของ การวางแผนการให้ความรู้ ผลลัพธ์ที่เกิด ขึ้นความพึงพอใจของครูครบวงจรเป็น วัฏจักร

4.5 ประเมินและพัฒนา หลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของครู

ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย (2563, น. 55-56) ได้กล่าวว่า กระบวนการหรือขั้นตอนในการ พัฒนาวิชาชีพครู คือการดำเนินการให้เกิดการเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการที่ต่อเนื่องเกิดการ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ด้วยการส่งเสริมให้เกิดการคิดทบทวนซึ่งได้เสนอขั้นตอนไว้ดังนี้ คือ

1. กำหนดเป้าหมาย โดยการสร้างบริบทให้สอดคล้องกับมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการระบุวิธีการในการประเมินผล

3. การวางแผน โดยการวางแผน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการรวบรวมการจัดการภายใน องค์การ

4. นำไปใช้ โดยการประเมินความสำเร็จ และการแก้ไขบทเรียน

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2563, น. 67-80) ได้กล่าวว่า กระบวนการหรือ ขั้นตอนในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถแบ่งออกได้เป็น 5 ขั้นตอนดังต่อไปนี้ คือ

1. ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ที่สามารถสะท้อนไปสู่สมรรถนะ ทักษะ หรือคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งการกำหนด เป้าหมายร่วมกันจะทำให้ประสิทธิภาพในการพัฒนาตนเองชัดเจนยิ่งขึ้น
2. ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความต้องการในการพัฒนา หมายถึง การประเมิน สมรรถนะ หรือระดับความสามารถของครูหรือบุคลากรทางการศึกษาเมื่อเทียบกับสิ่งที่คาดหวังในการ ปฏิบัติงาน
3. ขั้นตอนที่ 3 แผนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การกำหนด วิธีการ ผลลัพธ์ และระยะเวลาในการพัฒนา เพื่อเทียบกับสิ่งที่คาดหวังในการพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษา
4. ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินการพัฒนา หมายถึง การพัฒนาครูและบุคลากรตามแผนที่ กำหนดไว้ ด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับสมรรถนะที่ต้องการภายใต้งบประมาณที่จำกัด โดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนย่อยดังต่อไปนี้คือ
 - 4.1 การออกแบบโปรแกรมการอบรมและพัฒนา
 - 4.2 การจัดการอบรมและพัฒนา
 - 4.3 กระประเมินโปรแกรมอบรมและพัฒนา
5. ขั้นตอนที่ 5 การประเมินการอบรมเพื่อพัฒนา หมายถึง ขั้นตอนการตรวจสอบ และ ประเมินการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ และสมรรถนะ ซึ่งสามารถแสดง ออกมาในเชิงพฤติกรรมให้เห็นได้

ตาราง 4 แสดงการสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา

กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา	นักการศึกษา				สรุป
	Susan Loucks – Horsley (2003)	วรรณภร ศิริพละ (2559)	ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย (2563)	สีบสกล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2563)	
1. การกำหนดเป้าหมาย	✓		✓	✓	1. การกำหนดเป้าหมาย การวางแผน
2. การสำรวจความต้องการพัฒนาของครู		✓		✓	
3. การวิเคราะห์ข้อมูล			✓		
4. การวางแผน	✓	✓	✓	✓	2. การวางแผน
5. การปฏิบัติตามแผน	✓	✓		✓	3. การปฏิบัติตามแผน
6. การสะท้อนการพัฒนา		✓			4. การสะท้อนปัญหา
7. การประเมินผลภายหลังการพัฒนาครู		✓	✓	✓	
8. การนำไปใช้และแก้ไขบทเรียน			✓		5. การแก้ไขปัญหา

จากตาราง 4 สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาครูพัฒนาครูที่ปรึกษา หมายถึง ขั้นตอนในการพัฒนาครูที่ปรึกษาให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน จากการสังเคราะห์เอกสารผู้วิจัยได้พิจารณาความคิดเห็นสอดคล้องโดยสรุปออกได้เป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้ คือ

1. การกำหนดเป้าหมาย ได้แก่ การกำหนดเป้าหมาย, การสำรวจความต้องการพัฒนาของครู, และการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวางแผน ได้แก่ การกำหนดแนวทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
3. การปฏิบัติตามแผน ได้แก่ การดำเนินการลงมือทำตามแผน
4. การสะท้อนการพัฒนา ได้แก่ การสะท้อนปัญหาภายใน และการประเมินผลภายหลังการพัฒนาครู
5. การแก้ไขปัญหา ได้แก่ การนำบทเรียนไปใช้และแก้ไขปัญหาในการพัฒนาครู

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

1. ความหมายของรูปแบบ

Good (1973, p. 370) ได้กล่าวว่า ความหมายของรูปแบบอย่างหนึ่งของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้าง หรือทำซ้ำเป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือหลักการหรือแนวคิด เป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งรวมกันเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม ตามความหมายดังกล่าวอาจกล่าวได้ว่า รูปแบบ คือ แบบจำลองของสิ่งที่เป็น

Procter, & Paul (1978, p. 174) ได้ให้ความหมาย คำคำนี้ไว้ใน Longman Dictionary of Contemporary English โดยสรุปแล้วจะมี 3 ลักษณะใหญ่คือ Model ที่หมายถึงสิ่งซึ่งเป็นแบบย่อส่วนของจริง ความหมายนี้ตรงกับภาษาไทยว่าแบบจำลอง เช่น แบบจำลองของเรือดำน้ำ เป็นต้น Model ที่หมายถึง สิ่งของหรือคนที่นำมาใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการบางอย่าง เช่น ครูแบบอย่าง นักเดินแบบ หรือแม่แบบในวงการวาดภาพศิลป์ เป็นต้น Model ที่หมายถึง แบบหรือรุ่นของผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ รุ่น 864X เป็นต้น

ทิตินา แชมมณี (2550, น. 3-4) ได้กล่าวว่า รูปแบบการสอน หมายถึง สภาพหรือลักษณะของการจัดการเรียนการสอนที่จัดขึ้นอย่างมีระบบระเบียบ มีแบบแผนตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิด หรือความเชื่อต่าง ๆ โดยอาศัยวิธีสอนและเทคนิคการสอนต่าง ๆ เข้ามาช่วยให้สภาพการเรียน การสอนนั้นเป็นไปตามหลักการที่ยึดถือ ดังนั้น คุณลักษณะสำคัญของรูปแบบการสอนจึงต้องประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้

1. มีปรัชญาหรือทฤษฎีหรือหลักการหรือแนวคิดหรือความเชื่อ ที่เป็นพื้นฐานหรือเป็นหลักการของรูปแบบการสอนนั้น ๆ

2. มีการบรรยายหรืออธิบายสภาพหรือลักษณะของการจัดการเรียนการสอน

3. มีการจัดระบบ คือ มีการจัดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ ขององค์ประกอบของระบบให้สามารถนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการพิสูจน์ ทดลองถึงประสิทธิภาพของระบบนั้นๆ นั้น รูปแบบการเรียนการสอนจึงหมายถึง สภาพหรือลักษณะของการจัดการเรียนการสอนที่จัดไว้ได้อย่างเป็นระเบียบตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิดหรือความเชื่อต่าง ๆ โดยมีการจัดกระบวนการหรือขั้นตอนในการเรียนการสอน โดยอาศัยวิธีสอนและเทคนิคการสอนต่าง ๆ เข้ามาช่วยทำให้สภาพการเรียนการสอนนั้นเป็นไปตามหลักการที่ยึดถือ ซึ่งได้รับการพิสูจน์ ทดสอบหรือยอมรับว่ามีประสิทธิภาพ สามารถใช้เป็นแบบแผนในการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะของรูปแบบนั้น ๆ ซึ่งแต่ละรูปแบบมีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน กล่าวคือ เป็นรูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาด้านพุทธิพิสัย (cognitive domain) การพัฒนาด้านจิตพิสัย (affective domain) การพัฒนาด้านทักษะพิสัย (psychomotor domain) การพัฒนาด้านทักษะกระบวนการ (process skills) หรือ การบูรณาการ (integration) ทั้งนี้รูปแบบดังกล่าวล้วนเป็นรูปแบบการเรียนการสอนที่มีลักษณะเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

มีลี สืบกระแสน (2552, น. 108 – 109) ได้กล่าวว่า รูปแบบมีสองลักษณะ คือ รูปแบบจำลองของสิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่น ระบบการปฏิบัติงาน และรูปแบบที่เป็นแบบจำลองของสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น รูปแบบอาจแสดงความสัมพันธ์ด้วยเส้นโยงแสดงในรูปแผนภาพหรือเขียนในสมการคณิตศาสตร์ หรือสมการพหุคูณ หรือเขียนเป็นข้อความ จำนวนหรือภาพ หรือแผนภูมิ หรือรูปสามมิติ

ณัฐศักดิ์ จันทร์ผล (2553, น. 125) ได้กล่าวว่า รูปแบบหมายถึง โครงสร้างโปรแกรมแบบจำลองหรือตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริงที่สร้างขึ้นจากการลดทอนเวลาและเทศะพิจารณาว่ามีสิ่งใดบ้างที่จะต้องนำมาศึกษาเพื่อใช้ทดแทนแนวคิดหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบนั้น ๆ

สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง สภาพของสิ่งที่แสดงออกเพื่อสื่อให้บุคคลทั่วไปเข้าใจตรงกัน เช่น ภาพจำลอง ไดอะแกรม หรือแผนผัง ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีมาสู่การนำไปปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่เรามุ่งหวังไว้

ในงานวิจัยเล่มนี้ รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงองค์ประกอบของครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ซึ่งได้แก่ ปัจจัยนำเข้า วิธีการพัฒนาครู กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา และคุณลักษณะของครูที่ปรึกษา

2. องค์ประกอบของรูปแบบ

อัมพร พงษ์กังสนานันท์ (2550, น. 274-275) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต พบว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ

8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปรัชญาและหลักการจัดการศึกษา 2) หลักสูตร 3) การจัดการเรียนรู้ 4) การประเมินผลการเรียนรู้ 5) การเทียบโอนความรู้ประสบการณ์และการเทียบระดับการศึกษา 6) การบริหารและการจัดการศึกษา 7) กลุ่มเป้าหมาย และ 8) การมีส่วนร่วมของพ่อแม่และชุมชน

พิเชฐ โพธิ์ภักดี (2553, น. 159-160) ได้กล่าวว่า รูปแบบประกอบด้วยส่วนประกอบ 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่ 2 โครงสร้างและสาระสำคัญของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) ฐานะของสถานศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่วนกลาง 2) บทบาทคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้อำนวยการ 3) การกระจายอำนาจภารกิจจัดการศึกษา 4) ด้าน 4) หน่วยงานกำกับติดตาม ตรวจสอบและส่งเสริมสนับสนุนภารกิจของโรงเรียน 5) มาตรฐานและการประกันคุณภาพผู้เรียน ส่วนที่ 3 การนำสู่การปฏิบัติและเงื่อนไขความสำเร็จ 1) การนำไปสู่การปฏิบัติ 2) เงื่อนไขความสำเร็จในส่วนการบริหารขององค์การ

ไมตรี บุญทศ (2554, น. 149-153) ได้สรุปองค์ประกอบของรูปแบบที่คล้ายกันไว้ว่า ควรมียุทธศาสตร์หลัก คือ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ 3) ระบบงานและกลไกของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินงานของรูปแบบ และ 5) แนวการประเมินรูปแบบ โดยมีคำอธิบายศัพท์เฉพาะประกอบรูปแบบ พร้อมมีเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้การจัดการ ทำคู่มือการใช้รูปแบบโดยนำ สาระขององค์ประกอบบรรจุไว้อย่างสมบูรณ์เอื้อประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษา และนำรูปแบบไปใช้

มีศิลป์ ชินภักดี (2555, น. 22) ได้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่า ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนสถาบันหรือองค์การ ซึ่งประกอบด้วย 1) เทคโนโลยี 2) โครงสร้าง 3) บทบาท 4) เป้าหมายหรือความคาดหวังส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ 2) บุคลิกภาพ 3) กระบวนการบริหาร 4) การตัดสินใจสั่งการ 5) ความต้องการและส่วนสภาพแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วย 1) ชุมชน 2) แหล่งเรียนรู้ 3) เศรษฐกิจ 4) การมีส่วนร่วมทางด้านการบริหาร สถานศึกษาสมชัย จรรยาไพบูลย์ (2555, น. 16) ได้สรุปองค์ประกอบของรูปแบบที่คล้ายกันไว้ว่าควรมียุทธศาสตร์หลัก คือ

- 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ
- 2) ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ
- 3) ระบบงานและกลไกของรูปแบบ
- 4) วิธีดำเนินงานของรูปแบบ
- 5) แนวการประเมินรูปแบบโดยมีคำอธิบายศัพท์เฉพาะประกอบรูปแบบ พร้อมมี

เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้การจัดการ ทำคู่มือการใช้รูปแบบโดยนำสาระขององค์ประกอบบรรจุไว้อย่างสมบูรณ์เอื้อประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษา และนำรูปแบบไปใช้

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 คือ ส่วนนำ ซึ่งจะประกอบไปด้วยหลักการและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่ 2 คือ ส่วนโครงสร้างและสาระสำคัญของรูปแบบ ซึ่งประกอบไปด้วย โครงสร้าง และวิธีการดำเนินการของรูปแบบ และส่วนที่ 3 คือ ส่วนสรุป ซึ่งจะประกอบไปด้วยแนวทางและวิธีการประเมินรูปแบบว่ามีวิธีการประเมินและตรวจสอบความสำเร็จได้อย่างไร

3. การพัฒนารูปแบบ

Brown, & Moberg (1980, p. 16-17 อ้างถึงใน วาโร เฟ็งส์วสต์, น. 5-6) ได้สังเคราะห์แบบขึ้นมาจากแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach) กล่าวว่าองค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อม (Environment) 2) เทคโนโลยี (Technology) 3) โครงสร้าง (Structure) 4) กระบวนการจัดการ (Management Process) และ 5) การตัดสินใจสั่งการ (Decision Making) Willer (1986, p. 83 อ้างถึงใน วาโร เฟ็งส์วสต์ 2553, น. 7) ได้กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบโดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้าง (Construct) รูปแบบ และ 2) การหาความเที่ยงตรง (Validity) ของรูปแบบ

ชนกนารถ ชื่นเชย (2550, น. 179-180) ได้กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษา ต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่ารูปแบบมีองค์ประกอบ 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปรัชญา และหลักการของการศึกษาต่อเนื่อง 2) กลุ่มเป้าหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 3) จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 4) โครงสร้างระบบบริหารของการศึกษาต่อเนื่อง 5) หลักสูตรการเรียนการสอนของการศึกษาต่อเนื่อง 6) วิธีการจัดการศึกษาต่อเนื่อง 7) สื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ของการศึกษาต่อเนื่อง 8) การติดตามและประเมินผลของการศึกษาต่อเนื่อง และ 9) การเทียบระดับและเทียบโอนผลการเรียน

อัมพร พงษ์กังสนานันท์ (2550, น. 108-122) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต โดยดำเนินการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างรูปแบบ ประกอบด้วย การศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Techniques) 2) การประเมินรูปแบบประกอบด้วย การประเมินรูปแบบเพื่อศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปปฏิบัติในสถานศึกษา และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการพัฒนารูปแบบ

สรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบการบริหาร หมายถึง กระบวนการสร้าง การตรวจสอบคุณภาพและการประเมินรูปแบบเพื่อให้มีประสิทธิผลและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด โดยมีขั้นตอนหลัก ๆ 4 ขั้นตอน คือ

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎี
2. ยกย่องรูปแบบของการบริหารที่มีประสิทธิผล
3. ตรวจสอบร่างรูปแบบ โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)
4. ประเมินรูปแบบจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งจะได้รูปแบบที่เหมาะสมยิ่งขึ้น

4. การตรวจสอบและประเมินรูปแบบ

Eisner (1994, p. 192-193 อ้างถึงใน อมรรัตน์ สารเถื่อนแก้ว, 2562, น. 118-120) ได้เสนอแนวคิดการตรวจสอบรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิไว้ดังนี้

1. การตรวจสอบนี้เป็นการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่นำมาพิจารณาซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไปแต่อาจผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกันตามวิจรณ์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งที่กำลังตรวจสอบ

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

3. เป็นแบบที่ใช้ตัวบุคคล หรือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบ โดยให้ความเชื่อถือ ว่า ผู้ทรงคุณวุฒิ นั้นเที่ยงธรรมและมีดุลยพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์การพิจารณาต่าง ๆ จะเกิดจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิ

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

รัตนะ บัวสนธ์ (2552, น. 161-162) ได้กล่าวถึง การตรวจสอบรูปแบบไว้ว่า หลังจากการยกย่องรูปแบบการบริหาร (งานใดงานหนึ่ง) แล้วก็จะเป็นการนำรูปแบบบริหารที่จัดทำขึ้นนี้ไปประเมินหรือตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการบริหารดังกล่าว เป็นการตรวจสอบความสอดคล้องและความเหมาะสมของรูปแบบการบริหาร โดยประเมินว่ารูปแบบที่จัดทำขึ้น องค์ประกอบแต่ละส่วนมีความสัมพันธ์สอดคล้องกันหรือเป็นเหตุผลเป็นผลเชื่อมโยงซึ่งกันและกันหรือไม่ ซึ่งกระทำได้โดยการใช้

ผู้เชี่ยวชาญและผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการศึกษาแสดงความคิดเห็น วิพากษ์วิจารณ์ ให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง ซึ่งอาจใช้วิธีการสร้างเป็นแบบประเมินรูปแบบการบริหารให้ผู้เชี่ยวชาญทำแบบประเมิน หรือใช้วิธีการจัดสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้วิจารณ์หรือข้อเสนอแนะตามประเด็นต่าง ๆ ของรูปแบบการบริหารนั้น ๆ ผลที่ได้จากการประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสมของรูปแบบผู้วิจัยก็นำไปปรับปรุงรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาตามภารกิจดังกล่าวนี้ต่อไป

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

สรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูที่ปรึกษาสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 4 ด้าน ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้าในการพัฒนาครูที่ปรึกษา องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาครู องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา และองค์ประกอบที่ 4 คุณลักษณะครูที่ปรึกษา ซึ่งรูปแบบนี้ได้ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการสนทนากลุ่ม และผ่านการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

บริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1. สถานศึกษาในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2563, น. 14-16, 51-52) จัดการอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพในรูปแบบการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาระบบทวิภาคี ในการผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีทักษะฝีมือที่มีคุณภาพและมาตรฐานสมรรถนะ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานต้องได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน โดยเฉพาะภาคเอกชนซึ่งเป็นผู้ใช้กำลังคนซึ่งเป็นคนสำคัญในการร่วมจัดการอาชีวศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการและรองรับการพัฒนาประเทศ ตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติและนโยบายรัฐบาลในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ เพื่ออนาคต ในปี 2563 สถานศึกษาในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้แบ่งสถานศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 874 แห่ง แบ่งเป็นสถานศึกษาของรัฐ 429 แห่ง และสถานศึกษาเอกชน จำนวน 445 แห่ง โดยเฉพาะสถานศึกษาของรัฐ แบ่งออกเป็น 5 ภูมิภาค ได้แก่ 1) ภาคตะวันออกและกรุงเทพฯ ทั้งหมด 66 วิทยาลัย 2) ภาคกลาง ทั้งหมด 77 วิทยาลัย 3) ภาคเหนือ ทั้งหมด 87 วิทยาลัย 4) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งหมด 118 วิทยาลัย 5) ภาคใต้ ทั้งหมด 81 วิทยาลัย (ข้อมูล ณ วันที่ 25 สิงหาคม 2563)

2. หน้าที่และการบริหารงานในสถานศึกษา

ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการกาอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารงานสถานศึกษา พ.ศ. 2552 (2562, น. 2) ข้อ 7 สถานศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษา ฝึกอบรมและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ตามนโยบายของรัฐบาล และ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวให้สถานศึกษาคำเนินการดังต่อไปนี้

(1) จัดการศึกษาให้มีความทันสมัย ยืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการของ ตลาดแรงงาน สถานประกอบการ และการประกอบอาชีพอิสระ เพื่อการดำรงชีวิตตามสภาพ เศรษฐกิจ สังคม ท้องถิ่น วัฒนธรรมเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม มุ่งเน้นการปฏิบัติงานจริง ตามความ พร้อมและศักยภาพของสถานศึกษา

(2) จัดการศึกษาโดยประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นทั้งในด้านการจัดการวิชาการ การใช้บุคลากรและทรัพยากรร่วมกัน

(3) จัดการศึกษาโดยการระดมทรัพยากรด้านการเงิน ทรัพย์สิน และบุคลากรรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน ศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น รวมทั้งความร่วมมือในการจัดกิจกรรม และการจัดหาทุน เพื่อพัฒนาการอาชีวศึกษา

(4) จัดการศึกษาให้ผู้เรียนเป็นผู้มีสมรรถนะทางวิชาชีพ สามารถประกอบอาชีพเป็น พลเมืองดีของสังคม มีความสามารถในการคิด เรียนรู้ วางแผนและพัฒนาตนเอง

(5) เป็นศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเอง และให้บริการวิชาชีพแก่ชุมชนและท้องถิ่น

(6) วิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรม

(7) ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม ประเพณี ส่งเสริมการกีฬา พละนาามัยและ อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

(8) ส่งเสริมการจัดการศึกษาเชิงธุรกิจ การรับงานการค้า และการรับจัดทำรับบริการ รับจ้าง ผลิตเพื่อจำหน่ายที่สอดคล้องกับการเรียนการสอน

ข้อ 8 ให้สถานศึกษาแบ่งการบริหารงานออกเป็นฝ่ายดังนี้

(1) ฝ่ายบริหารทรัพยากร

(2) ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ

(3) ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา

(4) ฝ่ายวิชาการ

ข้อ 11 ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา แบ่งออกเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้

(1) งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา

- (2) งานครูที่ปรึกษา
- (3) งานปกครอง
- (4) งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน
- (5) งานสวัสดิการนักเรียนนักศึกษา
- (6) งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน

3. หน้าที่ของงานและแผนก

ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารงานสถานศึกษา พ.ศ. 2552 (2562, น. 16) ข้อ 30 งานครูที่ปรึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

- (1) เสนอแต่งตั้งครูที่ปรึกษา
- (2) ควบคุมดูแล ส่งเสริม การจัดทำ จัดเก็บ รวบรวมข้อมูลประวัติ ข้อมูลการเรียน และพฤติกรรมของนักเรียนนักศึกษาเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ
- (3) ส่งเสริม ประสานงานครูที่ปรึกษาให้คำปรึกษาแนะนำนักเรียนนักศึกษา
- (4) ส่งเสริม ประสานงาน ครูที่ปรึกษาให้ความคิดเห็นและข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนด รายวิชาในการลงทะเบียนเรียนให้ความเห็นชอบแก่นักเรียน นักศึกษาในการลงทะเบียนรายวิชา การลงทะเบียนเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ การขอเปลี่ยน ขอเพิ่ม และขอลถอนรายวิชาการขอ พักการเรียน การโอนย้าย การลาออก การขอผ่อนผัน หรือยกเว้นการชำระเงินค่าลงทะเบียนรายวิชา ติดตาม แนะนำ ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเรียน การคำนวณหาค่าระดับคะแนนเฉลี่ยแก่นักเรียนนักศึกษา
- (5) ประสานกับครู แผนกวิชา และงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของนักเรียน นักศึกษา และผู้เข้ารับการอบรมในสถานศึกษา
- (6) ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่ปรึกษา สรุปผลการประเมินและนำ ผลการประเมินเสนอฝ่ายบริหารและสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
- (7) จัดทำปฏิทินปฏิบัติงานเป็นข้อมูลในการเครื่องมือแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้องกับระบบ ครูที่ปรึกษา เสนอโครงการและรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น
- (8) ดูแล บำรุงรักษา และรับผิดชอบทรัพย์สินของสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย
- (9) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

4. บุคลากรในสถานศึกษา และหน้าที่การบริหารงาน

ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารงานสถานศึกษา พ.ศ. 2552 (2562, น. 23-26) ข้อ 41 บุคลากรในสถานศึกษา ประกอบด้วยประเภทและตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

- (1) ข้าราชการครู ได้แก่ บุคคลที่มีตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอน ดังนี้คือ
 - ก. ครู

ข. ครูผู้ช่วย

- (2) บุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ บุคคลที่มีตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งผู้สนับสนุนการศึกษา ดังนี้คือ

ก. ผู้อำนวยการวิทยาลัย

ข. รองผู้อำนวยการวิทยาลัย

ค. ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดหรือตำแหน่งของข้าราชการที่

ก.ค.ศ. นำมาใช้กำหนดให้เป็นตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

- (3) บุคลากรอื่น ดังนี้

ก. พนักงานราชการ

ข. ลูกจ้างประจำ

ค. ลูกจ้างชั่วคราว

นอกจากบุคลากรในสถานศึกษาตามวรรคหนึ่งแล้วให้สถานศึกษาเชิญผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคธุรกิจหรือเอกชน หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น มาให้ความรู้แก่นักเรียนนักศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาแต่ละสาขาวิชาที่เปิดทำการสอนด้วย

ข้อ 45 ครู มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริม การเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง บุคคลในชุมชน และสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การบริการสังคมด้านวิชาการและด้านวิชาชีพ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีลักษณะ งานที่ปฏิบัติดังนี้คือ

- (1) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- (2) จัดอบรมสั่งสอน และจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
- (3) ปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา
- (4) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
- (5) ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนและสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ
- (6) ทำนุบำรุง ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (7) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และประเมินพัฒนาการของผู้เรียนเพื่อนำมาพัฒนาการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- (8) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กฤตวรรณ คำสม (2554, น. 22-23) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาและการพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาในการให้คำปรึกษาแก่เพื่อน สรุปได้ว่า การสร้างโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาในการให้คำปรึกษา แก่เพื่อน มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีการเลือกใช้เทคนิคจากทฤษฎีทางจิตวิทยามาใช้ในการฝึกอบรม รวมถึงการนำข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไข และการทดลองใช้ ก่อนการทดลองจริงนั้น สามารถช่วยให้โปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาในการให้คำปรึกษาแก่เพื่อนให้มีประสิทธิภาพ

นิพนธ์ แก้วเกิด (2555) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการดูแลสนับสนุนนักเรียนเพื่อลดจำนวนการออกกลางคันของนักเรียนอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการพัฒนาระบบการดูแลสนับสนุนนักเรียนประกอบด้วย 4 ส่วน คือ หลักการ, บทบาทของบุคลากรในระบบ, การจัดกิจกรรมทางด้านสังคมและการปรับตัวของนักเรียน และการประเมินประสิทธิภาพของระบบ 2) ผลการประเมินประสิทธิภาพของระบบการดูแลสนับสนุนนักเรียน แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านข้อดี คือ ระบบการดูแลสนับสนุนนักเรียนสามารถช่วยลดปัญหาการออกกลางคันของนักเรียนลงได้ ด้านข้อเสีย คือ เป็นการเพิ่มภาระงาน ให้กับครู ด้านความเหมาะสม คือ ระบบการดูแลสนับสนุนนักเรียนมีความเหมาะสมมีกิจกรรมครบทุกด้านและระยะเวลาที่ดำเนินการมีความเหมาะสมและคั่นองค์ประกอบ คือ ระบบการดูแลสนับสนุนนักเรียนขาดการประสานงานระหว่างผู้ปกครองกับครู 3) ผลการใช้ระบบการดูแลสนับสนุนนักเรียนโดยนักเรียนทั้งหมดมีความพึงพอใจสูงในการเข้าร่วมกิจกรรมในระบบ ซึ่งกิจกรรมที่นักเรียนมีความพึงพอใจมากที่สุด คือกิจกรรมเยี่ยมบ้าน

อวยชัย ศรีตระกูล (2556) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประกอบด้วยหลักการและแนวคิดในการบริหาร ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหาร ได้แก่ การกำหนดนโยบาย การส่งต่อนโยบาย การมีส่วนร่วมของบุคลากรหลัก และกระบวนการบริหารระบบ ประกอบด้วย การวางแผนการจัดโครงสร้างองค์กร การนำองค์กร การปฏิบัติการ การตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการปรับปรุงพัฒนา และการประสานงาน 2) รูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการและแนวคิดในการบริหาร 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหาร ประกอบด้วย การกำหนดและการส่งต่อนโยบาย และการขับเคลื่อนนโยบายโดยบุคลากรหลักของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และ 3) กระบวนการบริหาร ประกอบด้วย การวางแผน การจัดโครงสร้างองค์กร การนำองค์กร การปฏิบัติการ การตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล การปรับปรุงพัฒนา และการประสานงาน 3. การประเมินรูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนใน

สถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความเป็นไปได้ในกรนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากและมีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

อารียา สตาร์ตัน (2556, น. 78) ได้วิจัยเรื่อง การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตราชเทวี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตราชเทวี จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านกายภาพ ด้านการบริหารและด้านวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตราชเทวี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก 2) ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตราชเทวี จำแนกตามเพศ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตราชเทวี โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านกายภาพ และด้านการบริหารแตกต่างกัน สำหรับด้านวิชาการ ไม่พบความแตกต่าง 3) ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตราชเทวี จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกันมีการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตราชเทวี โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

นรินทร์ สังข์รักษา, ลุยง วีระนาวิน, และสาธิต จันทร์วินิจ (2556) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบระบบอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในปัจจุบัน ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($X = 3.44$, $S.D. = 0.76$) 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ กับลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ ระดับชั้นปี สาขาวิชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุ ความพอเพียงของรายได้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การพักอาศัย ไม่แตกต่างกัน 3) รูปแบบระบบอาจารย์ที่ปรึกษาที่เหมาะสมกับคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่ามี 5 รูปแบบ คือ 1) รูปแบบระบบครูประจำชั้นควบคู่กับอาจารย์ที่ปรึกษา 2) รูปแบบระบบอาจารย์ที่ปรึกษามีนักศึกษาเพียงชั้นปีเดียว 3) รูปแบบระบบอาจารย์ที่ปรึกษามีนักศึกษาหลายชั้นปีในความดูแล เป็นรูปแบบผสมผสาน 4) รูปแบบผสมผสานระหว่าง 1, 2 และ 3 กล่าวคือ นักศึกษาแต่ละชั้นปี จะมีอาจารย์ประจำชั้นปีละ 2 คน และ 5) รูปแบบที่มีอาจารย์ที่ปรึกษา 2 ชุด คือ ก่อนเลือกวิชาเอก และหลังเลือกวิชาเอก แต่ส่วนข้อมูลหลักมีความคิดเห็นว่าเป็นรูปแบบที่สอง ระบบปรึกษาควรเป็นแบบมีนักศึกษาเพียงชั้นปีเดียวตั้งแต่ปีแรกที่เข้ามาและดูแลตลอดไปจนจบการศึกษาจะเหมาะสมที่สุด เนื่องจากกาปฏิบัติจะมีประสิทธิภาพมากที่สุดและสามารถดูแลต่อเนื่อง รวมถึงอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษามีความใกล้ชิด สนับสนุนกัน

กัญญานันท์ หินแก้ว (2558, น. 68-73) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของครูที่ปรึกษาตามทัศนะของนักเรียนและที่พึงประสงค์ของนักเรียน ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ ฯ ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูที่ปรึกษา ตามทัศนะของนักเรียน โรงเรียนมัธยม วัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ ฯ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งคุณลักษณะด้านวิชาการ คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ และคุณลักษณะด้านการบริการให้คำปรึกษา ซึ่งคุณลักษณะครูที่ปรึกษา ที่พึงประสงค์ ด้านมนุษยสัมพันธ์ มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด

ศุภาภัส ห้าวหาญ (2558, น. 86) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของครูและนักเรียน วิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา ที่มีต่อบทบาทหน้าที่ของครูที่ปรึกษา พบว่า ความคิดเห็นของครูและนักเรียนวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านการแนะนำและการให้คำปรึกษารองลงมา ด้านการให้ความช่วยเหลือและประสาน งานกับนักเรียน และด้านการปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนสำหรับความคิดเห็นในรายละเอียดของแต่ละด้านทั้ง 4 ด้าน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุดพบว่า ด้านแนะนำและการให้คำปรึกษา ได้แก่ให้คำแนะนำ เรื่องอันตรายจากยาเสพติด การพนัน บุหรี่ สุรา การมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควรและไม่ไปเกี่ยวข้อง ด้านการพัฒนานักเรียน ได้แก่ ตักเตือน หรือแนะนำทางที่เหมาะสมเมื่อพบข้อบกพร่องของนักเรียนในเรื่องระเบียบวินัย การแต่งกาย ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน ได้แก่ มีความเป็นกันเองกับนักเรียน และพร้อมที่จะรับฟังทุกเรื่องทีขอคำปรึกษา ด้านความช่วยเหลือและ ประสานงานกับนักเรียน ได้แก่ แจ้งข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากฝ่ายต่าง ๆ ให้นักเรียนทราบ

รัชยา รัตนถาวร (2558, น. 287-288) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและปัญหาของการนำนโยบายไปปฏิบัติ พบว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติยังขาดกระบวนการที่เป็นแนวทางที่ชัดเจนในการดำเนินงาน บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในนโยบายน้อย ทรัพยากรสนับสนุนไม่เพียงพอ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนน้อย การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ และข้อมูลในการติดตามและประเมินผลไม่สมบูรณ์ 2) ปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการ นำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติ ได้แก่ ความชัดเจนของนโยบายการจัดองค์กร การประเมินผลและการสร้างความ ต่อเนื่องความร่วมมือของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และความรู้ความเข้าใจของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ 3) รูปแบบที่ พัฒนาขึ้นเป็นรูปแบบเชิงกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งประกอบไปด้วย องค์ประกอบหลัก 2 ส่วน คือ ส่วนแรก เป็นหลักการและแนวคิด โดยมี 5 หลักการ ส่วนที่สองคือ กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน 4) รูปแบบการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการ นำไปปฏิบัติทุกองค์ประกอบ

โคมล จันทวงษ์ (2558, น.บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยสาเหตุการออกกลางคันของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ศูนย์สระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า 1. ปัจจัยสาเหตุการออกกลางคันของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ ศูนย์สระแก้ว พบว่า ปัจจัยด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน เป็นสาเหตุการออกกลางคันมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านสถานศึกษา และด้านสภาพแวดล้อม ตามลำดับ 2. แนวทางการแก้ไขปัญหาการออกกลางคันของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ ศูนย์สระแก้ว พบว่า ด้านสถานศึกษา ได้แก่ ควรมีการผ่อนชำระค่าเทอม การบริหารจัดการศึกษาควรมีความชัดเจน มีระบบดูแลช่วยเหลือให้นักศึกษาที่มีประสิทธิภาพเปิดโอกาสให้ชุมชนและหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วม ด้านอาจารย์ผู้สอน ได้แก่ ไม่ควรสอนเนื้อหาที่ยากเกินไป เตรียมการสอนและมีเนื้อหาใหม่ ๆ มีจิตวิทยาการสอน ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย เน้นความรู้ให้สามารถสื่อสารกับโลกภายนอกได้ ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ได้แก่ ควรเปิดหลักสูตร

วรรณภร ศิริพละ (2559, น. 168-169) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ แล้วพบว่า กระบวนการในการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏจากการวิจัย เริ่มจาก 1) การวางแผนเตรียมงาน มีการประชุมวางแผนและเตรียมการพัฒนาครู 2) การดำเนินการพัฒนาครูด้วยวิธีการที่หลากหลาย เน้นแนวทางการพัฒนาครูที่มุ่งเน้น การปฏิบัติให้เกิดความรู้ด้านเทคนิคการสอน การทำวิจัยในชั้นเรียน 3) การติดตามประเมินผลการพัฒนาครู โดยประเมินความรู้ก่อนการอบรมและภายหลัง การอบรม ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม และมีการนิเทศ ติดตามผลการพัฒนาครูที่ เข้ารับการอบรม 4) การปรับปรุงหลักสูตร ผู้ดำเนินงานพัฒนาครู นำผลการประเมินมาปรับปรุงความ เหมาะสม ความทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของครู

บุษิตา ศรีตรูคราม (2559, น. 94) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของครูตามหลักคุณธรรมในทัศนคติของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า 1) ทัศนคติของนักศึกษาที่มีต่อวิชาชีพครูอยู่ในระดับมาก ตามลำดับดังนี้ ทัศนคติด้านความคิด ทัศนคติด้านความรู้สึก ทัศนคติด้านพฤติกรรม 2) ทัศนคติของ นักศึกษาที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ครูอยู่ในระดับมาก ตามลำดับดังนี้ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมด้านความสามารถในการสอน ด้านบุคลิกภาพ ด้านการให้คำปรึกษา 3) ทัศนคติของนักศึกษาที่มีต่อคุณลักษณะของครูตามหลักคุณธรรมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับดังนี้ มีความอดทนต่อถ้อยคำของศิษย์ที่มากระทบความรู้สึก การกระทำตนให้เป็นที่รักและแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ สามารถอธิบายเรื่องยุ่งยากให้เข้าใจและแนะนำทางที่ดีแก่ศิษย์ การประพฤติอันดีงามและเคารพระเบียบแบบแผน

สาโรจน์ ขอจ่วนเตี้ยว (2560, น. 2) ได้รายงาน การสังเคราะห์งานวิจัย 100 เรื่อง เพื่อลดจำนวนผู้เรียนที่ออกกลางคัน ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาช่างอุตสาหกรรม พบว่า สภาพปัญหาและข้อจำกัดของการจัดการศึกษาของไทย ประเทศไทยจัดสรรงบประมาณให้กับการบริหารด้าน

การศึกษาเป็นสัดส่วนสูงราว 20% ของงบประมาณประจำปีและจำนวนเงินเพิ่มขึ้นมากตลอด เป็น 5 แสนล้านบาท ในปัจจุบันคิดเป็นราว 4% ของผลิตภัณฑ์มวลรวม ภายในประเทศ (GDP) ซึ่งเป็นสัดส่วนสูงกว่าประเทศส่วนใหญ่ มีการขยายตัวของสถาบันการศึกษา และมีสถิติผู้เข้าเรียน ระดับต่างๆ จำนวนและสัดส่วนเพิ่ม ขึ้น แต่ถ้าดูสถิติประชากรที่ได้รับการศึกษาจริง ๆ ยังมีปัญหา ไม่ได้เรียนและปัญหาออกกลางคันแรงงานผู้มีงานทำในปัจจุบัน เกือบครึ่งหนึ่งยังจบการศึกษาแค่ชั้น ประถมและต่ำกว่า ขณะที่ประเทศอื่นให้การบริหารการศึกษาแก่ประชาชนได้ทั่วถึงกว่า และผลิต แรงงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมและอาชีวศึกษาได้เป็นสัดส่วนสูงกว่าในด้านคุณภาพไทยมีปัญหาที่ สำคัญ คือ การกระจายและคุณภาพการศึกษาที่จัดให้ประชาชนทั้งประเทศยังแตกต่างกันสูง และ คุณภาพการศึกษาถัวเฉลี่ยทั้งประเทศอยู่ในเกณฑ์ต่ำ เด็กวัยที่ควรได้เรียนระดับมัธยมปลาย (ทั้งสาย สามัญและอาชีวศึกษา) ออกกลางคันด้วยเหตุผลปัญหาสภาพแวดล้อมสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการลดจำนวนผู้เรียนที่ออกกลางคันของสถานศึกษา อาชีวศึกษา ซึ่งส่งผลต่อความสูญเสียเปล่าทางการศึกษา และกระทบต่อการผลิตกำลังคนเข้าสู่ ตลาดแรงงานอันเป็นภารกิจสำคัญของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อีกทั้งมีนโยบายที่จะ เพิ่มปริมาณผู้เรียนอาชีวศึกษาเพื่อสนับสนุนการเพิ่มกำลังคนเข้าสู่สถานประกอบการ ภาคอุตสาหกรรม เกษตรและการบริการเพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ และลดความสูญเสียเปล่าของ งบประมาณด้านการศึกษา ด้วยเหตุนี้การออกกลางคันของผู้เรียนจึงเป็นปัญหาสำคัญต่อการจัดการ ศึกษาของประเทศ ที่ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาย่างจริงจัง จึงกำหนดนโยบายลดจำนวนผู้เรียนที่ ออกกลางคันของสถานศึกษาอาชีวศึกษา

จตุพร ชาติชาติ (2561, น. 67) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนโสมมาพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า จากสภาพการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนโสมมา ภา พัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก นั้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมีการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการ PDCA 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การ ดำเนินการตามแผน การติดตามประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไข ทำให้มีประสิทธิภาพ

สินตรา ตรีสุนธิ์ (2561) ได้วิจัยเรื่อง ผลการดำเนินงานระบบงานครูที่ปรึกษา วิทยาลัย อาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการดำเนินงานระบบงานครูที่ปรึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการดำเนินงานระบบงานครูที่ ปรึกษา มีทั้งหมด 5 แนวทาง ได้แก่ 1) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลควรมีการรวบรวมข้อมูล นักเรียนเป็นรายบุคคลด้วยวิธีการที่เหมาะสมและหลากหลาย เช่น การจัดทำแฟ้มครูที่ปรึกษา แบบ สภายณ์นักเรียน แบบสังเกตพฤติกรรมนักเรียน 2) ด้านการคัดกรองนักเรียนควรมีการจัดการประชุม

เพื่อชี้แจงแนวทางและเกณฑ์การพิจารณานักเรียน รายละเอียดในคนต่าง ๆ 3) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน ควรมีการจัดการประชุม เพื่อกำหนดแนวทางในการจัดกิจกรรม สำหรับการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียนร่วมกันของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ 4) ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ควรมีการวางแผนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน 5) ด้านการส่งต่อนักเรียนควรมีการจัดทำข้อมูลรายบุคคลของนักเรียนที่มีปัญหา และมีชี้แจง แนะนำ แนวทางในการดำเนินงานของครูที่ปรึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

ยุพดี นามเดช, นุสรุา นามเดช, และสุดา เดชพิทักษ์ศิริกุล (2561) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูที่ปรึกษาตามแนวคิดการมีสติและการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ในโรงเรียนไม่มีครูที่ปรึกษาปัญหาพฤติกรรมและปัญหาสุขภาพจิตโดยตรง ครูไม่มั่นใจในทักษะการให้คำปรึกษา 2) คะแนนเฉลี่ยสมรรถนะการให้คำปรึกษาของครูที่ปรึกษา ภายหลัง การเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รักศักดิ์ คุ่มชนม์ (2561) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและรายต้นอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราดจำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิสรณ์ ภาชนะวรรณ, และเสริมทรัพย์ วรปัญญา (2561, น. 402-406) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยกล่าวว่า การพัฒนาครูของโรงเรียนในสหวิทยศึกษาศรีเสาวภาค สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สระบุรี เขต 2 อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี โดยใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการ โดยใช้กลยุทธ์ 3 อย่างได้แก่ 1) การอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับตัวครูโดย ตรงผลปรากฏว่า ผู้ผ่านการอบรม มีความรู้ความเข้าใจมากขึ้นสามารถใช้ เทคนิคอย่างหลากหลาย ประ กอบด้วยการบรรยาย การศึกษาจากใบงานใบความรู้การยกตัวอย่าง ตลอดจนให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเองตลอดเวลา การร่วมคิดร่วมทำ ร่วมฟัง ความคิดเห็นจนทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจมากขึ้น การสอนงาน และ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ 2) กลยุทธ์ การสอนงานโดยหัวหน้าหรือผู้บริหาร ผลปรากฏว่าครูมีความรู้และความเข้าใจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีเยี่ยม 3) การดูงานนอกสถานที่ ผลปรากฏว่าครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ในการทำงานกว้างและมั่นใจในตัวเองมากขึ้น

สุพัตรา ชันทอง (2562, น. 96) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษา ดังนั้น โรงเรียนควรมีสภาพแวดล้อมที่พร้อมทั้งสื่อและวัสดุอุปกรณ์มีเทคโนโลยี และบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และมีความปลอดภัย การสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง มีแหล่งห้องสมุดที่เอื้อต่อการเรียนรู้และปลอดภัย รวมถึงโรงเรียนต้องสร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนและหน่วยงานในชุมชน เพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างชุมชนและหน่วยงานในชุมชนเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ภายนอกห้องเรียนทั้งทางด้านวิชาการและงานอาชีพ

อมรรัตน์ สารเถื่อนแก้ว (2562) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะครูแนะแนว ประกอบด้วย สมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะองค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนว ประกอบด้วย การพัฒนาด้วยตนเอง การพัฒนาด้วยองค์กร และการพัฒนาด้วยเครือข่าย องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ขั้นตอนที่ 1 ประเมินความต้องการและออกแบบการพัฒนา ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการพัฒนาและสร้างเครือข่าย ขั้นตอนที่ 3 ติดตามและประเมินผล ขั้นตอนที่ 4 นำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไข ส่วนผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารมีความเห็นว่าการนำรูปแบบไปใช้มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

Siebs (1999) ได้วิจัยเรื่อง การประเมินผลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียนในการออกแบบโปรแกรมการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อป้องกันการลาออกของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาแถบชานเมือง ตัวแปรที่ศึกษาได้แก่ ทศนคติในเรื่องประโยชน์ของโปรแกรมเพื่อเป็นการป้องกันการลาออกของนักเรียนที่จัดอยู่ในกลุ่มเสี่ยง กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้เข้าร่วมในการวิจัย 72 คน ซึ่งเข้าร่วมในโปรแกรม REACH จากปี 1994 – 1998 ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนสามารถประสบความสำเร็จโดยมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น สามารถเพิ่มระดับเกรดเฉลี่ยให้สูงขึ้นเพิ่มความเอาใจใส่ในการเรียนมากขึ้น ได้รับการยอมรับนับถือมากขึ้น มีการพัฒนาความสนใจมาสู่การเรียน พัฒนาวิสัยทัศน์ในอนาคตของตนเอง และที่สำคัญคือมีโอกาสมากขึ้นในการจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหลังจากที่ได้เข้าร่วมในโปรแกรม REACH นั่นเอง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

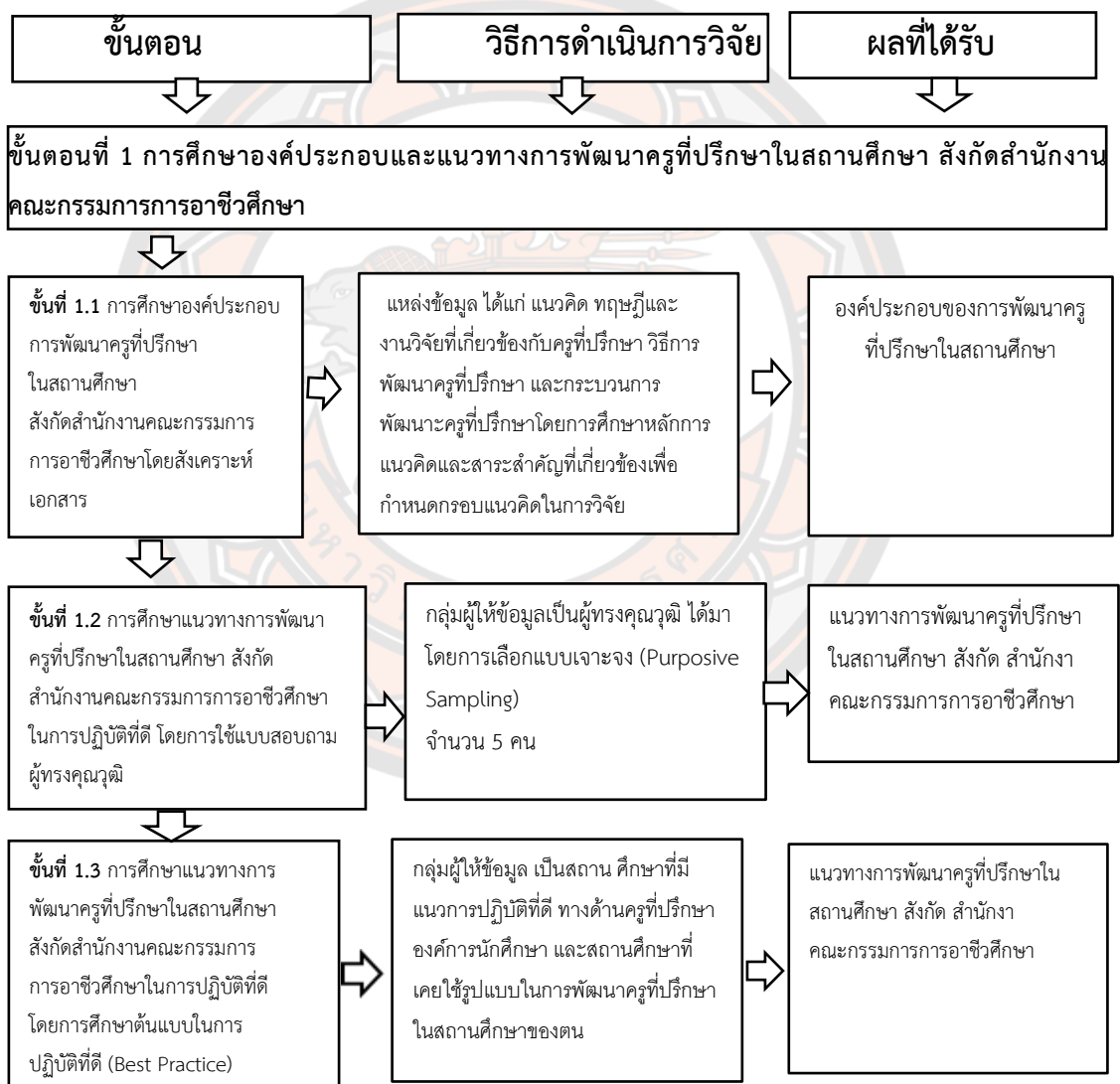


ภาพ 2 แสดงกรอบแนวคิดของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

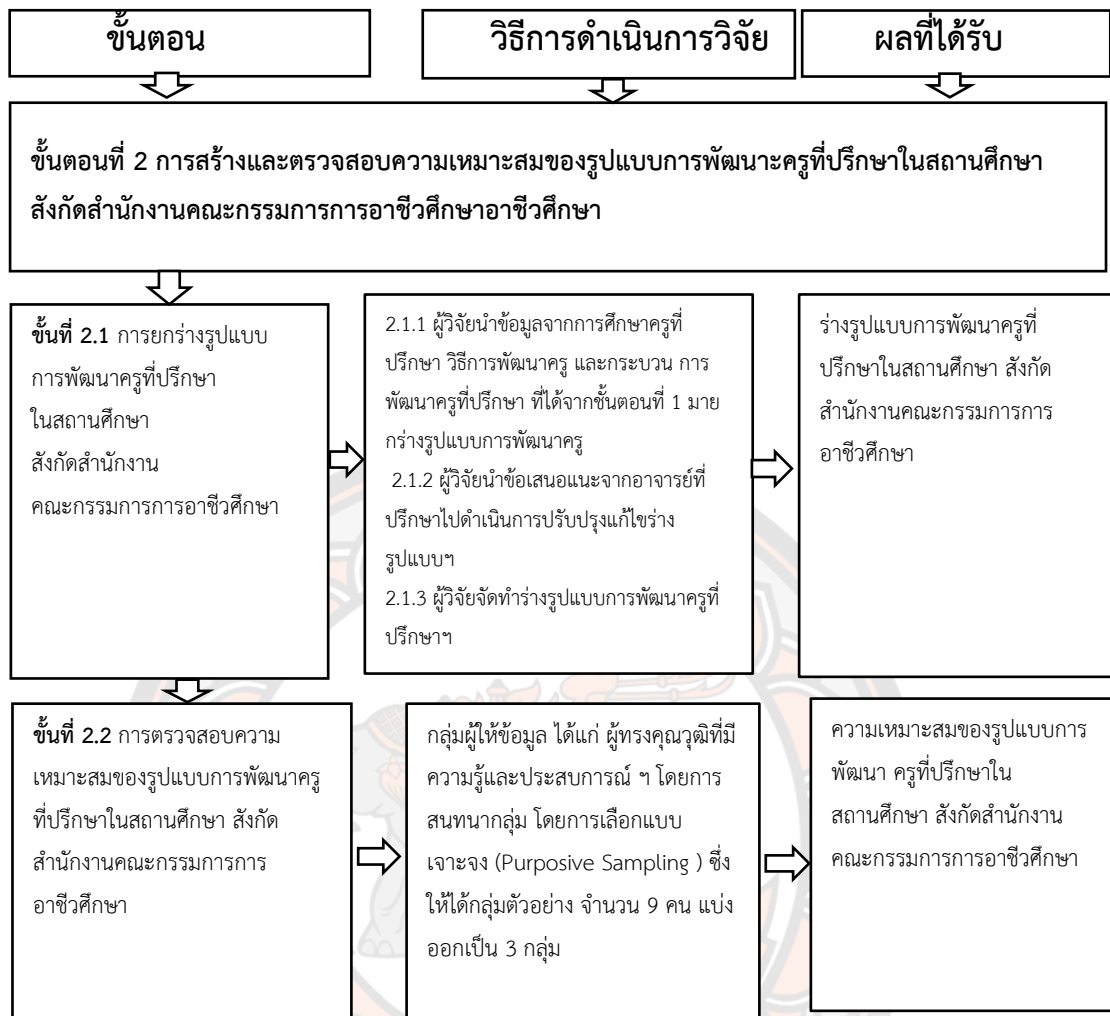
บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

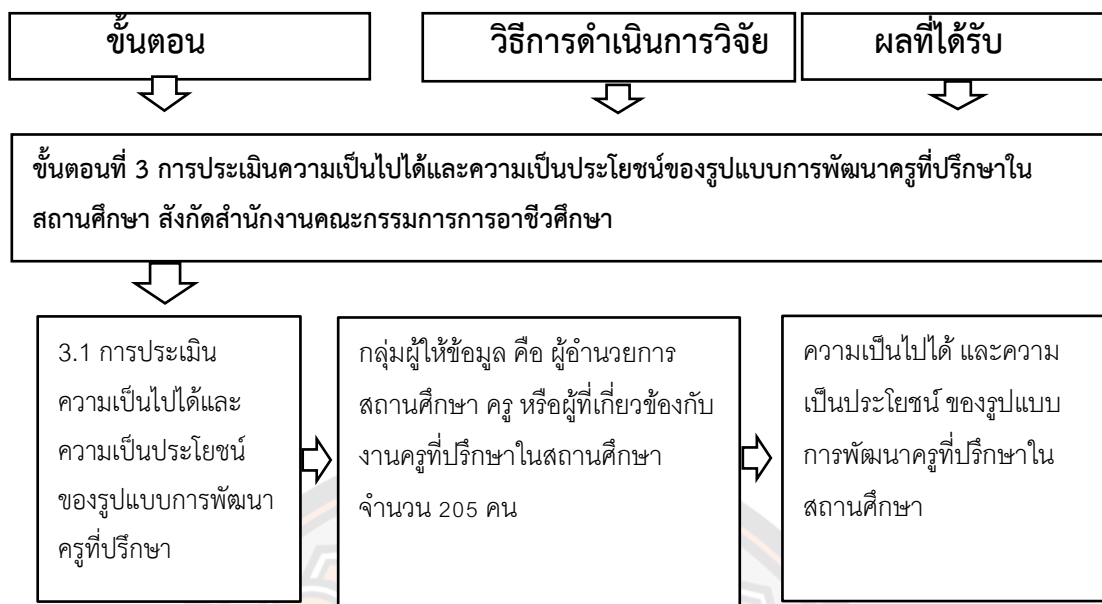
การศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอนแสดงได้ดังภาพนี้



ภาพ 3 แสดงขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



ภาพ 4 แสดงขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคู่มือที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาอาชีวศึกษา



ภาพ 5 แสดงขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1.1 การศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยสังเคราะห์เอกสาร

1. แหล่งข้อมูลเอกสาร

แหล่งข้อมูล ได้แก่ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับครูที่ปรึกษา ปัจจัยในการพัฒนาครูที่ปรึกษา วิธีการพัฒนาครู กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา และคุณลักษณะของครูที่ปรึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสังเคราะห์เอกสารการศึกษา องค์ประกอบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้แก่ ประเด็นที่ 1 ปัจจัยนำเข้า ประเด็นที่ 2 วิธีการพัฒนาครู ประเด็นที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา และประเด็นที่ 4 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา (เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล อยู่ในภาคผนวก ก หน้า 244)

2.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการบันทึกข้อมูลรวบรวมข้อมูล แล้วทำการวิเคราะห์ สัเคราะห์เนื้อหา

2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นที่ 1.2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน และด้านงานครูที่ปรึกษา เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ที่มีมีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาครูที่ปรึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน

กลุ่มที่ 1 เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีคุณสมบัติ คือ มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา โดยมีประสบการณ์ในการสอนเกี่ยวกับจิตวิทยาการศึกษาและแนะแนวไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

1. รองศาสตราจารย์กรกฎ นักรัตน์ ศศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว) อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. ดร.วราภรณ์ โสภะนันท์ ปร.ด.(จิตวิทยาการศึกษา) อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กลุ่มที่ 2 เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป โดยมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน

1. ดร.สงวน หอกคำ ปร.ด. (ยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา) ผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 3

2. ผอ.สาคร ศิริวัฒนาโรจน์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครสวรรค์ ประธานกรรมการอาชีวศึกษาภาคเหนือ

3. ว่าที่ร้อยโท ดร.นิคม เหลี่ยมจ้อย ปร.ด. (ยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา) ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุโขทัย ประธานกรรมการอาชีวศึกษาจังหวัดสุโขทัย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

แนวทางในการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิมีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (open-ended question) (เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล อยู่ในภาคผนวก ข หน้า 246)

2.2 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ การสังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการตอบแบบสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิ มากำหนดเป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

2.2.2 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบข่ายงาน และภาระงานการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

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

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามเนื้อหา / จุดประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามเนื้อหา / จุดประสงค์

-1 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดไม่ตามเนื้อหา / จุดประสงค์

จำนวน 3 ท่านประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ชาตรุประชีวิน อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

2. ว่าที่ร้อยโท ดร.นิคม เหลี่ยมจ้อย ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุโขทัย ประธานกรรมการอาชีวศึกษาจังหวัดสุโขทัย

3. ดร.จักรภพ เนวะมาตย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคตาก ประธานกรรมการ อาชีวศึกษาจังหวัดตาก

หาความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาหาค่า IOC (Index of Item Objectives Congruence) และค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปถือว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้และเหมาะสมกับการนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งได้ในข้อคำถามของผู้วิจัยนี้ได้ค่า IOC มีค่า 0.67 - 1.00 (รายละเอียดของการหาค่า IOC อยู่ในภาคผนวก ค หน้า 259)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ในการทำหนังสือถึงผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอสัมภาษณ์

3.2 ผู้วิจัยประสานผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อบันทึกหมายวันเวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์

3.3 ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ตามวันเวลา และสถานที่ที่นัดหมายดังนี้

ตาราง 5 แสดงวันเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลในการพัฒนาครูที่ปรึกษา ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ชื่อ - สกุล	วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์	เวลาที่สัมภาษณ์	สถานที่ที่สัมภาษณ์
1. ดร.สงวน หอกคำ	1 มี.ค.65	13.00 – 15.00 น.	สถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 3 วพณ. บีงพระ จังหวัดพิษณุโลก
2. ว่าที่ร้อยโท ดร.นิคม เหลี่ยมจ้อย	3 มี.ค.65	13.30 – 15.30 น.	วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย
3. รศ.กรกฏา นกคิม	3 มี.ค.65	19.00 – 21.00 น.	สัมภาษณ์ออนไลน์ โดยใช้ โปรแกรมไลน์ พร้อมบันทึกเสียง
4. ผอ.สาคร ศิริวัฒนาโรจน์	7 มี.ค.65	09.00 – 11.00 น.	วิทยาลัยเทคนิคนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์
5. รศ.ดร.วรางคณา โสমনันทน์	9 มี.ค.65	19.00 – 21.00 น.	สัมภาษณ์ออนไลน์ โดยใช้ โปรแกรมไมโครซอฟท์ทีม

3.4 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาจัดกระทำกับข้อมูลและสรุปข้อมูล ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นที่ 1.3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจากสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) โดยการใช้แบบสอบถาม

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เป็นผู้อำนวยการ ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานครูที่ปรึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จากสถานศึกษา 3 แห่ง โดยแบ่งเป็น สถานศึกษาซึ่งได้รับรางวัลครูที่ปรึกษาดีเด่น และองค์การนักศึกษาดีเด่นในระดับประเทศ 2 แห่ง และสถานศึกษาที่ได้ใช้ทดลองงานวิจัยการพัฒนารูปแบบการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ของวิทยาลัยเทคนิคตาก ของจักรภพ เนวะมาตย์ (2559) ซึ่งมีผลความพึงพอใจของครูผู้สอนและผู้เรียนที่มีต่อรูปแบบอยู่ในระดับมาก อีก 1 แห่ง รวมสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี จำนวน 3 แห่ง ได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

1. วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด รางวัลครูที่ปรึกษาดีเด่นชนะเลิศระดับชาติ ปี 2565
2. วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม รางวัลองค์การนักศึกษาวิชาชีบดีเด่น ระดับชาติ ปี 2565
3. วิทยาลัยเทคนิคตาก จังหวัดตาก สถานศึกษาตัวอย่างที่ได้ใช้ในการทดลอง งานวิจัยรูปแบบการพัฒนารูปแบบการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของวิทยาลัยเทคนิคตาก ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษา วิธีการ และกระบวนการในการพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ของโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi- Structured Interview) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษา

2.2 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ การสังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการตอบแบบสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิ มากำหนดเป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

2.2.2 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบข่ายงาน และภาระงานการพัฒนางานครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

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

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามเนื้อหา / จุดประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามเนื้อหา / จุดประสงค์

-1 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดไม่ตามเนื้อหา / จุดประสงค์

จำนวน 3 ท่านประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ชาตรุประชีวิน อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

2. ว่าที่ร้อยโท ดร.นิคม เหลี่ยมจ้อย ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุโขทัย ประธานกรรมการอาชีวศึกษาจังหวัดสุโขทัย

3. ดร.จักรภาพ เนวะมาตย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคตาก ประธานกรรมการอาชีวศึกษาจังหวัดตาก

หาความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาค่า IOC (Index of Item Objectives Congruence) และค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปถือว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้และเหมาะสมกับการนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งได้ในข้อคำถามของผู้วิจัยนี้ได้ค่า IOC มีค่า 0.67 - 1.00 (รายละเอียดของการหาค่า IOC อยู่ในภาคผนวก ง หน้า 262)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ในการทำหนังสือถึงผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอสัมภาษณ์

3.2 ผู้วิจัยประสานผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อนัดหมายวันเวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์

3.3 ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ตามวันเวลา และสถานที่ที่นัดหมายดังนี้

ตาราง 6 แสดงวันเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลในการพัฒนาครูที่ปรึกษา ในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการ ครูหรือผู้ที่
เกี่ยวข้องกับงานครูที่ปรึกษา ของสถานศึกษาที่ได้รับรางวัล ในเรื่องของครูที่ปรึกษาและ
องค์การนักศึกษา ในระดับประเทศ

โรงเรียน	วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์	เวลาที่สัมภาษณ์
1. วิทยาลัยเทคนิคตาก	1 มี.ค.65	08.00 – 09.00 น.
2. วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม	6 มี.ค.65	09.30 – 10.45 น.
3. วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด	6 มี.ค.65	14.00 – 16.00 น.

3.4 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาจัดกระทำกับข้อมูลและสรุปข้อมูล ด้วยการ
วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบ รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคเหนือ โดยแบ่งออกเป็น 2 ชั้นย่อย ดังนี้

ขั้นที่ 2.1 การยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการศึกษาครูที่ปรึกษา วิธีการพัฒนาครูที่ปรึกษา และ
กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา ที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มายกร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากนั้นผู้วิจัยนำร่างรูปแบบการพัฒนาครู
ที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่
ปรึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสมในเบื้องต้นและการใช้ภาษา

2. ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไขร่างรูปแบบการ
พัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3. ผู้วิจัยจัดทำร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ขั้นที่ 2.2 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ในการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ และมีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป ที่เกี่ยวข้องกับงานครูที่ปรึกษาในสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งให้ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ตรงและมีความรู้ในด้านครูที่ปรึกษา จำนวน 9 คน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม

กลุ่มที่ 1 เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีคุณสมบัติ คือ มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา โดยมีประสบการณ์ในการสอนเกี่ยวกับจิตวิทยาการศึกษาและแนะแนวไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน

1. รองศาสตราจารย์ ดร.จิตตินันท์ บุญสถิตกุล กศ.ด. (หลักสูตรและการสอน) อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน กรุงเทพมหานคร

2. รองศาสตราจารย์กรกฎา นักรัศมี ศศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว) อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน กรุงเทพมหานคร

3. ดร.มฤษฎ์ แก้วจินดา ปร.ด.(จิตวิทยาการศึกษา) อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน กรุงเทพมหานคร

กลุ่มที่ 2 เป็นผู้บริหารการศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป โดยมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน

1. ดร.นิตติ นาชิต ปร.ด. (บริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา) ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานอาชีวศึกษาและวิชาชีพ อดีตผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาส่งเสริมประสานงานกิจการนักศึกษาและกิจการพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. ดร.นิรุตต์ บุตรแสนลี ปร.ด. (วิจัย วัสดุ และสถิติการศึกษา) ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนาการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3. ดร.สาโรจน์ ขอบจวนเตี้ยว ปร.ด. (การบริหารการศึกษา) อดีตที่ปรึกษามาตรฐาน อาชีวศึกษาช่างอุตสาหกรรม สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

กลุ่มที่ 3 เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป โดยมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาครู ที่ปรึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน

1. ว่าที่ร้อยโท ดร.นิคม เหลี่ยมจ้อย ปร.ด. (ยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา) ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุโขทัย ประธานกรรมการอาชีวศึกษาจังหวัดสุโขทัย

2. ดร.สถาพร โพธิ์หวี ปร.ด. (ยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา) ผู้อำนวยการ วิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชร ประธานกรรมการอาชีวศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร

3. ดร.ชัยณรงค์ ศัชมัตย์ ปร.ด. (การบริหารการศึกษา) ผู้อำนวยการวิทยาลัย เทคนิค พิษณุตร ประธานกรรมการอาชีวศึกษาจังหวัดพิษณุตร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินความ เหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาคูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา โดยจัดสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบไปด้วย 2 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ความเหมาะสมขององค์ประกอบของร่างรูปแบบการพัฒนาคูที่ ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ประเด็นที่ 2 ความเหมาะสมของรายการในร่างรูปแบบการพัฒนาคูที่ปรึกษาใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.2 การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.1 นำรายการองค์ประกอบแสดงรายละเอียด ของรูปแบบการพัฒนาคูที่ ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.2.2 สร้างเครื่องมือประกอบการสนทนากลุ่ม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบ

2.2.3 ปรับปรุงแก้ไข ประเด็นสนทนากลุ่ม เพื่อนำไปใช้ในการสนทนากลุ่ม (ภาคผนวก จ หน้า 264)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอ เชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม

3.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร พร้อมกับโครงร่างวิทยานิพนธ์ ร่างรูปแบบ และแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ถึงผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3.3 ผู้วิจัยประสานผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อแจ้งและยืนยันการเข้าร่วมการสนทนากลุ่มอีกครั้งทางโทรศัพท์

3.4 ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในวันที่ 19 มิถุนายน พ.ศ. 2565 เวลา 19.00 น. โดยสนทนากลุ่มทางออนไลน์ ด้วยโปรแกรม MSTEAM ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มจำนวน 9 คน โดยมีผู้ดำเนินรายการคือ ดร.อภิชัย นุชเนื่อง ผู้วิจัยเป็นผู้นำเสนอร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้ทำหน้าที่บันทึกภาพและเสียง คือ นางสาวเจษฎาภรณ์ สอนทะ ผู้จัดบันทึกการสนทนากลุ่ม คือ ว่าที่ร้อยตรี จิรศักดิ์ จันกันผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่

1) รองศาสตราจารย์ ดร.จิตตินันท์ บุญสถิตกุล กศ.ด. (หลักสูตรและการสอน) อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน กรุงเทพมหานคร

2) รองศาสตราจารย์กรกฏา นกคิม ศศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว) อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน กรุงเทพมหานคร

3) ดร.มฤชฎี แก้วจินดา ปร.ด. (จิตวิทยายการศึกษา) อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน กรุงเทพมหานคร

4) ดร.นิติ นาชิต ปร.ด. (บริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา) ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานอาชีวศึกษาและวิชาชีพ อดีตผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาส่งเสริมประสานงานกิจการนักศึกษา และกิจการพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

5) ดร.นิรุตต์ บุตรแสนลี ปร.ด. (วิจัย วัสดุ และสถิติการศึกษา) ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนาการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

6) ดร.สาโรจน์ ขจรจันต์เตียว ปร.ด. (การบริหารการศึกษา) อดีตที่ปรึกษา มาตรฐานอาชีวศึกษาช่างอุตสาหกรรม สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

7) ว่าที่ร้อยโท ดร.นิคม เหลี่ยมจ้อย ปร.ด. (ยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา) ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุโขทัย ประธานกรรมการอาชีวศึกษาจังหวัดสุโขทัย

8) ดร.สถาพร โพธิ์ทวี ปร.ด. (ยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา) ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชร ประธานกรรมการอาชีวศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร

9) ดร.ชัยณรงค์ คัชมาตย์ ปร.ด. (การบริหารการศึกษา) ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคพิจิตร ประธานกรรมการอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม มาจัดกระทำข้อมูลและสรุปผลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของผู้ทรงคุณวุฒิมาพิจารณาเพื่อปรับปรุง

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนย่อยดังนี้ คือ

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา จำนวน 205 คน ขนาดตัวอย่าง จากตาราง Krejcie, & Morgan (1970) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

ตาราง 7 แสดงจำนวนสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และการสุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

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

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง รายการนั้น มีความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง รายการนั้น มีความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง รายการนั้น มีความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง รายการนั้น มีความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง รายการนั้น มีความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด

2.2 การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.1 ผู้วิจัยนำรายการจากทุกองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มากำหนดเป็นข้อคำถามเพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของแต่ละรายการในรูปแบบ

2.2.2 นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสมและการใช้ภาษา

2.2.3 ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.2.4 จัดทำแบบประเมินฉบับสมบูรณ์ (ภาคผนวก ฉ หน้า 277)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้ ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ผู้อำนวยการสถานศึกษาทั้ง 205 แห่ง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมโดยใช้บริการทางไปรษณีย์ และได้โทรศัพท์ติดตามเป้าหมายในการเก็บรวบรวมข้อมูลครบ จำนวน 205 ฉบับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการดังนี้

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล

โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย กำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น. 121)

4.51 – 5.00	หมายถึง	รูปแบบมีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	รูปแบบมีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	รูปแบบมีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	รูปแบบมีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	รูปแบบมีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การตัดสินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีความเป็นไปได้ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าไม่เกิน 1.00 ถือว่าผ่านการประเมิน

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ในการนำเสนอผลการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้นำเสนอผลการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ส่วนที่ 1.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ส่วนที่ 1.2 ผลศึกษาแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ส่วนที่ 1.3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

ตอนที่ 2 ผลการสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ส่วนที่ 2.1 ผลการยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ส่วนที่ 2.2 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการการศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ส่วนที่ 1.1 ผลการการศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยสังเคราะห์เอกสาร

การนำเสนอผลการศึกษการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยสังเคราะห์เอกสาร สรุปได้ดังนี้ คือ

องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยในการพัฒนาครูที่ปรึกษา

จากการสังเคราะห์ปัจจัยในการพัฒนาครู จากแนวคิดของ Eleonora Villegas-Reimers (2003; Karen Nemeth, 2012; สุภาวดี ขุนทองจันทร์, 2559; สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2559; พัชราภา ตันติชูเวช, 2560; ศักดิ์ชัย ภูเจริญ, 2560; และรัชชิต สุทธิพงษ์, 2563) โดยจัดกลุ่มที่มีความเห็นสอดคล้องกันหรือคล้ายกัน ซึ่งผู้วิจัยนำมาจัดกลุ่มได้ 7 กลุ่ม ได้แก่ ด้านนโยบาย, ด้านวัฒนธรรมองค์กร, ด้านโครงสร้างขององค์กร, ด้านบทบาทผู้นำ, ด้านงบประมาณ, ด้านบทบาทของหน่วยงานภายนอก และด้านบรรยากาศสภาพแวดล้อม โดยมีรายละเอียด ดังนี้ คือ

1. ด้านนโยบาย ได้แก่ ตัวนักเรียน, ผู้ปกครอง, การกระทำตามกฎหมายเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ, ความชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรของตน, การเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพ, การขยายโอกาสในการเรียนอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ, การยกระดับคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา และการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

2. ด้านวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วิธีการพัฒนาครู, กิจกรรมวัฒนธรรมองค์กร, ครุวางแผนร่วมกันในการพัฒนาวิชาชีพ, การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องของครู และอาศัยความสมัครใจในการพัฒนาวิชาชีพ

3. ด้านโครงสร้างขององค์กร ได้แก่ โครงสร้างสมัยปัจจุบันเป็นแบบแนวราบสายการบังคับบัญชาสั้น, หลักสูตร และกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง

4. ด้านบทบาทของผู้นำ ได้แก่ การเสริมแรง ให้ครูที่มีการพัฒนาวิชาชีพอย่างดี ต่อเนื่อง, การนิเทศ และผู้นำองค์กรที่มีจริยธรรม และมโนธรรมสูงองค์กรนั้นจะเจริญเติบโตได้ดี

5. ด้านงบประมาณ ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรต้องมียกงบประมาณสนับสนุนต่อเนื่อง และองค์กรขนาดใหญ่ใช้ทุนในการพัฒนาบุคลากรมากกว่าองค์กรขนาดเล็ก

6. ด้านบทบาทของหน่วยงานภายนอก ได้แก่ ชุมชนโดยรอบที่โรงเรียนตั้งอยู่ และกลุ่มแรงงานที่เข้มแข็งจะมีการพัฒนาบุคลากรได้เป็นอย่างดี

7. ด้านบรรยากาศสภาพแวดล้อม ได้แก่ สร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อม และการเตรียมสภาพแวดล้อมให้เหมาะกับการเรียนการสอน

องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาครู

จากการสังเคราะห์วิธีการพัฒนาครู จากแนวคิด Sparks, & Loucks Horsley (1989; Thomas R Guskey, 2002; สุจิตรา ธนานันท์, 2552; โชตชวัล พุทธิกาญจน, 2556; สุภาวดี ขุนทอง จันทร์ (2559) และ สืบสกุล นรินทรางกูร ณ ออยุธยา (2563) โดยจัดกลุ่มที่มีความเห็นสอดคล้องกันหรือคล้ายกัน ซึ่งผู้วิจัยนำมาจัดกลุ่มได้ 3 กลุ่ม ได้แก่ การพัฒนาด้วยตนเอง, การพัฒนาด้วยระบบกลุ่มใกล้ตัวครู และการพัฒนาด้วยระบบเครือข่าย โดยมีรายละเอียดดังนี้ คือ

1. การพัฒนาด้วยตนเอง ได้แก่ การเรียนรู้ที่ตนเองสนใจหรือเป็นประเด็นปัญหาที่ตนเองต้องการหาคำตอบ เมื่อได้ประเด็นการเรียนรู้หรือปัญหาแล้ว ผู้ศึกษาจะทำการค้นคว้าหาข้อมูลด้วยตัวเองเพื่อหาคำตอบในประเด็นปัญหาที่ตนเองสนใจ

2. การพัฒนาด้วยระบบกลุ่มใกล้ตัวครู ได้แก่ การที่ผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีประสบการณ์ทำงานมากกว่าคอยให้คำแนะนำสนับสนุนช่วยเหลือ และให้กำลังใจอย่างต่อเนื่องกับครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ซึ่งไม่จำเป็นจะต้องอยู่ในแผนก หรือฝ่ายเดียวกัน

3. การพัฒนาด้วยระบบเครือข่าย ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน เป็นการประหยัด เวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทาง แต่ยังคงสามารถเกิดปฏิสัมพันธ์ผ่านเครือข่ายเสมือนได้ ทั้งนี้ด้วยเทคโนโลยีการสื่อสารที่ก้าวหน้าเป็นอย่างมากจึงนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาเป็นเครื่องมือในการสื่อสารภายในเครือข่ายที่มีวัตถุประสงค์เดียวกัน

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา

จากการสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา จากแนวคิด Susan Loucks – Horsley (2003; วรรณภร ศิริพล, 2559; อธิศักดิ์ อุปไมยอริชัย, 2563; สืบสกุล นรินทรางกูร ณ ออยุธยา, 2563) โดยจัดกลุ่มที่มีความเห็นสอดคล้องกันหรือคล้ายกัน ซึ่งผู้วิจัยนำมาจัดกลุ่มได้ 5 กลุ่ม ได้แก่ การกำหนดเป้าหมาย, การวางแผน, การปฏิบัติตามแผน, การสะท้อนการพัฒนา และการแก้ไขปัญหา โดยมีรายละเอียดดังนี้ คือ

1. การกำหนดเป้าหมาย ได้แก่ การวิเคราะห์ความรู้เพื่อกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน, การสื่อสารให้ทุกคนรับทราบยอมรับการเปลี่ยนแปลงแล้วลงมือปฏิบัติ และการเตรียมการเพื่อคัดเลือกผู้จะมาเรียนวิชาชีพครู

2. การวางแผน ได้แก่ การกำหนดแนวทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย, การนำเอานวัตกรรมเข้ามาช่วยสร้างกระบวนการใหม่ ๆ, การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นให้ผู้รับการฝึกอบรมได้ความรู้และทักษะ และการกำหนดรายละเอียดว่ามีวิธีการดำเนินงานได้อย่างไรในการพัฒนาการเรียนการสอน

3. การปฏิบัติตามแผน ได้แก่ การดำเนินการตามแผน, กระบวนการผลิตครู, การเข้าสู่ตำแหน่งและการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพครูระหว่างปฏิบัติหน้าที่, กระบวนการดูแลครูเมื่อ

เกษียณอายุราชการจนถึงสิ้นอายุไขของครู, กระบวนการเชิดชูครูผู้ล่วงลับไปแล้วความ และการศึกษา ต่อในระดับที่สูงขึ้น

4. การสะท้อนการพัฒนา ได้แก่ การประชุมเพื่อรับฟังและเขียนปัญหาให้ชัดเจน และการปรับระบบใช้วิธีการระดมสมองเพื่อหาแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนา

5. การแก้ไขปัญหา ได้แก่ การนำปัญหาด้านการจัดการศึกษามาสื่อประสาทยุติกันเพื่อหาสาเหตุแนวทางการพัฒนา และการพัฒนา เป็นกระบวนการพัฒนามนุษย์ที่มีความต่อเนื่องมาจากการฝึกอบรม

องค์ประกอบที่ 4 ผลผลิต

จากการสังเคราะห์ผลผลิต จากแนวคิด Corcy (2559; Ramaharan, 2559; Alexandra Joachim, Nur Hannan aron, 2560; Pasha Chairman, 2562; Kirsty Clausen, ม.ป.ป.; ชุติกร พูฟุ้ง, 2553; เรียม ศรีทอง, 2554; มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2556; พนม เกตุมาน, 2558; สุปราณี จิราณรงค์, 2558; มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, 2560; คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์, 2560; และมหาวิทยาลัยการกีฬา วิทยาเขตเชียงใหม่, 2562) โดยจัดกลุ่มที่มีความเห็นสอดคล้องกันหรือ คล้ายกัน ซึ่งผู้วิจัยนำมาจัดกลุ่มได้ 6 กลุ่ม ได้แก่ ด้านการสร้างตัวตนของนักเรียน, ด้านการดูแลเอาใจ ใส่, ด้านทักษะในตัวครู, ด้านความรู้, ด้านคุณธรรม และด้านบุคลิกภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้ คือ

1. ด้านการสร้างตัวตนของนักเรียน (Student identity) ได้แก่ การกำหนดความสำเร็จที่ดีเยี่ยมไว้ให้กับนักเรียนทุกคน, การสร้างแรงจูงใจให้กับนักเรียน, การฝึกวินัยในตนเองให้กับนักเรียน, การคำนึงถึงสวัสดิภาพและสิทธิประโยชน์ที่พึงได้ของนักเรียนอยู่เสมอ, การรักษาความลับของนักเรียนได้เป็นอย่างดี, การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียนเป็นอย่างดี และการเข้าใจนักเรียนเป็นอย่างดีในทุกเรื่อง

2. ด้านการดูแลเอาใจใส่ (Caring) ได้แก่ การช่วยนักเรียนให้ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ให้ได้, การช่วยเหลือนักเรียนทุกคนโดยเฉพาะเรื่องการเรียน, การตัดเตือนเมื่อนักเรียน ทำไม่ถูกต้อง, การดูแลนักเรียนให้มีสุขภาพกาย และสุขอนามัยที่ดีเสมอ, การดูแลนักเรียนเมื่อเกิด อุบัติเหตุหรือเกิดการเจ็บป่วย, การดูแลสุขภาพจิตของนักเรียนให้ดีอยู่เสมอ, การสนใจในความสามารถ ของนักเรียนแต่ละคน และการเอาใจใส่นักเรียนของตนเอง

3. ด้านทักษะในตัวครู (Skill) ได้แก่ การแก้ปัญหาให้กับนักเรียนได้ทุกเรื่อง, เป็นที่ปรึกษาที่ดีให้กับนักเรียนทุกคนได้, การส่งต่อให้พบผู้เชี่ยวชาญในบางปัญหาที่เกินความสามารถ, การแนะนำ นักเรียนได้ หากมีเรื่องต้องตัดสินใจอย่างมีเหตุผล, การให้เกียรตินักเรียนในทุกเรื่องโดยเฉพาะเรื่อง ความคิด, การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง, การติดตามพฤติกรรมนักเรียนอย่างต่อเนื่อง และการมีทักษะในการสื่อสารที่ดี

4. ด้านความรู้ (Knowledge) ได้แก่ การแนะนำวิธีการกรอกข้อมูลและประวัติของนักเรียนอย่างชัดเจน, การมีข้อมูลที่ดีสำหรับผู้มารับคำปรึกษา, การเข้าใจบทบาทหน้าที่ของครูที่ปรึกษา, การพัฒนาตนเองต่อเนื่อง หาความรู้อยู่เสมอ, การเปิดใจรับเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ, การให้ความรู้ที่มีความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา และการเปิดโอกาสให้นักเรียนเข้าปรึกษาได้ตามความเหมาะสม

5. ด้านคุณธรรม (Moral) ได้แก่ การมีความจริงใจ, การมีความเป็นมิตร, การมีความยุติธรรม, การมีความเมตตากรุณา, การมีความรับผิดชอบ และการไม่ควรวิพากษ์วิจารณ์บุคคล หรือสถานที่ ให้นักศึกษาฟัง

6. ด้านบุคลิกภาพ (Personality) ได้แก่ การเห็นคุณค่าในตัวเองที่ปรึกษาเอง, การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น, การอยู่กับปัจจุบัน ไม่เพ้อฝันมากเกินไป, การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน และการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างดี

ส่วนที่ 1.2 ผลศึกษาแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 5 คน สรุปผลการสัมภาษณ์ได้ ดังตาราง 8 ถึง ตาราง 28

ตาราง 8 แสดงผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์กรประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (1.1 ด้านนโยบายขององค์กร)

ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุป
1) สร้างระบบดูแลเอาใจใส่สุขภาพกาย สุขภาพใจของผู้เรียน	1) ดูแลเอาใจใส่ผู้เรียนอย่างจริงจังตลอดเวลาจนจบการศึกษา	1) พัฒนาคุณภาพบุคลากรและครูที่ปรึกษาที่ดี	1) ดูแลเอาใจใส่ผู้เรียน ออกเยี่ยมบ้านติดตามความก้าวหน้า	1) เห็นความสำคัญของภารกิจของครูที่ปรึกษา	1) สร้างระบบดูแลผู้เรียนที่ดีทั้งสุขภาพกาย และสุขภาพใจ
2) พัฒนาผู้เรียนมีวินัย มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม	2) พัฒนาผู้เรียนมีวินัย มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม	2) ส่งเสริมให้ทุกส่วนในองค์กรทำงานด้วยความสัมพันธ์ที่ดี และมีความเป็นกัลยาณมิตร	2) พัฒนาระบบการสื่อสารที่ดีมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ในการประสานงานกับผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย	2) ครูให้ความสำคัญกับความรู้สึของผู้เรียน ไม่ใช่วิชาการอย่างเดียว	2) พัฒนาผู้เรียนให้มีวินัยมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม
3) ส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม	3) ส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม	3) มีความสัมพันธ์แบบเครือข่ายการดำเนินงานเชิงระบบทั้งองค์กร	3) มีความสัมพันธ์แบบเครือข่ายการดำเนินงานเชิงระบบทั้งองค์กร	3) ส่งเสริมพัฒนาทักษะของครูที่ปรึกษาและทักษะความเข้าใจของผู้เรียน	3) ส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณ ธรรมจริยธรรม
4) ส่งเสริมผู้เรียนให้เรียนจบ และมีงานทำ	4) ส่งเสริมผู้เรียนให้เรียนจบ และมีงานทำ			4) ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพบุคลากรและครูที่ปรึกษาที่ดี	4) ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนจบไปมีงานทำ
				5) ส่งเสริมให้ทุกส่วนในองค์กรทำงานด้วย	5) พัฒนาคุณภาพบุคลากรและครูที่ปรึกษาที่ดี
					6) ส่งเสริมให้ทุกส่วนในองค์กรทำงานด้วย

ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุป
					ความสัมพันธ์ที่ดี และ มีความเป็น กัลยาณมิตร (7) พัฒนาระบบการ สื่อสารที่ดีมี ประสิทธิภาพเพื่อใช้ ในการประ สานงาน กับผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

ตาราง 9 แสดงผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (1.2 ด้านวัฒนธรรมองค์กร)

ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุป
1) พัฒนาระบบการทำงานให้ทำงานเป็นทีม 2) ทำงานด้วยความจริงใจต่อกัน	1) แนวทางที่ดีที่มุ่งปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	1) ส่งเสริมให้ทุกคนยึดจรรยาบรรณที่ดีในการทำงาน 2) ทำงานเชิงรุกเพื่อประโยชน์ของผู้เรียน และผู้ปกครอง	1) ผู้เรียนสายอาชีพมักจะมี ความกระตือรือร้นของตัววัฒนธรรมของช่างใช้เพื่อนดูแลเพื่อน ที่ช่วยน้องครูเป็นผู้ติดตาม	1) สร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้ 2) ลดภาระงานอื่นของครูลงให้มาก ๆ เพื่อการได้ดูแลผู้เรียนมากที่สุด	1) พัฒนาระบบการทำงานให้ทำงานเป็นทีม 2) ทำงานด้วยความจริงใจต่อกัน 3) แนวทางที่ดีที่มุ่งปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม 4) ส่งเสริมให้ทุกคนยึดจรรยาบรรณที่ดีในการทำงาน 5) ทำงานเชิงรุกเพื่อประโยชน์ของผู้เรียน และผู้ปกครอง 6) มุ่งสร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้

ตาราง 10 แสดงผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (1.3 ด้าน
โครงสร้างองค์กร)

ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุป
1) โครงสร้างหลัก ตามภารกิจหลัก ของ สอศ.	1) ยึดโครงสร้าง ตามต้นสังกัด คือ ตามระเบียบ	1) มีคณะกรรมการ การสถานศึกษา บอร์ดผู้บริหาร	1) มีคณะกรรมการ การติดตามงาน พัฒนาครูที่ปรึกษา	1) งานแนะแนว และงานครูที่ ปรึกษาต้อง ส่งเสริมซึ่งกันและ กัน	1) ยึดโครงสร้าง หลักตามภารกิจ งานของ สอศ.
2) มีคณะกรรมการ การสายชั้นปี เพื่อ การดูแลผู้เรียนที่ ชัดเจน	สำนักงาน คณะกรรมการการ อาชีวศึกษา 2) ปรับโครงสร้าง ระบบทุกงานให้สั้น กระชับ เพื่อ แก้ปัญหาได้ ทันเวลาที่	2) มีคณะกรรมการ การจากบุคลากร ภายนอกร่วมด้วย 3) มีคณะกรรมการ การสายงานครูที่ ปรึกษาที่เพียงพอ กับจำนวนผู้เรียน	2) คุรุสภา พัฒนาครูที่ปรึกษา กิจนัยโดยตรง แต่ไม่ใช่งาน ปกครอง 3) คุณครูที่ปรึกษา ทุกคน ควรที่จะ เข้าใจพัฒนาการ ของผู้เรียนในทุก วัย	2) คุรุสภา คุรุสภาที่มี หน้าที่พัฒนาด้าน กิจนัยโดยตรง แต่ไม่ใช่งาน ปกครอง 3) คุณครูที่ปรึกษา ทุกคน ควรที่จะ เข้าใจพัฒนาการ ของผู้เรียนในทุก วัย	2) มีคณะกรรมการ การดูแลผู้เรียนที่ ชัดเจน 3) มีคณะกรรมการ การจากบุคลากร ภายนอกร่วมด้วย และให้มีบทบาทที่ มากกว่าเดิม 4) มีคณะกรรมการ การสายงานครูที่ ปรึกษาที่เพียงพอ กับจำนวนผู้เรียน 5) มีคณะกรรมการ การติดตามงาน พัฒนาครูที่ปรึกษา 6) งานแนะแนว และงานครูที่ ปรึกษาต้อง ประสานซึ่งกัน และกัน 7) มีสายงานที่มี หน้าที่พัฒนาด้าน กิจนัยผู้เรียน โดยตรง แต่ไม่ใช่ งานปกครอง

ตาราง 11 แสดงผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (1.4 ด้านบทบาทของผู้นำ)

ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุป
1) กำหนดเป้าหมายการเรียนให้ผู้เรียนอย่างชัดเจน	1) ให้นโยบายชัดเจน พร้อมส่งเสริม กำกับ และติดตามทุกงาน	1) ให้การดูแลและสนับสนุนการพัฒนางานครูที่ปรึกษาอย่างจริงจัง	1) ให้คำแนะนำในการทำงานของครูที่ปรึกษาได้ทุกอย่าง	1) วางกลยุทธ์ที่ดีในการบริหารงาน บริหารคน เพื่อพัฒนาการเด็ก	1) กำหนดเป้าหมายการเรียนให้ผู้เรียนอย่างชัดเจน
2) อำนวยความสะดวกและกำกับดูแลงานครูที่ปรึกษาอย่างใกล้ชิด	2) อำนวยความสะดวก 2) เสริมแรงให้กับครูที่ปรึกษาที่ดีอยู่เสมอ	2) ส่งเสริมให้ครูที่ปรึกษาใช้จิตวิทยาการดูแลเด็กที่ดี	2) เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูทุกคน	2) ผู้บริหารต้องมีความรู้ เรื่องการบริหารงาน บริหารคน พัฒนาการเด็ก	2) อำนวยความสะดวกและกำกับดูแลงานครูที่ปรึกษาอย่างใกล้ชิด
		3) เข้าใจเด็กนักเรียนในทุกระดับทุกกิจกรรม			3) ให้นโยบายชัดเจน พร้อมส่งเสริม กำกับ และติดตามทุกงานในความรับผิดชอบ
					4) เสริมแรงให้กับครูที่ปรึกษาที่ดีอยู่เสมอ
					5) ส่งเสริมให้ครูที่ปรึกษาใช้จิตวิทยาการดูแลเด็กที่ดี
					6) ให้คำแนะนำในการทำงานของครูที่ปรึกษาได้ทุกอย่าง
					7) เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูทุกคน
					8) วางกลยุทธ์ที่ดีในการบริหารงาน บริหารคน เพื่อพัฒนาการเด็ก

ตาราง 12 แสดงผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (1.5 ด้าน
งบประมาณ)

ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุป
1)สนับสนุน งบประมาณด้าน การพัฒนา คุณลักษณะอันพึง ประสงค์ของผู้เรียน มากกว่าด้านอื่นใน สถานศึกษา	1) จัดสรร และใช้ งบประมาณ ตาม แผนงานให้ตรงกับ แผนงานที่กำหนด	1) สนับสนุน งบประมาณด้าน การพัฒนา ระบบ ดูแลผู้เรียนอย่าง เหมาะสมและ เพียงพอ 2) จัดสรรค้ งบประมาณให้ สอดคล้องทั้งส่วน ของการพัฒนาครู และการดูแลเด็ก เพราะงบประมาณ ทุกส่วนสัมพันธ์กัน	1) จัดสรร งบประมาณให้ โดยตรงชัดเจน 2) จัดสรร งบประมาณการ ออกเยี่ยมบ้าน ติดตามผู้เรียน	1) ขอสนับสนุน งบประมาณจาก หน่วยงานภายนอก ที่เกี่ยวข้องในการ พัฒนางานครูที่ ปรึกษา	1) สนับสนุน งบประมาณด้าน การพัฒนา คุณลักษณะอันพึง ประสงค์ของผู้เรียน มากกว่าด้านอื่นใน สถานศึกษา 2) จัดสรร และใช้ งบประมาณ ตาม แผนงานให้ตรงกับ แผนงานที่กำหนด 3) สนับสนุน งบประมาณด้าน การพัฒนา ระบบ ดูแลผู้เรียนอย่าง เหมาะสมและ เพียงพอ 4) จัดสรรงบประ มาณการออกเยี่ยม บ้านติดตามผู้เรียน 5) ขอสนับสนุน งบประมาณจาก หน่วยงานภายนอก ที่เกี่ยวข้องในการ พัฒนางานครูที่ ปรึกษา

ตาราง 13 แสดงผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (1.6 ด้านบทบาท
ของหน่วยงานภายนอก)

ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุป
1) สถานประกอบการควรสนับสนุนการให้ความรู้กับผู้เรียนอย่างเต็มที่ทุกประการ	1) หน่วยงานในพื้นที่ที่ตั้งวิทยาลัย มีความเข้าใจ และสนับสนุน เป็นมิตรภาพที่ดีต่อกัน	1) สร้างเครือข่ายที่ดีกับหน่วยงานภายนอกเพราะมีส่วนช่วยการศึกษาค้นคว้าได้ดีมาก 2) ต้องสร้างนักกิจกรรมแบบยั่งยืนให้กับทุกคนเพื่อนำมาพัฒนาครูพัฒนาเด็กได้	1) สร้างเครือข่ายที่ดีกับสถานประกอบการ และหน่วยงานภายนอกเพราะมีส่วนช่วยการศึกษาค้นคว้าได้ดีมาก 2) องค์กรชุมชนรอบข้างวิทยาลัยช่วยเหลือนักเรียน 3) สถานประกอบการภายนอกให้การสนับสนุนในทุกด้าน ก็จะให้การเกิดการพัฒนาครูที่ปรึกษาได้อย่างดีเยี่ยม	1) บ้าน สถานศึกษา และโรงพยาบาล ต้องทำงานสัมพันธ์กันในทุกกิจกรรมในชุมชนเพื่อส่งเสริมผู้เรียน 2) ดึงจิตแพทย์เข้ามาช่วยงานในสถานศึกษา เพราะปัญหาบางเรื่อง ครูที่ปรึกษาอาจเข้าใจเด็กไม่เพียงพอ 3) ควรมีหน่วยงานฝึกพัฒนาการทางอาชีพ ฝึกการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมให้กับผู้เรียน	1) สถานประกอบการควรสนับสนุนการให้ความรู้กับผู้เรียนอย่างเต็มที่ทุกประการ 2) หน่วยงานในพื้นที่ที่ตั้งวิทยาลัย มีความเข้าใจ และสนับสนุน เป็นมิตรภาพที่ดีต่อกัน 3) ต้องสร้างนักกิจกรรมในชุมชนที่ที่ตั้งวิทยาลัยเพื่อแบบอย่างที่ยั่งยืนให้กับครูและ ผู้เรียนได้ดี 4) สร้างเครือข่ายที่ดีกับสถานประกอบการ และหน่วยงานภายนอกเพราะมีส่วนช่วยการพัฒนาครูที่ปรึกษาได้ดีมาก 5) บ้านสถานศึกษา และโรงพยาบาลต้องทำงานสัมพันธ์กันในทุกกิจกรรมในชุมชนเพื่อส่งเสริมผู้เรียน 6) ควรมีหน่วยงานฝึกพัฒนาการทางอาชีพฝึกประสบการณ์ให้กับผู้เรียน

ตาราง 14 แสดงผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (1.7 ด้าน
บรรยากาศสภาพแวดล้อม)

ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุป
1) สถานประกอบการควรสนับสนุนการให้ความรู้กับผู้เรียนอย่างเต็มที่ทุกประการ	1) หน่วยงานในพื้นที่ที่ตั้งวิทยาลัย มีความเข้าใจ และสนับสนุน เป็นมิตรภาพที่ดีต่อกัน	1) สร้างเครือข่ายที่ดีกับหน่วยงานภายนอกเพราะมีส่วนช่วยการพัฒนาครูที่ปรึกษาได้ดีมาก 2) ต้องสร้างนักกิจกรรมแบบยั่งยืนให้กับทุกคนเพื่อนำมาพัฒนาครูพัฒนาเด็กได้	1) สร้างเครือข่ายที่ดีกับสถานประกอบการ และหน่วยงานภายนอกเพราะมีส่วนช่วยการพัฒนาครูที่ปรึกษาได้ดีมาก 2) องค์กรชุมชนรอบข้างวิทยาลัยช่วยเหลือนักเรียน 3) สถานประกอบการภายนอกให้การสนับสนุนในทุกด้าน ก็จะทำให้การเกิดการพัฒนาครูที่ปรึกษาได้อย่างดีเยี่ยม	1) บ้าน สถานศึกษา และโรงพยาบาล ต้องทำงานสัมพันธ์กันในทุกกิจกรรมในชุมชนเพื่อส่งเสริมผู้เรียน 2) ดึงจิตแพทย์เข้ามาช่วยงานในสถานศึกษา เพราะปัญหาบางเรื่อง ครูที่ปรึกษาอาจเข้าใจเด็กไม่เพียงพอ 3) ควรมีหน่วยงานฝึกพัฒนาการทางอาชีพ ฝึกการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมให้กับผู้เรียน	1) สถานประกอบการควรสนับสนุนการให้ความรู้กับผู้เรียนอย่างเต็มที่ทุกประการ 2) หน่วยงานในพื้นที่ที่ตั้งวิทยาลัย มีความเข้าใจ และสนับสนุน เป็นมิตรภาพที่ดีต่อกัน 3) ต้องสร้างนักกิจกรรมในชุมชนที่ที่ตั้งวิทยาลัยเพื่อแบบอย่างที่ยั่งยืนให้กับครูและ ผู้เรียนได้ดี 4) สร้างเครือข่ายที่ดีกับสถานประกอบการ และหน่วยงานภายนอกเพราะมีส่วนช่วยการพัฒนาครูที่ปรึกษาได้ดีมาก 5) บ้านสถานศึกษา และโรงพยาบาลต้องทำงานสัมพันธ์กันในทุกกิจกรรมในชุมชนเพื่อส่งเสริมผู้เรียน 6) ควรมีหน่วยงานฝึกพัฒนาการทางอาชีพฝึกประสบการณ์ให้กับผู้เรียน

ตาราง 15 แสดงผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาครู (2.1 วิธีการพัฒนาตนเอง)

ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุป
1) สร้างความรู้ความเข้าใจ จิตได้สำนึกแต่ละคนให้รักในการพัฒนาตนเอง	1) เข้าร่วมการอบรมเกี่ยวกับกระบวนการงานแนะแนวร่วมด้วย 2) ดำเนินการตามกระบวนการวงล้อเดมมิ่ง และเสริมแรงให้กับผู้ที่พัฒนาตนเองอยู่เสมอ	1) พัฒนาตนเองตามขั้นตอนของระบบการศึกษาตลอด 2) พัฒนาตนเองทางด้านการลงมือปฏิบัติให้มาก ๆ 3) พัฒนาทักษะในการเป็นครูที่ปรึกษาที่รอบด้าน 4) พัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือเด็กทุกอย่างตลอดเวลา	1) จัดให้มี การ อบรม การเป็นครู ที่ปรึกษาที่ดี 2) จัดอบรมจิตวิทยาการแนะแนวให้กับครู	1) ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไปอีก	1) สร้างความรู้ความเข้าใจ จิตได้สำนึกแต่ละคนให้รักในการพัฒนาตนเอง 2) เข้าร่วมการอบรม เจริญ ปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับการเป็นครูที่ปรึกษาที่ดี 3) เข้าร่วมการอบรมเกี่ยวกับกระบวนการงานแนะแนวร่วมด้วย 4) ดำเนินการตามกระบวนการวงล้อเดมมิ่ง และเสริมแรงให้กับผู้ที่พัฒนาตนเองอยู่เสมอ 5) พัฒนาตนเองทางด้านการลงมือปฏิบัติให้มาก ๆ 6) พัฒนาทักษะในการเป็นครูที่ปรึกษาที่รอบด้าน 7) ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไปอีก

ตาราง 16 แสดงผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาครู (2.2 วิธีการฝึกอบรม)

ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุป
1) เห็นคุณค่าของการฝึกอบรม	1) เข้าร่วมการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่เกี่ยวกับการดูแลผู้เรียน	1) ต้องทราบความต้องการจำเป็นถึง การอบรมของตัวครูก่อน	1) ประชุมเชิงปฏิบัติการให้มาก เพราะครูที่ปรึกษาต้องชี้แจงแนวทางการปฏิบัติจริงมากกว่า	1) ฝึกอบรมปฏิบัติการ แล้วนำผลการฝึกมาใช้จริง และมีการติดตามโดยต้นสังกัดให้เกิดประโยชน์จริง	1) เห็นคุณค่าของการฝึกอบรม
2) มีความเชื่อมั่นในผลของการฝึกอบรม		2) หลักสูตรที่ใช้อบรมพัฒนาครูในแต่ละหลักสูตรสำคัญมาก	2) ให้ความรู้กับครูช่าง เพราะไม่มีความรู้โดยตรงเกี่ยวกับครูที่ปรึกษาที่ดี และครูแนะแนว		2) มีความเชื่อมั่นในผลของการฝึกอบรม
		3) การลงมือปฏิบัติจริงในการฝึกอบรมทุกหลักสูตร			3) เข้าร่วมการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่เกี่ยวกับการดูแลผู้เรียน
		4) การวัดประเมินผล และการนิเทศติดตามการฝึกอบรมนั้นๆ			4) หลักสูตรที่ใช้อบรมพัฒนาครูในแต่ละหลักสูตรสำคัญมาก
					5) การวัดประเมินผล และการนิเทศติดตามการฝึกอบรมนั้น ๆ
					6) ให้ความรู้เกี่ยวกับครูที่ปรึกษาที่ดี และครูแนะแนว กับครูช่างที่เป็นครูที่ปรึกษาให้มาก ๆ
					7) ฝึกอบรมปฏิบัติการ แล้วนำผลการฝึกมาใช้จริง และมีการติดตามโดยต้นสังกัดให้เกิดประโยชน์จริง

ตาราง 17 แสดงผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาครู (2.3 วิธีกลุ่ม
ศึกษา)

ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุป
1) การสร้าง ทีมงานที่ดี ในสาย ระดับชั้นเดียวกัน (กลุ่ม PLC)	1) การประชุมเชิง ปฏิบัติการ โดย เพื่อนร่วมงาน หรือ กลุ่ม PLC 2) อาจจัดตั้งกลุ่ม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากต่างสาย ระดับชั้นบ้างก็ได้ เพื่อการพัฒนาที่ กว้างขึ้น	1) กลุ่มภายใน โรงเรียน จัดตั้ง ระบบกลุ่ม ช่วยเหลือแบบ PLC เพื่อ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2) กลุ่มภายนอก โรงเรียน โรงเรียน แม่ไก่ โรงเรียน ลูกไก่ ศูนย์การ เรียนรู้ต่าง ๆ	1) การประชุมเชิง ปฏิบัติการ โดย เพื่อนร่วมงาน หรือ กลุ่ม PLC	1) ดำเนินการ แก้ไขปัญหาและ สะท้อนผลที่ได้ เพื่อนำไปเป็น แนวทางต่อไป	1) การสร้าง ทีมงานที่ดี ในสาย ระดับชั้นเดียวกัน (กลุ่ม PLC) 2) อาจจัดตั้งกลุ่ม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากต่างสาย ระดับชั้นบ้างก็ได้ เพื่อการพัฒนาที่ กว้างขึ้น 3) สถานศึกษา กำหนดปัญหาของ ผู้เรียนเพื่อเป็น กรณีศึกษา 4) การประชุมเชิง ปฏิบัติการ โดย เพื่อนร่วมงาน หรือ กลุ่ม PLC 5) ดำเนินการ แก้ไขปัญหาและ สะท้อนผลที่ได้ เพื่อนำไปเป็น แนวทางต่อไป

ตาราง 18 แสดงผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา
(3.1 การกำหนดเป้าหมาย)

ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุป
1) จัดการทำความเข้าใจทุกฝ่ายโดยการประชุม	1) กำหนดกลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจน เน้น	1) ตั้งเป้าหมายให้ชัดเจนในการพัฒนา ความรู้	1) ลดปัญหาการออกกลางคัน ให้ลดลงในทุกปีในทุก	1) ต้องกำหนดเป้าหมายเชิงคุณภาพ	1) จัดการทำความเข้าใจทุกฝ่ายโดยการประชุม
2) ระดมสมองระดมความคิดให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน	เป้าหมายที่ปฏิบัติได้จริง	ทักษะ และเจตคติที่มีต่อวิชาชีพที่ดี	สถานศึกษา	2) เป้าหมายที่กำหนดต้องใช้งานได้จริง เป็นรูปธรรม	2) ระดมสมองระดมความคิดให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนการกำหนดเป้าหมาย
3) สรุป ออกมาเป็นเป้าหมาย					3) กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน เน้นเป้าหมายที่ปฏิบัติได้จริง
					4) ตรวจสอบเป้าหมายและแก้ไขให้ดำเนินงานตามได้จริง

ตาราง 19 แสดงผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา
(3.2 การวางแผน)

ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุป
1) ร่วมแสดง แนวทางในการ วางแผนงาน	1) วิเคราะห์ข้อมูล ให้ชัดเจน ก่อนลง มือวางแผน	1) ตั้งระบบการ ดูแลนักเรียนให้ ชัดเจน	1) ประชุม มอบหมายงาน เพื่อทำความเข้าใจ	1) วางแผนตั้งแต่ ต้นปีการศึกษา เพื่อไม่ให้มี	1) ร่วมแสดง แนวทางในการ วางแผนงาน
2) ดำเนินการ วางแผน	2) จัดทำปฏิทิน การทำงาน ให้ครบ ปีการศึกษา	2) ดูแลตรวจสอบ ในทุกจุดว่ามี ปัญหาอะไรบ้าง	กับทุกคนในองค์กร	ช่วงเวลาที่เกิดเวลา ว่างสำหรับการเปิด เทอม	2) วิเคราะห์ข้อมูล ให้ชัดเจน ก่อนลง มือวางแผน
		3) ขาดทรัพยากร ในการพัฒนาในจุด นั้น ๆ หรือเปล่าถ้า ขาดรีบเสริมทันที			3) จัดทำปฏิทิน การทำงาน ให้ครบ ปีการศึกษา
		4) มีครบทุกอย่าง แต่ต้องการการต่อ ยอด ต้องรีบเข้าไป เสริมให้ชัดทันที			4) ตั้งระบบการ ดูแลนักเรียนให้ ชัดเจน
					5) วางแผนตั้งแต่ ต้นปีการศึกษา เพื่อไม่ให้มี ช่วงเวลาที่เกิดเวลา ว่างสำหรับการเปิด เทอม

ตาราง 20 แสดงผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา
(3.3 การปฏิบัติตามแผน)

ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุป
1) ระดมสมองในการวางแผนการปฏิบัติงาน	1) ดำเนินการตามแผนที่ร่วมกันวางไว้ อย่างครบถ้วน	1) จัดทำตามแผนรายปี รายหน่วยให้ครบ 2) ลงมือปฏิบัติตามงาน คน เงิน ตามลำดับให้ชัดเจน	1) ตรวจสอบข้อบกพร่องจากการปฏิบัติงานตามแผนงาน 2) ประเมินและติดตามเป็นระยะตลอดการปฏิบัติตามแผน	1) ประเมินและติดตามเป็นระยะตลอดการปฏิบัติผลสำเร็จ และปัญหาที่ควรแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์	1) ระดมสมองในการวางแผนการปฏิบัติงาน 2) ดำเนินการตามแผนที่ร่วมกันวางไว้ อย่างครบถ้วน 3) ตรวจสอบข้อบกพร่องจากการปฏิบัติงานตามแผนงาน 4) ประเมินและติดตามเป็นระยะตลอดการปฏิบัติตามแผน 5) แก้ไขข้อบกพร่องพร้อมเตรียมบันทึกผลสำเร็จและปัญหาที่ควรแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์

ตาราง 21 แสดงผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา
(3.4 การสะท้อนปัญหา)

ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุป
1) ประชุมเพื่อระดมสมองในการวางแผนการสะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้น	1) ให้คณะกรรมการร่วมกันวิเคราะห์และสะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา	1) จัดให้มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในคณะกรรมการ. 2) สะท้อนแผนในเชิงการบริหารจัดการ เช่น แผน 16 กิจกรรม ในแต่ละแผนสำเร็จมากน้อยขนาดไหน 3) สะท้อนภาระงานของคุณครู เช่น มี 5 ขั้นตอนในการช่วยครูแก้ปัญหาได้ครบในระดับใด 4) บันทึกปัญหาพร้อมส่งต่อปัญหาให้ผู้รับผิดชอบทราบโดยตรง	1) ผู้ปกครองร่วมในการแก้ปัญหาสะท้อนปัญหาเพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกัน	1) จัดให้มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในคณะกรรมการ. เพื่อจะได้ปรึกษาปัญหาและพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน 2) ดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการสะท้อนปัญหาในแต่ละครั้ง	1) ประชุมเพื่อระดมสมองในการวางแผนการสะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้น 2) การเก็บรวบรวมข้อมูลของปัญหาให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการมองปัญหาทุกอย่าง 3) ให้คณะกรรมการร่วมกันวิเคราะห์และสะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา 4) จัดให้มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในคณะกรรมการ. 5) บันทึกปัญหาพร้อมส่งต่อปัญหาให้ผู้รับผิดชอบทราบโดยตรง 6) ดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการสะท้อนปัญหาในแต่ละครั้ง

ตาราง 22 แสดงผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา
(3.5 การหาแนวทางการแก้ไข)

ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุป
1) ดำเนินการแก้ไข ปัญหา โดยตรง แบบมีส่วนร่วมทุก คน	1) ระดมสมองเพื่อ การวางแผนในการ หาแนวทางการ แก้ไข 2) แก้ไขปัญหา โดย มีคณะกรรมการ และ แก้ไขปัญหาเป็น ระบบที่ชัดเจน	1) ต้องทราบที่มา ของปัญหาก่อน ดำเนินการแก้ไขได้ ตรงจุด 2) แก้ไขปัญหาให้ ตรงจุดตรงที่มา	1) ตรวจสอบ ข้อบกพร่องในการ แก้ไขปัญหาที่ เกิดขึ้น	1) แก้ไขปัญหา โดย มีคณะกรรมการ และ แก้ไขปัญหาเป็น ระบบที่ชัดเจนตรง จุด	1) ระดมสมอง เพื่อการ วางแผนในการ หาแนว ทางการแก้ไข 2) ดำเนินการ แก้ไขปัญหา โดยตรง แบบ มีส่วนร่วมทุก คน 3) ตรวจสอบ ข้อบกพร่องใน การแก้ไข ปัญหาที่ เกิดขึ้น 4) แก้ไข ปัญหา โดยมี คณะกรรมการ และแก้ไข ปัญหาเป็น ระบบที่ชัดเจน ตรงจุด

ตาราง 23 แสดงผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 4 ผลผลิต (4.1 ด้านการสร้าง
ตัวตนของนักเรียน)

ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุป
1) ยึดหลักตาม นโยบาย จุดประสงค์ของ หลักสูตรของแต่ละ หน่วยงาน แล้ว ส่งเสริมตัวตนเด็ก ตามจุดประสงค์ ที่ ออกแบบไว้ในแต่ ละองค์กร 2) สอนให้ผู้เรียน เป็นผู้มีความรู้ และ มีทักษะชีวิตที่ดี	1) การส่งเสริมให้ ครูสร้างจิตสำนึกที่ ดีให้กับผู้เรียน	1) ยึดหลักตาม นโยบาย จุดประสงค์ของ หลักสูตรของแต่ละ หน่วยงาน แล้ว ส่งเสริมตัวตนเด็ก ตามจุดประสงค์ ที่ ออกแบบไว้ในแต่ ละองค์กร 2) ส่งเสริมและจัด กิจกรรมตาม แนวทางของ วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ของแต่ละ หน่วยงาน	1) การส่งเสริมให้ ผู้เรียนได้ทำความ รู้จักกับครู เข้าพบ เข้าหาครูที่ปรึกษา	1) สร้างให้นักเรียน มีคุณสมบัติตรง ตาม คุณ ลักษณะ อันพึงประสงค์ ของต้นสังกัด 2) สอนให้นักเรียน เก่ง ดี มีสุข ตาม นโยบายของ ประเทศ	1) ยึดหลัก ตามนโยบาย จุดประสงค์ ของหลักสูตร ของแต่ละ หน่วยงาน แล้วส่งเสริม ตัวตนเด็กตาม จุดประสงค์ ที่ ออกแบบไว้ใน แต่ละองค์กร 2) การส่งเสริม ให้ครูสร้าง จิตสำนึกที่ดี ให้กับผู้เรียน 3) การส่งเสริม ให้ผู้เรียนได้ทำ ความรู้จักกับ ครู เข้าพบ เข้า หาครูที่ปรึกษา 4) สอนให้ นักเรียน เก่ง ดี มีสุข ตาม นโยบายของ ประเทศ

ตาราง 24 แสดงผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 4 ผลผลิต (4.2 ด้านการดูแลเอาใจใส่)

ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุป
1) ยึดจรรยาบรรณวิชาชีพครูเป็นหลัก	1) การติดตามดูแลผู้เรียนอย่าง	1) ซึ่งจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นหลักไว้	1) จัดทำโครงการเยี่ยมบ้าน	1) กัลยาณมิตรกับเด็กทุกคน เป็นมิตรตลอดเวลา	1) ยึดจรรยาบรรณวิชาชีพครูเป็นหลัก
2) ประสานความสัมพันธ์ระหว่าง ครูที่ปรึกษา ผู้ปกครอง และเพื่อนของผู้เรียน	ต่อเนื่อง และมีข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียนอย่างชัดเจน	ก่อน	สัมภาษณ์ เพื่อนและเพื่อนบ้านของนักเรียนเพื่อเก็บข้อมูล	เข้าใจจิตวิทยาวัยรุ่น	2) ประสานความสัมพันธ์ระหว่าง ครูที่ปรึกษา ผู้ปกครอง และเพื่อนของผู้เรียน
	2) มีจิตใต้สำนึกของการเป็นครูที่ดี	2) ยึดหลักวัฒนธรรมองค์กร และทำงานอย่าง	2) อบรมจิตวิทยาการดูแลนักเรียนนักศึกษา	2) ค้นหาสาเหตุของเด็กที่มีปัญหาให้พบก่อน แล้วเสริมแรงพฤติกรรมด้านบวก	3) การติดตามดูแลผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และมีข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียนอย่างชัดเจน
		ประสานความสัมพันธ์ทั้งองค์กร		3) ตั้งกฎ เกมท์ ในเชิงบวก หลีกเลียงอย่า, ห้าม, ไม่ ในการตั้งกฎเกมท์	4) มีจิตใต้สำนึกของการเป็นครูที่ดี
					5) กัลยาณมิตรกับเด็กทุกคน เป็นมิตรตลอดเวลา เข้าใจจิตวิทยาวัยรุ่น
					6) ค้นหาสาเหตุของเด็กที่มีปัญหาให้พบก่อน แล้วเสริมแรงพฤติกรรมด้านบวก
					7) ตั้งกฎ เกมท์ ในเชิงบวก หลีกเลียง อย่า, ห้าม, ไม่ ในการตั้งกฎเกมท์

ตาราง 25 แสดงผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 4 ผลผลิต (4.3 ด้านทักษะในตัว
ครู)

ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุป
1) มีบุคลิกภาพที่เป็นมิตร อ่อนน้อม และจริงใจ	1) เป็นนักวิเคราะห์และมีเหตุผลในตัวเอง	1) มีทักษะในการรู้จักเด็ก เข้าใจเด็ก	1) จิตวิทยาการให้คำปรึกษากับเด็กนักเรียน	1) ฝึกทักษะในการรับคำปรึกษาเบื้องต้น	1) มีบุคลิกภาพที่เป็นมิตร อ่อนน้อม และจริงใจ
2) มีความใส่ใจในตัวผู้เรียน และเอื้ออาทรตลอดเวลา	2) มีวิธีการแก้ปัญหาที่ดี	ใช้แบบวัด แบบประเมิน ตามหลักสูตรที่ประกาศใช้แล้ว	2) จิตวิทยาการแนะแนว จิตวิทยาวัยรุ่น	ช่วยเหลือผู้เรียนตลอดเวลาด้วยความจริงใจ	2) มีความใส่ใจในตัวผู้เรียน และเอื้ออาทรตลอดเวลา
3) มีวาทะที่สุภาพ อ่อนโยน	ประสบการณ์ตรงกับผู้รู้	3) มีทักษะการให้	คำปรึกษากับเด็ก	2) เข้าใจทักษะและจิตวิทยาวัยรุ่นของผู้เรียน	3) มีวาทะที่สุภาพ อ่อนโยน
4) รู้จักการให้เกียรติ เคารพสิทธิ และเสรีภาพของผู้เรียนตลอดเวลา	ตลอดเวลา	การให้ความรักความเข้าใจกับเด็ก	4) มีทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ให้ได้		4) รู้จักการให้เกียรติ เคารพสิทธิ และเสรีภาพของผู้เรียนตลอดเวลา
		ความสำเร็จของงานออกมาดี			5) เป็นนักวิเคราะห์และมีเหตุผลในตัวเอง
					ทุกการกระทำ
					6) มีวิธีการแก้ปัญหาที่ดี
					ประสบการณ์ตรงกับผู้รู้
					ตลอดเวลา
					7) มีทักษะในการรู้จักเด็กเข้าใจเด็ก
					8) มีทักษะในการใช้แบบวัดแบบประเมินตามหลักสูตรที่ประกาศใช้แล้ว
					9) มีทักษะการให้คำปรึกษากับเด็ก
					การให้ความรักความเข้าใจกับเด็ก
					10) มีทักษะทำงานร่วมกับผู้อื่นให้ได้งานออกมาดี

ตาราง 26 แสดงผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 4 ผลผลิต (4.4 ด้านความรู้)

ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุป
1) มีจิตวิทยา	1) มีความรู้เรื่อง	1) มีความรู้ด้าน	1) เข้าใจโลกและ	1) ศึกษาเรื่องการ	1) มีจิตวิทยา
พัฒนาการเป็นองค์	การดูแล ช่วยเหลือ	จิตวิทยาวัยรุ่น	เทคโนโลยีปัจจุบัน	ดูแล ช่วยเหลือผู้	พัฒนาการเป็นองค์
ความรู้แรก	ผู้เรียนตามหลัก	และมีวิธีการ	2) ความรู้ในส่วน	เรียนตามหลัก	ความรู้แรก
2) มีความเข้าใจใน	ทฤษฎี	แก้ปัญหาที่ดี	ของจิตวิทยาผู้เรียน	ทฤษฎี	2) มีความเข้าใจใน
ด้านการให้	2) มีความเข้าใจใน	2) เข้าใจและ		2) เข้าใจธรรมชาติ	ด้านการให้
คำปรึกษาที่ดี	การเป็นผู้ฟังที่ดี	ถ่ายทอด		ของผู้เรียน และ	คำปรึกษาที่ดี
		เทคโนโลยีปัจจุบัน		จิตวิทยาวัยรุ่น	3) มีความรู้เรื่อง
		ให้กับนักเรียนได้		3) พัฒนาคุณธรรม,	การดูแล ช่วยเหลือ
				สังคม, สติปัญญา	ผู้เรียนตามหลัก
					ทฤษฎี
					4) มีความเข้าใจใน
					การเป็นผู้ฟังที่ดี
					5) มีความรู้ด้าน
					จิตวิทยาวัยรุ่น
					และมีวิธีการ
					แก้ปัญหาที่ดี
					6) เข้าใจและ
					ถ่ายทอด
					เทคโนโลยีปัจจุบัน
					ให้กับนักเรียนได้
					7) พัฒนาคุณธรรม
					, สังคม, สติปัญญา
					ให้กับผู้เรียน
					ตลอดเวลา

ตาราง 27 แสดงผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 4 ผลผลิต (4.5 ด้านคุณธรรม)

ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุป
1) ยึดหลัก คุณธรรมตามพุทธ ศาสนาได้แก่ พรหมวิหาร 4, สังคหวัตถุ 4	1) ยึดคุณธรรมตาม แนวทางวิถีพุทธ อิทธิบาท 4 และ ธรรมโลกบาล	1) จรรยาบรรณ ของครู 2) จริยธรรมเชิง พุทธ องค์ธรรมต่าง พุทธ	1) การรับฟังเด็ก เป็นพ่อแม่เด็กคนที่ สอง 2) คุณธรรมทางวิถี พุทธ	1) ยึดหลัก คุณธรรมตามวิถี พุทธศาสนา	1) นำหลัก คุณธรรมในการทำ หน้าที่ครูที่ปรึกษา ได้แก่ พรหมวิหาร 4, สังคหวัตถุ 4, อิทธิบาท 4 และ ธรรมโลกบาล 2) นำจรรยา บรรณวิชาชีพครูมา ใช้ในการปฏิบัติตน และปฏิบัติงาน 3) การรับฟังเด็ก เป็นพ่อแม่เด็กคนที่ สอง

ตาราง 28 แสดงผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 4 ผลผลิต (4.6 ด้านบุคลิกภาพ)

ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุป
1) ควบคุมกาย และ วาจาสุภาพ อ่อนโยน ต่อ ผู้เรียนและเพื่อน ร่วมงาน 2) มีจิตใจ เมตตา เอื้อ อาหาร ให้ เกียรติกับผู้เรียน 3) เสียสละ อุทิศ ตน เพื่อผู้เรียน และองค์กร	1) รักในวิชาชีพครู และรักษา จรรยาบรรณครูที่ ดีตลอดเวลา 2) เป็นแบบอย่าง ที่ดี มีบุคลิกภาพที่ น่าเชื่อถือ 3) เป็นบุคคลที่มี ความโอบอ้อมอารี รักลูกศิษย์ทุกคน 4) มีความเสียสละ ทำงานอย่างมุ่งมั่น ตั้งใจ	1) ปฏิบัติตาม จรรยาบรรณของครู 2) ความแตกฉานใน การสอน แบบอย่าง ที่ดีของเด็ก ๆ 3) พัฒนาวิชาชีพของ ตน ช่วยเหลือเกื้อกูล เพื่อนที่ดีต่อกันอยู่ ตลอดเวลา 4) ไม่หาประโยชน์ จากวิชาชีพตน 5) กัลยาณมิตรกับ เด็ก ๆ ทุกกริยา อาการตลอดเวลา น่ารัก อบอุ่น รู้จักพูด รู้จักฟังเด็ก ตลอดเวลา	1) ให้คำปรึกษา และรับฟังพร้อม ให้คำแนะนำได้ เป็นอย่างดี 2) เป็น แบบอย่างที่ดี ให้กับผู้เรียนใน ทุกระดับ	1) เป็น กัลยาณมิตรตลอด ที่แท้จริง 2) มีความจริงใจที่ แท้จริง ต่อหน้า เป็นอย่างไรลับ หลังก็เป็นเช่นนั้น 3) เด็กดีก็รัก เด็ก ไม่ดีก็รัก ไม่ ลำเอียง รักผู้เรียน เท่ากันทุกคน 4) เข้าใจนักเรียน อย่างถ่องแท้ เช่น พฤติกรรมวัยรุ่น จิตวิทยาของ ผู้เรียนแต่ละวัย	1) ควบคุมกาย และ วาจาสุภาพอ่อน โยนต่อผู้เรียนและ เพื่อนร่วมงาน 2) มีจิตใจ เมตตา เอื้อ อาหาร ให้ เกียรติกับผู้เรียน 3) เสียสละ อุทิศ ตน เพื่อผู้เรียน และองค์กร 4) รักในวิชาชีพครู และรักษาจรรยา บรรณครูที่ตลอด เวลา 5) เป็นแบบอย่าง ที่ดี มีบุคลิกภาพที่ น่าเชื่อถือ

ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุป
					<p>6) เป็นบุคคลที่มีความโอบอ้อมอารี รักลูกศิษย์ทุกคน</p> <p>7) พัฒนาวิชาชีพของตน ช่วยเหลือ เกื้อกูลผู้เรียนอยู่ตลอดเวลา</p> <p>8) ไม่หาประโยชน์จากวิชาชีพของตน</p> <p>9) กัลยาณมิตรกับผู้เรียน ทุกกริยาอาการตลอดเวลา นำรักอบอุ่น</p> <p>10) ให้คำปรึกษา และรับฟังพร้อมให้คำ แนะนำได้เป็นอย่างดี</p> <p>11) เด็กดีก็รัก เด็กไม่ดีก็รัก ไม่ลำเอียง รักผู้เรียนเท่ากันทุกคน</p> <p>12) ใส่ใจผู้เรียนอย่างถ่องแท้ เช่น พฤติกรรมวัยรุ่น จิตวิทยาของผู้เรียนแต่ละวัย</p>

ส่วนที่ 1.3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจากสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) โดยการใช้แบบสอบถาม

ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) โดยการใช้แบบสอบถาม จำนวน 3 แห่ง สรุปการสัมภาษณ์ดังตาราง 29 ถึง 49

ตาราง 29 แสดงผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) องค์กรประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (1.1 ด้านนโยบายขององค์กร)

สถานศึกษาแห่งที่ 1	สถานศึกษาแห่งที่ 2	สถานศึกษาแห่งที่ 3	สรุป
1) พัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือให้นักเรียนให้ดีที่สุด เพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นทุกประการกับผู้เรียน	1) สร้างระบบดูแลนักเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย	1) ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนจบไปมีงานทำ	1) พัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือให้นักเรียนให้ดีที่สุด เพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นทุกประการกับผู้เรียน
2) ส่งเสริมงานครูที่ปรึกษา เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอย่างเต็มที่	2) พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ชัดเจนและได้มาตรฐานสากล	เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน	2) ส่งเสริมงานครูที่ปรึกษา เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอย่างเต็มที่
		2) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ตรงตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของแผนการศึกษาของชาติ	3) สร้างระบบดูแลนักเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย
		3) ส่งเสริมผู้เรียนให้กล้าคิด กล้าทำ กล้า นำ กล้าเปลี่ยน กล้าแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม สอดคล้องกับความต้องการของสังคม	4) พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ชัดเจนและได้มาตรฐานสากล
			5) ส่งเสริมให้ผู้เรียน เรียนจบไปมีงานทำเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน
			6) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ตรงตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของแผนการศึกษาของชาติ
			7) ส่งเสริมผู้เรียนให้กล้าคิด กล้าทำ กล้า นำ กล้าเปลี่ยน กล้าแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม สอดคล้องกับความต้องการของสังคม

ตาราง 30 แสดงผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices)
องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (1.2 ด้านวัฒนธรรมองค์กร)

สถานศึกษาแห่งที่ 1	สถานศึกษาแห่งที่ 2	สถานศึกษาแห่งที่ 3	สรุป
1) มุ่งเน้นการทำงาน หน้าที่ในระบบที่ชัดเจน	1) วัฒนธรรมแบบเครือ ญาติ การมีส่วนร่วมของ บุคลากรในสถานศึกษา	1) เน้นการบริหารงาน แบบมีส่วนร่วม ให้ทุก ส่วนได้คิด วิเคราะห์	1) มุ่งเน้นการทำงานเชิงรุก ในทุกหน้าที่ในระบบการ ทำงานที่ชัดเจน
2) พัฒนาระบบการ ทำงานให้ทำงานเป็นทีม ทุกคนเป็นเพื่อน ร่วมงานที่ดีต่อกัน	มุ่งเน้นความร่วมมือในการ ดำเนินงาน	ร่วมกันเพื่อการทำงาน อย่างมีความสุขแบบ ครอบครัว	2) พัฒนาระบบการทำงานให้ ทำงานเป็นทีมทุกคนเป็น เพื่อนร่วมงานที่ดีต่อกัน
		2) มุ่งพัฒนาระบบงานครู ที่ปรึกษาให้เป็นผู้ดูแล หลักให้คำปรึกษา ผ่าน กระบวนการเยี่ยมบ้าน คัดกรองและวิเคราะห์ กลุ่มผู้เรียนรายบุคคล	3) แนวทางการปฏิบัติงานที่ดี แบบมีส่วนร่วมของบุคลากร ในสถานศึกษา มุ่งเน้นความ ร่วมมือในการดำเนินงาน
		3) มุ่งพัฒนาระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียนให้ดีขึ้น โดยจัดให้มีคาบกิจกรรม Home Room ให้ครูที่ ปรึกษาได้พบนักเรียน นักศึกษาเพื่อตรวจสอบ ความพร้อม ความ เรียบร้อย ก่อนเข้าชั้น เรียน	4) มุ่งพัฒนาระบบงานครูที่ ปรึกษาให้เป็นผู้ดูแลหลักให้ คำปรึกษา ผ่านกระบวนการ เยี่ยมบ้าน คัดกรองและ วิเคราะห์กลุ่มผู้เรียน รายบุคคล
			5) มุ่งพัฒนาระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียนให้ดีขึ้น โดยจัดให้มีคาบกิจกรรม Home Room ให้ครูที่ ปรึกษาได้พบนักเรียน นักศึกษาเพื่อตรวจสอบความ พร้อม ความเรียบร้อย ก่อน เข้าชั้นเรียน

ตาราง 31 แสดงผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices)
องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (1.3 ด้านโครงสร้างองค์กร)

สถานศึกษาแห่งที่ 1	สถานศึกษาแห่งที่ 2	สถานศึกษาแห่งที่ 3	สรุป
1) ยึดโครงสร้างตามแบบของต้นสังกัด สอศ. ตามระเบียบปี พ.ศ. 2552	1) กำหนดโครงสร้างตามระเบียบ สอศ.ว่าด้วยเรื่องการบริหารฯ พ.ศ. 2552	1) มีโครงสร้างคณะกรรมการดำเนินงานขององค์การนักศึกษา ที่สอดคล้องกับระบบดูแล	1) ยึดโครงสร้างตามแบบของต้นสังกัด สอศ. ตามระเบียบปี พ.ศ.2552
2) มีลักษณะเป็นแนวราบ ทุกคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	2) มีความอิสระในการบริหารแต่มีการติดตามการดำเนินการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง	ผู้เรียน	2) มีลักษณะเป็นแนวราบ ทุกคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในสถานศึกษา
3) มีคณะกรรมการดูแลระบบช่วยเหลือนักเรียน ยึดระบบคุณธรรม และความต้องการผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	3) คณะกรรมการดำเนินงานองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย	2) มีคณะกรรมการครูที่ปรึกษาดูแลผู้เรียน ทุกห้อง ทุกชั้นปีอย่างครบถ้วน และทั่วถึง	3) มีคณะกรรมการดูแลระบบช่วยเหลือนักเรียนที่ยึดต้องการผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
	วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม จัดตั้งขึ้น		4) มีความอิสระในการบริหารแต่มีการติดตามการดำเนินการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
			5) มีโครงสร้างคณะกรรมการดำเนินงานขององค์การนักศึกษาที่สอดคล้องกับระบบดูแลผู้เรียน
			6) มีคณะกรรมการครูที่ปรึกษาดูแลผู้เรียน ทุกห้อง ทุกชั้นปีอย่างครบถ้วน และทั่วถึง

ตาราง 32 แสดงผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices)
องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (1.4 ด้านบทบาทของผู้นำ)

สถานศึกษาแห่งที่ 1	สถานศึกษาแห่งที่ 2	สถานศึกษาแห่งที่ 3	สรุป
1) เป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี ที่คอยให้คำแนะนำ ไม่มีการสั่งการ	1) ผู้นำมีบทบาทในการ กำหนดทิศทางการ ขับเคลื่อนสถานศึกษา	1) ผู้บริหาร มีเป้าหมาย เดียวกันคือพัฒนา สถานศึกษาให้ไปสู่	1) เป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีที่ คอยให้คำแนะนำไม่มีการสั่ง การ
2) สร้างบรรยากาศให้ ทุกคนอยากที่จะทำงาน เสริมแรงอยู่เนื่อง ๆ	2) ผู้นำต้องสร้าง บรรยากาศการทำงานที่ดี และผู้ใต้บังคับบัญชา, กล้า ตัดสินใจ, เป็นแบบอย่างที่ดี , เสริมแรงสร้างแรงบันดาลใจ	มาตรฐานสากล และ พัฒนาให้ผู้เรียน เป็นคน เก่งคนดี และมีความสุข เป็นที่ต้องการของ ตลาดแรงงาน เรียนจบไป มีรายได้และมีงานทำทุก คน	2) สร้างบรรยากาศให้ทุกคน อยากที่จะทำงาน เสริมแรง อยู่เนื่อง ๆ
			3) มีบทบาทในการ กำหนด ทิศทางการขับเคลื่อน สถานศึกษา
			4) สร้างบรรยากาศการ ทำงานที่ดี และ ผู้ใต้บังคับบัญชา, กล้า ตัดสินใจ, เป็นแบบอย่างที่ดี, เสริมแรงสร้างแรงผลักดัน
			5) มีเป้าหมายคือ พัฒนา สถานศึกษาให้ไปสู่ มาตรฐานสากล และพัฒนา ให้ผู้เรียน เป็นคนเก่งคนดี และมีความสุข เป็นที่ต้องการ ของตลาดแรงงาน เรียนจบ ไปมีรายได้และมีงานทำทุก คน

ตาราง 33 แสดงผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices)
องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (1.5 ด้านงบประมาณ)

สถานศึกษาแห่งที่ 1	สถานศึกษาแห่งที่ 2	สถานศึกษาแห่งที่ 3	สรุป
1) จัดสรรตามความต้องการของคณะกรรมการระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน	1) ของงบประมาณ ต้องจัดสรรให้เพียงพอ ตามคำขอ สำหรับเรื่องของการพัฒนาครูที่ปรึกษาและการพัฒนาเด็กนักเรียน	1) จัดสรรงบประมาณ ตามแผนการใช้ งบประมาณของวิทยาลัย เน้นส่งตรงงบประมาณให้ ผู้เรียนมากที่สุด	1) จัดสรรตามงบประมาณ ตามความต้องการของ คณะกรรมการระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
2) จัดสรร งบประมาณ ให้มากถึง 70-80 % ของงบประมาณที่ให้กับผู้เรียน	2) ของงบประมาณจากส่วนอื่นด้วย เช่น จากสถานประกอบการ		2) จัดสรรงบประมาณ มาที่ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ให้มากถึง 70-80 % ของ งบประมาณที่ให้กับผู้เรียน
			3) ของงบประมาณจากส่วนอื่นด้วย เช่น จากสถานประกอบการ
			4) จัดสรรงบประมาณ ตามแผนการใช้งบประมาณของวิทยาลัย เน้นส่งตรง งบประมาณให้ผู้เรียนมากที่สุด

ตาราง 34 แสดงผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices)
องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (1.6 ด้านบทบาทของหน่วยงานภายนอก)

สถานศึกษาแห่งที่ 1	สถานศึกษาแห่งที่ 2	สถานศึกษาแห่งที่ 3	สรุป
1) สร้างระบบเครือข่ายที่ดีกับชุมชน และสถานประกอบการที่ตั้งอยู่โดยรอบวิทยาลัยเพื่อช่วยพัฒนาครูที่ปรึกษา	1) ขอรับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก ในลักษณะเกื้อกูลซึ่งกันและกันตลอดห้ามตัดความสัมพันธ์เด็ดขาด	1) ชุมชนและหน่วยงานภายนอกมีส่วนร่วมในการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาในหลาย ๆ ส่วน เช่น เป็น	1) สร้างระบบเครือข่ายที่ดีกับชุมชน และสถานประกอบการที่ตั้งอยู่โดยรอบวิทยาลัยเพื่อช่วยพัฒนาครูที่ปรึกษา
2) ให้บริการกับชุมชนรอบวิทยาลัยเนื่อง ๆ ในทุกโครงการ ทุกโอกาสที่เหมาะสมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน โดยรอบวิทยาลัย	2) ขอความร่วมมือกับผู้นำชุมชน และชุมชนช่วยกันจัดปัญหาที่ไม่เหมาะสมกับการเรียนรู้ตลอดเวลา	คณะกรรมการวิทยาลัยฯ 2) วิทยาลัยฯ ก็มีมีส่วนร่วมในการร่วมกิจกรรมของชุมชนและหน่วยงานภายนอก เช่น การมีส่วนร่วมในการจัดงานประจำปีบุญพะแหะ	2) ให้บริการกับชุมชนรอบวิทยาลัยเนื่อง ๆ ในทุกโครงการ ทุกโอกาสที่เหมาะสมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนโดยรอบวิทยาลัย
			3) ขอรับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก ในลักษณะเกื้อกูลซึ่งกันและกันตลอดห้ามตัดความสัมพันธ์เด็ดขาด
			4) ขอความร่วมมือกับผู้นำชุมชน และชุมชนช่วยกันจัดปัญหาที่ไม่เหมาะสมกับการเรียนรู้ตลอดเวลา
			5) ชุมชนและหน่วยงานภายนอกมีส่วนร่วมในการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาในหลาย ๆ ส่วน เช่น เป็น คณะกรรมการร่วมในวิทยาลัยฯ
			6) วิทยาลัยฯ ก็มีมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนและหน่วยงานภายนอก

ตาราง 35 แสดงผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices)
องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (1.7 ด้านบรรยากาศสภาพแวดล้อม)

สถานศึกษาแห่งที่ 1	สถานศึกษาแห่งที่ 2	สถานศึกษาแห่งที่ 3	สรุป
1) สถานศึกษามีการจัด บรรยากาศให้เอื้อต่อ การเรียนรู้การสอน	1) สถานศึกษามีการจัด บรรยากาศที่เอื้อต่อการ เรียน สภาพแวดล้อมมี	1) จัดสภาพแวดล้อมให้มี ความร่มรื่นและสวยงาม พร้อมที่จะเอื้อ และ	1) จัดสภาพแวดล้อมให้มี ความร่มรื่นและสวยงาม พร้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้
2) สภาพแวดล้อม ภายนอก ขอความ ร่วมมือผู้นำชุมชน และ ชุมชนช่วยกันจัด ปัญหาที่ไม่เหมาะสมกับ การเรียนรู้ตลอดเวลา	ความพร้อมในการจัดการ เรียนการ 2) มีสนามและพื้นที่ ที่ พร้อมให้ผู้เรียนได้เล่นกีฬา ประเภทต่างๆ เพื่อพัฒนา ผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของ ผู้เรียน	ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอด พื้นที่ และมีอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยที่ใช้ ในการจัดการเรียนการ สอนคร้บครั้น	ตลอดพื้นที่ และมีอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยที่ใช้ใน การจัดการเรียนการสอนครบ ครั้น 2) มีสนามหรือพื้นที่ ที่พร้อม ให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรม นันทนาการ เพื่อพัฒนา ผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ที่ดี

ตาราง 36 แสดงผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices)
องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาครู (2.1 วิธีการพัฒนาตนเอง)

สถานศึกษาแห่งที่ 1	สถานศึกษาแห่งที่ 2	สถานศึกษาแห่งที่ 3	สรุป
1) สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาตนเองตามแผนอย่าง เป็นระบบ สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานตามนโยบาย	1) บุคลากรทั้งหมด ได้รับการเสริมแรงหากมีการพัฒนาตนเองในทุกเรื่อง	1) อำนวยความสะดวก และแก้ปัญหาในทุกด้าน หากครูผู้สอนต้องการ ที่จะพัฒนาตนเอง	1) สถานศึกษาส่งเสริมให้ครู และบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาตนเองตามแผนอย่าง เป็นระบบ สอดคล้องกับ สภาพการปฏิบัติงานตาม นโยบาย
2) ครูที่ปรึกษารักและ เห็นความสำคัญในการ พัฒนาตนเอง	2) เข้ารับการเรียนรู้ในสิ่ง ใหม่หรือสิ่งที่ตนเองไม่ถนัด อยู่เนือง ๆ เพื่อนำมา พัฒนางานในหน้าที่ของ ตนเอง ตลอดเวลา		2) ครูที่ปรึกษารักและเห็น ความสำคัญในการพัฒนา ตนเอง
			3) บุคลากรทั้งหมด ได้รับการเสริมแรงหากมีการ พัฒนาตนเองในทุกเรื่อง
			4) เข้ารับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ หรือสิ่งที่ตนเองไม่ถนัดอยู่ เนือง ๆ เพื่อนำมาพัฒนางาน ในหน้าที่ของตนเอง ตลอดเวลา
			5) อำนวยความสะดวกและ แก้ปัญหาในทุกด้าน หาก ครูผู้สอนต้องการ ที่จะพัฒนา ตนเอง

ตาราง 37 แสดงผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices)
องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาครู (2.2 วิธีการฝึกอบรม)

สถานศึกษาแห่งที่ 1	สถานศึกษาแห่งที่ 2	สถานศึกษาแห่งที่ 3	สรุป
1) วางแผนและสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมในเรื่องของระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน	1) อบรมเขียนแผนเชิงปฏิบัติการ เสริมสร้างภาวะผู้นำให้กับครูที่ปรึกษา และครูทุกคน	1) อบรมเกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียนแบบกระบวนการครูที่ปรึกษา	1) วางแผนและสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมในเรื่องของระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
2) สถานศึกษาดำเนินการจัดอบรมตามแผนที่กำหนด โดยเชิญวิทยากรทั้งภายในและภายนอกมาให้ความรู้แก่บุคลากร	2) อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพครูที่ปรึกษา และครูที่ปรึกษาชมรมวิชาชีพ	2) แก้ไขปัญหาทุกอย่างที่เกิดขึ้นในกระบวนการฝึกอบรม	2) สถานศึกษาดำเนินการจัดอบรมตามแผนที่กำหนด โดยเชิญวิทยากรทั้งภายในและภายนอกมาให้ความรู้แก่บุคลากร
3) อบรมในเรื่องของจิตวิทยา การให้คำปรึกษา และการแนะแนวให้กับครูที่เกี่ยวข้องกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนทุกคน			3) อบรมในเรื่องของจิตวิทยาการให้คำปรึกษา และการแนะแนวให้กับครูที่เกี่ยวข้องกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนทุกคน
			4) อบรมเชิงปฏิบัติการในระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอย่างครบวงจร จนถึงการส่งต่อหากมีปัญหในแต่ละเรื่อง
			5) อบรมเขียนแผนเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้กับครูที่ปรึกษา และครูทุกคน
			6) อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพครูที่ปรึกษา และครูที่ปรึกษาชมรมวิชาชีพ
			7) อบรมเกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียนแบบกระบวนการครูที่ปรึกษา
			8) แก้ไขปัญหาทุกอย่างที่เกิดขึ้นในกระบวนการฝึกอบรม

ตาราง 38 แสดงผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices)
องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาครู (2.3 วิธีกลุ่มศึกษา)

สถานศึกษาแห่งที่ 1	สถานศึกษาแห่งที่ 2	สถานศึกษาแห่งที่ 3	สรุป
1) จัดกลุ่มพร้อมแจ้งวิธีการให้ทุกคนทราบ	2) ครูปรึกษาเรียนรู้ร่วมกันภายในกลุ่มของตนเอง หรือแบบระบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC เพื่อส่งเสริมและแก้ปัญหาซึ่งกันและกัน	1) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันโดยแสดงบทบาทในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) พร้อมทั้งบันทึกปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเองให้กับผู้บริหารทราบเพื่อการแก้ไขปัญหาต่อไป	1) จัดกลุ่มพร้อมแจ้งวิธีการให้ทุกคนทราบ 2) ครูปรึกษาเรียนรู้ร่วมกันภายในกลุ่มของตนเอง หรือแบบระบบ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC เพื่อส่งเสริมและแก้ปัญหาซึ่งกันและกัน 3) บันทึกปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเองให้กับผู้บริหารทราบเพื่อการแก้ไขปัญหาต่อไป

ตาราง 39 แสดงผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices)
องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา (3.1 การกำหนดเป้าหมาย)

สถานศึกษาแห่งที่ 1	สถานศึกษาแห่งที่ 2	สถานศึกษาแห่งที่ 3	สรุป
1) ระดมสมองเพื่อวางแผนในการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาครูที่ปรึกษาด้วยกัน 2) มีคณะกรรมการหลายฝ่ายโดยเฉพาะชุมชน ร่วมออกแบบหรือกำหนดเป้าหมายร่วมกันกับวิทยาลัย	1) ดำเนินการกำหนดเป้าหมายของคณะกรรมการในระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนในทุกกิจกรรมให้ชัดเจน ใน 1 ปีงบประมาณ	1) กำหนดเป้าหมายให้ครูทุกคนในสถานศึกษาได้มีบทบาทการเป็นครูที่ปรึกษา และดูแลผู้เรียนในที่ปรึกษา ให้จบตามเกณฑ์ และเรียนอยู่ภายในวิทยาลัยด้วยความสุข 2) บันทึกปัญหาที่เกิดขึ้นในการกำหนดเป้าหมาย การดำเนินงาน พร้อมดำเนินการแก้ไข	1) ระดมสมองเพื่อวางแผนในการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาครูที่ปรึกษาร่วมกัน 2) มีคณะกรรมการหลายฝ่ายโดยเฉพาะชุมชน ร่วมออกแบบหรือกำหนดเป้าหมายร่วมกับวิทยาลัย 3) ดำเนินการกำหนดเป้าหมายของคณะกรรมการในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในทุกกิจกรรมให้ชัดเจนใน 1 ปีงบประมาณ 4) บันทึกปัญหาที่เกิดขึ้น ในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน พร้อมดำเนินการแก้ไข

ตาราง 40 แสดงผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices)
องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา (3.2 การวางแผน)

สถานศึกษาแห่งที่ 1	สถานศึกษาแห่งที่ 2	สถานศึกษาแห่งที่ 3	สรุป
1) วางแผนในทุกระบบ ทุกกิจกรรมให้ชัดเจน รัดกุม และลงมือปฏิบัติ ได้จริง	1) ครูที่ปรึกษาทุกห้อง หรือ ทุกชมรมจะต้องจัดทำ แผนปฏิบัติการตลอดปี	1) พิจารณาความ เหมาะสมของระดับชั้นใน การเป็นครูที่ปรึกษา	1) วางแผนในทุกระบบ ทุก กิจกรรมให้ชัดเจนรัดกุม และ ลงมือปฏิบัติได้จริง
2) มีระบบการนิเทศ ติดตาม ในทุกกิจกรรม ที่รัดกุม และชัดเจน ไม่ ปล่อยตามเลย	2) ผู้บริหารหรือต้องทราบ แผนปฏิบัติการรวมทั้ง ละห้อง แต่ละชมรมชมรม จะมีกิจกรรมอะไรบ้างใน ภาคเรียนนั้นๆ	ร่วมกับแผนกวิชา	2) มีระบบการนิเทศติดตาม ในทุกกิจกรรมที่รัดกุม และ ชัดเจน ไม่ปล่อยตามเลย
			3) ผู้บริหารหรือต้องทราบ แผนปฏิบัติการรวมทั้ง ห้อง แต่ละชมรมชมรมจะมี กิจกรรมอะไรบ้างในภาค เรียนนั้น ๆ
			4) พิจารณาความเหมาะสม ของระดับชั้นในการเป็นครูที่ ปรึกษา ร่วมกับแผนกวิชา

ตาราง 41 แสดงผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices)
องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา (3.3 การปฏิบัติตามแผน)

สถานศึกษาแห่งที่ 1	สถานศึกษาแห่งที่ 2	สถานศึกษาแห่งที่ 3	สรุป
1) วางแผนในการปฏิบัติตามแผนงานหรือปฏิทินการปฏิบัติงาน	1) ครูที่ปรึกษาต้องมีการจัดทำทะเบียนประวัติของนักเรียนนักศึกษาใหม่ เพื่อให้มีข้อมูล ในการติดตามผู้เรียนได้	1) เน้นความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานทุกคนแบบแนวราบสัมพันธ์กันทุกคน	1) วางแผนในการปฏิบัติตามแผนงานหรือปฏิทินการปฏิบัติงาน
2) ลงมือปฏิบัติตามแผนการที่วางไว้ให้ชัดเจนและครบถ้วน	2) เน้นการลงมือปฏิบัติได้จริงตามแผน ตามแนวการทำงานแบบประชาธิปไตย	2) บันทึกและแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามแผนให้ชัดเจนในทุกกระบวนการ	2) ลงมือปฏิบัติตามแผนการที่วางไว้ให้ชัดเจนและครบถ้วน
			3) ครูที่ปรึกษาต้องมีการจัดทำทะเบียนประวัติของนักเรียนนักศึกษาใหม่เพื่อให้มีข้อมูล ในการติดตามผู้เรียนได้
			4) เน้นการลงมือปฏิบัติได้จริงตามแผน ตามแนวการทำงานแบบประชาธิปไตย
			5) เน้นความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานทุกคนแบบแนวราบสัมพันธ์กันทุกคน
			6) บันทึกและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามแผนให้ชัดเจนในทุกกระบวนการ

ตาราง 42 แสดงผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices)
องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา (3.4 การสะท้อนปัญหา)

สถานศึกษาแห่งที่ 1	สถานศึกษาแห่งที่ 2	สถานศึกษาแห่งที่ 3	สรุป
1) ชี้แจงและระดมสมองเพื่อวางแผนที่จะดำเนินการสะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้น	1) การดำเนินการของครูที่ปรึกษา จะมีการสะท้อนปัญหาโดยการสอบถามครูที่ปรึกษาโดยตรง	1) การสะท้อนปัญหา ต้องสะท้อนปัญหาอย่างเร่งด่วนหากพบปัญหา เพื่อการได้รับการแก้ไขที่ทันท่วงที	1) ชี้แจงและระดมสมองเพื่อวางแผน ที่จะดำเนินการสะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้น
2) ครูที่ปรึกษาสะท้อนผลการดำเนินงานและสภาพ ปัญหา การดำเนินงาน	2) ผู้บริหารหรือผู้อำนวยการจะต้องมีการนิเทศติดตามการดำเนินงานของครูที่ปรึกษา และของ อวท.เพื่อรับทราบถึงผลการดำเนินงานตลอดเวลา	2) การเน้นการลงมือปฏิบัติแบบประชาธิปไตย หากเกิดปัญหาสามารถที่จะทักท้วงหรือปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหากันได้ตลอดเวลาและทันท่วงที	2) ครูที่ปรึกษาสะท้อนผลการดำเนินงานและสภาพ ปัญหา การดำเนินงาน
	3) มีการนิเทศติดตามการดำเนินงานของครูที่ปรึกษา และของ อวท. เพื่อรับทราบถึงผลการดำเนินงานตลอดเวลา	3) มีการนิเทศติดตามการดำเนินงานของครูที่ปรึกษา และของ อวท. เพื่อรับทราบถึงผลการดำเนินงานตลอดเวลา	3) การสะท้อนปัญหา ต้องสะท้อนปัญหาอย่างเร่งด่วน หากพบปัญหา เพื่อการได้รับการแก้ไขที่ทันท่วงที
	4) บันทึกปัญหาไว้ให้ชัดเจน พร้อมดำเนินการแก้ไข	4) บันทึกปัญหาไว้ให้ชัดเจน พร้อมดำเนินการแก้ไข	4) การเน้นการลงมือปฏิบัติแบบประชาธิปไตย หากเกิดปัญหาสามารถที่จะทักท้วงหรือปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหากันได้ตลอดเวลาและทันท่วงที
			5) มีการนิเทศติดตามการดำเนินงานของครูที่ปรึกษา และของ อวท.เพื่อรับทราบถึงผลการดำเนินงานตลอดเวลา
			6) บันทึกปัญหาไว้ให้ชัดเจน พร้อมดำเนินการแก้ไข

ตาราง 43 แสดงผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices)
องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา (3.5 การหาแนวทางการแก้ไข)

สถานศึกษาแห่งที่ 1	สถานศึกษาแห่งที่ 2	สถานศึกษาแห่งที่ 3	สรุป
1) ทุกฝ่ายร่วม แก้ปัญหาตามแนวทาง แบบประชาธิปไตย พร้อมใจร่วมกันแก้ไข ปัญหาทุกปัญหา ไม่ โทษกันไปมา	1) จะต้องมีการประชุมผล การดำเนินงาน เมื่อพบ ปัญหาจะต้องแก้ไขปัญหา ได้ตรงจุด 2) ดำเนินการหาแนว ทางการแก้ไขปัญหาย่าง ชัดเจนและตรงจุด	1) บันทึกปัญหาที่เกิดขึ้น ให้ชัดเจน พร้อมหาแนว ทางแก้ไขปัญหาให้ กระชับและรวดเร็ว หรือ ส่งต่อปัญหาหากเกิน ความสามารถครูที่ปรึกษา ต่อไป	1) จะต้องมีการประชุมครูที่ ปรึกษาเพื่อวางแผนในการหา แนวทางการแก้ไขปัญหา 2) ดำเนินการหาแนวทางการ แก้ไขปัญหาย่างชัดเจนและ ตรงจุด 3) ทุกฝ่ายร่วมแก้ปัญหาตาม แนวทางแบบประชาธิปไตย พร้อมใจร่วมกันแก้ไขปัญหา ทุกปัญหา ไม่โทษกันไปมา 4) บันทึกปัญหาที่เกิดขึ้นให้ ชัดเจน พร้อมหาแนว ทางแก้ไขปัญหาให้กระชับ และรวดเร็ว หรือส่งต่อปัญหา หากเกินความสามารถครูที่ ปรึกษาต่อไป

ตาราง 44 แสดงผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices)
องค์ประกอบที่ 4 ผลผลิต (4.1 ด้านการสร้างตัวตนของนักเรียน)

สถานศึกษาแห่งที่ 1	สถานศึกษาแห่งที่ 2	สถานศึกษาแห่งที่ 3	สรุป
<p>1) ครูที่ปรึกษาควรวิเคราะห์ความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคน ว่ามีความถนัดในด้านใดเป็นพิเศษ เพื่อหาความถนัดของตัวนักเรียน</p> <p>2) จัดกลุ่มนักเรียนที่มีความถนัดเหมือนหรือคล้ายกันให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน เพื่อให้นักเรียนที่มีความสนใจในด้านเดียวกันได้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิด เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มั่นคงและยั่งยืนมากยิ่งขึ้น</p>	<p>1) สร้างความเชื่อมั่น และสร้างความไวใจในการมอบหมายงานต่าง ๆ ให้นักเรียน และต้องเชื่อมั่นในตัวนักเรียน</p> <p>2) พยายามทำให้นักเรียนเกิดความมั่นใจในตนเอง เห็นคุณค่า เห็นความสำคัญของตนเอง</p>	<p>1) ออกแบบกิจกรรมทุกกิจกรรมให้ผู้เรียนสามารถอยู่ในสังคมร่วมกับผู้อื่น และช่วยเหลือตนเองได้</p> <p>2) สอนให้ผู้เรียนช่วยเหลือผู้อื่นในสังคมได้ตลอดเวลา</p>	<p>1) ครูที่ปรึกษาควรวิเคราะห์ความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคนว่ามีความถนัดในด้านใดเป็นพิเศษ เพื่อหาความถนัดของตัวนักเรียน</p> <p>2) จัดกลุ่มนักเรียนที่มีความถนัดเหมือนหรือคล้ายกันให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน เพื่อให้นักเรียนที่มีความสนใจในด้านเดียวกันได้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิด เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มั่นคงและยั่งยืนมากยิ่งขึ้น</p> <p>3) สร้างความเชื่อมั่น และสร้างความไวใจในการมอบหมายงานต่าง ๆ ให้นักเรียน และต้องเชื่อมั่นในตัวนักเรียน</p> <p>4) พยายามทำให้นักเรียนเกิดความมั่นใจในตนเอง เห็นคุณค่า เห็นความสำคัญของตนเอง</p> <p>5) ออกแบบกิจกรรมทุกกิจกรรมให้ผู้เรียนสามารถอยู่ในสังคมร่วมกับผู้อื่น และช่วยเหลือตนเองได้</p> <p>6) สอนให้ผู้เรียนช่วยเหลือผู้อื่นในสังคมได้ตลอดเวลา</p>

ตาราง 45 แสดงผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices)
องค์ประกอบที่ 4 ผลผลิต (4.2 ด้านการดูแลเอาใจใส่)

สถานศึกษาแห่งที่ 1	สถานศึกษาแห่งที่ 2	สถานศึกษาแห่งที่ 3	สรุป
1) ดูแลผู้เรียนอย่างใกล้ชิดในแบบลักษณะการแบ่งกันรับผิดชอบแบบทั่วถึงสำหรับผู้เรียนทุกคน	1) ครูที่ปรึกษา เป็นบุคคลที่ต้องมีความเสียสละ คอยอยู่ดูแล แก้ปัญหา และเอาใจใส่เด็กนักเรียนเสมอ ๆ	1) รู้จัก นักเรียนเป็นรายบุคคล	1) ดูแลผู้เรียนอย่างใกล้ชิดในแบบลักษณะการแบ่งกันรับผิดชอบแบบทั่วถึงสำหรับผู้เรียนทุกคน
2) ครูที่ปรึกษา ประสานงานซึ่งกันและกันดูแลในแนวราบทุกคน	2) ประสานงานกับคุณครูท่านอื่นในวิทยาลัย ประสานงานขอเวลาเรียน และจะต้องคอยกำกับดูแลผู้เรียน	2) อุดหนุน ใจเย็น เข้าใจวัยรุ่น 3) จริงใจ และตั้งใจช่วยเหลือนักเรียนในที่ปรึกษา 4) มีท่าทีที่เป็นมิตร และมองโลกในแง่ดีใช้คำพูดได้เหมาะสม 5) เป็นผู้รับฟังที่ดีมีจิตวิทยา ในการพูด	2) ครูที่ปรึกษาประสานงานซึ่งกันและกันดูแลในแนวราบทุกคน 3) ครูที่ปรึกษา เป็นบุคคลที่ต้องมีความเสียสละ คอยอยู่ดูแล แก้ปัญหา และเอาใจใส่เด็กนักเรียนเสมอ ๆ 4) รู้จัก นักเรียนเป็นรายบุคคล 5) อุดหนุน ใจเย็น เข้าใจวัยรุ่น 6) จริงใจ และตั้งใจช่วยเหลือนักเรียนในที่ปรึกษา 7) มีท่าทีที่เป็นมิตร และมองโลกในแง่ดีใช้คำพูดได้เหมาะสม 8) เป็นผู้รับฟังที่ดีมีจิตวิทยา ในการพูด 9) ประสานงานกับคุณครูท่านอื่นในวิทยาลัย ประสานงานขอเวลาเรียน และจะต้องคอยกำกับดูแลผู้เรียน

ตาราง 46 แสดงผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices)
องค์ประกอบที่ 4 ผลผลิต (4.3 ด้านทักษะในตัวครู)

สถานศึกษาแห่งที่ 1	สถานศึกษาแห่งที่ 2	สถานศึกษาแห่งที่ 3	สรุป
1) ครูที่ปรึกษาทุกคนต้องเข้ารับการปฐมนิเทศ และอบรมการดูแลนักเรียนจากวิทยาลัยแบบชัดเจนทุกคน	1) ครูที่ปรึกษาจะต้องเป็นบุคคลที่สร้างความไว้วางใจให้กับนักเรียน 2) เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้	1) ทักษะการมีความอดทน อดกลั้น ต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ต่าง ๆ 2) ทักษะการปรับตัว เด็กที่แตกต่างกันเรียนรู้ด้วยวิธีที่ต่างกัน เพื่อให้เด็กทุกคนเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมที่สุด	1) ครูที่ปรึกษาทุกคนต้องเข้ารับการปฐมนิเทศ และอบรมการดูแลนักเรียนจากวิทยาลัยแบบชัดเจนทุกคน 2) ได้ลงมือปฏิบัติจริงทุกคน ซึ่งในตอนแรกจะใช้ระบบรุ่นพี่รุ่นน้องจับคู่กัน เพื่อช่วยเหลือกันสอนงานกัน รุ่นต่อรุ่นไปเรื่อย ๆ
2) ได้ลงมือปฏิบัติจริงทุกคน ซึ่งในตอนแรกจะใช้ระบบรุ่นพี่รุ่นน้องจับคู่กัน เพื่อช่วยเหลือกันสอนงานกัน รุ่นต่อรุ่นไปเรื่อย ๆ	3) ทักษะการสื่อสารที่ดี และการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นคนรอบข้างทั้งผู้เรียน และครูผู้สอนด้วยกันได้เป็นอย่างดี 4) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ และทักษะทางด้านเทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน	ทุกคนเรียนรู้้อย่างเหมาะสมที่สุด	3) ครูที่ปรึกษาจะต้องเป็นบุคคลที่สร้างความไว้วางใจให้กับนักเรียน 4) เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ 5) ทักษะการสื่อสารที่ดี และการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นคนรอบข้างทั้งผู้เรียน และครูผู้สอนด้วยกันได้เป็นอย่างดี 6) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ และทักษะทางด้านเทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน 7) ทักษะการมีความอดทน อดกลั้น ต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ต่าง ๆ 8) ทักษะการปรับตัว เด็กที่แตกต่างกันเรียนรู้ด้วยวิธีที่ต่างกัน เพื่อให้เด็กทุกคนเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมที่สุด

ตาราง 47 แสดงผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) องค์กรประกอบที่ 4 ผลผลิต (4.4 ด้านความรู้)

สถานศึกษาแห่งที่ 1	สถานศึกษาแห่งที่ 2	สถานศึกษาแห่งที่ 3	สรุป
1) ครูต้องมีความรู้และบูรณาการความรู้ได้ ครูจะต้องสามารถบูรณาการความรู้ต่าง ๆ ที่มี มาใช้ในการสร้างสรรค์และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ	1) มีความรู้ระเบียบงานทุกอย่างทั้งงานในหน้าที่หลักและงานครูที่ปรึกษา	1) มีความรู้เกี่ยวกับระบบ การดูแล การให้คำปรึกษา และจิตวิทยา วิทยุเป็นหลัก 2) มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีในปัจจุบันและสามารถถ่ายทอดให้ผู้เรียนใช้ใน ชีวิตประจำวันได้	1) ครูต้องมีความรู้และบูรณาการความรู้ได้ ครูจะต้องสามารถบูรณาการความรู้ต่าง ๆ ที่มี มาใช้ในการสร้างสรรค์และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ 2) มีความรู้เกี่ยวกับระบบ การดูแล การให้คำปรึกษา และจิตวิทยาวิทยุเป็นหลัก 3) มีความรู้ระเบียบงานทุกอย่างทั้งงานในหน้าที่หลักและงานครูที่ปรึกษา 4) มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีในปัจจุบันและสามารถถ่ายทอดให้ผู้เรียนใช้ใน ชีวิตประจำวันได้

ตาราง 48 แสดงผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) องค์กรประกอบที่ 4 ผลผลิต (4.5 ด้านคุณธรรม)

สถานศึกษาแห่งที่ 1	สถานศึกษาแห่งที่ 2	สถานศึกษาแห่งที่ 3	สรุป
1) ยึดหลักธรรมตามหลักของพระพุทธศาสนา ทุกหลักธรรมที่ช่วยในการดูแลผู้เรียน	1) ยึดหลักธรรมของพระพุทธศาสนา ในการเป็นครูที่ปรึกษาที่ดี	1) ยึดจรรยาบรรณของครู	1) ยึดหลักธรรมตามหลักของพระพุทธศาสนา เช่น พรหมวิหาร 4 เพื่อช่วยในการดูแลผู้เรียน 2) ยึดจรรยาบรรณของครู

ตาราง 49 แสดงผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices)
องค์ประกอบที่ 4 ผลผลิต (4.6 ด้านบุคลิกภาพ)

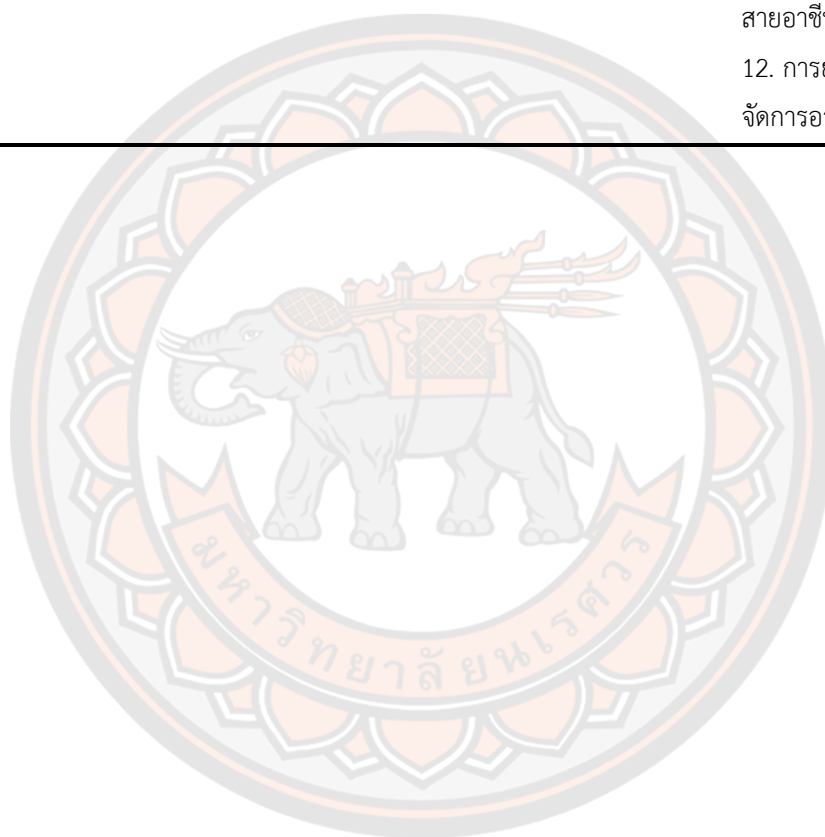
สถานศึกษาแห่งที่ 1	สถานศึกษาแห่งที่ 2	สถานศึกษาแห่งที่ 3	สรุป
1) เป็นแบบอย่างที่ดีในทุก กิจกรรม ทุก สถานที่ทั้งในวิทยาลัย และนอกวิทยาลัย	1) สุภาพ และยอมรับฟังผู้อื่น มีมารยาทที่ดีในการทำงานควบคุมอารมณ์ตนเอง	1) ครูเป็นบุคคลที่ควร เป็นแบบอย่างที่ดี และเหมาะสมให้กับ การวางตัวให้เหมาะสมในฐานะ	1) เป็นแบบอย่างที่ดีในทุก กิจกรรม ทุกสถานที่ทั้งใน วิทยาลัยและนอกวิทยาลัย
2) เป็นลักษณะเหมือน พ่อแม่ หรือพี่สาวพี่ชาย เพื่อให้ผู้เรียนเข้าพบได้ตลอดเวลา	2) การสื่อสารชัดเจน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเหมาะสม เป็นบุคคลที่มีความน่าเชื่อถือ	ของครู และการแต่งกาย ให้เหมาะสมกับสถานที่ราชการและบุคคลใน สถานที	2) เป็นลักษณะเหมือน พ่อแม่ หรือพี่สาวพี่ชาย เพื่อให้ ผู้เรียนเข้าพบได้ตลอดเวลา
			3) สุภาพ และยอมรับฟังผู้อื่น มีมารยาทที่ดีในการทำงาน ควบคุมอารมณ์ตนเอง
			4) การสื่อสารชัดเจน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเหมาะสม เป็นบุคคลที่มีความน่าเชื่อถือ

ผลการศึกษารายองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและจากการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดีของสถานศึกษา สรุปผลการศึกษาซึ่งแสดงผลดังตาราง 50 ถึงตาราง 70 ได้ดังนี้

ตาราง 50 แสดงสรุปผลการสังเคราะห์เอกสาร สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษา
ต้นแบบ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (1.1 ด้านนโยบายขององค์กร)

สรุปผลจากการ สังเคราะห์เอกสาร	สรุปผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลจาก สถานศึกษาต้นแบบ	สรุป
1) มีความชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรของตน	1) สร้างระบบดูแลผู้เรียนที่ดีทั้งสุขภาพกาย และสุขภาพใจ	1) พัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ดีที่สุดเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น	1) สร้างระบบดูแลผู้เรียนที่ดีทั้งสุขภาพกายและสุขภาพใจ
2) เพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพ	2) พัฒนาผู้เรียนให้มีวินัย	ทุกประการกับผู้เรียน	2) พัฒนาผู้เรียนให้มีวินัยมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม
3) ขยายโอกาสในการเรียนอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ	มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม	2) ส่งเสริมงานครูที่ปรึกษาเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบดูแลช่วยเหลือ	3) ส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม
4) การเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพ	3) ส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม	ผู้เรียนอย่างเต็มที่	4) ส่งเสริมให้ผู้เรียน เรียนจบไปมีงานทำ
5) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ	4) ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนจบไปมีงานทำ	3) สร้างระบบดูแลนักเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย	5) พัฒนาคุณภาพบุคลากรและครูที่ปรึกษาที่ดี
	5) พัฒนาคุณภาพบุคลากรและครูที่ปรึกษาที่ดี	4) พัฒนารั้วพยาบาลบุคคลให้ชัดเจนและได้มาตรฐานสากล	6) ส่งเสริมให้ทุกส่วนในองค์กรทำงานด้วยความสัมพันธ์ที่ดี และมีความเป็นกัลยาณมิตร
	6) ส่งเสริมให้ทุกส่วนในองค์กรทำงานด้วยความสัมพันธ์ที่ดี และมีคุณธรรม	5) ส่งเสริมให้ผู้เรียน เรียนจบไปมีงานทำเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน	7) พัฒนาระบบการสื่อสารที่ดีมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ในการประสานงานกับผู้ประกอบการและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย
	7) พัฒนาระบบการสื่อสารที่ดีมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ในการประสานงานกับผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย	6) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ตรงตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของแผนการศึกษาของชาติ	8) สร้างระบบดูแลนักเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย
		7) ส่งเสริมผู้เรียนให้กล้าคิด กล้าทำ กล้านำ กล้าเปลี่ยน กล้าแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้อง	9) ส่งเสริมผู้เรียนให้กล้าคิด กล้าทำ กล้านำ กล้าเปลี่ยน กล้าแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้องดีงามสอดคล้องกับความต้องการของสังคม
		ดีงามสอดคล้องกับความต้องการของสังคม	

สรุปผลจากการ สังเคราะห์เอกสาร	สรุปผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลจาก สถานศึกษาต้นแบบ	สรุป
			10) ส่งเสริมผู้เรียนให้กล้าคิด กล้าทำ กล้าถาม กล้าเปลี่ยน กล้าแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้อง ดีงาม อดคล้องกับความ ต้องการของสังคม 11) การเพิ่มปริมาณผู้เรียน สายอาชีพ 12. การยกระดับคุณภาพการ จัดการอาชีวศึกษา



ตาราง 51 แสดงสรุปผลการสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษา
ต้นแบบ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (1.2 ด้านวัฒนธรรมองค์กร)

สรุปผลจากการ สังเคราะห์เอกสาร	สรุปผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลจาก สถานศึกษาต้นแบบ	สรุป
1) โครงสร้างสมัย ปัจจุบันเป็นแบบ แนวราบสายการบังคับ บัญชาสั้น	1) ยึดโครงสร้างหลักตาม ภารกิจงานของ สอศ. 2) มีคณะกรรมการสาย ชั้นปี เพื่อการดูแลผู้เรียน ที่ชัดเจน 3) มีคณะกรรมการจาก บุคลากรภายนอกช่วย ด้วย และให้มีบทบาทที่ มากกว่าเดิม 4) มีคณะกรรมการสาย งานครูที่ปรึกษาที่ เพียงพอกับจำนวนผู้เรียน 5) มีคณะกรรมการ ติดตามงานพัฒนาครูที่ ปรึกษา 6) งานแนะแนวและงาน ครูที่ปรึกษาต้องประสาน ซึ่งกันและกัน 7) มีสายงานที่มีหน้าที่ พัฒนาด้านกนิสยผู้เรียน โดยตรง แต่ไม่ใช่งาน ปกครอง	1) ยึดโครงสร้างตามแบบ ของต้นสังกัด สอศ. ตาม ระเบียบปี พ.ศ.2552 2) มีลักษณะเป็นแนวราบ ทุกคนมีความสัมพันธ์ที่ติด กันในสถานศึกษา 3) มีคณะกรรมการดูแล ระบบช่วยเหลือนักเรียน ที่ ยึดระบบคุณธรรม และ ความต้องการผู้เรียนเป็น ศูนย์กลาง 4) มีความอิสระในการ บริหารแต่มีการติดตามการ ดำเนินการต่าง ๆ อย่าง ต่อเนื่อง 5) มีโครงสร้าง คณะกรรมการดำเนินงาน ขององค์การนักศึกษา ที่ สอดคล้องกับระบบดูแล ผู้เรียน 6)) มีคณะกรรมการครูที่ ปรึกษาดูแลผู้เรียน ทุกห้อง ทุกชั้นปีอย่างครบถ้วน และ ทั่วถึง	1) ยึดโครงสร้างหลักตาม ภารกิจงานของ สอศ. 2) มีคณะกรรมการสายชั้นปี เพื่อการดูแลผู้เรียนที่ 3) มีคณะกรรมการจาก บุคลากรภายนอกช่วยด้วย และให้มีบทบาทที่มาก กว่าเดิม 4) มีคณะกรรมการสายงาน ครูที่ปรึกษาที่เพียงพอกับ จำนวนผู้เรียน 5) มีคณะกรรมการติดตามงาน พัฒนาครูที่ปรึกษา 6) งานแนะแนวและงานครูที่ ปรึกษาต้องประสานซึ่งกันและ กัน 7) มีสายงานที่มีหน้าที่พัฒนา ด้านกนิสยผู้เรียนโดยตรง แต่ ไม่ใช่งานปกครอง 8) มีคณะกรรมการดูแลระบบ ช่วยเหลือนักเรียน ที่ยึดระบบ คุณธรรม และความต้องการ ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 9) มีความอิสระในการบริหาร แต่มีการติดตามการดำเนินการ ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง 10) มีโครงสร้างคณะกรรมการ ดำเนินงานขององค์การ นักศึกษา ที่สอดคล้องกับระบบ ดูแลผู้เรียน

ตาราง 52 แสดงสรุปผลการการสังเคราะห์เอกสาร สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษา
ต้นแบบ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (1.3 ด้านโครงสร้างองค์กร)

สรุปผลจากการ สังเคราะห์เอกสาร	สรุปผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลจาก สถานศึกษาต้นแบบ	สรุป
1) โครงสร้างสมัย ปัจจุบันเป็นแบบ แนวราบสายการบังคับ บัญชาสั้น	1) ยึดโครงสร้างหลักตาม ภารกิจงานของ สอศ. 2) มีคณะกรรมการสาย ชั้นปี เพื่อการดูแลผู้เรียน ที่ชัดเจน 3) มีคณะกรรมการจาก บุคลากรภายนอกร่วม ด้วย และให้มีบทบาทที่ มากกว่าเดิม 4) มีคณะกรรมการสาย งานครูที่ปรึกษาที่ เพียงพอกับจำนวนผู้เรียน 5) มีคณะกรรมการ ติดตามงานพัฒนาครูที่ ปรึกษา 6) งานแนะแนวและงาน ครูที่ปรึกษาต้องประสาน ซึ่งกันและกัน 7) มีสายงานที่มีหน้าที่ พัฒนาด้านกนิษฐ์ผู้เรียน โดยตรง แต่ไม่ใช่งาน ปกครอง	1) ยึดโครงสร้างตามแบบ ของต้นสังกัด สอศ. ตาม ระเบียบปี พ.ศ. 2552 2) มีลักษณะเป็นแนวราบ ทุกคนมีความสัมพันธ์ที่ติด กันในสถานศึกษา 3) มีคณะกรรมการดูแล ระบบช่วยเหลือนักเรียนที่ ยึดระบบคุณธรรม และ ความต้องการผู้เรียนเป็น ศูนย์กลาง 4) มีความอิสระในการ บริหารแต่มีการติดตามการ ดำเนินการต่าง ๆ อย่าง ต่อเนื่อง 5) มีโครงสร้าง คณะกรรมการดำเนินงาน ขององค์การนักศึกษา ที่ สอดคล้องกับระบบดูแล ผู้เรียน 6)) มีคณะกรรมการครูที่ ปรึกษาดูแลผู้เรียน ทุกห้อง ทุกชั้นปีอย่างครบถ้วน และ ทั่วถึง	1) ยึดโครงสร้างหลักตาม ภารกิจงานของ สอศ. 2) มีคณะกรรมการสายชั้นปี เพื่อการดูแลผู้เรียนที่ชัดเจน 3) มีคณะกรรมการจาก บุคลากรภายนอกร่วมด้วย และให้มีบทบาทที่มาก กว่าเดิม 4) มีคณะกรรมการสายงาน ครูที่ปรึกษาที่เพียงพอกับ จำนวนผู้เรียน 5) มีคณะกรรมการติดตามงาน พัฒนาครูที่ปรึกษา 6) งานแนะแนวและงานครูที่ ปรึกษาต้องประสานซึ่งกันและ กัน 7) มีสายงานที่มีหน้าที่พัฒนา ด้านกนิษฐ์ผู้เรียนโดยตรง แต่ ไม่ใช่งานปกครอง 8) มีคณะกรรมการดูแลระบบ ช่วยเหลือนักเรียน ที่ยึดระบบ คุณธรรม และความต้องการ ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 9) มีความอิสระในการบริหาร แต่มีการติดตามการดำเนินการ ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง 10) มีโครงสร้างคณะกรรมการ ดำเนินงานขององค์การ นักศึกษา ที่สอดคล้องกับระบบ ดูแลผู้เรียน

ตาราง 53 แสดงสรุปผลการสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษา
ต้นแบบ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (1.4 ด้านบทบาทของผู้นำ)

สรุปผลจากการ สังเคราะห์เอกสาร	สรุปผลจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลจาก สถานศึกษาต้นแบบ	สรุป
1) การเสริมแรง ให้ครู ที่มีการพัฒนาวิชาชีพ อย่างดี ต่อเนื่อง	1) กำหนดเป้าหมายการ เรียนให้ผู้เรียนอย่าง ชัดเจน	1) เป็นเพื่อนร่วมงานที่ ดี ที่คอยให้คำแนะนำไม่ มีการสั่งการ	1) กำหนดเป้าหมายการเรียน ให้ผู้เรียนอย่างชัดเจน 2) อำนวยความสะดวกและ
2) การนิเทศ	2) อำนวยความสะดวก และกำกับดูแลงานครูที่	2) สร้างบรรยากาศให้ ทุกคนอยากที่จะทำงาน	กำกับดูแลงานครูที่ปรึกษาอย่าง ใกล้ชิด
3) ผู้นำองค์กรที่มี จริยธรรม และมโน ธรรมสูงองค์การนั้นจะ เจริญเติบโตได้ดี	3) ให้นโยบายชัดเจน พร้อมส่งเสริม กำกับ และติดตามทุกงานใน ความรับผิดชอบ	3) มีบทบาทในการ กำหนดทิศทางการ ขับเคลื่อนสถานศึกษา	3) ให้นโยบายชัดเจน พร้อม ส่งเสริม กำกับ และติดตามทุก งานในความรับผิดชอบ 4) เสริมแรงให้กับครูที่ปรึกษาที่ ดีอยู่เสมอ
	4) เสริมแรงให้กับครูที่ ปรึกษาที่ดีอยู่เสมอ	4) สร้างบรรยากาศการ ทำงานที่ดี และ	5) ส่งเสริมให้ครูที่ปรึกษาใช้ จิตวิทยาการดูแลเด็กที่ดี
	5) ส่งเสริมให้ครูที่ ปรึกษาใช้จิตวิทยาการ ดูแลเด็กที่ดี	ผู้ได้บังคับบัญชา, กล้า ตัดสินใจ, เป็น แบบอย่างที่ดี, เสริมแรง สร้างแรงผลักดัน	6) ให้นโยบายการทำงานของ ครูที่ปรึกษาได้ทุกเรื่อง 7) เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู ทุกคน
	6) ให้นโยบายการ ทำงานของครูที่ปรึกษา ได้ทุกเรื่อง	5) มีเป้าหมายคือ พัฒนาสถานศึกษาให้ ไปสู่มาตรฐานสากล และพัฒนาให้ผู้เรียน	8) วางกลยุทธ์ที่ดีในการ บริหารงาน บริหารคน เพื่อ พัฒนาการเด็ก
	7) เป็นแบบอย่างที่ดี ให้กับครูทุกคน	เป็นคนเก่งคนดี และมี ความสุข เป็นที่ต้องการ ของตลาดแรงงาน เรียน จบไปมีรายได้และมีงาน ทำทุกคน	9) เป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี ที่คอย ให้คำแนะนำไม่มีการสั่งการ
	8) วางกลยุทธ์ที่ดีในการ บริหารงาน บริหารคน เพื่อพัฒนาการเด็ก		10) มีเป้าหมายคือ พัฒนา สถานศึกษาให้ไปสู่ มาตรฐานสากล และพัฒนาให้ ผู้เรียน เป็นคนเก่งคนดี และมี ความสุข เป็นที่ต้องการของ ตลาดแรงงาน เรียนจบไปมี รายได้และมีงานทำทุกคน

ตาราง 54 แสดงสรุปผลการสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษา
ต้นแบบ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (1.5 ด้านงบประมาณ)

สรุปผลจากการ สังเคราะห์เอกสาร	สรุปผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลจาก สถานศึกษาต้นแบบ	สรุป
1) การพัฒนาบุคลากร ต้องมงบประมาณ สนับสนุนต่อเนื่อง	1) สนับสนุนงบประมาณ ด้านการพัฒนา คุณลักษณะอันพึง ประสงค์ของผู้เรียน	1) จัดสรรตามงบประมาณ ตามความต้องการของ คณะกรรมการระบบดูแล ช่วยเหลือผู้เรียน	1) สนับสนุนงบประมาณด้าน การพัฒนาคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ของผู้เรียน มากกว่า ด้านอื่นในสถานศึกษา
2) องค์กรขนาดใหญ่ใช้ ทุนในการพัฒนา บุคลากรมากกว่า องค์กรขนาดเล็ก	มากกว่าด้านอื่นใน สถานศึกษา 2) จัดสรร และใช้ งบประมาณ ตาม แผนงานให้ตรงกับ แผนงานที่กำหนด	2) จัดสรรงบประมาณ มาที่ ระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียน ให้มากถึง 70- 80 % ของงบประมาณที่ ให้กับผู้เรียน 3) ของงบประมาณจากส่วน อื่นด้วย เช่น จากสถาน ประกอบการ	2) จัดสรร และใช้ งบประมาณ ตามแผนงานให้ ตรงกับแผนงานที่กำหนด 3) สนับสนุนงบประมาณด้าน การพัฒนาระบบดูแลผู้เรียน อย่างเหมาะสมและเพียงพอ
	3) สนับสนุนงบประมาณ ด้านการพัฒนาระบบดูแล ผู้เรียนอย่างเหมาะสม และเพียงพอ	4) จัดสรรงบประมาณ ตาม แผนการใช้งบประมาณของ วิทยาลัย เน้นส่งตรง งบประมาณให้ผู้เรียนมาก ที่สุด	4) จัดสรรงบประมาณการ ออกเยี่ยมบ้าน ติดตามผู้เรียน 5) ขอสนับสนุนงบประมาณ จากหน่วยงานภายนอกที่ เกี่ยวข้องในการพัฒนางานครู ที่ปรึกษา
	4) จัดสรรงบประมาณ การออกเยี่ยมบ้าน ติดตามผู้เรียน		
	5) ขอสนับสนุน งบประมาณจาก หน่วยงานภายนอกที่ เกี่ยวข้องในการพัฒนา งานครูที่ปรึกษา		

ตาราง 55 แสดงสรุปผลการสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษา
ต้นแบบ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (1.6 ด้านบทบาทของหน่วยงานภายนอก)

สรุปผลจากการ สังเคราะห์เอกสาร	สรุปผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลจาก สถานศึกษาต้นแบบ	สรุป
1) ชุมชนโดยรอบที่ โรงเรียนตั้งอยู่	1) สถานประกอบการ ควรสนับสนุนการให้	1) สร้างระบบเครือข่ายที่ดี กับชุมชน และสถาน	1) สถานประกอบการควร สนับสนุนการให้ความรู้กับ
2) กลุ่มแรงงานที่ เข้มแข็งจะมีการพัฒนา บุคลากรได้เป็นอย่างดี	ความรู้กับผู้เรียนอย่าง เต็มที่ทุกประการ 2) หน่วยงานในพื้นที่ที่ตั้ง วิทยาลัย มีความเข้าใจ และสนับสนุน เป็น มิตรภาพที่ดีต่อกัน	ประกอบการศึกษาที่ตั้งอยู่ โดยรอบวิทยาลัยเพื่อช่วย พัฒนาครูที่ปรึกษา 2) ให้บริการกับชุมชนรอบ วิทยาลัยเนื่อง ๆ ในทุก โครงการ ทุกโอกาสที่ เหมาะสมเพื่อสร้าง	ผู้เรียนอย่างเต็มที่ทุกประการ 2) หน่วยงานในพื้นที่ที่ตั้ง วิทยาลัย มีความเข้าใจ และ สนับสนุน เป็นมิตรภาพที่ดี ต่อกัน
	3) ต้องสร้างนักกิจกรรม ในชุมชน ที่ตั้งวิทยาลัย เพื่อแบบอย่างที่ยั่งยืน ให้กับครูและผู้เรียนได้ดี	3) ได้รับความร่วมมือจาก หน่วยงานภายนอก ใน ลักษณะเกื้อกูลซึ่งกันและ กันตลอดห้ามตัด ความสัมพันธ์เด็ดขาด	3) ต้องสร้างนักกิจกรรมใน ชุมชน ที่ตั้งวิทยาลัยเพื่อ แบบอย่างที่ยั่งยืนให้กับครู และผู้เรียนได้ดี
	4) สร้างเครือข่ายที่ดีกับ สถานประกอบการ และ หน่วยงานภายนอกเพราะ มีส่วนช่วยการพัฒนา ครูที่ปรึกษาได้ดีมาก	4) ขอความร่วมมือกับผู้นำ ชุมชน และชุมชนช่วยกัน จัดปัญหาที่ไม่เหมาะสม กับการเรียนรู้ตลอดเวลา	4) สร้างเครือข่ายที่ดีกับ สถานประกอบการ และ หน่วยงานภายนอกเพราะมี ส่วนช่วยการพัฒนาครูที่ ปรึกษาได้ดีมาก
	5) บ้าน สถานศึกษา และ โรงพยาบาล ต้องทำงาน สัมพันธ์กันในทุกกิจกรรม ในชุมชนเพื่อส่งเสริม ผู้เรียน	5) ชุมชนและหน่วยงาน ภายนอกมีส่วนในการ บริหารและพัฒนา	5) บ้าน สถานศึกษา และ โรงพยาบาล ต้องทำงาน สัมพันธ์กันในทุกกิจกรรมใน ชุมชนเพื่อส่งเสริมผู้เรียน
	6) ควรมีหน่วยงานฝึก พัฒนาการทางอาชีพ ฝึก ประสบการณ์ให้กับ ผู้เรียน	6) ชุมชนและหน่วยงาน ภายนอกมีส่วนในการ บริหารและพัฒนา	6) ควรมีหน่วยงานฝึก พัฒนาการทางอาชีพ ฝึก ประสบการณ์ให้กับผู้เรียน
		สถานศึกษาในหลาย ๆ ส่วน เช่น เป็น คณะกรรมการร่วมใน วิทยาลัยฯ	7) ขอรับความร่วมมือจาก หน่วยงานภายนอก ใน ลักษณะเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ตลอดห้ามตัดความสัมพันธ์ เด็ดขาด

สรุปผลจากการ สังเคราะห์เอกสาร	สรุปผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลจาก สถานศึกษาต้นแบบ	สรุป
		5) ชุมชนและหน่วยงาน ภายนอกมีส่วนในการ บริหารและพัฒนา สถานศึกษาในหลาย ๆ ส่วน เช่น เป็น คณะกรรมการร่วมใน วิทยาลัยฯ	8) ขอความร่วมมือกับผู้นำ ชุมชน และชุมชนช่วยกันจัด ปัญหาที่ไม่เหมาะสมกับการ เรียนรู้ตลอดเวลา
		6) วิทยาลัย ก็มีส่วนร่วมใน กิจกรรมของชุมชนและ หน่วยงานภายนอก	9) ชุมชนและหน่วยงาน ภายนอกมีส่วนในการบริหาร และพัฒนาสถานศึกษาใน หลาย ๆ ส่วน เช่น เป็น คณะกรรมการร่วมใน วิทยาลัยฯ
			10) วิทยาลัย ก็มีส่วนร่วมใน กิจกรรมของชุมชนและ หน่วยงานภายนอก
			11) กลุ่มแรงงานที่เข้มแข็งจะ มีการพัฒนาบุคลากรได้เป็น อย่างดี

ตาราง 56 แสดงสรุปผลการสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษา
ต้นแบบ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (1.7 ด้านบรรยากาศสภาพแวดล้อม)

สรุปผลจากการ สังเคราะห์เอกสาร	สรุปผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลจาก สถานศึกษาต้นแบบ	สรุป
1) สร้างบรรยากาศหรือ สภาพแวดล้อม	1) มีการจัด สภาพแวดล้อมใน	1) จัดสภาพแวดล้อมให้มี ความร่มรื่นและสวยงาม	1) มีการจัดสภาพแวดล้อมใน สถานศึกษาให้เอื้อต่อการ
2) การเตรียม สภาพแวดล้อมให้ เหมาะกับการเรียนการ สอน	สถานศึกษาให้เอื้อต่อการ พัฒนาทักษะอาชีพและ คุณลักษณะของผู้เรียน	พร้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ตลอดพื้นที่ และมีอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยที่ใช้ใน การจัดการเรียนการสอน ครบครัน	พัฒนาทักษะอาชีพและ คุณลักษณะของผู้เรียน
	2) มีการจัดสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอ ต่อการพัฒนาทักษะ อาชีพของผู้เรียน และ	2) มีสนามหรือพื้นที่ ที่ พร้อมให้ผู้เรียนได้ทำ กิจกรรมนันทนาการ เพื่อ	2) มีการจัดสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ให้เพียงพอต่อการพัฒนา ทักษะอาชีพของผู้เรียน และ การพัฒนาระบบดูแลผู้เรียน
			3) มีการอนุรักษ์

สรุปผลจากการ สังเคราะห์เอกสาร	สรุปผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลจาก สถานศึกษาต้นแบบ	สรุป
	<p>การพัฒนาาระบบดูแล ผู้เรียน</p> <p>3) มีการอนุรักษ์ สภาพแวดล้อมใน สถานศึกษาให้มีความ ยั่งยืน</p> <p>4) สภาพแวดล้อมแบบ มิตรภาพในสถานศึกษา เพื่อการช่วยเหลือซึ่งกัน</p> <p>5) สถานศึกษาควรจัด ห้องที่จะให้การศึกษากับ เด็กให้เป็นส่วนที่ ถูกต้องตามหลักการให้ คำปรึกษา</p> <p>7) มีมุมพักผ่อน เพื่อการ ผ่อนคลายให้ผู้เรียนใน สถานศึกษา</p>	<p>พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอัน พึงประสงค์ที่ดี</p>	<p>สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ให้มีความยั่งยืน</p> <p>4) สภาพแวดล้อมแบบ มิตรภาพในสถานศึกษาเพื่อ การช่วยเหลือซึ่งกัน</p> <p>5) สถานศึกษาควรจัดห้องที่ จะให้การศึกษากับเด็กให้ เป็นส่วนที่ถูกต้องตาม หลักการให้คำปรึกษา</p> <p>6) มีมุมพักผ่อน เพื่อการผ่อนคลาย ให้ผู้เรียนในสถานศึกษา</p>

ตาราง 57 แสดงสรุปผลการสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษา
ต้นแบบ องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาครู (2.1 วิธีการพัฒนาตนเอง)

สรุปผลจากการ สังเคราะห์เอกสาร	สรุปผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลจาก สถานศึกษาต้นแบบ	สรุป
<p>1) การพัฒนาตนเอง</p> <p>2) การศึกษา</p> <p>3) การเข้าร่วมใน กระบวนการ ปรับปรุงหรือพัฒนา</p> <p>4) การฝึกอบรม</p>	<p>1) สร้างความรู้ความเข้าใจ จิตใต้สำนึกแต่ละคนให้รัก ในการพัฒนาตนเอง</p> <p>2) เข้าร่วมการอบรม เชิง ปฏิบัติการเกี่ยวกับการเป็น ครูที่ปรึกษาที่ดี</p> <p>3) เข้าร่วมการอบรมให้ ความรู้จิตวิทยาวัยรุ่น</p> <p>4) เข้าร่วมการอบรม</p>	<p>1) สถานศึกษาส่งเสริมให้ ครูและบุคลากรทางการ ศึกษา พัฒนาตนเองตาม แผนอย่างเป็นระบบ</p> <p>สอดคล้องกับสภาพการ ปฏิบัติงานตามนโยบาย</p> <p>2) ครูที่ปรึกษารักและเห็น ความสำคัญในการพัฒนา ตนเอง</p>	<p>1) สร้างความรู้ความเข้าใจ จิตใต้สำนึกแต่ละคนให้รักใน การพัฒนาตนเอง</p> <p>2) ครูที่ปรึกษารักและเห็น ความสำคัญในการพัฒนา ตนเอง</p> <p>3) เข้าร่วมการอบรม เชิง ปฏิบัติการเกี่ยวกับการเป็น ครูที่ปรึกษาที่ดี</p>

สรุปผลจากการ สังเคราะห์เอกสาร	สรุปผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลจาก สถานศึกษาต้นแบบ	สรุป
เกี่ยวกับกระบวนการงาน แนะแนวร่วมด้วย	5) พัฒนาตนเองทางด้าน การลงมือปฏิบัติให้มาก ๆ	3) บุคลากรทั้งหมด ได้รับ การเสริมแรงหากมีการ พัฒนาตนเองในทุกเรื่อง	4) เข้าร่วมการอบรมให้ ความรู้จิตวิทยาวัยรุ่น
6) พัฒนาทักษะในการเป็น ครูที่ปรึกษาที่รอบด้าน	6) ศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้นไปอีก	4) เข้ารับการเรียนรู้ในสิ่ง ใหม่หรือสิ่งที่ตนเองไม่ถนัด อยู่เนื่อง ๆ เพื่อนำมา พัฒนางานในหน้าที่ของ ตนเอง ตลอดเวลา	5) เข้าร่วมการอบรม เกี่ยวกับกระบวนการงาน แนะแนวร่วมด้วย
7) ศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้นไปอีก	5) อำนวยความสะดวก และแก้ปัญหาในทุกด้าน หากครูผู้สอนต้องการ ที่ จะพัฒนาตนเอง	5) อำนวยความสะดวก และแก้ปัญหาในทุกด้าน หากครูผู้สอนต้องการ ที่ จะพัฒนาตนเอง	6) พัฒนาตนเองทางด้าน การลงมือปฏิบัติให้มาก ๆ
			7) พัฒนาทักษะในการเป็น ครูที่ปรึกษาที่รอบด้าน
			8) ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ไปอีก
			9) สถานศึกษาส่งเสริมให้ครู และบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาตนเองตามแผนอย่าง เป็นระบบ สอดคล้องกับ สภาพการปฏิบัติงานตาม นโยบาย
			10) บุคลากรทั้งหมด ได้รับ การเสริมแรงหากมีการ พัฒนาตนเองในทุกเรื่อง
			11) เข้ารับการเรียนรู้ในสิ่ง ใหม่หรือสิ่งที่ตนเองไม่ถนัด อยู่เนื่อง ๆ เพื่อนำมาพัฒนา งานในหน้าที่ของตนเอง ตลอดเวลา
			12) อำนวยความสะดวก และแก้ปัญหาในทุกด้าน หากครูผู้สอนต้องการ ที่จะ พัฒนาตนเอง

ตาราง 58 แสดงสรุปผลการสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษา
ต้นแบบ องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาครู (2.2 วิธีการฝึกอบรม)

สรุปผลจากการ สังเคราะห์เอกสาร	สรุปผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลจาก สถานศึกษาต้นแบบ	สรุป
1) การสังเกตและการ ประเมินจากเพื่อน ร่วมงาน	1) สร้างความรู้ความ เข้าใจ จิตใต้สำนึกแต่ละ คนให้รักในการพัฒนา	1) วางแผนและสำรวจความ ต้องการในการฝึกอบรมใน เรื่องของระบบดูแลช่วยเหลือ ผู้เรียน	1) สร้างความรู้ความเข้าใจ จิต ใต้สำนึกแต่ละคนให้รักในการ พัฒนาตนเอง
2) การสืบสวนสอบสวน	ตนเอง	2) สถานศึกษาดำเนินการจัด อบรมตามแผนที่กำหนด โดย เชิญวิทยากรทั้งภายในและ ภายนอกมาให้ความรู้แก่ บุคลากร	2) วางแผนและสำรวจความ ต้องการในการฝึกอบรมในเรื่อง ของระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
3) การรวมกลุ่ม	2) เข้าร่วมการอบรม เชิง ปฏิบัติการเกี่ยวกับการ เป็นครูที่ปรึกษาที่ดี	3) อบรมในเรื่องของจิตวิทยา การให้คำปรึกษา และการ แนะแนวให้กับครูที่เกี่ยวข้อง กับระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนทุกคน	3) สถานศึกษาดำเนินการจัด อบรมตามแผนที่กำหนด โดย เชิญวิทยากรทั้งภายในและ ภายนอกมาให้ความรู้แก่ บุคลากร
4) การหมุนเวียนงาน	3) เข้าร่วมการอบรม เกี่ยวกับกระบวนการงาน แนะแนวร่วมด้วย	4) อบรมเชิงปฏิบัติการใน ระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน อย่างครบวงจร จนถึงการส่ง ต่อหากมีปัญหาในแต่ละเรื่อง	4) เข้าร่วมการอบรม เชิง ปฏิบัติการเกี่ยวกับการเป็นครูที่ ปรึกษาที่ดี
5) จัดการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21 โดยใช้ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC	4) เข้าร่วมการอบรม เกี่ยวกับการลงมือปฏิบัติให้มาก ๆ	5) อบรมเขียนแผนเชิง ปฏิบัติการ เสริมสร้างภาวะ ผู้นำให้กับครูที่ปรึกษา และ ครูทุกคน	5) เข้าร่วมการอบรมให้ความรู้ จิตวิทยาวัยรุ่น
6) ระบบพี่เลี้ยง	5) พัฒนาตนเองทางด้าน การลงมือปฏิบัติให้มาก ๆ	6) อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนา ศักยภาพครูที่ปรึกษา และครู ที่ปรึกษาชมรมวิชาชีพ	6) เข้าร่วมการอบรมเกี่ยวกับ กระบวนการงานแนะแนวร่วม ด้วย
	6) พัฒนาทักษะในการ เป็นครูที่ปรึกษาที่รอบ ด้าน	7) อบรมเกี่ยวกับการพัฒนา ผู้เรียนแบบกระบวนการครูที่ ปรึกษา	7) อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนา ศักยภาพครูที่ปรึกษา และครูที่ ปรึกษาชมรมวิชาชีพ
	7) ศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้นไปอีก	8) แก้ไขปัญหาทุกอย่างที่ เกิดขึ้นในกระบวนการ ฝึกอบรม	8) พัฒนาตนเองทางด้านการลง มือปฏิบัติให้มาก
			9) พัฒนาทักษะในการเป็นครูที่ ปรึกษาที่รอบด้าน
			10) ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ไปอีก
			11) แก้ไขปัญหาทุกอย่างที่ เกิดขึ้นในกระบวนการฝึกอบรม

ตาราง 59 แสดงสรุปผลการสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและสถานศึกษา
ต้นแบบ องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาครู (2.3 วิธีกลุ่มศึกษา)

สรุปผลจากการ สังเคราะห์เอกสาร	สรุปผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลจาก สถานศึกษาต้นแบบ	สรุป
1) วิจัยปฏิบัติการ	1) การสร้างทีมงานที่ดี	1) จัดกลุ่มพร้อมแจ้งวิธีการ	1) การสร้างทีมงานที่ดี ใน
2) การพัฒนาระบบการ ผลิตครู	ในสายระดับชั้นเดียวกัน (กลุ่ม PLC)	ให้ทุกคนทราบ	สายระดับชั้นเดียวกัน (กลุ่ม PLC)
3) การศึกษาคูงาน เป็น การพาไปศึกษาในที่อื่น ๆ	2) อาจจัดตั้งกลุ่ม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ จาก ต่างสายระดับชั้นบ้างก็ได้ เพื่อการพัฒนาที่กว้างขึ้น	2) ครูปรึกษาเรียนรู้ร่วมกัน ภายในกลุ่มของตนเอง หรือ แบบระบบ ชุมชนแห่งการ เรียนรู้ PLC เพื่อส่งเสริม และแก้ปัญหาซึ่งกันและกัน	2) อาจจัดตั้งกลุ่มแลกเปลี่ยน เรียนรู้ จากต่างสายระดับชั้น บ้างก็ได้ เพื่อการพัฒนาที่ กว้างขึ้น
	3) สถานศึกษากำหนด ปัญหาของผู้เรียนเพื่อเป็น กรณีศึกษา	3) บันทึกปัญหาที่ไม่ สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง ให้กับผู้บริหารทราบเพื่อรอ	3) สถานศึกษากำหนดปัญหา ของผู้เรียนเพื่อเป็น กรณีศึกษา
	4) การประชุมเชิง ปฏิบัติการ โดยเพื่อน ร่วมงาน หรือ กลุ่ม PLC	การแก้ไขปัญหาต่อไป	4) ครูปรึกษาเรียนรู้ร่วมกัน ภายในกลุ่มของตนเอง หรือ แบบระบบ ชุมชนแห่งการ เรียนรู้ PLC เพื่อส่งเสริมและ แก้ปัญหาซึ่งกันและกัน
	5)) ดำเนินการแก้ไข ปัญหาและสะท้อนผลที่ได้ เพื่อนำไปเป็นแนวทาง ต่อไป		5) การประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยเพื่อนร่วมงาน หรือ กลุ่ม PLC
			6)) ดำเนินการแก้ไขปัญหา และสะท้อนผลที่ได้เพื่อนำไป เป็นแนวทางต่อไป
			7) บันทึกปัญหาที่ไม่สามารถ แก้ไขได้ด้วยตนเองให้กับ ผู้บริหารทราบเพื่อรอการ แก้ไขปัญหาต่อไป

ตาราง 60 แสดงสรุปผลการสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษา
ต้นแบบ องค์กรประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา (3.1 การกำหนด
เป้าหมาย)

สรุปผลจากการ สังเคราะห์เอกสาร	สรุปผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลจาก สถานศึกษาต้นแบบ	สรุป
1) การวิเคราะห์ความรู้ เพื่อกำหนดเป้าหมาย ให้ชัดเจน	1) จัดการทำความเข้าใจ ทุกฝ่ายโดยการประชุม	1) ระดมสมองเพื่อวางแผน ในการกำหนดเป้าหมายใน การพัฒนาครูที่ปรึกษา	1) จัดการทำความเข้าใจทุก ฝ่ายโดยการประชุม
2) การสื่อสารให้ทุกคน รับทราบยอมรับการ เปลี่ยนแปลงแล้วลงมือ ปฏิบัติ	2) ระดมสมอง ระดม ความคิดให้ทุกคนมีส่วน ร่วมในการวางแผนการ กำหนดเป้าหมาย	2) มีคณะกรรมการหลาย ฝ่ายโดยเฉพาะชุมชน ร่วม ออกแบบหรือกำหนด เป้าหมายร่วมกันกับ วิทยาลัย	2) ระดมสมองเพื่อวางแผนใน การกำหนดเป้าหมายในการ พัฒนาครูที่ปรึกษาร่วมกัน
	3) กำหนดเป้าหมายให้ ชัดเจน เน้นเป้าหมายที่ ปฏิบัติได้จริง	3) ดำเนินการกำหนด เป้าหมายของคณะทำงาน ในระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนในทุกกิจกรรมให้ ชัดเจน ใน 1 ปีงบประมาณ	3) มีคณะกรรมการหลายฝ่าย โดยเฉพาะชุมชน ร่วม ออกแบบหรือกำหนด เป้าหมายร่วมกันกับวิทยาลัย
	4) ตรวจสอบเป้าหมาย และแก้ไขให้ดำเนินงาน ตามได้จริง	4) บันทึกปัญหาที่เกิดขึ้น ในการกำหนดเป้าหมาย การดำเนินงาน พร้อม ดำเนินการแก้ไข	4) ดำเนินการกำหนด เป้าหมายของคณะทำงานใน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในทุกกิจกรรมให้ชัดเจน ใน 1 ปีงบประมาณ
			5) กำหนดเป้าหมายให้ ชัดเจน เน้นเป้าหมายที่ ปฏิบัติได้จริง
			6) ตรวจสอบเป้าหมายและ แก้ไขให้ดำเนินงานตามได้ จริง
			7) บันทึกปัญหาที่เกิดขึ้น ใน การกำหนดเป้าหมายการ ดำเนินงาน พร้อมดำเนินการ แก้ไข

ตาราง 61 แสดงสรุปผลการสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษา
ต้นแบบ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา (3.2 การวางแผน)

สรุปผลจากการ สังเคราะห์เอกสาร	สรุปผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลจาก สถานศึกษาต้นแบบ	สรุป
1) การกำหนดแนวทาง เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	1) ประชุมทำความเข้าใจ ในการวางแผนงาน	1) ประชุมระดมสมองเพื่อ ชี้แจงให้สมาชิกทุกคนทราบ	1) ประชุมทำความเข้าใจใน การวางแผนงาน
2) การนำเอานวัตกรรม เข้ามาช่วยสร้าง กระบวนการใหม่ ๆ	2) วิเคราะห์ข้อมูล ให้ ชัดเจน ก่อนลงมือ วางแผน	2) ดำเนินการวางแผนใน ทุกระบบ ทุกกิจกรรมให้	2) ประชุมระดมสมองเพื่อ ชี้แจงให้สมาชิกทุกคนทราบ ถึงกระบวนการวางแผน
3) การฝึกอบรมที่ มุ่งเน้นให้ผู้รับการ ฝึกอบรมได้ความรู้ และ ทักษะ	3) ร่วมแสดงแนวทางใน การวางแผนงาน	ชัดเจนรัดกุม และลงมือ ปฏิบัติได้จริง	3) วิเคราะห์ข้อมูล ให้ชัดเจน ก่อนลงมือวางแผน
4) การกำหนด รายละเอียดวิธีการ ดำเนินงานได้อย่างไรใน การพัฒนาการเรียนการ สอน	4) จัดทำแผนการทำงาน ให้ครบ และชัดเจนใน หนึ่งปีการศึกษา	3) ครูที่ปรึกษาทุกห้อง หรือ ทุกชมรมจะต้องจัดทำ แผนปฏิบัติกิจกรรมตลอดปี	4) ร่วมแสดงแนวทางในการ วางแผนงาน
5) การนำปัญหาด้าน การจัดการศึกษามา อภิปรายเพื่อหาสาเหตุ แนวทางการพัฒนา	5) ตรวจสอบดูแลในทุก จุดว่ามีปัญหาอะไรบ้างใน การวางแผนงานหรือไม่	4) มีระบบการนิเทศติดตาม ในทุกกิจกรรมที่รัดกุม และ ชัดเจน ไม่ปล่อยตามเลย	5) ดำเนินการวางแผนในทุก ระบบ ทุกกิจกรรมให้ชัดเจน รัดกุม และลงมือปฏิบัติได้ จริง
	6) หากขาดทรัพยากร หรือเกิดปัญหาใด ๆ ใน การวางแผนการทำงาน ให้รีบแก้ไขปัญหาในทันที	5) บันทึกปัญหาที่เกิดขึ้น จากการดำเนินการวางแผน งาน พร้อมดำเนินการแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้น	6) จัดทำแผนการทำงาน ให้ ครบ และชัดเจนในหนึ่งปี การศึกษา
		6) ส่งต่อปัญหา ที่แก้ไข ไม่ได้ให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการแก้ไขต่อไป	7) มีระบบการนิเทศติดตาม ในทุกกิจกรรมที่รัดกุม และ ชัดเจน ไม่ปล่อยตามเลย
			8) ตรวจสอบดูแลในทุกจุดว่า มีปัญหอะไรบ้างในการ วางแผนงานหรือไม่
			9) หากขาดทรัพยากร หรือ เกิดปัญหาใด ๆ ในการวาง แผนการทำงานให้รีบแก้ไข ปัญหาในทันที

สรุปผลจากการ สังเคราะห์เอกสาร	สรุปผลจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลจาก สถานศึกษาต้นแบบ	สรุป
			10) บันทึกปัญหาที่เกิดขึ้น จากการดำเนินการวางแผน งาน พร้อมดำเนินการแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้น 11) ส่งต่อปัญหา ที่แก้ไข ไม่ได้ให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการแก้ไขต่อไป

ตาราง 62 แสดงสรุปผลการสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษา
ต้นแบบ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา (3.3 การปฏิบัติตามแผน)

สรุปผลจากการ สังเคราะห์เอกสาร	สรุปผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลจาก สถานศึกษาต้นแบบ	สรุป
1) การดำเนินการตาม แผน	1) ระดมสมองในการวางแผนการปฏิบัติงาน	1) วางแผนในการปฏิบัติ ตามแผนงานหรือปฏิทิน	1) ระดมสมองในการวางแผนการปฏิบัติงาน
2) กระบวนการผลิตครู	2) ดำเนินการตามแผนที่ ร่วมกันวางไว้อย่าง	การปฏิบัติงาน	2) วางแผนในการปฏิบัติตาม แผนงานหรือปฏิทินการ ปฏิบัติงาน
3) การเข้าสู่ตำแหน่ง และการพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพ ครูระหว่างปฏิบัติหน้าที่	ครบบถ้วน	2) ลงมือปฏิบัติตาม แผนการที่วางไว้ให้ชัดเจน และครบบถ้วน	3) ดำเนินการตามแผนที่ ร่วมกันวางไว้อย่างครบบถ้วน
4) การศึกษาต่อใน ระดับที่สูงขึ้น	3) ตรวจสอบข้อบกพร่อง จากการปฏิบัติงานตาม แผนงาน	3) ครูที่ปรึกษาต้องมีการ จัดทำทะเบียนประวัติของ นักเรียนนักศึกษาใหม่ เพื่อให้มีข้อมูล ในการ ติดตามผู้เรียนได้	4) ครูที่ปรึกษาต้องมีการจัด ทำ ทะเบียนประวัติของนัก เรียน นักศึกษาใหม่เพื่อให้มีข้อมูล ใน การติดตามผู้เรียนได้
	4) ประเมินและติดตาม เป็นระยะตลอดการ ปฏิบัติตามแผน	4) เน้นการลงมือปฏิบัติได้ จริงตามแผน ตามแนวการ ทำงานแบบประชาธิปไตย	5) เน้นการลงมือปฏิบัติได้จริง ตามแผน ตามแนวการทำงาน แบบประชาธิปไตย
	5) แก้ไขข้อบกพร่อง พร้อมเตรียมบันทึก ผลสำเร็จ และปัญหาที่ ควรแก้ไขเพื่อความ สมบูรณ์	5) เน้นความสัมพันธ์ของ ผู้ร่วมงานทุกคนแบบ แนวราบสัมพันธ์กันทุกคน	6) เน้นความสัมพันธ์ของ ผู้ร่วมงานทุกคนแบบแนวราบ สัมพันธ์กันทุกคน
		6) บันทึกและแก้ไขปัญหาที่ เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตาม	7) ตรวจสอบข้อบกพร่องจาก การปฏิบัติงานตามแผนงาน
			8) ประเมินและติดตามเป็น ระยะตลอดการปฏิบัติตามแผน

สรุปผลจากการ สังเคราะห์เอกสาร	สรุปผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลจาก สถานศึกษาต้นแบบ	สรุป
		แผนให้ชัดเจนในทุก กระบวนการ	9) แก้ไขข้อบกพร่องพร้อม เตรียมบันทึกผลสำเร็จ และ ปัญหาที่ควรแก้ไขเพื่อความ สมบูรณ์ 10) การศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้น

ตาราง 63 แสดงสรุปผลการสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและสถานศึกษา
ต้นแบบ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา (3.4 การสะท้อนปัญหา)

สรุปผลจากการ สังเคราะห์เอกสาร	สรุปผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลจาก สถานศึกษาต้นแบบ	สรุป
1) การประชุมเพื่อรับ ฟังและเขียนปัญหาให้ ชัดเจน	1) ประชุมเพื่อระดม สมองในการวางแผนการ สะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้น	1) ชี้แจงและระดมสมอง เพื่อวางแผน ที่จะ ดำเนินการสะท้อนปัญหาที่ เกิดขึ้น	1) ประชุมเพื่อระดมสมองใน การวางแผนการสะท้อน ปัญหาที่เกิดขึ้น
2) การปรับระบบใช้ วิธีการระดมสมองเพื่อ หาแนวคิด ใหม่ ๆ ในการพัฒนา	2) การเก็บรวบรวมข้อมูล ของปัญหา ให้ทุกคนมี ส่วนร่วมในการมอง ปัญหาทุกอย่าง 3) ให้คณะทำงานร่วมกัน วิเคราะห์และสะท้อน ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ตลอดเวลา 4) จัดให้มีโอกาสในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกัน และกันในคณะทำงาน. 5) บันทึกปัญหาพร้อมส่ง ต่อปัญหาให้ผู้รับผิดชอบ ทราบโดยตรง 6) ดำเนินการแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการ สะท้อนปัญหาในแต่ละ ครั้ง	2) ครูที่ปรึกษาสะท้อนผล การดำเนินงานและสภาพ ปัญหาการดำเนินงาน 3) การสะท้อนปัญหา ต้อง สะท้อนปัญหาอย่างเร่งด่วน หากพบปัญหา เพื่อการ ได้รับการแก้ไขที่ทันท่วงที 4) การเน้นการลงมือปฏิบัติ แบบประชาธิปไตย หาก เกิดปัญหาสามารถที่จะ ทักท้วงหรือปรึกษาหารือ เพื่อแก้ปัญหากันได้ ตลอดเวลาและทันท่วงที 5) มีการนิเทศติดตามการ ดำเนินงานของครูที่ปรึกษา และของ อวท.เพื่อรับทราบ ถึงผลการดำเนินงาน	2) การเก็บรวบรวมข้อมูลของ ปัญหา ให้ทุกคนมีส่วนร่วมใน การมองปัญหาทุกอย่าง 3) ให้คณะทำงานร่วมกัน วิเคราะห์และสะท้อนปัญหา ที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา 4) จัดให้มีโอกาสในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและ กันในคณะทำงาน. 5) ครูที่ปรึกษาสะท้อนผล การดำเนินงานและสภาพ ปัญหาการดำเนินงาน 6) การสะท้อนปัญหา ต้อง สะท้อนปัญหาอย่างเร่งด่วน หากพบปัญหา เพื่อการได้รับ การแก้ไขที่ทันท่วงที 7) การเน้นการลงมือปฏิบัติ แบบประชาธิปไตย หากเกิด

สรุปผลจากการ สังเคราะห์เอกสาร	สรุปผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลจาก สถานศึกษาต้นแบบ	สรุป
		ตลอดเวลา 6) บันทึกปัญหาไว้ให้ ชัดเจน พร้อมดำเนินการ แก้ไข	ปัญหาสามารถที่จะชักท้วง หรือปรึกษาหารือเพื่อ แก้ปัญหากันได้ตลอดเวลา และทันท้วงที่ 8) มีการนิเทศติดตามการ ดำเนินงานของครูที่ปรึกษา และของ อวท.เพื่อรับทราบ ถึงผลการดำเนินงาน ตลอดเวลา 9) บันทึกปัญหาพร้อมส่งต่อ ปัญหาให้ผู้รับผิดชอบทราบ โดยตรง 10) ดำเนินการแก้ไขปัญหาที่ เกิดขึ้นจากการสะท้อนปัญหา ในแต่ละครั้ง

ตาราง 64 แสดงสรุปผลการสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษา
ต้นแบบ องค์กรประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา (3.5 การหาแนวทาง
ปรับปรุงแก้ไข)

สรุปผลจากการ สังเคราะห์เอกสาร	สรุปผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลจาก สถานศึกษาต้นแบบ	สรุป
1) การแก้ไขบทเรียน จากการประเมิน ความสำเร็จ เพื่อ นำไปใช้	1) ระดมสมองเพื่อการ วางแผนในการหาแนว ทางการแก้ไข 2) ดำเนินการแก้ไข ปัญหา โดยตรง แบบมี ส่วนร่วมทุกคน 3) ตรวจสอบข้อบกพร่อง ในการแก้ไขปัญหาที่ เกิดขึ้น 4) แก้ไขปัญหา โดยมี	1) จะต้องมีการประชุมครูที่ ปรึกษาเพื่อวางแผนในการ หาแนวทางการแก้ไขปัญหา 2) ดำเนินการหาแนว ทางการแก้ไขปัญหาอย่าง ชัดเจนและตรงจุด 3) ทุกฝ่ายร่วมแก้ปัญหาตาม แนวทางแบบประชาธิปไตย พร้อมใจร่วมกันแก้ไขปัญหา ทุกปัญหา ไม่โทษกันไปมา	1) ระดมสมองเพื่อการวางแผน ในการหาแนวทางการแก้ไข 2) ดำเนินการแก้ไขปัญหา โดยตรง แบบมีส่วนร่วมทุกคน 3) ทุกฝ่ายร่วมแก้ปัญหาตาม แนวทางแบบประชาธิปไตย พร้อมใจร่วมกันแก้ไขปัญหาทุก ปัญหา ไม่โทษกันไปมา 4) ตรวจสอบข้อบกพร่องใน การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น 5) บันทึกปัญหาที่เกิดขึ้นให้

สรุปผลจากการ สังเคราะห์เอกสาร	สรุปผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลจาก สถานศึกษาต้นแบบ	สรุป
	คณะทำงาน และแก้ไข ปัญหาเป็นระบบที่ชัดเจน ตรงจุด	4) บันทึกปัญหาที่เกิดขึ้นให้ ชัดเจน พร้อมหาแนว ทางแก้ไขปัญหาให้กระชับ และรวดเร็ว หรือส่งต่อปัญหา หากเกินความสามารถครูที่ ปรึกษาต่อไป	ชัดเจน พร้อมหาแนวทางแก้ไข ปัญหาให้กระชับและรวดเร็ว หรือส่งต่อปัญหาหากเกิน ความสามารถครูที่ปรึกษาต่อไป

ตาราง 65 แสดงสรุปผลการสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิองค์กร และสถานศึกษา
ต้นแบบ องค์กรประกอบที่ 4 ผลผลิต (4.1 ด้านการสร้างตัวตนของนักเรียน)

สรุปผลจากการ สังเคราะห์เอกสาร	สรุปผลจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลจาก สถานศึกษาต้นแบบ	สรุป
1) การกำหนด ความสำเร็จที่เชื่อมโยง ไว้ให้กับนักเรียนทุก คน	1) ยึดหลักตาม นโยบาย จุดประสงค์ ของหลักสูตรของแต่ละ หน่วยงาน แล้ว ส่งเสริมตัวตนเด็กตาม จุดประสงค์ ที่ ออกแบบไว้ในแต่ละ องค์กร	1) ครูที่ปรึกษาควรวเคราะห์ ความแตกต่างของนักเรียนแต่ ละคนว่ามีความถนัดในด้านใด เป็นพิเศษ เพื่อหาความถนัด ของตัวนักเรียน 2) จัดกลุ่มนักเรียนที่มีความ ถนัดเหมือนหรือคล้ายกันให้ อยู่ในกลุ่มเดียวกัน เพื่อให้ นักเรียนที่มีความสนใจในด้าน เดียวกันได้เกิดการแลกเปลี่ยน ความคิด เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ที่มั่นคงและยั่งยืนมากยิ่งขึ้น	1) ยึดหลักตามนโยบาย จุดประสงค์ของหลักสูตรของ แต่ละหน่วยงาน แล้วส่งเสริม ตัวตนเด็กตามจุดประสงค์ ที่ ออกแบบไว้ในแต่ละองค์กร 2) ครูที่ปรึกษาควรวเคราะห์ ความแตกต่างของนักเรียนแต่ ละคนว่ามีความถนัดในด้านใด เป็นพิเศษ เพื่อหาความถนัด ของตัวนักเรียน 3) จัดกลุ่มนักเรียนที่มีความ ถนัดเหมือนหรือคล้ายกันให้อยู่ ในกลุ่มเดียวกัน เพื่อให้นักเรียน ที่มีความสนใจในด้านเดียวกัน ได้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิด เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มั่นคง และยั่งยืนมากยิ่งขึ้น
2) การสร้างแรงจูงใจ ให้กับนักเรียน	2) การส่งเสริมให้ครู สร้างจิตสำนึกที่ดี ให้กับผู้เรียน	3) สร้างความเชื่อมั่น และ สร้างความไวใจในการ มอบหมายงานต่าง ๆ ให้แก่ นักเรียน และต้องเชื่อมั่นในตัว นักเรียน	3) จัดกลุ่มนักเรียนที่มีความ ถนัดเหมือนหรือคล้ายกันให้อยู่ ในกลุ่มเดียวกัน เพื่อให้นักเรียน ที่มีความสนใจในด้านเดียวกัน ได้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิด เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มั่นคง และยั่งยืนมากยิ่งขึ้น
3) การฝึกวินัยใน ตนเองให้กับนักเรียน	3) การส่งเสริมให้ ผู้เรียนได้ทำความรู้จัก กับครู เข้าพบ เข้าหา ครูที่ปรึกษา	4) พยายามทำให้นักเรียนเกิด ความมั่นใจในตนเอง เห็น คุณค่า เห็นความสำคัญของ ตนเอง	4) พยายามทำให้นักเรียนเกิด ความมั่นใจในตนเอง เห็น คุณค่า เห็นความสำคัญของ ตนเอง
4) การคำนึงถึงสวัสดิ ภาพและสิทธิ ประโยชน์ที่พึงได้ของ นักเรียนอยู่เสมอ	4) สอนให้นักเรียน เก่ง ดี มีสุข ตาม นโยบายของประเทศ		
5) การรักษาความลับ ของนักเรียนได้เป็น อย่างดี			
6) การเข้าใจความ แตกต่างระหว่าง บุคคลของนักเรียน เป็นอย่างดี			
7) การเข้าใจนักเรียน เป็นอย่างดีในทุกเรื่อง			

สรุปผลจากการ สังเคราะห์เอกสาร	สรุปผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลจาก สถานศึกษาต้นแบบ	สรุป
		5) ออกแบบกิจกรรมทุก กิจกรรมให้ผู้เรียนสามารถ อยู่ในสังคมร่วมกับผู้อื่น และช่วยเหลือตนเองได้	5) ออกแบบกิจกรรมทุก กิจกรรมให้ผู้เรียนสามารถอยู่ ในสังคมร่วมกับผู้อื่น และ ช่วยเหลือตนเองได้
		6) สอนให้ผู้เรียนช่วยเหลือ ผู้อื่นในสังคมได้ตลอดเวลา	6) สอนให้ผู้เรียนช่วยเหลือ ผู้อื่นในสังคมได้ตลอดเวลา
			6) สอนให้ผู้เรียนช่วยเหลือ ผู้อื่นในสังคมได้ตลอดเวลา
			7) การส่งเสริมให้ครูสร้าง จิตสำนึกที่ดีให้กับผู้เรียน
			8) การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำ ความรู้จักกับครู เข้าพบ เข้า หาครูที่ปรึกษา
			9) สอนให้นักเรียน เก่ง ดี มี สุข ตามนโยบายของประเทศ
			10) สร้างแรงจูงใจให้กับ นักเรียน

ตาราง 66 แสดงสรุปผลการสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษา
ต้นแบบ องค์กรประกอบที่ 4 ผลผลิต (4.2 ด้านการดูแลเอาใจใส่)

สรุปผลจากการ สังเคราะห์เอกสาร	สรุปผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลจาก สถานศึกษาต้นแบบ	สรุป
1) การช่วยนักเรียนให้ ปรับตัวเข้ากับ สภาพแวดล้อมของการ เรียนรู้ให้ได้	1) ยึดจรรยาบรรณ วิชาชีพครูเป็นหลัก	1) ดูแลผู้เรียนอย่างใกล้ชิด ในแบบลักษณะการแบ่งกัน รับผิดชอบแบบทั่วถึง	1) ยึดจรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นหลัก
2) การช่วยเหลือ นักเรียนทุกคน โดยเฉพาะเรื่องการ เรียน	2) ประสานความสัมพันธ์ ระหว่าง ครูที่ปรึกษา ผู้ปกครอง และเพื่อนของ ผู้เรียน	2) ครูที่ปรึกษาประสานงาน ซึ่งกันและกันดูแลใน แนวราบทุกคน	2) ดูแลผู้เรียนอย่างใกล้ชิดใน แบบลักษณะการแบ่งกัน รับผิดชอบแบบทั่วถึงสำหรับ ผู้เรียนทุกคน
3) การดูแลนักเรียนให้มี	3) การติดตามดูแล ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และ มีข้อมูลพื้นฐานของ	3) ครูที่ปรึกษา เป็นบุคคล ที่ต้องมีความเสียสละ คอย	3) ประสานความสัมพันธ์ ระหว่าง ครูที่ปรึกษาผู้ปก ครอง และเพื่อนของผู้เรียน
			4) การติดตามดูแล ผู้เรียน

สรุปผลจากการ สังเคราะห์เอกสาร	สรุปผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลจาก สถานศึกษาต้นแบบ	สรุป
สุขภาพกาย และ สุขอนามัยที่ดีเสมอ 4) การดูแลนักเรียนเมื่อ เกิดอุบัติเหตุหรือเกิด การเจ็บป่วย 5) การดูแลสุขภาพจิต ของนักเรียนให้ดีขึ้น เสมอ 6) การสนใจใน ความสามารถของ นักเรียนแต่ละคน 7) การเอาใจใส่นักเรียน ของตนเอง	ผู้เรียนอย่างชัดเจน 4) มีจิตใต้สำนึก ของการ เป็นครูที่ดี 5) กัลยาณมิตรกับเด็กทุก คน เป็นมิตรตลอดเวลา เข้าใจจิตวิทยาวัยรุ่น 6) ค้นหาสาเหตุของเด็กที่ มีปัญหาให้พบก่อน แล้ว เสริมแรงพฤติกรรมด้าน บวก 7) ตั้งกฎ เกณฑ์ ในเชิง บวก หลีกเลี่ยง อย่า, ห้าม, ไม่ ในการตั้ง กฎเกณฑ์	อยู่ดูแล แก้ปัญหา และเอา ใจใส่เด็กนักเรียนเสมอ ๆ 4) รู้จัก นักเรียนเป็น รายบุคคล 5) อุดหนุน ใจเย็น เข้าใจ วัยรุ่น 6) จริงใจ และตั้งใจ ช่วยเหลือนักเรียนในที่ ปรึกษา 7) มีท่าทีที่เป็นมิตร และ มองโลกในแง่ดีใช้คำพูดได้ เหมาะสม 8) เป็นผู้รับฟังที่ดีมี จิตวิทยา ในการพูด 9) ประสานงานกับคุณครู ท่านอื่นในวิทยาลัย ประสานงานขอเวลาเรียน และจะต้องคอยกำกับดูแล ผู้เรียน	อย่างต่อเนื่อง และมีข้อมูล พื้นฐานของผู้เรียนอย่างชัดเจน 5) ครูที่ปรึกษา เป็นบุคคลที่ ต้องมีความเสียสละ คอยอยู่ ดูแล แก้ปัญหา และเอาใจใส่ เด็กนักเรียนเสมอ ๆ 6) รู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 7) มีจิตใต้สำนึก ของการเป็น ครูที่ดี 8) เป็นผู้รับฟังที่ดีมีจิตวิทยา ใน การพูด 9) กัลยาณมิตรกับเด็กทุกคน เป็นมิตรตลอดเวลา เข้าใจ จิตวิทยาวัยรุ่น 10) ค้นหาสาเหตุของเด็กที่มี ปัญหาให้พบก่อน แล้วเสริมแรง พฤติกรรมด้านบวก 11) ตั้งกฎ เกณฑ์ ในเชิงบวก หลีกเลี่ยง อย่า, ห้าม, ไม่ ในการตั้ง กฎเกณฑ์

ตาราง 67 แสดงสรุปผลการสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษา
ต้นแบบ องค์ประกอบที่ 4 ผลผลิต (4.3 ด้านทักษะในตัวเอง)

สรุปผลจากการ สังเคราะห์เอกสาร	สรุปผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลจาก สถานศึกษาต้นแบบ	สรุป
1) การแก้ปัญหาให้กับ นักเรียนได้ทุกเรื่อง 2) เป็นที่ปรึกษาที่ดี ให้กับนักเรียนทุกคนได้ 3) การส่งต่อให้พบ ผู้เชี่ยวชาญในบาง ปัญหาที่เกิน	1) มีบุคลิกภาพที่เป็นมิตร อบอุ่นและจริงใจ 2) มีความใส่ใจในตัว ผู้เรียน และเอื้ออาทร ตลอดเวลา 3) มีวาจาที่สุภาพ อ่อนโยน	1) ครูที่ปรึกษาทุกคนต้อง เข้ารับการปฐมนิเทศ และ อบรมการดูแลนักเรียนจาก วิทยาลัยแบบชัดเจนทุกคน 2) ได้ลงมือปฏิบัติจริงทุก คน ซึ่งในตอนแรกจะใช้ ระบบรุ่นพี่รุ่นน้องจับคู่กัน	1) ครูที่ปรึกษาทุกคนต้องเข้า รับการปฐมนิเทศ และอบรม การดูแลนักเรียนจาก วิทยาลัยแบบชัดเจนทุกคน 2) ได้ลงมือปฏิบัติจริงทุกคน ซึ่งในตอนแรกจะใช้ระบบรุ่น พี่รุ่นน้องจับคู่กัน เพื่อ

สรุปผลจากการ สังเคราะห์เอกสาร	สรุปผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลจาก สถานศึกษาต้นแบบ	สรุป
ความสามารถ	4) รู้จักการให้เกียรติ	เพื่อช่วยเหลือกันสอนงาน	ช่วยเหลือกันสอนงานกัน รุ่น
4) การแนะนำนักเรียน ได้ หากมีเรื่องต้อง ตัดสินใจอย่างมีเหตุผล	เคารพสิทธิและเสรีภาพ ของผู้เรียนตลอดเวลา	กัน รุ่นต่อรุ่นไปเรื่อย ๆ	ต่อรุ่นไปเรื่อย ๆ
5) การให้เกียรติ นักเรียนในทุกเรื่อง โดยเฉพาะเรื่อง ความคิด	5) เป็นนักวิเคราะห์และมี เหตุผลในตัวเอง ทุกการ กระทำ	3) ครูที่ปรึกษาจะต้องเป็น บุคคลที่สร้างความไวใจ ให้กับนักเรียน	3) ครูที่ปรึกษาจะต้องเป็น บุคคลที่สร้างความไวใจให้กับ นักเรียน
6) การประสานความ ร่วมมือกับผู้ปกครอง	6) มีวิธีการแก้ปัญหาที่ดี ฝึกประสบการณ์ตรงกับผู้ รู้อยู่ตลอดเวลา	4) ครูที่ปรึกษาจะต้อง แสดงออกถึงความเสียสละ	4) ครูที่ปรึกษาจะต้อง แสดงออกถึงความเสียสละ
7) การติดตาม พฤติกรรมนักเรียน อย่างต่อเนื่อง	7) มีทักษะในการรู้จักเด็ก เข้าใจเด็ก	5) เป็นแบบอย่างที่ดีในการ ทำงาน และสามารถ	5) เป็นแบบอย่างที่ดีในการ ทำงาน และสามารถ
8) มีทักษะในการ สื่อสารที่ดี	8) มีทักษะในการใช้แบบ วัด แบบประเมิน ตาม หลักสูตรที่ประกาศใช้ แล้ว	6) ทักษะการสื่อสารที่ดี และการทำงานร่วมกันกับ ผู้อื่นรอบข้างทั้งผู้เรียน และครูผู้สอนด้วยกันได้เป็น อย่างดี	6) ทักษะการสื่อสารที่ดี และ การทำงานร่วมกันกับผู้อื่นคน รอบข้างทั้งผู้เรียน และ ครูผู้สอนด้วยกันได้เป็นอย่างดี
	9) มีทักษะการให้ คำปรึกษากับเด็ก การให้ ความรักความเข้าใจกับ เด็ก	7) ทักษะความคิด สร้างสรรค์ และทักษะ ทางด้านเทคโนโลยีใน ชีวิตประจำวัน	7) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ และทักษะทางด้าน เทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน
	10) มีทักษะทำงาน ร่วมกับผู้อื่นให้ไดงาน ออกมาดี	8) ทักษะการมีความอดทน อดกลั้น ต่อพฤติกรรมที่ไม่ พึงประสงค์ต่าง ๆ	8) ทักษะการมีความอดทน อดกลั้น ต่อพฤติกรรมที่ไม่พึง ประสงค์ต่าง ๆ
		9) ทักษะการปรับตัว เด็กที่ แตกต่างกันเรียนรู้ด้วยวิธีที่ ต่างกัน เพื่อให้เด็กทุกคน เรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมที่สุด	9) ทักษะการปรับตัว เด็กที่ แตกต่างกันเรียนรู้ด้วยวิธีที่ ต่างกัน เพื่อให้เด็กทุกคน เรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม

ตาราง 68 แสดงสรุปผลการสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษา
ต้นแบบ องค์ประกอบที่ 4 ผลผลิต (4.4 ด้านความรู้)

สรุปผลจากการ สังเคราะห์เอกสาร	สรุปผลจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลจาก สถานศึกษาต้นแบบ	สรุป
1) การแนะนำวิธีการ กรอกข้อมูลและ ประวัติของนักเรียน อย่างชัดเจน	1) มีจิตวิทยาพัฒนาการ เป็นองค์ความรู้แรก 2) มีความเข้าใจในด้าน การให้คำปรึกษาที่ดี	1) ครูต้องมืองค์ความรู้ และบูรณาการความรู้ได้ ครูจะต้องสามารถบูรณา การความรู้ต่าง ๆ ที่มี มา ใช้ในการสร้างสรรค์และ พัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ 2) มีความรู้เกี่ยวกับระบบ การดูแล การให้คำปรึกษา และ จิตวิทยาวัยรุ่นเป็น	1) ครูต้องมืองค์ความรู้ และ บูรณาการความรู้ได้ ครูจะต้อง สามารถบูรณาการความรู้ต่าง ๆ ที่มี มาใช้ในการสร้างสรรค์และ พัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ 2) มีความรู้เกี่ยวกับระบบการ ดูแล การให้คำปรึกษา และ จิตวิทยาวัยรุ่นเป็น
2) การมีข้อมูลที่ดี สำหรับผู้มารับคำ ปรึกษา	3) มีความรู้เรื่องการดูแล ช่วยเหลือผู้เรียนตาม หลักทฤษฎี	การดูแล การให้ คำปรึกษา และจิตวิทยา วัยรุ่นเป็นหลัก 3) มีความรู้ระเบียบงาน ทุกอย่างทั้งงานในหน้าที่	3) มีความรู้ระเบียบงานทุก อย่างทั้งงานในหน้าที่หลัก และ งานครูที่ปรึกษา
3) การเข้าใจบทบาท หน้าที่ของครูที่ปรึกษา	4) มีความเข้าใจในการ เป็นผู้ฟังที่ดี	4) มีความรู้ทางด้าน เทคโนโลยีในปัจจุบันและ สามารถถ่ายทอดให้ ผู้เรียนใช้ใน ชีวิตประจำวันได้	4) มีความรู้ด้านจิตวิทยาวัยรุ่น และมีวิธีการแก้ปัญหาที่ดี
4) การพัฒนาตนเอง ต่อเนื่อง หาความรู้อยู่ เสมอ	5) มีความรู้ด้านจิตวิทยา วัยรุ่น และมีวิธีการ แก้ปัญหาที่ดี	หลัก และงานครูที่ ปรึกษา	5) มีความรู้ด้านจิตวิทยาวัยรุ่น และมีวิธีการแก้ปัญหาที่ดี
5) การให้ความรู้ที่มี ความสำคัญเกี่ยวกับ การศึกษา	6) เข้าใจและถ่ายทอด เทคโนโลยีปัจจุบันให้กับ นักเรียนได้	4) มีความรู้ทางด้าน เทคโนโลยีในปัจจุบันและ สามารถถ่ายทอดให้ ผู้เรียนใช้ใน ชีวิตประจำวันได้	6) พัฒนาคูณธรรม, สังคม, สติปัญญาให้กับผู้เรียน ตลอดเวลา
6) การเปิดโอกาสให้ นิสิตเข้าปรึกษาได้ตาม ความเหมาะสม	5) พัฒนาคุณธรรม, สังคม, สติปัญญาให้กับ ผู้เรียนตลอดเวลา	4) มีความรู้ทางด้าน เทคโนโลยีในปัจจุบันและ สามารถถ่ายทอดให้ ผู้เรียนใช้ใน ชีวิตประจำวันได้	7) มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยี ในปัจจุบันและสามารถถ่ายทอด ให้ผู้เรียนใช้ในชีวิตประจำวันได้ 8) การให้ความรู้ที่มีความสำคัญ เกี่ยวกับการศึกษา 9) การเปิดโอกาสให้นิสิตเข้า ปรึกษาได้ตามความเหมาะสม

ตาราง 69 แสดงสรุปผลการสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษา
ต้นแบบ องค์ประกอบที่ 4 ผลผลิต (4.5 ด้านคุณธรรม)

สรุปผลจากการ สังเคราะห์เอกสาร	สรุปผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลจาก สถานศึกษาต้นแบบ	สรุป
1) การมีความจริงใจ	1) นำหลักคุณธรรมใน	1) ยึดหลักธรรมตามหลัก	1) นำหลักคุณธรรมในการทำ
2) การมีความเป็นมิตร	การทำหน้าที่ครูที่ปรึกษา	ของพระพุทธศาสนา เช่น	หน้าที่ครูที่ปรึกษาได้แก่
3) การมีความยุติธรรม	ได้แก่ พรหมวิหาร 4,	พรหมวิหาร 4 เพื่อช่วยใน	พรหมวิหาร 4, สังคหวัตถุ 4,
4) การมีความเมตตา	สังคหวัตถุ 4, อิทธิบาท 4	การดูแลผู้เรียน	อิทธิบาท 4 และธรรม
กรุณา	และธรรมโลกบาล	2) ยึดจรรยาบรรณของครู	โลกบาล
5) การมีความ	2) นำจรรยาบรรณ		2) นำจรรยาบรรณวิชาชีพครู
รับผิดชอบ	วิชาชีพครูมาใช้ในการ		มาใช้ในการปฏิบัติตนและ
6) การไม่ควร	ปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน		ปฏิบัติงาน
วิพากษ์วิจารณ์บุคคล	3) การรับฟังเด็กเป็นพ่อแม่		3) การรับฟังเด็กเป็นพ่อแม่
หรือสถานที่ ให้	แม่เด็กคนที่สอง		เด็กคนที่สอง
นักศึกษาฟัง			4) การไม่ควรวิพากษ์วิจารณ์
			บุคคล หรือสถานที่ ให้
			นักศึกษาฟัง

ตาราง 70 แสดงสรุปผลการสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษา
ต้นแบบ องค์ประกอบที่ 4 ผลผลิต (4.6 ด้านบุคลิกภาพ)

สรุปผลจากการ สังเคราะห์เอกสาร	สรุปผลจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลจาก สถานศึกษาต้นแบบ	สรุป
1) การเห็นคุณค่าในตัวเอง ครูที่ปรึกษาเอง	1) ควรมีกาย และวาจา สุภาพอ่อนโยน ต่อ	1) เป็นแบบอย่างที่ดีใน ทุกกิจกรรม ทุกสถานที่	1) เป็นแบบอย่างที่ดีในทุก กิจกรรม ทุกสถานที่ทั้งใน
2) การยอมรับฟังความ คิดเห็นของผู้อื่น	2) มีจิตใจ เมตตา เอื้อ อาทร ให้เกียรติกับ	ทั้งในวิทยาลัยและนอก วิทยาลัย	วิทยาลัยและนอกวิทยาลัย
3) การอยู่กับปัจจุบัน ไม่เพ้อฝันมากเกินไป	ผู้เรียน	2) เป็นลักษณะเหมือน พ่อแม่ หรือพี่สาวพี่ชาย	2) เป็นลักษณะเหมือน พ่อแม่ หรือพี่สาวพี่ชาย เพื่อให้ผู้เรียน เข้าพบได้ตลอดเวลา
4) การมีมนุษยสัมพันธ์ ที่ดีกับทุกคน	3) เสียสละ อุทิศตน เพื่อ ผู้เรียนและองค์กร	เพื่อให้ผู้เรียนเข้าพบได้ ตลอดเวลา	3) สุภาพ และยอมรับฟังผู้อื่น มี มารยาทที่ดีในการทำงาน
5) การทำงานร่วมกับ เพื่อนร่วมงานได้อย่าง ดี	4) รักในวิชาชีพครู และ รักอาจารย์บรรณารักษ์ที่ดี ตลอดเวลา	3) สุภาพ และยอมรับ ฟังผู้อื่น มีมารยาทที่ดี ในการทำงานควบคุม	ควบคุมอารมณ์ตนเอง
	5) เป็นแบบอย่างที่ดี มี บุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ	อารมณ์ตนเอง	4) การสื่อสารชัดเจน มีมนุษย สัมพันธ์ที่ดีเหมาะสม เป็น บุคคลที่มีความน่าเชื่อถือ
	6) เป็นบุคคลที่มีความ โอบอ้อมอารี รักลูกศิษย์ ทุกคน	4) การสื่อสารชัดเจน มี มนุษยสัมพันธ์ที่ดี เหมาะสม เป็นบุคคลที่ มีความน่าเชื่อถือ	5) มีจิตใจ เมตตา เอื้อ อาทร ให้เกียรติกับผู้เรียน
	7) พัฒนาศักยภาพของตน ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้เรียน อยู่ตลอดเวลา		6) เสียสละ อุทิศตน เพื่อผู้เรียน และองค์กร
	8) ไม่หาประโยชน์จาก วิชาชีพของตน		7) รักในวิชาชีพครู และรักษา จรรยาบรรณครูที่ดีตลอดเวลา
	9) กัลยาณมิตรกับผู้เรียน ทุกกริยาอาการ ตลอดเวลา นำรัก อบอุ่น		8) เป็นบุคคลที่มีความโอบอ้อม อารี รักลูกศิษย์ทุกคน
	10) ให้คำปรึกษา และ รับฟังพร้อมให้คำแนะนำ ได้เป็นอย่างดี		9) พัฒนาศักยภาพของตน ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้เรียนอยู่ ตลอดเวลา
	11) เด็กดีก็รัก เด็กไม่ดีก็ รัก ไม่ลำเอียง รักผู้เรียน เท่ากันทุกคน		10) ไม่หาประโยชน์จากวิชาชีพ ของตน
			11) ให้คำปรึกษา และรับฟัง พร้อมให้คำแนะนำได้เป็นอย่างดี
			12) เด็กดีก็รัก เด็กไม่ดีก็รัก ไม่ ลำเอียง รักผู้เรียนเท่ากันทุกคน

สรุปผลจากการ สังเคราะห์เอกสาร	สรุปผลจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลจาก สถานศึกษาต้นแบบ	สรุป
	12) เข้าใจผู้เรียนอย่าง ถ่องแท้ เช่น พฤติกรรม วัยรุ่น จิตวิทยาของ ผู้เรียนแต่ละวัย		13) เข้าใจผู้เรียนอย่างถ่องแท้ เช่น พฤติกรรมวัยรุ่น จิตวิทยา ของผู้เรียนแต่ละวัย 14) การอยู่กับปัจจุบัน ไม่เพ้อ ฝันมากเกินไป 15) การทำงานร่วมกับเพื่อน ร่วมงานได้อย่างดี

ตอนที่ 2 ผลการสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคู่มือที่ปรึกษาใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ส่วนที่ 2.1 ผลการยกร่างรูปแบบการพัฒนาคู่มือที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยจากส่วนที่ 1.1 การศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาครูที่ปรึกษาใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยสังเคราะห์เอกสาร, ส่วนที่ 1.2
การศึกษาแนวทางการพัฒนาคู่มือที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ
อาชีวศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และส่วนที่ 1.3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาคู่มือที่ปรึกษา
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best
Practices) มาเป็นข้อมูลในการยกร่างรูปแบบการพัฒนาคู่มือที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

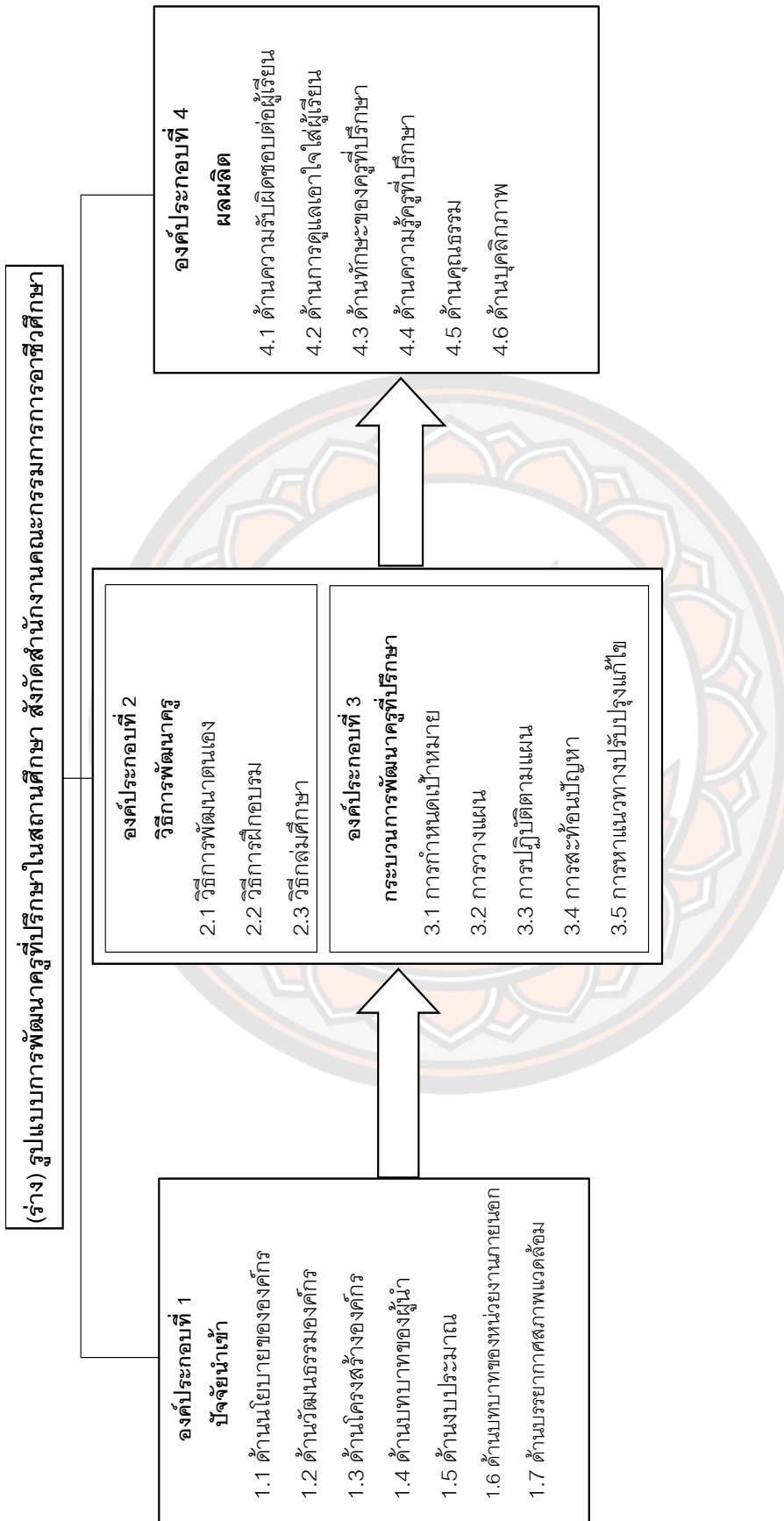
องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า

องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาคู่มือ

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาคู่มือที่ปรึกษา

องค์ประกอบที่ 4 ผลผลิต

ร่างรูปแบบการพัฒนาคู่มือที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ
อาชีวศึกษา ดังแสดงในภาพ 4



ภาพ 6 แสดง (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ส่วนที่ 2.2 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผู้วิจัยได้นำร่างรูปแบบการพัฒนาพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา นำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิได้วิพากษ์และให้ข้อเสนอแนะหลังจากนั้นผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขตามฉันทามติของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตาราง 71 แสดงผลการตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

รายการ	ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	เหมาะสมหรือปรับปรุง	ข้อเสนอแนะ
องค์ประกอบ ที่ 1 ปัจจัยนำเข้า		
1.1 ด้านนโยบายขององค์กร	เหมาะสม	1.1 ด้านนโยบายขององค์กร
1) สร้างระบบดูแลผู้เรียนที่ดีทั้งสุขภาพกายและสุขภาพใจ	ควรปรับปรุง	ปรับรวมกับข้อ 2 การสร้างระบบดูแลผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย
2) พัฒนาผู้เรียนให้มีวินัย มีความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม	ควรตัดออก	
3) ส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม	ควรตัดออก	
4) ส่งเสริมให้ผู้เรียน เรียนจบไปมีงานทำ	ควรตัดออก	
5) พัฒนาคุณภาพบุคลากรและครูที่ปรึกษาที่ดี	ควรปรับปรุง	ปรับรวมเป็นข้อ 3 การพัฒนาคุณภาพบุคลากรและครูที่ปรึกษาที่ดี
6) ส่งเสริมให้ทุกส่วนในองค์กรทำงานด้วยความสัมพันธ์ที่ดี และมีความเป็นกัลยาณมิตร	เหมาะสม	เป็นข้อ 5 การส่งเสริมให้ทุกส่วนในองค์กรทำงานด้วยความสัมพันธ์ที่ดี และมีความเป็นกัลยาณมิตร
7) พัฒนาระบบการสื่อสารที่ดีมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ในการประสานงานกับผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้อง	เหมาะสม	เป็นข้อ 4 การพัฒนาระบบการสื่อสารที่ดีมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ในการประสานงานผู้ ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้อง
8) สร้างระบบดูแลนักเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย	เหมาะสม	เป็นข้อ 2 การสร้างระบบดูแลนักเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย

รายการ	ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	เหมาะสมหรือปรับปรุง	ข้อเสนอแนะ
9) พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ชัดเจนและได้มาตรฐานสากล	ควรปรับปรุง	ปรับรวมเป็นข้อ 3 การพัฒนาครูและบุคลากร ให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการให้คำปรึกษา
10) ส่งเสริมผู้เรียนให้กล้าคิด กล้าทำ กล้า นำ กล้าเปลี่ยน กล้าแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้องดีงามสอดคล้องกับความต้องการของสังคม	ควรตัดออก	
11) การเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพ	ควรตัดออก	
12) การยกระดับคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา	เหมาะสม	เป็นข้อ 1 การยกระดับคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา
1.2 ด้านวัฒนธรรมองค์กร	เหมาะสม	1.2 ด้านวัฒนธรรมองค์กร
1) การทำงานเป็นทีม เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม	เหมาะสม	เป็นข้อ 1 การทำงานเป็นทีม เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม
2) ทำงานด้วยความจริงใจต่อกัน	ควรตัดออก	
3) แนวทางที่ดีที่มุ่งปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	ควรตัดออก	
4) ส่งเสริมให้ทุกคนยึดจรรยาบรรณที่ดีในการทำงาน	ควรตัดออก	
5) ทำงานเชิงรุก เพื่อประโยชน์ของผู้เรียนและผู้ปกครอง	ควรปรับปรุง	ปรับรวมเป็นข้อ 2 การทำงานเชิงรุก และมีบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก
6) มุ่งสร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้ในองค์กร	ควรปรับปรุง	
7) มุ่งพัฒนาระบบงานครูที่ปรึกษาให้เป็นผู้ดูแลหลักให้คำปรึกษา ผ่านกระบวนการเยี่ยมบ้าน คัดกรองและวิเคราะห์กลุ่มผู้เรียนรายบุคคล	ควรปรับปรุง	ปรับรวมเป็นข้อ 3 ครูทุกคนเป็นครูที่ปรึกษาที่มุ่งพัฒนา ดูแลช่วยเหลือนักเรียนทั้งในเวลาเรียน และนอกเวลาเรียน
8) มุ่งพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้ดีขึ้น โดยจัดให้มีคาบกิจกรรม Home Room ให้ครูที่ปรึกษาได้พบผู้เรียน เพื่อตรวจสอบความพร้อม ความเรียบร้อย ก่อนเข้าชั้นเรียน	ควรปรับปรุง	

รายการ	ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	เหมาะสมหรือปรับปรุง	ข้อเสนอแนะ
1.3 ด้านโครงสร้างองค์กร	เหมาะสม	1.3 ด้านโครงสร้างองค์กร
1) ยึดโครงสร้างหลักตามภารกิจงานของ สอศ.	ควรปรับปรุง	ปรับเป็นข้อ 1 จัดโครงสร้างระบบดูแลผู้เรียนที่ชัดเจนสอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษาอาชีวศึกษา
2) มีคณะกรรมการสายชั้นปี เพื่อการดูแลผู้เรียนที่ชัดเจน	ควรปรับปรุง	ปรับเป็นข้อ 2 มีคณะกรรมการต่าง ๆ ได้แก่ คณะกรรมการสายชั้นปี คณะกรรมการพัฒนาครู และบุคลากรเพื่อดูแลผู้เรียน
3) มีคณะกรรมการจากบุคลากรภายนอก ร่วมด้วย และให้มีบทบาทที่มากกว่าเดิม	ควรตัดออก	
4) มีคณะกรรมการสายงานครูที่ปรึกษาที่เพียงพอกับจำนวนผู้เรียน	ควรปรับปรุง	ปรับเป็นข้อ 2 มีคณะกรรมการต่าง ๆ ได้แก่ คณะกรรมการสายชั้นปี คณะกรรมการพัฒนาครู และบุคลากรเพื่อดูแลผู้เรียน
5) มีคณะกรรมการติดตามงานพัฒนาครูที่ปรึกษา	ควรตัดออก	
6) งานแนะแนวและงานครูที่ปรึกษาต้องประสานซึ่งกันและกัน	ควรตัดออก	
7) มีสายงานที่มีหน้าที่พัฒนาด้านทัศนศึกษาผู้เรียนโดยตรง แต่ไม่ใช่งานปกครอง	ควรปรับปรุง	ปรับรวมเป็นข้อ 2 มีคณะกรรมการต่าง ๆ ได้แก่ คณะกรรมการสายชั้นปี
8) มีคณะกรรมการดูแลระบบช่วยเหลือนักเรียน ที่ยึดระบบคุณธรรม และความ ต้องการผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	ควรปรับปรุง	ปีคณะกรรมการพัฒนาครู และบุคลากรเพื่อดูแลผู้เรียน
9) มีความอิสระในการบริหารแต่มีการติดตามการดำเนินการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง	ควรปรับปรุง	ปรับเป็นข้อ 3 มีระบบการพัฒนาครูที่ปรึกษา โดยมีคณะกรรมการพัฒนาครูและบุคลากรเป็นผู้ดำเนินการ
10) มีโครงสร้างคณะกรรมการดำเนินงานขององค์กรนักศึกษา ที่สอดคล้องกับระบบดูแลผู้เรียน	เหมาะสม	เป็นข้อ 4 มีโครงสร้างคณะกรรมการดำเนินงานขององค์กรนักศึกษาที่ สอดคล้องกับระบบดูแลผู้เรียน

รายการ	ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	เหมาะสมหรือปรับปรุง	ข้อเสนอแนะ
1.4 ด้านบทบาทของผู้นำ	เหมาะสม	1.4 ด้านบทบาทของผู้นำ
1) กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ให้ผู้เรียนอย่างชัดเจน	ควรปรับปรุง	ปรับเป็นข้อ 1 กำหนดเป้าหมายและพัฒนาสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานสากล
2) อำนวยความสะดวกและกำกับดูแลงานครูที่ปรึกษาอย่างใกล้ชิด	ควรปรับปรุง	ปรับเป็นข้อ 2 ส่งเสริม อำนวยความสะดวกครูที่ปรึกษา ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ
3) ให้นโยบายชัดเจน พร้อมส่งเสริม กำกับและติดตามทุกงานในความรับผิดชอบ	ควรปรับปรุง	ปรับเป็นข้อ 4 นิเทศ ติดตามกำกับและประเมินผลการดำเนินงาน
4) เสริมแรงให้กับครูที่ปรึกษาที่ได้อยู่เสมอ	ควรปรับปรุง	ปรับเป็นข้อ 6 สร้างขวัญ กำลังใจและกระตุ้นการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย
5) ส่งเสริมให้ครูที่ปรึกษาใช้จิตวิทยาการดูแลผู้เรียนที่ดี	ควรปรับปรุง	ปรับเป็นข้อ 5 เป็นแบบอย่างที่ดีให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาของผู้เรียน
6) ให้ความสำคัญในการทำงานของครูที่ปรึกษาได้ทุกอย่าง	ควรปรับปรุง	ปรับรวมเป็นข้อ 5 เป็นแบบอย่างที่ดีให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาของผู้เรียน
7) เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูทุกคน	ควรปรับปรุง	
8) วางกลยุทธ์ที่ดีในการบริหารงาน บริหารคน เพื่อพัฒนาการเด็ก	เหมาะสม	เป็นข้อ 2 วางกลยุทธ์ที่ดีในการบริหารงาน บริหารคน เพื่อพัฒนาการเด็ก
9) เป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี ที่คอยให้คำแนะนำ ไม่มีการสั่งการ	ควรปรับปรุง	ปรับเป็นข้อ 3 ปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตรให้คำปรึกษาและช่วยเหลือครู
10) มีเป้าหมายคือ พัฒนาสถานศึกษาให้ไปสู่มาตรฐานสากล และพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นคนเก่งคนดี และมีความสุข เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน เรียนจบไปมีรายได้และมีงานทำทุกคน	ควรปรับปรุง	ปรับรวมเป็นข้อ 1 กำหนดเป้าหมายแลพัฒนาสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานสากล

รายการ	ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	เหมาะสมหรือปรับปรุง	ข้อเสนอแนะ
1.5 ด้านงบประมาณ	เหมาะสม	1.5 ด้านงบประมาณ
1) สนับสนุนงบประมาณด้านการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนมากกว่าด้านอื่นในสถานศึกษา	ควรปรับปรุง	ปรับเป็นข้อ 1 สนับสนุนงบประมาณด้านการพัฒนาระบบดูแลผู้เรียนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ
2) จัดสรร และใช้งบประมาณ ตามแผนงาน ให้ตรงกับแผนงานที่กำหนด	เหมาะสม	เป็นข้อ 2 จัดสรร และใช้งบประมาณตามแผนงานให้ตรงกับแผนงานที่กำหนด
3) สนับสนุนงบประมาณด้านการพัฒนาระบบดูแลผู้เรียนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ	เหมาะสม	เป็นข้อ 1 สนับสนุนงบประมาณด้านการพัฒนาระบบดูแลผู้เรียนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ
4) จัดสรรงบประมาณการออกเยี่ยมบ้าน ติดตามผู้เรียน	เหมาะสม	เป็นข้อ 3 จัดสรรงบประมาณการออกเยี่ยมบ้าน ติดตามผู้เรียน
5) ขอสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องในการพัฒนางานครูที่ปรึกษา	ควรปรับปรุง	ปรับเป็นข้อ 4 ระดมทรัพยากรจากบุคคล เครือข่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการพัฒนาพัฒนาระบบดูแลผู้เรียน และพัฒนาครู
1.6 ด้านบทบาทของหน่วยงานภายนอก	ควรปรับปรุง	1.6 ด้านหน่วยงานภายนอก
1) สถานประกอบการควรสนับสนุนการให้ความรู้กับผู้เรียนอย่างเต็มที่ทุกประการ	ควรปรับปรุง	ปรับรวมเป็นข้อ 1 สถานประกอบการเป็นเครือข่าย ฝึกประสบการณ์วิชาชีพและให้การสนับสนุนการพัฒนาผู้เรียน
2) หน่วยงานในพื้นที่ที่ตั้งวิทยาลัย มีความเข้าใจ และสนับสนุน เป็นมิตรภาพที่ดีต่อกัน	ควรปรับปรุง	ปรับรวมเป็นข้อ 3 องค์การภายนอก บุคคล ชุมชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียน
3) ต้องสร้างนักกิจกรรมในชุมชน ที่ตั้งวิทยาลัยเพื่อแบบอย่างที่ยั่งยืนให้กับครูและผู้เรียนได้ดี	ควรปรับปรุง	ปรับรวมเป็นข้อ 3 องค์การภายนอก บุคคล ชุมชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียน
4) สร้างเครือข่ายที่ดีกับสถานประกอบการ และหน่วยงานภายนอกเพราะมีส่วนช่วยการพัฒนางานครูที่ปรึกษาได้ดีมาก	ควรปรับปรุง	
5) บ้าน สถานศึกษา และโรงพยาบาล ต้องทำงานสัมพันธ์กันในทุกกิจกรรมในชุมชน เพื่อส่งเสริมผู้เรียน	ควรปรับปรุง	

รายการ	ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	เหมาะสมหรือปรับปรุง	ข้อเสนอแนะ
6) ควรมีหน่วยงานฝึกพัฒนาการ, ประสบการณ์ทางอาชีพให้กับผู้เรียน	ควรปรับปรุง	ปรับเป็นข้อ 2 สถานประกอบการ เป็นแหล่งเรียนรู้ และสถานที่ฝึกทักษะอาชีพให้กับผู้เรียน
7) ขอรับความร่วมมือจากหน่วยงาน ภายนอก ในลักษณะเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ตลอดห้ามตัดความสัมพันธ์เด็ดขาด	ควรปรับปรุง	ปรับรวมเป็นข้อ 5 บ้าน วัด สถานศึกษา ประสานงานเพื่อให้ ผู้เรียนสำเร็จการศึกษาอย่างมี
8) ขอความร่วมมือกับผู้นำชุมชน และชุมชน ช่วยกันจัดปัญหาที่ไม่เหมาะสมกับการ เรียนรู้ตลอดเวลา	ควรปรับปรุง	คุณภาพ มีทักษะอาชีพ สมบูรณ์ทั้ง ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา
9) ชุมชนและหน่วยงานภายนอกมีส่วนร่วมใน การบริหารและพัฒนาสถานศึกษาในหลาย ๆ ส่วน เช่น เป็นคณะกรรมการร่วมใน วิทยาลัยฯ	ควรปรับปรุง	
10) วิทยาลัย ก็มีส่วนร่วมในกิจกรรมของ ชุมชนและหน่วยงานภายนอก	เหมาะสม	เป็นข้อ 4 วิทยาลัย ก็มีส่วนร่วมใน กิจกรรมของชุมชนและหน่วยงาน ภายนอก
1.7 ด้านบรรยากาศสภาพแวดล้อม	เหมาะสม	1.7 ด้านบรรยากาศสภาพแวดล้อม
1) มีการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้ เอื้อต่อการพัฒนาทักษะอาชีพและ คุณลักษณะของผู้เรียน	เหมาะสม	เป็นข้อ 1 มีการจัดสภาพแวดล้อมใน สถานศึกษาให้เอื้อต่อการพัฒนา ทักษะอาชีพและคุณลักษณะของ ผู้เรียน
2) มีการจัดสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอต่อการพัฒนาทักษะ อาชีพของผู้เรียน และการพัฒนาระบบดูแล ผู้เรียน	เหมาะสม	เป็นข้อ 2 มีการจัดสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้ เพียงพอต่อการพัฒนาทักษะอาชีพ ของผู้เรียน และการพัฒนาระบบ ดูแลผู้เรียน
3) มีการอนุรักษ์สภาพแวดล้อมใน สถานศึกษาให้มีความยั่งยืน	เหมาะสม	เป็นข้อ 3 มีการอนุรักษ์ สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้มีความยั่งยืน
4) สภาพแวดล้อมแบบมิตรภาพใน สถานศึกษาเพื่อการช่วยเหลือกัน มีความ เอื้ออาทร มีการแบ่งปัน และเป็นมิตรที่ดีต่อกัน	ควรปรับปรุง	ปรับเป็นข้อ 4 จัดบรรยากาศ ให้มี การช่วยเหลือกัน มีความเอื้ออาทร มี การแบ่งปัน และเป็นมิตรที่ดีต่อกัน

รายการ	ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	เหมาะสมหรือปรับปรุง	ข้อเสนอแนะ
5) สถานศึกษาควรจัดห้องที่จะให้การ ปรึกษากับเด็กให้เป็นสัดส่วนที่ถูกต้องตาม หลักการให้คำปรึกษา	ควรปรับปรุง	ปรับเป็นข้อ 5 ห้องให้คำปรึกษากับ ผู้เรียน ควรเป็นสัดส่วนตามหลักการ ให้คำปรึกษา
6) มีมุมพักผ่อน เพื่อการผ่อนคลายให้ ผู้เรียนในสถานศึกษา	ควรตัดออก	
องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาครู		
2.1 วิธีการพัฒนาตนเอง	ควรปรับปรุง	2.1 การพัฒนาตนเอง
1) สร้างความรู้ความเข้าใจ จิตใต้สำนึกแต่ ละคนให้รักในการพัฒนาตนเอง	ควรปรับปรุง	ปรับรวมเป็นข้อ 1 ครูที่ปรึกษา ทำการศึกษา และพัฒนาตนเองตาม ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
2) ครูที่ปรึกษารักและเห็นความสำคัญใน การพัฒนาตนเอง	ควรปรับปรุง	
3) เข้าร่วมการอบรม เชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับ การเป็นครูที่ปรึกษาที่ดี	ควรปรับปรุง	ปรับรวมเป็นข้อ 3 ครูที่ปรึกษาศึกษา และเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ, จิตวิทยา
4) เข้าร่วมการอบรมให้ความรู้จิตวิทยา วัยรุ่น	ควรปรับปรุง	วัยรุ่น และกระบวนการแนะแนว จากผู้มีประสบการณ์ ผู้เชี่ยวชาญ หรือจากเพื่อนร่วมงาน
5) เข้าร่วมการอบรมเกี่ยวกับกระบวนการ งานแนะแนวร่วมด้วย	ควรปรับปรุง	
6) พัฒนาตนเองทางการลงมือปฏิบัติให้ มาก ๆ	ควรปรับปรุง	ปรับเป็นข้อ 2 ครูที่ปรึกษาเรียนรู้ แสวงหาความรู้จากเอกสาร ตำรา สื่อออนไลน์หรือจากการทำวิจัย และลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง
7) พัฒนาทักษะในการเป็นครูที่ปรึกษาที่ดี รอบด้าน	ควรปรับปรุง	ปรับเป็นข้อ 4 ครูที่ปรึกษาศึกษา เรียนรู้ระบบดูแลผู้เรียนจากสถาน การศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี
8) ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไปอีก	ควรปรับปรุง	ปรับรวมเป็นข้อ 2 ครูที่ปรึกษา เรียนรู้แสวงหาความรู้จากเอกสาร ตำรา สื่อออนไลน์หรือจากการทำ การวิจัยและลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง
9) สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษา พัฒนาตนเองตามแผนอย่าง เป็นระบบ สอดคล้องกับสภาพการ ปฏิบัติงานตามนโยบาย	ควรปรับปรุง	ปรับเป็นข้อ 5 ครูที่ปรึกษาเข้ารับ การอบรม สัมมนาศึกษาดูงานจาก องค์กรต่าง ๆ

รายการ	ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	เหมาะสมหรือปรับปรุง	ข้อเสนอแนะ
10) บุคลากรทั้งหมด ได้รับการเสริมแรง หากมีการพัฒนาตนเองในทุกเรื่อง	ควรตัดออก	
11) อำนวยความสะดวกและแก้ปัญหาใน ทุกด้าน หากครูผู้สอนต้องการ ที่จะพัฒนา ตนเอง	ควรตัดออก	
12) อำนวยความสะดวกและแก้ปัญหาใน ทุกด้าน หากครูผู้สอนต้องการ ที่จะพัฒนา ตนเอง	ควรตัดออก	
2.2 วิธีการฝึกอบรม	ควรปรับปรุง	2.2 การพัฒนาโดยสถานศึกษา
1) เห็นคุณค่าของการฝึกอบรม	ควรตัดออก	
2) วางแผนและสำรวจความต้องการในการ ฝึกอบรมในเรื่องของระบบดูแลช่วยเหลือ ผู้เรียน	ควรปรับปรุง	ปรับเป็นข้อ 1 สถานศึกษาสำรวจ ความต้องการในการพัฒนาของครูที่ ปรึกษา
3) สถานศึกษาดำเนินการจัดอบรมตามแผน ที่กำหนด โดยเชิญวิทยากรทั้งภายในและ ภายนอกมาให้ความรู้แก่บุคลากร	เหมาะสม	เป็นข้อ 3 สถานศึกษาดำเนินการจัด อบรมตามแผนที่กำหนด โดยเชิญ วิทยากรทั้งภายในและภายนอกมา ให้ความรู้แก่บุคลากร
4) มีความเชื่อมั่นในผลของการฝึกอบรม	ควรปรับปรุง	ปรับรวมเป็นข้อ 2 สถานศึกษา
5) หลักสูตรที่ใช้อบรมพัฒนาครูในแต่ละ หลักสูตรสำคัญมาก	ควรปรับปรุง	วางแผนการพัฒนาครูที่ปรึกษาด้วย การจัดอบรมโดยใช้หลักสูตรการ อบรมครอบคลุมเรื่อง จิตวิทยาวัยรุ่น จิตวิทยาการแนะแนว เทคนิคการให้ คำปรึกษา กระบวนการแนะแนว การช่วยเหลือและการส่งต่อ
6) การวัดประเมินผล และการนิเทศติดตาม การฝึกอบรมนั้น ๆ	ควรปรับปรุง	
7) อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพครูที่ ปรึกษา และครูที่ปรึกษาชมรมวิชาชีพ	ควรปรับปรุง	
8) อบรมเขียนแผนเชิงปฏิบัติการ เสริมสร้าง ภาวะผู้นำให้กับครูที่ปรึกษา และครูทุกคน	ควรปรับปรุง	
9) ให้ความรู้ เกี่ยวกับครูที่ปรึกษาที่ดี และ ครูแนะแนว กับครูช่างที่เป็นครูที่ปรึกษาให้ มาก ๆ	ควรปรับปรุง	
10) ฝึกอบรมปฏิบัติการ แล้วนำผลการฝึก มาใช้จริง และมีการติดตามโดยต้นสังกัดให้ เกิดประโยชน์จริง	ควรปรับปรุง	

รายการ	ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	เหมาะสมหรือปรับปรุง	ข้อเสนอแนะ
11) แก้ไขปัญหาทุกอย่างที่เกิดขึ้นในกระบวนการฝึกอบรม	ควรปรับปรุง	
2.3 วิธีกลุ่มศึกษา	ควรปรับปรุง	2.3 การพัฒนาโดยลงมือปฏิบัติ
1) การสร้างทีมงานที่ดี ในสายระดับชั้นเดียวกัน (กลุ่ม PLC)	ควรปรับปรุง	ปรับเป็นข้อ 2 สถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนา และการแก้ไขปัญหาของ
2) อาจจัดตั้งกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากต่างสายระดับชั้นบ้างก็ได้ เพื่อการพัฒนาที่กว้างขึ้น	ควรปรับปรุง	ครูที่ปรึกษาโดยใช้กระบวนการ PLC
3) สถานศึกษากำหนดปัญหาของผู้เรียนเพื่อเป็นกรณีศึกษา	เหมาะสม	เป็นข้อ 1 สถานศึกษากำหนดปัญหาของผู้เรียนเพื่อเป็นกรณีศึกษา
4) ครูปรึกษาเรียนรู้ร่วมกันภายในกลุ่มของตนเอง หรือแบบระบบ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC เพื่อส่งเสริมและแก้ปัญหาซึ่งกันและกัน	ควรปรับปรุง	ปรับรวมเป็นข้อ 2 สถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนา และการแก้ไขปัญหาของครูที่ปรึกษาโดยใช้กระบวนการ PLC
5) การประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยเพื่อนร่วมงาน หรือ กลุ่ม PLC	ควรปรับปรุง	
6) ดำเนินการแก้ไขปัญหาและสะท้อนผลที่ได้เพื่อนำไปเป็นแนวทางต่อไป	ควรปรับปรุง	
7) บันทึกปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเองให้กับผู้บริหารทราบเพื่อรอการแก้ไขปัญหาต่อไป	ควรปรับปรุง	ปรับเป็นข้อ 3 สถานศึกษาจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูที่ปรึกษาด้วยการสะท้อนผลหลังการปฏิบัติการ (After Action Review)
องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา		
3.1 การกำหนดเป้าหมาย	เหมาะสม	3.1 การกำหนดเป้าหมาย
1) จัดการทำความเข้าใจทุกฝ่ายโดยการประชุม	ควรปรับปรุง	ปรับเป็นข้อ 1 สร้างความเข้าใจและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา

รายการ	ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	เหมาะสมหรือปรับปรุง	ข้อเสนอแนะ
2) ระดมสมองเพื่อวางแผนในการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาครูที่ปรึกษาร่วมกัน	ควรปรับปรุง	ปรับเป็นข้อ 2 กำหนดเป้าหมายการพัฒนาครูที่ปรึกษา โดยการมีส่วนร่วม
3) มีคณะกรรมการหลายฝ่ายโดยเฉพาะ ชุมชน ร่วมออกแบบหรือกำหนดเป้าหมายร่วมกันกับวิทยาลัย	ควรปรับปรุง	ร่วมของทุกฝ่าย
4) ดำเนินการกำหนดเป้าหมายของ คณะทำงานในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในทุกกิจกรรมให้ชัดเจน ใน 1 ปีงบประมาณ	ควรปรับปรุง	
5) กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน เน้นเป้าหมายที่ปฏิบัติได้จริง	ควรปรับปรุง	ปรับรวมเป็นข้อ 1 สร้างความเข้าใจ และให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา
6) ตรวจสอบเป้าหมายและแก้ไขให้ ดำเนินงานตามได้จริง	ควรปรับปรุง	ปรับเป็นข้อ 3 นำเป้าหมายไปสู่การวางแผนพัฒนาครูที่ปรึกษา
7) บันทึกปัญหาที่เกิดขึ้น ในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน พร้อมดำเนินการแก้ไข	ควรปรับปรุง	
3.2 การวางแผน	เหมาะสม	3.2 การวางแผน
1) ประชุมทำความเข้าใจในการวางแผนงาน	ควรปรับปรุง	ปรับรวมเป็นข้อ 1 ประชุม
2) ประชุมระดมสมองเพื่อชี้แจงให้สมาชิก ทุกคนทราบถึงกระบวนการวางแผน	ควรปรับปรุง	คณะกรรมการพัฒนาครูวางแผนการพัฒนาครูที่ปรึกษา
3) วิเคราะห์ข้อมูล ให้ชัดเจน ก่อนลงมือวางแผน	ควรปรับปรุง	
4) ร่วมแสดงแนวทางในการวางแผนงาน	ควรตัดออก	
5) ดำเนินการวางแผนในทุกระบบ ทุกกิจกรรมให้ชัดเจนรัดกุม และลงมือปฏิบัติได้จริง	ควรตัดออก	
6) จัดทำแผนการทำงาน ให้ครบ และชัดเจนในหนึ่งปีการศึกษา	ควรปรับปรุง	ปรับเป็นข้อ 2 กำหนดแนวทางการพัฒนาและติดตาม ได้แก่ วิธีการพัฒนา กิจกรรมพัฒนา ปฏิทินการนิเทศ เครื่องมือที่ใช้ดำเนินงาน และทรัพยากรต่างๆ

รายการ	ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	เหมาะสมหรือปรับปรุง	ข้อเสนอแนะ
7) มีระบบการนิเทศติดตาม ในทุกกิจกรรม ที่รัดกุม และชัดเจน ไม่ปล่อยตามเลย	ควรปรับปรุง	ปรับรวมเป็นข้อ 3 กำหนดแนวทางการส่งเสริม สนับสนุน สร้างขวัญ
8) ตรวจสอบดูแลในทุกจุดว่ามีปัญหา อะไรบ้างในการวางแผนงานหรือไม่	ควรปรับปรุง	กำลังใจให้กับครูที่ปรึกษาในการ แก้ไขปัญหาและพัฒนาระบบดูแล ผู้เรียน
9) หากขาดทรัพยากร หรือเกิดปัญหาใด ๆ ในการวางแผนการทำงานให้รับแก้ไข ปัญหา ในทันที	ควรปรับปรุง	ปรับรวมเป็นข้อ 4 กำหนดแนวทางการประเมินตรวจสอบ สรุปผลการ พัฒนาครูที่ปรึกษา
10) บันทึกปัญหาที่เกิดขึ้นจากการ ดำเนินการวางแผนงาน พร้อมดำเนินการ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	ควรปรับปรุง	
11) ส่งต่อปัญหา ที่แก้ไขไม่ได้ให้ผู้ ที่เกี่ยวข้องดำเนินการแก้ไขต่อไป	ควรตัดออก	
3.3 การปฏิบัติตามแผน	เหมาะสม	3.3 การปฏิบัติตามแผน
1) ระดมสมองในการวางแผนการปฏิบัติงาน	ควรปรับปรุง	ปรับรวมเป็นข้อ 1 สถานศึกษา
2) วางแผนในการปฏิบัติตามแผนงานหรือ ปฏิทินการปฏิบัติงาน	ควรปรับปรุง	ดำเนินการประชุมสร้างความเข้าใจ และประสานงานการพัฒนาคูครูที่ ปรึกษาให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย
3) ดำเนินการตามแผนที่ร่วมกันวางไว้อย่าง ครบถ้วน	ควรปรับปรุง	ปรับรวมเป็นข้อ 2 สถานศึกษา ดำเนินการพัฒนาคูครูที่ปรึกษาตาม แนวทางที่กำหนดไว้
4) ครูที่ปรึกษาต้องมีการจัดทำทะเบียน ประวัติของนักเรียนนักศึกษาใหม่เพื่อให้มี ข้อมูล ในการติดตามผู้เรียนได้	ควรปรับปรุง	
5) เน้นการลงมือปฏิบัติได้จริงตามแผน ตาม แนวการทำงานแบบประชาธิปไตย	ควรปรับปรุง	ปรับรวมเป็นข้อ 3 ครูที่ปรึกษา เรียนรู้และฝึกปฏิบัติในการพัฒนาคู
6) เน้นความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานทุกคน แบบแนวราบสัมพันธ์กันทุกคน	ควรปรับปรุง	ตามกระบวนการและวิธีการที่ กำหนด
7) ตรวจสอบข้อบกพร่องจากการปฏิบัติงาน ตามแผนงาน	ควรปรับปรุง	
8) ประเมินและติดตามเป็นระยะตลอดการ ปฏิบัติตามแผน	ควรปรับปรุง	

รายการ	ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	เหมาะสมหรือปรับปรุง	ข้อเสนอแนะ
9) แก้ไขข้อบกพร่องพร้อมเตรียมบันทึกผลสำเร็จ และปัญหาที่ควรแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์	ควรปรับปรุง	ปรับเป็นข้อ 4 คณะกรรมการพัฒนาครูนิเทศติดตามการดำเนินงานของครูที่ปรึกษาหลังการพัฒนา
10) การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	ควรตัดออก	
3.4 การสะท้อนปัญหา	ควรปรับปรุง	3.4 การสะท้อนผลการพัฒนา
1) ประชุมเพื่อระดมสมองในการวางแผนการสะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้น	ควรปรับปรุง	ปรับเป็นข้อ 1 คณะกรรมการพัฒนาครูและครูที่ปรึกษาร่วมกันประชุมเพื่อสะท้อนผลการพัฒนา
2) การเก็บรวบรวมข้อมูลของปัญหา ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการมองปัญหาทุกอย่าง	ควรปรับปรุง	
3) ให้คณะทำงานร่วมกันวิเคราะห์และสะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา	ควรปรับปรุง	
4) จัดให้มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในคณะทำงาน	ควรปรับปรุง	
5) ครูที่ปรึกษาสะท้อนผลการพัฒนาดำเนินงานและสภาพปัญหาการให้คำปรึกษาผู้เรียน	เหมาะสม	ปรับเป็นข้อ 2 ครูที่ปรึกษาสะท้อนผลการพัฒนาดำเนินงานและสภาพปัญหาการให้คำปรึกษาผู้เรียน
6) การสะท้อนปัญหา ต้องสะท้อนปัญหาอย่างเร่งด่วนหากพบปัญหา เพื่อการได้รับการแก้ไขที่ทันทั่วทั้งที่	ควรปรับปรุง	ปรับรวมเป็นข้อ 3 คณะกรรมการพัฒนาครู และครูที่ปรึกษานิเทศสะท้อนผลจากการนิเทศติดตาม
7) การเน้นการลงมือปฏิบัติแบบประชาธิปไตย หากเกิดปัญหาสามารถที่จะทักท้วงหรือปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหากันได้ตลอดเวลาและทันทั่วทั้งที่	ควรปรับปรุง	อย่างรอบด้าน
8) มีการนิเทศติดตามการดำเนินงานของครูที่ปรึกษา และของ อวท.เพื่อรับทราบถึงผลการดำเนินงานตลอดเวลา	ควรปรับปรุง	ปรับรวมเป็นข้อ 4 คณะกรรมการพัฒนาครูและครูที่ปรึกษาร่วมกันสรุปปัญหาการดำเนินงานในการให้คำปรึกษา
9) บันทึกปัญหาพร้อมส่งต่อปัญหาให้ผู้รับผิดชอบทราบโดยตรง	ควรปรับปรุง	
10) ดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการสะท้อนปัญหาในแต่ละครั้ง	ควรปรับปรุง	

รายการ	ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	เหมาะสมหรือปรับปรุง	ข้อเสนอแนะ
3.5 การหาแนวทางปรับปรุงแก้ไข	ควรปรับปรุง	3.5 แนวทางการปรับปรุง
1) ระดมสมองเพื่อการวางแผนในการหาแนวทางแก้ไข	ควรปรับปรุง	ปรับเป็นข้อ 1 วิเคราะห์กำหนดปัญหา โดยใช้การมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย
2) ดำเนินการแก้ไขปัญหา โดยตรง แบบมีส่วนร่วมทุกคน	ควรปรับปรุง	ปรับเป็นข้อ 2 ร่วมกันกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาและแนวทางป้องกันปัญหา ให้ครอบคลุม
3) ทุกฝ่ายร่วมแก้ปัญหามาตามแนวทางแบบประชาธิปไตย พร้อมใจร่วมกันแก้ไขปัญหาทุกปัญหา ไม่โทษกันไปมา	ควรตัดออก	
4) ตรวจสอบข้อบกพร่องในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	ควรปรับปรุง	ปรับเป็นข้อ 3 ตรวจสอบแนวทางการปรับปรุงตามที่กำหนดให้เหมาะสมและเป็นไปได้ในการปฏิบัติ
5) บันทึกปัญหาที่เกิดขึ้นให้ชัดเจน พร้อมหาแนวทางแก้ไขปัญหาให้กระชับและรวดเร็ว หรือส่งต่อปัญหาหากเกินความสามารถครูที่ปรึกษาต่อไป	ควรตัดออก	
องค์ประกอบที่ 4 ผลผลิต	ควรปรับปรุง	คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา
4.1 ด้านการสร้างตัวตนของนักเรียน	ควรปรับปรุง	4.5 ด้านความรับผิดชอบต่อผู้เรียน
1) ยึดหลักตามนโยบาย จุดประสงค์ของหลักสูตรของแต่ละหน่วยงาน แล้วส่งเสริมตัวตนเด็กตามจุดประสงค์ ที่ออกแบบไว้ในแต่ละองค์กร	ควรตัดออก	
2) ครูที่ปรึกษาควรวิเคราะห์ความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคนว่ามีความถนัดในด้านใดเป็นพิเศษ เพื่อหาความถนัดของตัวนักเรียน	ควรปรับปรุง	ปรับเป็นข้อ 2 วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน
3) จัดกลุ่มนักเรียนที่มีความถนัดเหมือนหรือคล้ายกันให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน เพื่อให้ นักเรียนที่มีความสนใจในด้านเดียวกันได้ เกิดการแลกเปลี่ยนความคิด เพื่อให้เกิดการ เรียนรู้ที่มั่นคงและยั่งยืนมากยิ่งขึ้น	ควรปรับปรุง	ปรับเป็นข้อ 3 พัฒนาผู้เรียนตามความถนัด ความสนใจ

รายการ	ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	เหมาะสมหรือปรับปรุง	ข้อเสนอแนะ
4) พยายามทำให้นักเรียนเกิดความมั่นใจในตนเอง เห็นคุณค่า เห็นความสำคัญของตนเอง	ควรปรับปรุง	ปรับเป็นข้อ 4 ส่งเสริม สนับสนุน ผู้เรียนให้มีความมั่นใจในตนเอง เห็นคุณค่า เห็นความสำคัญและความสามารถของตนเอง อย่างต่อเนื่อง
5) ออกแบบกิจกรรมทุกกิจกรรมให้ผู้เรียนสามารถอยู่ในสังคมร่วมกับผู้อื่น และช่วยเหลือตนเองได้	ควรปรับปรุง	ปรับเป็นข้อ 5 พัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพให้เป็นคนดี และมีความสุข ด้วยการออกแบบกิจกรรมให้
6) สอนให้ผู้เรียนช่วยเหลือผู้อื่นในสังคมได้ตลอดเวลา	ควรปรับปรุง	เหมาะสมสอดคล้องกับความถนัดและความสนใจ
7) การส่งเสริมให้ครูสร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับผู้เรียน	ควรปรับปรุง	
8) การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำความรู้จักกับครู เข้าพบ เข้าหาครูที่ปรึกษา	ควรปรับปรุง	
9) สอนให้นักเรียน เก่ง ดี มีสุข ตามนโยบายของประเทศ	ควรปรับปรุง	
10) สร้างแรงจูงใจให้กับนักเรียน	ควรปรับปรุง	ปรับเป็นข้อ 7 สร้างแรงบันดาลใจและขวัญกำลังใจให้กับผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย
4.2 ด้านการดูแลเอาใจใส่	ควรปรับปรุง	4.5 ด้านความรับผิดชอบต่อผู้เรียน
1) ยึดจรรยาบรรณวิชาชีพครูเป็นหลัก	ควรตัดออก	
2) ดูแลผู้เรียนอย่างใกล้ชิดในแบบลักษณะการแบ่งกันรับผิดชอบแบบทั่วถึงสำหรับผู้เรียนทุกคน	ควรปรับปรุง	ปรับเป็นข้อ 6 ประสานงานและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครู กับผู้ปกครอง และเพื่อนของ ผู้เรียนในการดูแลติดตามผู้เรียน
3) ประสานความสัมพันธ์ระหว่าง ครูที่ปรึกษา ผู้ปกครอง และเพื่อนของผู้เรียน	ควรปรับปรุง	
4) การติดตามดูแล ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และมีข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียนอย่างชัดเจน	ควรปรับปรุง	ปรับรวมเป็นข้อ 1 จัดทำระบบสารสนเทศของผู้เรียนอย่างรอบด้าน
5) ครูที่ปรึกษา เป็นบุคคลที่ต้องมีความเสียสละ คอยอยู่ดูแล แก้ปัญหา และเอาใจใส่เด็กนักเรียนเสมอ ๆ	ควรตัดออก	
6) รู้จัก นักเรียนเป็นรายบุคคล	ควรปรับปรุง	ปรับรวมเป็นข้อ 2 วิเคราะห์ผู้เรียน

รายการ	ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	เหมาะสมหรือปรับปรุง	ข้อเสนอแนะ
		เป็นรายบุคคลเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน
7) มีจิตใต้สำนึก ของการเป็นครูที่ดี	ควรตัดออก	
8) เป็นผู้รับฟังที่ดีมีจิตวิทยา ในการพูด	ควรตัดออก	
9) กล้วยามิตรกับเด็กทุกคน เป็นมิตรตลอดเวลา เข้าใจจิตวิทยาวัยรุ่น	ควรตัดออก	
10) ค้นหาสาเหตุของเด็กที่มีปัญหาให้พบก่อน แล้วเสริมแรงพฤติกรรมด้านบวก	ควรตัดออก	
11) ตั้งกฎเกณฑ์ในเชิงบวกหลีกเลี่ยง, ห้าม, ไม่ในการตั้งกฎเกณฑ์	ควรตัดออก	
4.3 ด้านทักษะในตัวครู	ควรปรับปรุง	4.2 ด้านทักษะ
1) ครูที่ปรึกษาทุกคนต้องเข้ารับการปฐมนิเทศ และอบรมการดูแลนักเรียนจากวิทยาลัยแบบชัดเจนทุกคน	ควรปรับปรุง	ปรับรวมเป็นข้อ 1 มีทักษะการให้คำปรึกษาสามารถแก้ปัญหาและให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนจนสำเร็จ
2) ได้ลงมือปฏิบัติจริงทุกคน ซึ่งในตอนแรกจะใช้ระบบรุ่นพี่รุ่นน้องจับคู่กันเพื่อช่วยเหลือกันสอนงานกันรุ่นต่อรุ่นไปเรื่อย ๆ	ควรปรับปรุง	
3) ครูที่ปรึกษาจะต้องเป็นบุคคลที่สร้างความไว้วางใจให้กับนักเรียน	ควรปรับปรุง	
4) เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้	ควรปรับปรุง	
5) ทักษะการสื่อสารที่ดี และการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นคนรอบข้างทั้งผู้เรียน และครูผู้สอนด้วยกันได้เป็นอย่างดี	ควรปรับปรุง	ปรับเป็นข้อ 2 มีทักษะการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี
6) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ และทักษะทางด้านเทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน	ควรปรับปรุง	ปรับรวมเป็นข้อ 3 มีความคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ และ
7) ทักษะการมีความอดทน อดกลั้นต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ต่าง ๆ	ควรปรับปรุง	ทักษะทางด้านเทคโนโลยี
8) ทักษะการปรับตัว เด็กที่แตกต่างกันเรียนรู้ด้วยวิธีที่ต่างกัน เพื่อให้เด็กทุกคนเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมที่สุด	ควรปรับปรุง	ปรับเป็นข้อ 4 มีทักษะการให้คำปรึกษา

รายการ	ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	เหมาะสมหรือปรับปรุง	ข้อเสนอแนะ
9) มีบุคลิกภาพที่เป็นมิตร อ่อนน้อมและจริงใจ	ควรปรับปรุง	ปรับรวมกับ 4.3 ด้านบุคลิกภาพ ข้อ
10) มีความใส่ใจในตัวผู้เรียน และเอื้ออาทรตลอดเวลา	ควรปรับปรุง	1 มีทักษะการทำงานและการประสานงานที่ดี
11) รู้จักการให้เกียรติ เคารพสิทธิและเสรีภาพของผู้เรียนตลอดเวลา	ควรปรับปรุง	
12) เป็นนักวิเคราะห์และมีเหตุผลในตัวเองทุกการกระทำ	ควรปรับปรุง	
13) มีทักษะในการรู้จักเด็ก เข้าใจเด็ก	ควรตัดออก	
14) มีทักษะในการใช้แบบวัด แบบประเมินตามหลักสูตรที่ประกาศใช้แล้ว	ควรตัดออก	
15) การส่งต่อให้พบผู้เชี่ยวชาญในบางปัญหาที่เกินความสามารถ	ควรตัดออก	
4.4 ด้านความรู้	ควรปรับปรุง	4.1 ด้านความรู้
1) ครูต้องมีความรู้ และบูรณาการความรู้ได้ ครูจะต้องสามารถบูรณาการความรู้ต่าง ๆ ที่มี มาใช้ในการสร้างสรรค์ และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ	ควรปรับปรุง	ปรับเป็นข้อ 4 มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงานและสื่อสาร
2) มีความรู้เกี่ยวกับระบบการดูแล การให้คำปรึกษา และจิตวิทยาวัยรุ่นเป็นหลัก	ควรปรับปรุง	ปรับเป็นข้อ 1 มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารระบบการดูแลผู้เรียน การให้คำปรึกษา จิตวิทยาวัยรุ่นและจิตวิทยาแนะแนว
3) มีความรู้ระเบียบงานทุกอย่างทั้งงานในหน้าที่หลัก และงานครูที่ปรึกษา	ควรปรับปรุง	ปรับเป็นข้อ 3 มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย ข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับระบบดูแลผู้เรียน และที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
4) มีความเข้าใจในการเป็นผู้ฟังที่ดี	ควรตัดออก	
5) มีความรู้ด้านจิตวิทยาวัยรุ่น และมีวิธีการแก้ปัญหาที่ดี	ควรปรับปรุง	ปรับเป็นข้อ 2 มีความรู้ในการจัดทำระบบสารสนเทศของผู้เรียนและการรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างรอบด้าน
6) พัฒนาคุณธรรม, สังคม, สติปัญญาให้กับผู้เรียนตลอดเวลา	ควรตัดออก	

รายการ	ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	เหมาะสมหรือปรับปรุง	ข้อเสนอแนะ
7) มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีในปัจจุบัน และสามารถถ่ายทอดให้ผู้เรียนใช้ใน ชีวิตประจำวันได้	ควรปรับปรุง	ปรับรวมเป็นข้อ 4 มีความรู้ทางด้าน เทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และสื่อสาร
8) การให้ความรู้ที่มีความสำคัญเกี่ยวกับ การศึกษา	ควรปรับปรุง	ปรับเป็นข้อ 5 มีความรู้เกี่ยวกับการ ทำงานอย่างบูรณาการ
9) การเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ตาม ความเหมาะสม	ควรปรับปรุง	
4.5 ด้านคุณธรรม	ควรปรับปรุง	4.4 ด้านคุณธรรม
1) นำหลักคุณธรรมในการทำหน้าที่ครูที่ ปรึกษาได้แก่ พรหมวิหาร 4, สังคหวัตถุ 4, อิทธิบาท 4 และธรรมโลกบาล	เหมาะสม	เป็นข้อ 1 นำหลักคุณธรรมในการทำ หน้าที่ครูที่ปรึกษาได้แก่ พรหมวิหาร 4, สังคหวัตถุ 4, อิทธิบาท 4 และ ธรรมโลกบาล
2) นำจรรยาบรรณวิชาชีพครูมาใช้ในการ ปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน	เหมาะสม	เป็นข้อ 2 นำจรรยาบรรณวิชาชีพครู มาใช้ในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน
3) การรับฟังเด็กเป็นพ่อแม่เด็กคนที่สอง	ควรปรับปรุง	ปรับเป็นข้อ 3 มีความรับผิดชอบต่อ ผู้เรียนเสมือนตั้งเป็นพ่อแม่คนที่สอง ของผู้เรียน และรักษาความลับของ ผู้เรียน
4) การไม่ควรวิพากษ์วิจารณ์บุคคล หรือ สถานที่ ให้นักศึกษาฟัง	ควรตัดออก	
4.6 ด้านบุคลิกภาพ	ควรปรับปรุง	4.3 ด้านบุคลิกภาพ
1) เป็นแบบอย่างที่ดีในทุกกิจกรรม ทุก สถานที่ทั้งในวิทยาลัยและนอกวิทยาลัย	ควรปรับปรุง	ปรับเป็นข้อ 1 แต่งกายสุภาพ เหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดี
2) ปฏิบัติเสมือนพ่อแม่ หรือพี่สาวพี่ชาย เพื่อให้ผู้เรียนเข้าพบได้ตลอดเวลา	ควรปรับปรุง	ปรับรวมเป็นข้อ 2 เป็นมิตรให้เกียรติ ผู้อื่น มีมารยาทสามารถจัดการ อารมณ์ได้ดี
3) สุภาพ และยอมรับฟังผู้อื่น มีมารยาทที่ดี ในการทำงานควบคุมอารมณ์ตนเอง	ควรปรับปรุง	
4) การสื่อสารชัดเจน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เหมาะสม เป็นบุคคลที่มีความน่าเชื่อถือ	ควรปรับปรุง	ปรับเป็นข้อ 3 มีมนุษยสัมพันธ์ ที่ดี

รายการ	ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	เหมาะสมหรือปรับปรุง	ข้อเสนอแนะ
5) มีจิตใจ เมตตา เอื้อ อารมณ์ ให้เกียรติกับ ผู้เรียน	ควรปรับปรุง	ปรับเป็นข้อ 4 มีจิตใจ เมตตา เป็น กัลยาณมิตรกับผู้เรียน และให้เกียรติ ผู้อื่น
6) เสียสละ อุทิศตน เพื่อผู้เรียนและองค์กร	ควรตัดออก	
7) รักในวิชาชีพครู และรักษาวินัยบรรณ ครูที่ดีตลอดเวลา	ควรตัดออก	
8) เป็นบุคคลที่มีความโอบอ้อมอารี รักลูกศิษย์ทุกคน	ควรตัดออก	
9) พัฒนาวิชาชีพของตน ช่วยเหลือเกื้อกูล ผู้เรียนอยู่ตลอดเวลา	ควรตัดออก	
10) ไม่หาประโยชน์จากวิชาชีพของตน	ควรตัดออก	
11) ให้คำปรึกษา และรับฟังพร้อมให้ คำแนะนำได้เป็นอย่างดี	ควรตัดออก	
12) เด็กดีก็รัก เด็กไม่ดีก็รัก ไม่ลำเอียง รัก ผู้เรียนเท่ากันทุกคน	ควรปรับปรุง	ปรับเป็นข้อ 5 มีความยุติธรรมไม่ ลำเอียง
13) เข้าใจผู้เรียนอย่างถ่องแท้ เช่น พฤติกรรมวัยรุ่น จิตวิทยาของผู้เรียนแต่ละ วัย	ควรตัดออก	
14) การอยู่กับปัจจุบัน ไม่เพ้อฝันมากเกินไป	ควรตัดออก	
15) การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ อย่างดี	ควรตัดออก	

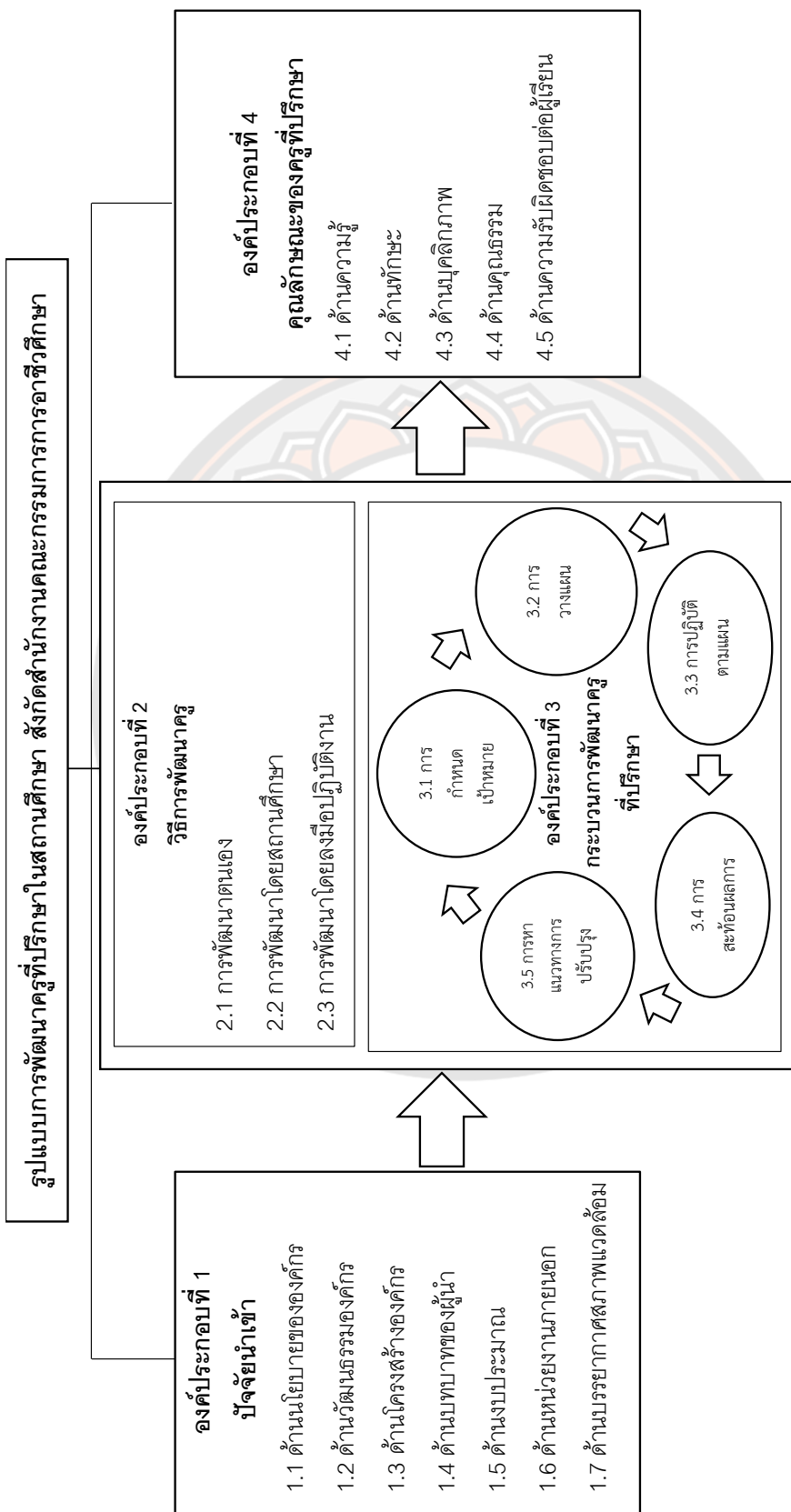
ผลการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ รูปแบบประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า

องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาครู

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา

องค์ประกอบที่ 4 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา



ภาพ 7 แสดงรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ มีรายละเอียด ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า

1.1 ด้านนโยบายขององค์กร

- 1) การยกระดับคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา
- 2) การสร้างระบบดูแลนักเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย
- 3) การพัฒนาครูและบุคลากร ให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการให้คำปรึกษา
- 4) การพัฒนาระบบการสื่อสารที่ดีมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ในการประสานงานผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 5) การส่งเสริมให้ทุกส่วนในองค์กรทำงานด้วยความสัมพันธ์ที่ดี และมีความเป็นกัลยาณมิตร

1.2 ด้านวัฒนธรรมองค์กร

- 1) การทำงานเป็นทีม เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม
- 2) การทำงานเชิงรุกและมีบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก
- 3) ครูทุกคนเป็นครูที่ปรึกษาที่มุ่งพัฒนา ดูแลช่วยเหลือนักเรียนทั้งในเวลาเรียน และนอกเวลาเรียน

1.3 ด้านโครงสร้างองค์กร

- 1) จัดโครงสร้างระบบดูแลผู้เรียนที่ชัดเจนสอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษาอาชีวศึกษา
- 2) มีคณะ กรรมการต่าง ๆ ได้แก่ คณะกรรมการสายชั้นปีคณะกรรมการพัฒนาครูและบุคลากรเพื่อดูแลผู้เรียน
- 3) มีระบบการพัฒนาครูที่ปรึกษา โดยมีคณะกรรมการพัฒนาครูและบุคลากรเป็นผู้ดำเนินการ
- 4) มีโครงสร้างคณะกรรมการดำเนินงานขององค์กรนักศึกษา ที่สอดคล้องกับระบบดูแลผู้เรียน

1.4 ด้านบทบาทของผู้นำ

- 1) กำหนดเป้าหมายและพัฒนาสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานสากล
- 2) ส่งเสริม อำนวยความสะดวกครูที่ปรึกษา ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ
- 3) ปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตรให้คำปรึกษาและช่วยเหลือครู
- 4) นิเทศ ติดตามกำกับและประเมินผลการดำเนินงาน

- 5) เป็นแบบอย่างที่ดีให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาของผู้เรียน
- 6) สร้างขวัญ กำลังใจและกระตุ้นการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

1.5 ด้านงบประมาณ

- 1) สนับสนุนงบประมาณด้านการพัฒนาระบบดูแลผู้เรียนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ
- 2) จัดสรร และใช้งบประมาณ ตามแผนงานให้ตรงกับแผนงานที่กำหนด
- 3) จัดสรรงบประมาณการออกเยี่ยมบ้าน ติดตามผู้เรียน
- 4) ระดมทรัพยากรจาก บุคคล เครือข่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการพัฒนาระบบดูแลผู้เรียน และพัฒนาครู

1.6 ด้านหน่วยงานภายนอก

- 1) สถานประกอบการเป็นเครือข่าย ฝึกประสบการณ์วิชาชีพและให้การสนับสนุนการพัฒนาผู้เรียน
- 2) สถานประกอบการเป็นแหล่งเรียนรู้ และสถานที่ฝึกทักษะอาชีพให้กับผู้เรียน
- 3) องค์กรภายนอก บุคคล ชุมชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียน
- 4) วิทยาลัย ก็มีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนและหน่วยงานภายนอก
- 5) บ้าน วัด สถานศึกษา ประสานงานเพื่อให้ผู้เรียนสำเร็จการศึกษาอย่างมีคุณภาพมีทักษะอาชีพ สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา

1.7 ด้านบรรยากาศสภาพแวดล้อม

- 1) มีการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะอาชีพและคุณลักษณะของผู้เรียน
- 2) มีการจัดสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอต่อการพัฒนาทักษะอาชีพของผู้เรียน และการพัฒนาระบบดูแลผู้เรียน
- 3) มีการอนุรักษ์สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้มีความยั่งยืน
- 4) จัดบรรยากาศ ให้มีการช่วยเหลือซึ่งกัน มีความเอื้ออาทร มีการแบ่งปัน และเป็นมิตรที่ดีต่อกัน
- 5) ห้องให้คำปรึกษากับผู้เรียน ควรเป็นสัดส่วนตามหลักการให้คำปรึกษา

องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาครู

2.1 การพัฒนาตนเอง

- 1) ครูที่ปรึกษาทำการศึกษา และพัฒนาตนเองตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 2) ครูที่ปรึกษาเรียนรู้แสวงหาความรู้จากเอกสาร ตำรา สื่อออนไลน์หรือจากการทำการวิจัยและลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง

3) ครูที่ปรึกษาศึกษาและเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ ผู้เชี่ยวชาญหรือจากเพื่อนร่วมงาน

4) ครูที่ปรึกษาศึกษาเรียนรู้ระบบดูแลผู้เรียนจากสถานการศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี

5) ครูที่ปรึกษาเข้ารับการอบรม สัมมนาศึกษาดูงานจาก องค์กรต่าง ๆ

2.2 การพัฒนาโดยสถานศึกษา

1) สถานศึกษาสำรวจความต้องการในการพัฒนาของครูที่ปรึกษา

2) สถานศึกษาวางแผนการพัฒนา และแก้ไขปัญหา ของครูที่ปรึกษาด้วยการจัดอบรม โดยให้ครอบคลุมเรื่อง จิตวิทยาวัยรุ่น จิตวิทยาแนะแนว เทคนิคการให้คำปรึกษา กระบวนการแนะแนว และการช่วยเหลือและการส่งต่อ

3) สถานศึกษาดำเนินการจัดอบรมตามแผนที่กำหนด โดยเชิญวิทยากรทั้งภายในและภายนอกมาให้ความรู้แก่บุคลากร

2.3 การพัฒนาโดยลงมือปฏิบัติงาน

1) สถานศึกษากำหนดปัญหาของผู้เรียนเพื่อเป็นกรณีศึกษา

2) สถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนา และการแก้ไขปัญหาของครูที่ปรึกษาโดยใช้กระบวนการ PLC

3) สถานศึกษาจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูที่ปรึกษา ด้วยการสะท้อนผลหลังการปฏิบัติการ (After Action Review)

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา

3.1 การกำหนดเป้าหมาย

1) สร้างความเข้าใจและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา

2) กำหนดเป้าหมายการพัฒนาครูที่ปรึกษา โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย

3) นำเป้าหมายไปสู่การวางแผนพัฒนาครูที่ปรึกษา

3.2 การวางแผน

1) ประชุมคณะกรรมการพัฒนาครูวางแผนการพัฒนาครูที่ปรึกษา

2) กำหนดแนวทางการพัฒนาและติดตาม ได้แก่ วิธีการพัฒนา กิจกรรมพัฒนา ปฏิทินการนิเทศ เครื่องมือที่ใช้ดำเนินงาน และทรัพยากรต่าง ๆ

3) กำหนดแนวทางการส่งเสริม สนับสนุน สร้างขวัญกำลังใจให้กับครูที่ปรึกษาในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาาระบบดูแลผู้เรียน

4) กำหนดแนวทางการประเมินตรวจสอบ สรุปผลการพัฒนาครูที่ปรึกษา

3.3 การปฏิบัติตามแผน

- 1) สถานศึกษาดำเนินการประชุมสร้างความเข้าใจและประสานงานการพัฒนาครูที่ปรึกษาให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย
- 2) สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาครูที่ปรึกษาตามแนวทางที่กำหนดไว้
- 3) ครูที่ปรึกษาเรียนรู้และฝึกปฏิบัติในการพัฒนาครูตามกระบวนการและวิธีการที่กำหนด
- 4) คณะกรรมการพัฒนาครูนิเทศติดตามการดำเนินงานของครูที่ปรึกษาหลังการพัฒนา

3.4 การสะท้อนผลการพัฒนา

- 1) คณะกรรมการพัฒนาครูและครูที่ปรึกษาร่วมกันประชุมเพื่อสะท้อนผลการพัฒนา
- 2) ครูที่ปรึกษาสะท้อนผลการพัฒนาดำเนินงานและสภาพปัญหาการให้คำปรึกษาผู้เรียน
- 3) คณะกรรมการพัฒนาครู และครูที่ปรึกษานิเทศสะท้อนผลจากการนิเทศติดตามอย่างรอบด้าน
- 4) คณะกรรมการพัฒนาครูและครูที่ปรึกษาร่วมกันสรุปปัญหาการดำเนินงานในการให้คำปรึกษา

3.5 การหาแนวทางปรับปรุง

- 1) วิเคราะห์กำหนดปัญหา โดยใช้การมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย
- 2) ร่วมกันกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาและแนวทางป้องกันปัญหาให้ครอบคลุม
- 3) ตรวจสอบแนวทางการปรับปรุงตามที่กำหนดให้เหมาะสมและเป็นไปได้ในการปฏิบัติ

องค์ประกอบที่ 4 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา

4.1 ด้านความรู้

- 1) มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารระบบการดูแลผู้เรียน การให้คำปรึกษา จิตวิทยาวัยรุ่น และจิตวิทยาแนะแนว
- 2) มีความรู้ในการจัดทำระบบสารสนเทศของผู้เรียนและการรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างรอบด้าน
- 3) มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย ข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับระบบดูแลผู้เรียน และที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
- 4) มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีในที่ใช้ในการปฏิบัติงานและสื่อสาร
- 5) มีความรู้เกี่ยวกับการทำงานอย่างบูรณาการ

4.2 ด้านทักษะ

สำเร็จ

1) มีทักษะการให้คำปรึกษาสามารถแก้ปัญหาและให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนจนสำเร็จ

- 2) มีทักษะการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี
- 3) มีความคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ และทักษะทางด้านเทคโนโลยี
- 4) มีทักษะการให้คำปรึกษา

4.3 ด้านบุคลิกภาพ

- 1) แต่งกายสุภาพเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดี
- 2) เป็นมิตรให้เกียรติผู้อื่น มีมารยาทสามารถจัดการอารมณ์ได้ดี
- 3) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- 4) มีจิตใจ เมตตา เป็นกัลยาณมิตรกับผู้เรียน และให้เกียรติผู้อื่น
- 5) มีความยุติธรรมไม่ลำเอียง

4.4 ด้านคุณธรรม

- 1) นำหลักคุณธรรมในการทำหน้าที่ครูที่ปรึกษาได้แก่ พรหมวิหาร 4, สังคหวัตถุ 4, อิทธิบาท 4 และธรรมโลกบาล
- 2) นำจรรยาบรรณวิชาชีพครูมาใช้ในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน
- 3) มีความรับผิดชอบต่องูเรียนเสมือนดังเป็นพ่อแม่คนที่สองของผู้เรียน และรักษาความลับของผู้เรียน

4.5 ด้านความรับผิดชอบต่อผู้เรียน

- 1) จัดทำระบบสารสนเทศของผู้เรียนอย่างรอบด้าน
- 2) วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน
- 3) พัฒนาผู้เรียนตามความถนัด ความสนใจ
- 4) ส่งเสริม สนับสนุนผู้เรียนให้มีความมั่นใจในตนเอง เห็นคุณค่า เห็นความสำคัญและความสามารถของตนเอง อย่างต่อเนื่อง
- 5) พัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพให้เป็นคนดี และมีความสุข ด้วยการออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมสอดคล้องกับความถนัดและความสนใจ
- 6) ประสานงานและสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง กับ ผู้ปกครอง และเพื่อนของผู้เรียนในการดูแลติดตามผู้เรียน
- 7) สร้างแรงบันดาลใจ และขวัญกำลังใจให้กับผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย

ตอนที่ 3 ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผู้วิจัยนำรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิไปประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 205 คน ผลการวิจัย พบว่า

ตาราง 72 แสดงความถี่ร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ที่	รายการ	ความถี่	ร้อยละ
1	เพศ		
	ชาย	165	80.5
	หญิง	40	19.5
2	ระดับการศึกษา		
	ปริญญาตรี	11	5.4
	ปริญญาโท	176	85.8
	ปริญญาเอก	18	8.8
3	ประสบการณ์ทำงาน		
	น้อยกว่า 5 ปี	1	0.5
	5 – 10 ปี	9	4.4
	10 ปีขึ้นไป	195	95.1

จากตาราง 72 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย 165 คน คิดเป็นร้อยละ 80.5 เพศหญิง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 85.8 และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 95.1

ตาราง 73 แสดงผลการประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครู
ที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาพรวม

รายการประเมิน	ความเป็นไปได้ (n = 205)			ความเป็น ประโยชน์ (n = 205)			ผล ประเมิน
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า	4.61	0.36	มากที่สุด	4.62	0.42	มากที่สุด	ผ่าน
องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาครู	4.60	0.44	มากที่สุด	4.64	0.49	มากที่สุด	ผ่าน
องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนา	4.60	0.44	มากที่สุด	4.64	0.51	มากที่สุด	ผ่าน
องค์ประกอบที่ 4 คุณลักษณะของครู ที่ปรึกษา	4.66	0.41	มากที่สุด	4.66	0.48	มากที่สุด	ผ่าน
รวม	4.62	0.37	มากที่สุด	4.62	0.38	มากที่สุด	ผ่าน

จากตาราง 73 แสดงผลการประเมินการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษามีผลการประเมินความเป็นไปได้ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
(\bar{X} = 4.62) องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ องค์ประกอบที่ 4 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา
อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.66) รองลงมาได้แก่องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า อยู่ในระดับมากที่สุด
(\bar{X} = 4.61) และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาครู และ
องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.60)

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.62) องค์ประกอบ
ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ องค์ประกอบที่ 4 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
(\bar{X} = 4.66) รองลงมา คือ องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา และองค์ประกอบที่ 2
วิธีการพัฒนาครู (\bar{X} = 4.64) และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า
อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.62)

ตาราง 74 แสดงผลการประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครู
ที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์กรประกอบที่
1 ปัจจัยนำเข้า

รายการประเมิน	ความเป็นไปได้ (n = 205)			ความเป็น ประโยชน์ (n = 205)			ผล ประเมิน
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
องค์กรประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า							
1.1 ด้านนโยบายขององค์กร	4.61	0.39	มากที่สุด	4.66	0.42	มากที่สุด	ผ่าน
1) การยกระดับคุณภาพการ จัดการอาชีวศึกษา	4.67	0.54	มากที่สุด	4.71	0.53	มากที่สุด	ผ่าน
2) การสร้างระบบดูแลนักเรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.64	0.52	มากที่สุด	4.66	0.59	มากที่สุด	ผ่าน
3) การพัฒนาครูและบุคลากร ให้ มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการ ให้คำปรึกษา	4.60	0.57	มากที่สุด	4.66	0.56	มากที่สุด	ผ่าน
4) การพัฒนาระบบการสื่อสารที่ดี มีประสิทธิภาพเพื่อใช้ในการ ประสานงานผู้ปกครอง และผู้ เกี่ยวข้อง	4.52	0.59	มากที่สุด	4.62	0.59	มากที่สุด	ผ่าน
5) การส่งเสริมให้ทุกส่วนใน องค์กรทำงานด้วยความสัมพันธ์ที่ดี และมีความเป็นกัลยาณมิตร	4.66	0.53	มากที่สุด	4.65	0.57	มากที่สุด	ผ่าน
1.2 ด้านวัฒนธรรมองค์กร	4.62	0.62	มากที่สุด	4.63	0.48	มากที่สุด	ผ่าน
1) การทำงานเป็นทีม เพื่อ ประโยชน์ของส่วนรวม	4.71	0.56	มากที่สุด	4.62	0.60	มากที่สุด	ผ่าน
2) การทำงานเชิงรุกและมี บรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก	4.59	0.64	มากที่สุด	4.64	0.61	มากที่สุด	ผ่าน
3) ครูทุกคนเป็นครูที่ปรึกษาที่มุ่ง พัฒนา ดูแลช่วยเหลือนักเรียนทั้งใน เวลาเรียน และนอกเวลาเรียน	4.59	0.62	มากที่สุด	4.63	0.60	มากที่สุด	ผ่าน

รายการประเมิน	ความเป็นไปได้ (n = 205)			ความเป็น ประโยชน์ (n = 205)			ผล ประเมิน
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
1.3 ด้านโครงสร้างองค์กร	4.61	0.42	มากที่สุด	4.63	0.45	มากที่สุด	ผ่าน
1) จัดโครงสร้างระบบดูแลผู้เรียน ที่ชัดเจนสอดคล้องกับภารกิจของ สถานศึกษาอาชีวศึกษา	4.70	0.48	มากที่สุด	4.68	0.57	มากที่สุด	ผ่าน
2) มีคณะกรรมการต่าง ๆ ได้แก่ คณะกรรมการสายชั้นปี คณะกรรมการพัฒนาครู และ บุคลากรเพื่อดูแลผู้เรียน	4.55	0.62	มากที่สุด	4.59	0.61	มากที่สุด	ผ่าน
3) มีระบบการพัฒนาครูที่ปรึกษา โดยมีคณะกรรมการพัฒนาครูและ บุคลากรเป็นผู้ดำเนินการ	4.58	0.61	มากที่สุด	4.63	0.55	มากที่สุด	ผ่าน
4) มีโครงสร้างคณะกรรมการ ดำเนินงานขององค์กรนักศึกษาที่ สอดคล้องกับระบบดูแลผู้เรียน	4.63	0.56	มากที่สุด	4.64	0.57	มากที่สุด	ผ่าน
1.4 ด้านบทบาทของผู้นำ	4.64	0.44	มากที่สุด	4.59	0.55	มากที่สุด	ผ่าน
1) กำหนดเป้าหมายและพัฒนา สถานศึกษาให้ได้มาตรฐานสากล	4.70	0.58	มากที่สุด	4.63	0.64	มากที่สุด	ผ่าน
2) ส่งเสริม อำนวยความสะดวก ครูที่ปรึกษา ในการพัฒนาผู้เรียนให้มี คุณภาพ	4.61	0.61	มากที่สุด	4.55	0.66	มากที่สุด	ผ่าน
3) ปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตรให้ คำปรึกษาและช่วยเหลือครู	4.67	0.52	มากที่สุด	4.60	0.64	มากที่สุด	ผ่าน
4) นิเทศ ติดตามกำกับและ ประเมินผลการดำเนินงาน	4.63	0.56	มากที่สุด	4.58	0.69	มากที่สุด	ผ่าน
5) เป็นแบบอย่างที่ดีให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาของ ผู้เรียน	4.63	0.58	มากที่สุด	4.60	0.64	มากที่สุด	ผ่าน
6) สร้างขวัญ กำลังใจและกระตุ้นการ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.61	0.62	มากที่สุด	4.59	0.72	มากที่สุด	ผ่าน

รายการประเมิน	ความเป็นไปได้ (n = 205)			ความเป็น ประโยชน์ (n = 205)			ผล ประเมิน
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
1.5 ด้านงบประมาณ	4.52	0.55	มากที่สุด	4.58	0.60	มากที่สุด	ผ่าน
1) สนับสนุนงบประมาณด้านการพัฒนาระบบดูแลผู้เรียนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ	4.54	0.69	มากที่สุด	4.64	0.69	มากที่สุด	ผ่าน
2) จัดสรร และใช้งบประมาณตามแผนงานให้ตรงกับแผนงานที่กำหนด	4.53	0.63	มากที่สุด	4.57	0.69	มากที่สุด	ผ่าน
3) จัดสรรงบประมาณการออกเยี่ยมบ้าน ติดตามผู้เรียน	4.51	0.66	มากที่สุด	4.56	0.70	มากที่สุด	ผ่าน
4) ระดมทรัพยากรจาก บุคคล เครือข่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการพัฒนาระบบดูแลผู้เรียนและพัฒนาครู	4.52	0.67	มากที่สุด	4.59	0.67	มากที่สุด	ผ่าน
1.6 ด้านหน่วยงานภายนอก	4.60	0.45	มากที่สุด	4.63	0.54	มากที่สุด	ผ่าน
1) สถานประกอบการเป็นเครือข่าย ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และให้การสนับสนุนการพัฒนาผู้เรียน	4.66	0.55	มากที่สุด	4.69	0.62	มากที่สุด	ผ่าน
2) สถานประกอบการเป็นแหล่งเรียนรู้ และสถานที่ฝึกทักษะอาชีพให้กับผู้เรียน	4.61	0.58	มากที่สุด	4.62	0.65	มากที่สุด	ผ่าน
3) องค์กรภายนอก บุคคล ชุมชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียน	4.54	0.61	มากที่สุด	4.61	0.65	มากที่สุด	ผ่าน
4) วิทยาลัย ก็มีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนและหน่วยงานภายนอก	4.62	0.58	มากที่สุด	4.60	0.66	มากที่สุด	ผ่าน

รายการประเมิน	ความเป็นไปได้ (n = 205)			ความเป็น ประโยชน์ (n = 205)			ผล ประเมิน
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
5) บ้าน วัด สถานศึกษา ประสานงานเพื่อให้ผู้เรียนสำเร็จ การศึกษาอย่างมีคุณภาพ มีทักษะ อาชีพ สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย ด้าน อารมณ์ ด้านสังคม และด้าน สติปัญญา	4.61	0.60	มากที่สุด	4.66	0.64	มากที่สุด	ผ่าน
1.7 ด้านบรรยากาศสภาพแวดล้อม	4.65	0.40	มากที่สุด	4.62	0.53	มากที่สุด	ผ่าน
1) มีการจัดสภาพแวดล้อมใน สถานศึกษาให้เอื้อต่อการพัฒนา ทักษะอาชีพและคุณลักษณะของ ผู้เรียน	4.79	0.44	มากที่สุด	4.67	0.63	มากที่สุด	ผ่าน
2) มีการจัดสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้ เพียงพอต่อการพัฒนาทักษะอาชีพ ของผู้เรียน และการพัฒนาระบบดูแล ผู้เรียน	4.59	0.60	มากที่สุด	4.56	0.63	มากที่สุด	ผ่าน
3) มีการอนุรักษ์สภาพแวดล้อม ในสถานศึกษาให้มีความยั่งยืน	4.65	0.57	มากที่สุด	4.64	0.63	มากที่สุด	ผ่าน
4) จัดบรรยากาศ ให้มีการ ช่วยเหลือซึ่งกัน มีความเอื้ออาทร มี การแบ่งปัน และเป็นมิตรที่ดีต่อกัน	4.64	0.53	มากที่สุด	4.65	0.64	มากที่สุด	ผ่าน
5) ห่วงให้คำปรึกษากับผู้เรียน ควรเป็นสัดส่วนตามหลักการให้ คำปรึกษา	4.59	0.60	มากที่สุด	4.60	0.65	มากที่สุด	ผ่าน
รวม	4.61	0.36	มากที่สุด	4.62	0.42	มากที่สุด	ผ่าน

จากตาราง 74 แสดงผลการประเมินการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์กรประกอบที่ 1 ปัจจุบันนำเข้า มีผลการประเมินความเป็นไปได้

ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 1.7 ด้านบรรยากาศ และสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) รองลงมา คือ ข้อ 1.4 ด้านคุณภาพของผู้นำ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 1.5 ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$)

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 1.1 ด้านนโยบายขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$) รองลงมา คือ ข้อ 1.2 ด้านวัฒนธรรมองค์กร ข้อ 1.3 ด้านโครงสร้างองค์กร และ ข้อ 1.6 ด้านหน่วยงานภายนอก อยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 1.5 ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$)

ข้อ 1.1 ด้านนโยบายขององค์กร มีผลการประเมินความเป็นไปได้ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 1 การยกระดับคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) รองลงมา คือ ข้อ 5 การส่งเสริมให้ทุกส่วนในองค์กรทำงานด้วยความสัมพันธ์ที่ดี และมีความเป็นกัลยาณมิตร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4 การพัฒนาระบบสื่อสารที่ดีมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ในการประสานงานผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$)

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 1 การยกระดับคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$) รองลงมา คือ ข้อ 2 การสร้างระบบดูแลนักเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย และ ข้อ 3 การพัฒนาครูและบุคลากร ให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการให้คำปรึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4 การพัฒนาระบบสื่อสารที่ดีมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ในการประสานงานผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$)

ข้อ 1.2 ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีผลการประเมินความเป็นไปได้ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 1 การทำงานเป็นทีม เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$) รองลงมา คือ ข้อ 2 การทำงานเชิงรุกและมีบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก และ ข้อ 3 ครูทุกคนเป็นครูที่ปรึกษาที่มุ่งพัฒนาดูแลช่วยเหลือนักเรียนทั้งในเวลาเรียน อยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) เป็นค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 2 การทำงานเชิงรุกและมีบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) รองลงมา คือ ข้อ 3 ครูทุกคนเป็นครูที่ปรึกษาที่มุ่งพัฒนา ดูแลช่วยเหลือนักเรียนทั้งในเวลาเรียน และนอกเวลาเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$)

และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 การทำงานเป็นทีม เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$)

ข้อ 1.3 ด้านโครงสร้างองค์กร มีผลการประเมินความเป็นไปได้ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 1 จัดโครงสร้างระบบดูแลผู้เรียนที่ชัดเจนสอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษาอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) รองลงมา คือ ข้อ 4 มีโครงสร้างคณะกรรมการดำเนินงานขององค์กรนักศึกษาที่สอดคล้องกับระบบดูแลผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 มีคณะกรรมการต่าง ๆ ได้แก่ คณะกรรมการสายชั้นปี คณะกรรมการพัฒนาครู และบุคลากรเพื่อดูแลผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$)

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 1 จัดโครงสร้างระบบดูแลผู้เรียนที่ชัดเจนสอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษาอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$) รองลงมา คือ ข้อ 4 มีโครงสร้างคณะกรรมการดำเนินงานขององค์กรนักศึกษา ที่สอดคล้องกับระบบดูแลผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 มีคณะกรรมการต่าง ๆ ได้แก่ คณะกรรมการสายชั้นปี คณะกรรมการพัฒนาครู และบุคลากรเพื่อดูแลผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$)

ข้อ 1.4 ด้านบทบาทของผู้นำ มีผลการประเมินความเป็นไปได้ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 1 กำหนดเป้าหมายและพัฒนาสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานสากล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) รองลงมา คือ ข้อ 3 ปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตรให้คำปรึกษาและช่วยเหลือครู อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 ส่งเสริมอำนวยความสะดวกครูที่ปรึกษาในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ และ ข้อ 6 สร้างขวัญกำลังใจและกระตุ้นการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$)

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 1 กำหนดเป้าหมายและพัฒนาสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานสากล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) รองลงมา คือ ข้อ 3 ปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตรให้คำปรึกษาและช่วยเหลือครู และ ข้อ 5 เป็นแบบอย่างที่ดีให้คำแนะนำข้อเสนอนะในการแก้ปัญหาของผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 ส่งเสริมอำนวยความสะดวกครูที่ปรึกษาในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$)

ข้อ 1.5 ด้านงบประมาณ มีผลการประเมินความเป็นไปได้ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 1 สนับสนุนงบประมาณด้าน

การพัฒนาระบบดูแลผู้เรียนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) รองลงมา คือ ข้อ 3 จัดสรร และใช้งบประมาณ ตามแผนงานให้ตรงกับแผนงานที่กำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 จัดสรร และใช้งบประมาณตามแผนงานให้ตรงกับแผนงานที่กำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$)

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 1 สนับสนุนงบประมาณด้านการพัฒนาระบบดูแลผู้เรียนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) รองลงมา คือ ข้อ 4 ระดมทรัพยากรจาก บุคคล เครือข่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการพัฒนาระบบดูแลผู้เรียน และพัฒนาครู อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 จัดสรรงบประมาณการออกเยี่ยมบ้านติดตามผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$)

ข้อ 1.6 ด้านหน่วยงานภายนอก มีผลการประเมินความเป็นไปได้ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 1 สถานประกอบการเป็นเครือข่าย ฝึกประสบการณ์วิชาชีพและให้การสนับสนุนการพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$) รองลงมา คือ ข้อ 4 วิทยาลัย ก็มีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนและหน่วยงานภายนอก อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 องค์กรภายนอก บุคคล ชุมชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$)

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 1 สถานประกอบการเป็นเครือข่าย ฝึกประสบการณ์วิชาชีพและให้การสนับสนุนการพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$) รองลงมา คือ ข้อ 5 บ้าน วัด สถานศึกษา ประสานงานเพื่อให้ผู้เรียนสำเร็จการศึกษาอย่างมีคุณภาพ มีทักษะอาชีพ สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4 วิทยาลัยก็มีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน และหน่วยงานภายนอก อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$)

ข้อ 1.7 ด้านบรรยากาศสภาพแวดล้อม มีผลการประเมินความเป็นไปได้ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 1 มีการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะอาชีพและคุณลักษณะของผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$) รองลงมา คือ ข้อ 3 มีการอนุรักษ์สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้มีความยั่งยืน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 มีการจัดสื่อวัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอต่อการพัฒนาทักษะอาชีพของผู้เรียนและการพัฒนาระบบดูแลผู้เรียน และ ข้อ 5 ห่วงให้คำปรึกษากับผู้เรียน ควรเป็นสัดส่วนตามหลักการให้คำปรึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$)

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 1 มีการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะอาชีพและคุณลักษณะของผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) รองลงมาคือ ข้อ 4 จัดบรรยากาศ ให้มีการช่วยเหลือกัน มีความเอื้ออาทร มีการแบ่งปัน และเป็นมิตรที่ดีต่อกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 มีการจัดสื่อวัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอต่อการพัฒนาทักษะอาชีพของผู้เรียนและการพัฒนาระบบดูแลอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$)

ตาราง 75 แสดงผลการประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์กรประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาครู

รายการประเมิน	ความเป็นไปได้ (n = 205)			ความเป็นประโยชน์ (n = 205)			ผลประเมิน
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
องค์กรประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาครู							
2.1 การพัฒนาตนเอง	4.61	0.45	มากที่สุด	4.64	0.53	มากที่สุด	ผ่าน
1) ครูที่ปรึกษาทำการศึกษ และพัฒนาตนเองตามลักษณะงานที่ ปฏิบัติ	4.64	0.68	มากที่สุด	4.70	0.62	มากที่สุด	ผ่าน
2) ครูที่ปรึกษาเรียนรู้แสวงหา ความรู้จากเอกสาร ตำรา สื่อ ออนไลน์หรือจากการทำการวิจัยและ ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง	4.59	0.56	มากที่สุด	4.58	0.68	มากที่สุด	ผ่าน
3) ครูที่ปรึกษาศึกษาและเรียนรู้ จากผู้มีประสบการณ์ ผู้เชี่ยวชาญ หรือจากเพื่อนร่วมงาน	4.60	0.56	มากที่สุด	4.61	0.65	มากที่สุด	ผ่าน
4) ครูที่ปรึกษาศึกษาเรียนรู้ ระบบดูแลผู้เรียนจากสถานศึกษาที่มี แนวปฏิบัติที่ดี	4.52	0.59	มากที่สุด	4.62	0.59	มากที่สุด	ผ่าน

รายการประเมิน	ความเป็นไปได้ (n = 205)			ความเป็น ประโยชน์ (n = 205)			ผล ประเมิน
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
5) ครูที่ปรึกษาเข้ารับการอบรม สัมมนาศึกษาดูงานจากองค์กรต่าง ๆ	4.60	0.66	มากที่สุด	4.65	0.63	มากที่สุด	ผ่าน
2.2 การพัฒนาโดยสถานศึกษา	4.61	0.53	มากที่สุด	4.63	0.56	มากที่สุด	ผ่าน
1) สถานศึกษาสำรวจความ ต้องการในการพัฒนาของครูที่ ปรึกษา	4.64	0.68	มากที่สุด	4.62	0.69	มากที่สุด	ผ่าน
2) สถานศึกษาวางแผนการ พัฒนาครูที่ปรึกษาด้วยการจัดอบรม โดยใช้หลักสูตรการอบรมครอบคลุม เรื่อง จิตวิทยาวัยรุ่น จิตวิทยาการ แนะแนว เทคนิคการให้คำปรึกษา กระบวนการแนะแนว การช่วยเหลือ และการส่งต่อ	4.62	0.61	มากที่สุด	4.63	0.64	มากที่สุด	ผ่าน
3) สถานศึกษาดำเนินการจัด อบรมตามแผนที่กำหนด โดยเชิญ วิทยากรทั้งภายในและภายนอกมาให้ ความรู้แก่บุคลากร	4.59	0.61	มากที่สุด	4.66	0.62	มากที่สุด	ผ่าน
2.3 การพัฒนาโดยลงมือปฏิบัติงาน	4.59	0.53	มากที่สุด	4.64	0.58	มากที่สุด	ผ่าน
1) สถานศึกษากำหนดปัญหา ของผู้เรียนเพื่อเป็นกรณีศึกษา	4.60	0.64	มากที่สุด	4.67	0.64	มากที่สุด	ผ่าน
2) สถานศึกษาส่งเสริมการ พัฒนา และการแก้ไขปัญหาของครูที่ ปรึกษาโดยใช้กระบวนการ PLC	4.58	0.62	มากที่สุด	4.62	0.67	มากที่สุด	ผ่าน
3) สถานศึกษาจัดเวที แลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูที่ปรึกษา ด้วยการสะท้อนผลหลังการ ปฏิบัติการ (After Action Review)	4.59	0.66	มากที่สุด	4.64	0.66	มากที่สุด	ผ่าน
รวม	4.60	0.44	มากที่สุด	4.64	0.49	มากที่สุด	ผ่าน

จากตาราง 75 แสดงผลการประเมินการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาครู มีผลการประเมินความเป็นไปได้ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 2.1 การพัฒนาตนเอง และข้อ 2.2 การพัฒนาโดยสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) รองลงมา คือ ข้อ 2.3 การพัฒนาโดยการลงมือปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) ซึ่งเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดด้วย

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 2.1 การพัฒนาตนเอง และ ข้อ 2.3 การพัฒนาโดยการลงมือปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) รองลงมา คือ 2.2 การพัฒนาโดยสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) ซึ่งเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดด้วย

ข้อ 2.1 การพัฒนาตนเอง มีผลการประเมินความเป็นไปได้ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 1 ครูที่ปรึกษาทำการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเองตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) รองลงมา คือ ข้อ 3 ครูที่ปรึกษาศึกษา และเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ ผู้เชี่ยวชาญหรือจากเพื่อนร่วมงาน และ ข้อ 5 ครูที่ปรึกษาเข้ารับการอบรมสัมมนาศึกษาดูงานจากองค์กรต่าง ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4 ครูที่ปรึกษาเรียนรู้ระบบดูแลผู้เรียนจากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$)

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 1 ครูที่ปรึกษาทำการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเองตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) รองลงมา คือ ข้อ 5 ครูที่ปรึกษาเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาศึกษาดูงานจากองค์กรต่าง ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 ครูที่ปรึกษาเรียนรู้ แสวงหาความรู้จากเอกสาร ตำรา สื่อออนไลน์หรือจากการทำการวิจัยและลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$)

ข้อ 2.2 การพัฒนาโดยสถานศึกษา มีผลการประเมินความเป็นไปได้ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 1 สถานศึกษาศึกษาสำรวจความต้องการในการพัฒนาครูที่ปรึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) รองลงมา คือ ข้อ 2 สถานศึกษาวางแผนการพัฒนาครูที่ปรึกษาด้วยการจัดอบรมโดยใช้หลักสูตรการอบรมครอบคลุมเรื่อง จิตวิทยาวัยรุ่น จิตวิทยาการแนะแนว เทคนิคการให้คำปรึกษา กระบวนการแนะแนว การช่วยเหลือและการส่งต่อครูที่ปรึกษาทำการศึกษาค้นคว้า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 สถานศึกษาดำเนินการจัดการอบรมตามแผนที่กำหนด โดยเชิญวิทยากรทั้งภายในและภายนอกมาให้ความรู้แก่บุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$)

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 3 สถานศึกษาดำเนินการจัดอบรมตามแผนที่กำหนด โดยเชิญวิทยากรทั้งภายในและภายนอกมาให้ความรู้แก่บุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$) รองลงมา คือ ข้อ 2 สถานศึกษาวางแผนการพัฒนาคู่มือที่ปรึกษาด้วยการจัดอบรมโดยใช้หลักสูตรการอบรมครอบคลุมเรื่อง จิตวิทยาวัยรุ่น จิตวิทยาการแนะแนว เทคนิคการให้คำปรึกษา กระบวนการแนะแนว การช่วยเหลือและการส่งต่อ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 สถานศึกษาสำรวจความต้องการในการพัฒนาคู่มือที่ปรึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$)

ข้อ 2.3 การพัฒนาโดยสถานศึกษา มีผลการประเมินความเป็นไปได้ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 1 สถานศึกษากำหนดปัญหาของผู้เรียนเพื่อเป็นกรณีศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) รองลงมา คือ ข้อ 3 สถานศึกษาจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูที่ปรึกษา ด้วยการสะท้อนผลหลังการปฏิบัติการ (After Action Review) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 สถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาและการแก้ไขปัญหาของครูที่ปรึกษาโดยใช้กระบวนการ PLC อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$)

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 1 สถานศึกษากำหนดปัญหาของผู้เรียนเพื่อเป็นกรณีศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) รองลงมา คือ ข้อ 3 สถานศึกษาจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูที่ปรึกษา ด้วยการสะท้อนผลหลังการปฏิบัติการ (After Action Review) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 สถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาและการแก้ไขปัญหาของครูที่ปรึกษาโดยใช้กระบวนการ PLC อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$)

ตาราง 76 แสดงผลการประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครู
ที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์กรประกอบที่
3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา

รายการประเมิน	ความเป็นไปได้ (n = 205)			ความเป็น ประโยชน์ (n = 205)			ผล ประเมิน
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
3.1 การกำหนดเป้าหมาย	4.60	0.54	มากที่สุด	4.65	0.56	มากที่สุด	ผ่าน
1) สร้างความเข้าใจและให้ ความสำคัญต่อการพัฒนาครูที่ปรึกษา ในสถานศึกษา	4.66	0.60	มากที่สุด	4.69	0.63	มากที่สุด	ผ่าน
2) กำหนดเป้าหมายการพัฒนา ครูที่ปรึกษา โดยการมีส่วนร่วมของ ทุกฝ่าย	4.58	0.66	มากที่สุด	4.63	0.62	มากที่สุด	ผ่าน
3) นำเป้าหมายไปสู่การวางแผน พัฒนาครูที่ปรึกษา	4.59	0.66	มากที่สุด	4.63	0.65	มากที่สุด	ผ่าน
3.2 การวางแผน	4.60	0.52	มากที่สุด	4.63	0.54	มากที่สุด	ผ่าน
1) ประชุมคณะกรรมการพัฒนา ครูวางแผนการพัฒนาครูที่ปรึกษา	4.59	0.64	มากที่สุด	4.63	0.64	มากที่สุด	ผ่าน
2) กำหนดแนวทางการพัฒนา และติดตาม ได้แก่ วิธีการพัฒนา กิจกรรมพัฒนา ปฏิทินการนิเทศ เครื่องมือที่ใช้ดำเนินงาน และ ทรัพยากรต่าง ๆ	4.58	0.62	มากที่สุด	4.62	0.63	มากที่สุด	ผ่าน
3) กำหนดแนวทางการส่งเสริม สนับสนุน สร้างขวัญกำลังใจให้กับครู ที่ปรึกษาในการแก้ไขปัญหาและ พัฒนาระบบดูแลผู้เรียน	4.67	0.56	มากที่สุด	4.64	0.62	มากที่สุด	ผ่าน
4) กำหนดแนวทางการประเมิน ตรวจสอบ สรุปผลการพัฒนาครูที่ ปรึกษา	4.58	0.70	มากที่สุด	4.64	0.63	มากที่สุด	ผ่าน

รายการประเมิน	ความเป็นไปได้ (n = 205)			ความเป็น ประโยชน์ (n = 205)			ผล ประเมิน
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
3.3 การปฏิบัติตามแผน	4.62	0.48	มากที่สุด	4.64	0.57	มากที่สุด	ผ่าน
1) สถานศึกษาดำเนินการประชุม สร้างความเข้าใจและประสานงานการ พัฒนาครูที่ปรึกษาให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง ทุกฝ่าย	4.73	0.59	มากที่สุด	4.69	0.64	มากที่สุด	ผ่าน
2) สถานศึกษาดำเนินการพัฒนา ครูที่ปรึกษาตามแนวทางที่กำหนดไว้	4.59	0.57	มากที่สุด	4.60	0.67	มากที่สุด	ผ่าน
3) ครูที่ปรึกษาเรียนรู้และฝึก ปฏิบัติในการพัฒนาครูตาม กระบวนการและวิธีการที่กำหนด	4.61	0.59	มากที่สุด	4.63	0.65	มากที่สุด	ผ่าน
4) คณะกรรมการพัฒนาครูนิเทศ ติดตามการดำเนินงานของครูที่ ปรึกษาหลังการพัฒนา	4.57	0.66	มากที่สุด	4.63	0.69	มากที่สุด	ผ่าน
3.4 การสะท้อนผลการพัฒนา	4.60	0.50	มากที่สุด	4.64	0.58	มากที่สุด	ผ่าน
1) คณะกรรมการพัฒนาครูและ ครูที่ปรึกษาร่วมกันประชุมเพื่อ สะท้อนผลการพัฒนา	4.65	0.60	มากที่สุด	4.72	0.63	มากที่สุด	ผ่าน
2) ครูที่ปรึกษาสะท้อนผลการ พัฒนาดำเนินงานและสภาพปัญหา การให้คำปรึกษาผู้เรียน	4.60	0.57	มากที่สุด	4.63	0.65	มากที่สุด	ผ่าน
3) คณะกรรมการพัฒนาครู และ ครูที่ปรึกษานิเทศสะท้อนผลจากการ นิเทศติดตามอย่างรอบด้าน	4.59	0.66	มากที่สุด	4.60	0.67	มากที่สุด	ผ่าน
4) คณะกรรมการพัฒนาครูและ ครูที่ปรึกษาร่วมกันสรุปปัญหาการ ดำเนินงานในการให้คำปรึกษา	4.60	0.63	มากที่สุด	4.61	0.69	มากที่สุด	ผ่าน

รายการประเมิน	ความเป็นไปได้ (n = 205)			ความเป็น ประโยชน์ (n = 205)			ผล ประเมิน
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
3.5 การหาแนวทางปรับปรุง	4.60	0.50	มากที่สุด	4.60	0.61	มากที่สุด	ผ่าน
1) วิเคราะห์กำหนดปัญหา โดย ใช้การมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องทุก ฝ่าย	4.61	0.59	มากที่สุด	4.61	0.69	มากที่สุด	ผ่าน
2) ร่วมกันกำหนดแนวทางแก้ไข ปัญหาและแนวทางป้องกันปัญหาให้ ครอบคลุม	4.59	0.58	มากที่สุด	4.60	0.69	มากที่สุด	ผ่าน
3) ตรวจสอบแนวทางการ ปรับปรุงตามที่กำหนดให้เหมาะสม และเป็นไปได้ในการปฏิบัติ	4.62	0.59	มากที่สุด	4.66	0.67	มากที่สุด	ผ่าน
รวม	4.60	0.44	มากที่สุด	4.64	0.51	มากที่สุด	ผ่าน

จากตาราง 76 แสดงผลการประเมินการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์กรประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา มีผลการประเมินความเป็นไปได้ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 3.3 การปฏิบัติตามแผน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) รองลงมา คือ 3.1 การกำหนดเป้าหมาย ข้อ 3.2 การวางแผน ข้อ 3.4 การสะท้อนผลการพัฒนา และ ข้อ 3.5 การหาแนวทางปรับปรุง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) และเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 3.1 การกำหนดเป้าหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) รองลงมา คือ ข้อ 3.3 การปฏิบัติตามแผน และ ข้อ 3.4 การสะท้อนผลการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3.5 การหาแนวทางปรับปรุงอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$)

ข้อ 3.1 การกำหนดเป้าหมาย มีผลการประเมินความเป็นไปได้ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 1 สร้างความเข้าใจและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$)

รองลงมา คือ ข้อ 3 นำเป้าหมายไปสู่การวางแผนพัฒนาครูที่ปรึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 กำหนดเป้าหมายการพัฒนาครูที่ปรึกษาโดยมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$)

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 1 สร้างความเข้าใจและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$) รองลงมา คือ ข้อ 2 กำหนดเป้าหมายการพัฒนาครูที่ปรึกษา โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย และข้อ 3 นำเป้าหมายไปสู่การวางแผนพัฒนาครูที่ปรึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) และเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ข้อ 3.2 การวางแผน มีผลการประเมินความเป็นไปได้ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 3 กำหนดแนวทางการส่งเสริม สนับสนุน สร้างขวัญกำลังใจให้กับครูที่ปรึกษาในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาระบบดูแลผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) รองลงมา คือ ข้อ 1 ประชุมคณะกรรมการพัฒนาครูวางแผนการพัฒนาครูที่ปรึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 2 กำหนดแนวทางการพัฒนาและติดตาม ได้แก่ วิธีการพัฒนา กิจกรรมพัฒนา ปฏิทินการนิเทศ เครื่องมือที่ใช้ดำเนินงาน และทรัพยากรต่าง ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$)

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 3 กำหนดแนวทางการส่งเสริม สนับสนุน สร้างขวัญกำลังใจให้กับครูที่ปรึกษาในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาระบบดูแลผู้เรียน และ ข้อ 4 กำหนดแนวทางการประเมินตรวจสอบ สรุปผลการพัฒนาครูที่ปรึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) เท่ากัน รองลงมา คือ ข้อ 1 ประชุมคณะกรรมการพัฒนาครูวางแผนการพัฒนาครูที่ปรึกษา ($\bar{X} = 4.63$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 2 กำหนดแนวทางการพัฒนาและติดตาม ได้แก่ วิธีการพัฒนา กิจกรรมพัฒนา ปฏิทินการนิเทศ เครื่องมือที่ใช้ดำเนินงาน และทรัพยากรต่าง ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$)

ข้อ 3.3 การปฏิบัติตามแผน มีผลการประเมินความเป็นไปได้ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 1 สถานศึกษาดำเนินการประชุมสร้างความเข้าใจและประสานงานการพัฒนาครูที่ปรึกษาให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$) รองลงมา คือ ข้อ 3 ครูที่ปรึกษาเรียนรู้และฝึกปฏิบัติในการพัฒนาครูตามกระบวนการและวิธีการที่กำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 4 คณะกรรมการพัฒนาครูนิเทศติดตามการดำเนินงานของครูที่ปรึกษาหลังการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$)

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 1 สถานศึกษาดำเนินการประชุมสร้างความเข้าใจและประสานงานการพัฒนาครูที่ปรึกษาให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$) รองลงมา คือ ข้อ 3 ครูที่ปรึกษาเรียนรู้และฝึกปฏิบัติในการพัฒนาครูตามกระบวนการและวิธีการที่กำหนด และ ข้อ 4 คณะกรรมการพัฒนาครูนิเทศติดตามการดำเนินงานของครูที่ปรึกษาหลังการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) เท่ากัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาครูที่ปรึกษาตามแนวทางที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$)

ข้อ 3.4 การสะท้อนผลการพัฒนา มีผลการประเมินความเป็นไปได้ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 1 คณะกรรมการพัฒนาครูและครูที่ปรึกษาร่วมกันประชุมเพื่อสะท้อนผลการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) รองลงมา คือ ข้อ 2 ครูที่ปรึกษาสะท้อนผลการพัฒนาดำเนินงานและสภาพปัญหาการให้คำปรึกษาผู้เรียน และ ข้อ 3 คณะกรรมการพัฒนาครูและครูที่ปรึกษาร่วมกันสรุปปัญหาการดำเนินงานในการให้คำปรึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 3 คณะกรรมการพัฒนาครู และครูที่ปรึกษานิเทศสะท้อนผลจากการนิเทศติดตามอย่างรอบด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$)

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 1 คณะกรรมการพัฒนาครูและครูที่ปรึกษาร่วมกันประชุมเพื่อสะท้อนผลการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$) รองลงมา คือ ข้อ 4 ครูที่ปรึกษาสะท้อนผลการพัฒนาดำเนินงานและสภาพปัญหาการให้คำปรึกษาผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 3 คณะกรรมการพัฒนาครู และครูที่ปรึกษานิเทศสะท้อนผลจากการนิเทศติดตามอย่างรอบด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$)

ข้อ 3.5 การหาแนวทางปรับปรุง มีผลการประเมินความเป็นไปได้ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 3 ตรวจสอบแนวทางการปรับปรุงตามที่กำหนดให้เหมาะสมและเป็นไปได้ในการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) รองลงมา คือ ข้อ 1 วิเคราะห์กำหนดปัญหา โดยใช้การมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 2 ร่วมกันกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาและแนวทางป้องกันปัญหาให้ครอบคลุม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$)

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 3 ตรวจสอบแนวทางการปรับปรุงตามที่กำหนดให้เหมาะสมและเป็นไปได้ในการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$) รองลงมา คือ ข้อ 1 วิเคราะห์กำหนดปัญหา โดยใช้การมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย อยู่ในระดับมากที่สุด

($\bar{X} = 4.61$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 2 ร่วมกันกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาและแนวทางป้องกันปัญหาให้ครอบคลุม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$)

**ตาราง 77 แสดงผลการประเมินความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครู
ที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์กรประกอบที่
4 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา**

รายการประเมิน	ความเป็นไปได้ (n = 205)			ความเป็น ประโยชน์ (n = 205)			ผล ประเมิน
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
4.1 ด้านความรู้	4.63	0.49	มากที่สุด	4.64	0.55	มากที่สุด	ผ่าน
1) มีความรู้เกี่ยวกับการบริหาร ระบบการดูแลผู้เรียน การให้ คำปรึกษา จิตวิทยาวัยรุ่นและ จิตวิทยาแนะแนว	4.72	0.61	มากที่สุด	4.68	0.66	มากที่สุด	ผ่าน
2) มีความรู้ในการจัดทำระบบ สารสนเทศของผู้เรียนและการรู้จัก ผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างรอบด้าน	4.57	0.66	มากที่สุด	4.63	0.64	มากที่สุด	ผ่าน
3) มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับ ระบบดูแลผู้เรียน และที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน	4.60	0.64	มากที่สุด	4.60	0.65	มากที่สุด	ผ่าน
4) มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีใน ที่ใช้ในการปฏิบัติงานและสื่อสาร	4.63	0.57	มากที่สุด	4.65	0.64	มากที่สุด	ผ่าน
5) มีความรู้เกี่ยวกับการทำงาน อย่างบูรณาการ	4.65	0.61	มากที่สุด	4.63	0.65	มากที่สุด	ผ่าน

รายการประเมิน	ความเป็นไปได้ (n = 205)			ความเป็น ประโยชน์ (n = 205)			ผล ประเมิน
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
4.2 ด้านทักษะ	4.63	0.50	มากที่สุด	4.68	0.51	มากที่สุด	ผ่าน
1) มีทักษะการให้คำปรึกษา สามารถแก้ปัญหาและให้คำแนะนำ ช่วยเหลือผู้เรียนจนสำเร็จ	4.67	0.61	มากที่สุด	4.75	0.57	มากที่สุด	ผ่าน
2) มีทักษะการสื่อสารและ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี	4.63	0.59	มากที่สุด	4.64	0.61	มากที่สุด	ผ่าน
3) มีความคิดสร้างสรรค์ การคิด วิเคราะห์ และทักษะทางด้าน เทคโนโลยี	4.63	0.64	มากที่สุด	4.69	0.61	มากที่สุด	ผ่าน
4) มีทักษะการให้คำปรึกษา	4.61	0.62	มากที่สุด	4.66	0.62	มากที่สุด	ผ่าน
4.3. ด้านบุคลิกภาพ	4.69	0.50	มากที่สุด	4.66	0.54	มากที่สุด	ผ่าน
1) แต่งกายสุภาพเหมาะสมเป็น แบบอย่างที่ดี	4.74	0.60	มากที่สุด	4.70	0.63	มากที่สุด	ผ่าน
2) เป็นมิตรให้เกียรติผู้อื่น มี มารยาทสามารถจัดการอารมณ์ได้ดี	4.66	0.61	มากที่สุด	4.60	0.65	มากที่สุด	ผ่าน
3) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	4.67	0.60	มากที่สุด	4.68	0.62	มากที่สุด	ผ่าน
4) มีจิตใจ เมตตา เป็นกัลยาณมิตร กับผู้เรียน และให้เกียรติผู้อื่น	4.72	0.60	มากที่สุด	4.63	0.64	มากที่สุด	ผ่าน
5) มีความยุติธรรมไม่ลำเอียง	4.69	0.61	มากที่สุด	4.69	0.64	มากที่สุด	ผ่าน
4.4 ด้านคุณธรรม	4.68	0.49	มากที่สุด	4.67	0.53	มากที่สุด	ผ่าน
1) นำหลักคุณธรรมในการทำ หน้าที่ครูที่ปรึกษาได้แก่ พรหมวิหาร 4, สังคหวัตถุ 4, อิทธิบาท 4 และ ธรรมโลกบาล	4.70	0.59	มากที่สุด	4.70	0.62	มากที่สุด	ผ่าน

รายการประเมิน	ความเป็นไปได้ (n = 205)			ความเป็น ประโยชน์ (n = 205)			ผล ประเมิน
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
2) นำจรรยาบรรณวิชาชีพครูมาใช้ในการปฏิบัติตน และปฏิบัติงาน	4.67	0.56	มากที่สุด	4.64	0.60	มากที่สุด	ผ่าน
3) มีความรับผิดชอบต่อนักเรียนเสมือนตั้งเป็นพ่อแม่คนที่สองของนักเรียน และรักษาความลับของนักเรียน	4.70	0.59	มากที่สุด	4.69	0.63	มากที่สุด	ผ่าน
4.5 ด้านความรับผิดชอบต่อผู้เรียน	4.65	0.43	มากที่สุด	4.66	0.51	มากที่สุด	ผ่าน
1) จัดทำระบบสารสนเทศของผู้เรียนอย่างรอบด้าน	4.71	0.58	มากที่สุด	4.70	0.62	มากที่สุด	ผ่าน
2) วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน	4.61	0.59	มากที่สุด	4.62	0.63	มากที่สุด	ผ่าน
3) พัฒนาผู้เรียนตามความถนัดและความสนใจ	4.60	0.59	มากที่สุด	4.66	0.63	มากที่สุด	ผ่าน
4) ส่งเสริม สนับสนุนผู้เรียนให้มีความมั่นใจในตนเอง เห็นคุณค่า เห็นความสำคัญและความสามารถของตนเอง อย่างต่อเนื่อง	4.65	0.56	มากที่สุด	4.63	0.62	มากที่สุด	ผ่าน
5) พัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพให้เป็นคนดี และมีความสุข ด้วยการออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสมสอดคล้องกับความถนัดและความสนใจ	4.66	0.53	มากที่สุด	4.64	0.63	มากที่สุด	ผ่าน
6) ประสานงานและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้ปกครอง และเพื่อนของนักเรียนในการดูแลติดตามผู้เรียน	4.63	0.58	มากที่สุด	4.68	0.60	มากที่สุด	ผ่าน
7) สร้างแรงบันดาลใจ และขวัญกำลังใจให้กับผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.69	0.55	มากที่สุด	4.74	0.57	มากที่สุด	ผ่าน
รวม	4.66	0.41	มากที่สุด	4.66	0.48	มากที่สุด	ผ่าน

จากตาราง 77 แสดงผลการประเมินการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์ประกอบที่ 4 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา มีผลการประเมินความเป็นไปได้ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 4.3 ด้านบุคลิกภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$) รองลงมา คือ ข้อ 4.4 ด้านคุณธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 4.1 ด้านความรู้ และ 4.2 ด้านทักษะ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$)

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 4.2 ด้านทักษะ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$) รองลงมา คือ ข้อ 4.4 ด้านคุณธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 4.1 ด้านความรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$)

ข้อ 4.1 การกำหนดเป้าหมายมีผลการประเมินความเป็นไปได้ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 1 มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารระบบการดูแลผู้เรียน การให้คำปรึกษา จิตวิทยาวัยรุ่นและจิตวิทยาแนะแนว อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$) รองลงมา คือ ข้อ 5 มีความรู้เกี่ยวกับการทำงานอย่างบูรณาการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 2 มีความรู้ในการจัดทำระบบสารสนเทศของผู้เรียน และการรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างรอบด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$)

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 1 มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารระบบการดูแลผู้เรียน การให้คำปรึกษา จิตวิทยาวัยรุ่นและจิตวิทยาแนะแนว อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$) รองลงมา คือ ข้อ 4 มีความรู้ทาง ด้านเทคโนโลยีในที่ใช้ในการปฏิบัติงานและสื่อสาร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 3 มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบกฎหมายข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับระบบดูแลผู้เรียนและที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$)

ข้อ 4.2 ด้านทักษะ มีผลการประเมินความเป็นไปได้ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 1 มีทักษะการให้คำปรึกษาสามารถแก้ปัญหาและให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนจนสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) รองลงมา คือ ข้อ 2 มีทักษะการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี และ ข้อ 3 มีความคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ และทักษะทางด้านเทคโนโลยี ซึ่งในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 4 มีทักษะการให้คำปรึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$)

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 1 มีทักษะการให้คำปรึกษาสามารถแก้ปัญหาและให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนจนสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$) รองลงมา คือ

ข้อ 3 มีความคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ และทักษะทางด้านเทคโนโลยี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 2 มีทักษะการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$)

ข้อ 4.3 การปฏิบัติตามแผน มีผลการประเมินความเป็นไปได้ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 1 แต่งกายสุภาพเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$) รองลงมา คือ ข้อ 4 มีจิตใจ เมตตา เป็นกัลยาณมิตรกับผู้เรียน และให้เกียรติผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 2 เป็นมิตรให้เกียรติผู้อื่นมีมายาท สามารถจัดการอารมณ์ได้ดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$)

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 1 แต่งกายสุภาพเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) รองลงมา คือ ข้อ 5 มีความยุติธรรมไม่ลำเอียง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 2 เป็นมิตรให้เกียรติผู้อื่นมีมายาท สามารถจัดการอารมณ์ได้ดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$)

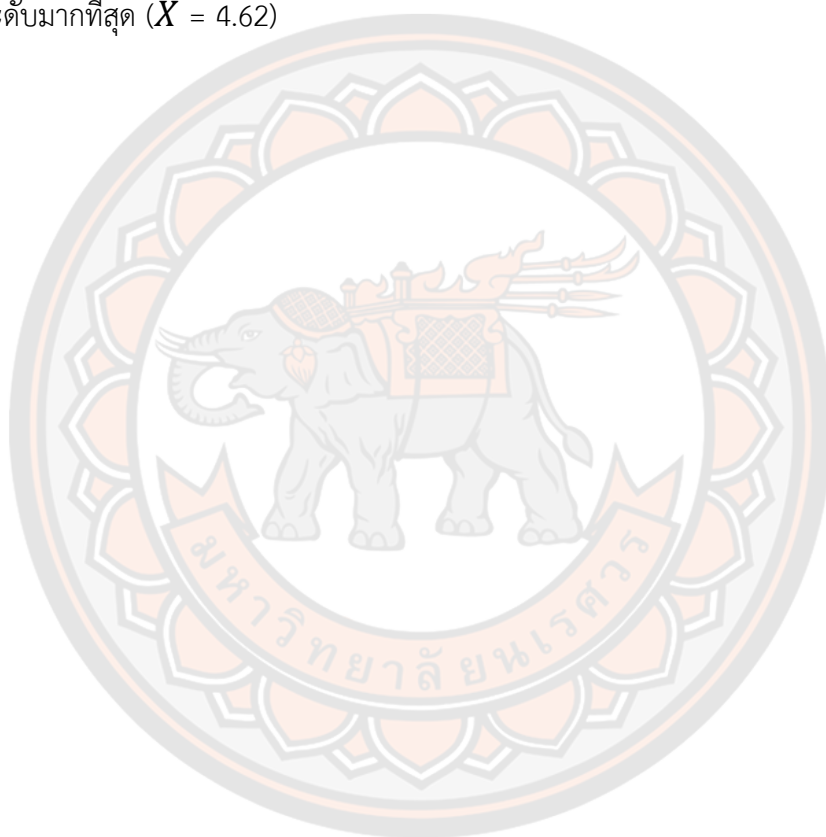
ข้อ 4.4 การสะท้อนผลการพัฒนา มีผลการประเมินความเป็นไปได้ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 1 นำหลักคุณธรรมในการทำหน้าที่ครูที่ปรึกษา ได้แก่ พรหมวิหาร 4, สังคหวัตถุ 4, อิทธิบาท 4 และธรรมโลกบาล และ ข้อ 3 มีความรับผิดชอบต่อผู้เรียนเสมือนตั้งเป็นพ่อแม่คนที่สองของผู้เรียน และรักษาความลับของผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) รองลงมา คือ 2 นำจรรยาบรรณวิชาชีพครูมาใช้ในการปฏิบัติตน และปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.67$) และเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดด้วย

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 1 นำหลักคุณธรรมในการทำหน้าที่ครูที่ปรึกษา ได้แก่ พรหมวิหาร 4, สังคหวัตถุ 4, อิทธิบาท 4 และธรรมโลกบาล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) รองลงมา คือ ข้อ 3 มีความรับผิดชอบต่อผู้เรียนเสมือนตั้งเป็นพ่อแม่คนที่สองของผู้เรียน และรักษาความลับของผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 2 นำจรรยาบรรณวิชาชีพครูมาใช้ในการปฏิบัติตน และปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$)

ข้อ 4.5 การหาแนวทางปรับปรุง มีผลการประเมินความเป็นไปได้ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 1 จัดทำระบบสารสนเทศของผู้เรียนอย่างรอบด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$) รองลงมา คือ ข้อ 7 สร้างแรงบันดาลใจ และขวัญกำลังใจให้กับผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$)

และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 3 พัฒนาผู้เรียนตามความถนัด ความสนใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$)

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อ 7 สร้างแรงบันดาลใจ และขวัญกำลังใจให้กับผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$) รองลงมา คือ ข้อ 1 จัดทำระบบสารสนเทศของผู้เรียนอย่างรอบด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อ 2 วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อใช้เป็นแหล่งข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$)



บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2) เพื่อสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 3) เพื่อศึกษาความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน เพื่อศึกษาวิธีการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1.1 การศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยสังเคราะห์เอกสาร โดยมีแหล่งข้อมูล ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับครูที่ปรึกษา วิธีการพัฒนาครูที่ปรึกษา และกระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการศึกษาหลักการ แนวคิดและสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสังเคราะห์เอกสารการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน 4 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่ 1 ปัจจัยนำเข้า ประเด็นที่ 2 วิธีการพัฒนาครู และประเด็นที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา ประเด็นที่ 4 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการวิเคราะห์เอกสารรวบรวมข้อมูลโดยทำการศึกษาจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วทำการบันทึกข้อมูลลงตารางวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นที่ 1.2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดย โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน จำแนกเป็น 1) เป็นอาจารย์จากมหาวิทยาลัย จำนวน 2 คน 2) เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 3 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสัมภาษณ์ ปัจจัยนำเข้าในการพัฒนาครู วิธีการพัฒนาครู กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา และคุณลักษณะของครูที่ปรึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิมี

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

ขั้นที่ 1.3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยศึกษาจากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) โดยมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เป็นผู้อำนวยการ ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานครูที่ปรึกษา ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จากสถานศึกษา 3 แห่ง โดยแบ่งเป็น สถานศึกษาซึ่งได้รับรางวัลครูที่ปรึกษาดีเด่น และองค์การนักศึกษาดีเด่นในระดับประเทศ 2 แห่ง และสถานศึกษาที่ได้ใช้ทดลองงานวิจัยการพัฒนารูปแบบการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ของวิทยาลัยเทคนิคตาก ของจักรภพ เนวะมาตย์ (2559) ซึ่งมีผลความพึงพอใจของครูผู้สอนและผู้เรียนที่มีต่อรูปแบบอยู่ในระดับมาก อีก 1 แห่ง รวมสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีจำนวน 3 แห่ง ได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์การศึกษาแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 2.1 การยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้ ผู้วิจัยนำผลการศึกษาปัจจัยนำเข้าในการพัฒนาครูที่ปรึกษา วิธีการพัฒนาครู กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา และคุณลักษณะของครูที่ปรึกษาที่ได้มาจากขั้นตอนที่ 1 มายกร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากนั้นผู้วิจัยนำร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสมในเบื้องต้นและการใช้ภาษา ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไขร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากนั้นผู้วิจัยจัดทำร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ขั้นที่ 2.2 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และนักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์งานครูที่ปรึกษา จำนวน 9 คน ได้มาด้วย

การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยจัดสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิแบบออนไลน์ มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากนั้นนำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาตามฉันทามติของผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการ ครู หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาทั้งสิ้น 205 คน ด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยส่งแบบสอบถามออกไป 205 ฉบับ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมโดยใช้บริการทางไปรษณีย์ และได้โทรศัพท์ติดตาม ได้รับคืน 205 ฉบับครบตามจำนวน

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า พบว่าประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านนโยบายขององค์กร พบว่า จุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูที่ปรึกษา ด้านการกำหนดนโยบายขององค์กร เพื่อพัฒนาระดับคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา การสร้างระบบการดูแลนักเรียนที่ดีด้วยวิธีการที่หลากหลาย การพัฒนาครูและบุคลากรให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการให้คำปรึกษา การพัฒนาระบบการสื่อสารที่ดีมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ในการประสานงานผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้อง และการส่งเสริมให้ทุกส่วนในองค์กรทำงานด้วยความสัมพันธ์ที่ดี และมีความเป็นกัลยาณมิตร

2. ด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่า จุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูที่ปรึกษา ด้านวัฒนธรรมองค์กร เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม การทำงานเชิงรุกและมีบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก และพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนทั้งในเวลา และนอกเวลาเรียน

3. ด้านโครงสร้างขององค์กร พบว่า จุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูที่ปรึกษา ด้านโครงสร้างขององค์กร เพื่อพัฒนาโครงสร้างระบบดูแลผู้เรียนที่ชัดเจนสอดคล้องกับภารกิจของ

สถานศึกษาอาชีวศึกษา โดยมีคณะกรรมการพัฒนาครูและบุคลากร คณะกรรมการสายชั้นปี และ คณะกรรมการดำเนินงานขององค์การนักศึกษา ที่สอดคล้องกับระบบดูแลผู้เรียน เป็นผู้ดำเนินการ

4. ด้านบทบาทผู้นำ พบว่า จุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูที่ปรึกษา ด้านบทบาทผู้นำ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานสากลมีเป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษาที่ชัดเจน ส่งเสริมสิ่งอำนวยความสะดวกให้ครูที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เป็นกัลยาณมิตรให้คำปรึกษา และช่วยเหลือครู นิเทศกำกับติดตาม ประเมินผล เป็นแบบอย่างที่ดีให้คำแนะนำและสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูที่ปรึกษาและบุคลากรทุกท่าน

5. ด้านงบประมาณ พบว่า จุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูที่ปรึกษา ด้านงบประมาณ เพื่อพัฒนาระบบดูแลผู้เรียนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ จัดสรร และใช้งบประมาณ ตามแผนงานให้ตรงกับแผนงานที่กำหนด จัดสรรงบประมาณการเยี่ยมบ้านอย่างต่อเนื่อง และระดมทรัพยากรจากบุคคล เครือข่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการพัฒนาระบบดูแลผู้เรียนและพัฒนาครูที่ปรึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ด้านหน่วยงานภายนอก พบว่า จุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูที่ปรึกษา ด้านหน่วยงาน ภายนอก เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสถานประกอบการ องค์กร ชุมชน เครือข่ายภายนอก เพื่อฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และเป็นแหล่งเรียนรู้ และสถานที่ฝึกทักษะอาชีพ เพื่อให้ผู้เรียนสำเร็จการศึกษาอย่างมีคุณภาพ มีทักษะอาชีพ สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา

7. ด้านบรรยากาศสภาพแวดล้อม พบว่า จุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูที่ปรึกษา ด้านบรรยากาศสภาพแวดล้อม เพื่อพัฒนาทักษะอาชีพและคุณลักษณะของผู้เรียน ด้วยบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการจัดสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอต่อการพัฒนาทักษะอาชีพของผู้เรียน และการพัฒนาระบบดูแลผู้เรียน มีการอนุรักษ์สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้มีความยั่งยืน ช่วยเหลือซึ่งกัน มีความเอื้ออาทร มีการแบ่งปัน และเป็นมิตรที่ดีต่อกัน มีห้องให้คำปรึกษากับผู้เรียน ควรเป็นสัดส่วนตามหลักการให้คำปรึกษา

องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาครู พบว่าประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาตนเอง พบว่า การพัฒนาครูที่ปรึกษาด้านการพัฒนาตนเองนั้น กระทำได้ โดย การพัฒนาตามลักษณะของงาน การแสวงหาความรู้จากเอกสาร ตำรา สื่อออนไลน์หรือจากการ ทำการวิจัยและลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง เรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ ผู้เชี่ยวชาญหรือจากเพื่อนร่วมงาน จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี และการเข้ารับการอบรม สัมมนาศึกษาดูงานจาก องค์กรต่าง ๆ

2. การพัฒนาโดยสถานศึกษา พบว่า การพัฒนาครูที่ปรึกษาด้านการพัฒนาโดยสถานศึกษานั้น กระทำได้โดย การดำเนินงานตามการวางแผนการพัฒนาของครูที่ปรึกษา การจัดอบรมโดยใช้หลักสูตรการอบรมครอบคลุมเรื่อง จิตวิทยาวัยรุ่น จิตวิทยาการแนะแนวเทคนิคการให้คำปรึกษา

กระบวนการแนะแนว การช่วยเหลือและการส่งต่อ และการดำเนินการจัดอบรมตามแผนที่กำหนด โดยเชิญวิทยากรทั้งภายในและภายนอกมาให้ความรู้แก่บุคลากร

3. การพัฒนาโดยลงมือปฏิบัติงาน พบว่า การพัฒนาครูที่ปรึกษา ด้านการพัฒนาโดยสถานศึกษานั้น กระทำได้โดย การพัฒนาตามกระบวนการ ตั้งแต่การกำหนดปัญหาของผู้เรียนที่ครูที่ปรึกษากำหนดขึ้น การแก้ไขปัญหของครูที่ปรึกษาโดยใช้กระบวนการ PLC หรือจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูที่ปรึกษา และการสะท้อนผลหลังการปฏิบัติการ (After Action Review)

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา พบว่าประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมาย พบว่า การพัฒนาครูที่ปรึกษา ตามกระบวนการ ด้านการกำหนดเป้าหมาย กระทำได้โดย สร้างความเข้าใจและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา กำหนดเป้าหมายการพัฒนาครูที่ปรึกษา โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย และการนำเป้าหมายไปสู่การวางแผนพัฒนาครูที่ปรึกษา

2. การวางแผน พบว่า การพัฒนาครูที่ปรึกษา ตามกระบวนการ ด้านการวางแผน กระทำได้โดย การประชุมคณะกรรมการพัฒนาครูวางแผนการพัฒนาครูที่ปรึกษา เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาและติดตาม ได้แก่ วิธีการพัฒนา กิจกรรมพัฒนา ปฏิทินการนิเทศ เครื่องมือที่ใช้ดำเนินงาน และทรัพยากรต่าง ๆ การกำหนดแนวทางการส่งเสริม สนับสนุน สร้างขวัญกำลังใจให้กับครูที่ปรึกษาในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาระบบดูแลผู้เรียน และการกำหนดแนวทางการประเมินตรวจสอบ สรุปผลการพัฒนาครูที่ปรึกษา

3. การปฏิบัติตามแผน พบว่า การพัฒนาครูที่ปรึกษา ตามกระบวนการ ด้านการปฏิบัติตามแผน กระทำได้โดย สถานศึกษาดำเนินการประชุมสร้างความเข้าใจและประสานงานการพัฒนาครูที่ปรึกษาให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาครูที่ปรึกษาตามแนวทางที่กำหนดไว้ ครูที่ปรึกษาเรียนรู้และฝึกปฏิบัติในการพัฒนาครูตามกระบวนการและวิธีการที่กำหนด และคณะกรรมการพัฒนาครูนิเทศติดตามการดำเนินงานของครูที่ปรึกษาหลังการพัฒนา

4. การสะท้อนผลการพัฒนา พบว่า การพัฒนาครูที่ปรึกษา ตามกระบวนการ ด้านการสะท้อนผลการพัฒนา กระทำได้โดย คณะกรรมการพัฒนาครูและครูที่ปรึกษาร่วมกันประชุมเพื่อสะท้อนผลการพัฒนา ครูที่ปรึกษาสะท้อนผลการพัฒนาดำเนินงานและสภาพปัญหาการให้คำปรึกษา ผู้เรียน คณะกรรมการพัฒนาครู และครูที่ปรึกษานิเทศสะท้อนผลจากการนิเทศติดตามอย่างรอบด้าน และคณะกรรมการพัฒนาครูและครูที่ปรึกษาร่วมกันสรุปปัญหาการดำเนินงานในการให้คำปรึกษา

5. การหาแนวทางปรับปรุง พบว่า การพัฒนาครูที่ปรึกษา ตามกระบวนการ ด้านการหาแนวทางการปรับปรุง กระทำได้โดย วิเคราะห์กำหนดปัญหา โดยใช้การมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ร่วมกันกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาและแนวทางป้องกันปัญหาให้ครอบคลุม และตรวจสอบแนวทางการปรับปรุงตามที่กำหนดให้เหมาะสมและเป็นไปได้ในการปฏิบัติ

องค์ประกอบที่ 4 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา พบว่าประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้ พบว่า การพัฒนาครูที่ปรึกษา ด้านความรู้ มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนา เพื่อพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการบริหารระบบการดูแลผู้เรียน การให้คำปรึกษา จิตวิทยาวัยรุ่นและจิตวิทยาแนะแนว ความรู้ในการจัดทำระบบสารสนเทศของผู้เรียนและการรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล อย่างรอบด้าน ความรู้เกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย ข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับระบบดูแลผู้เรียน และที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีในที่ใช้ในการปฏิบัติงานและสื่อสาร และความรู้เกี่ยวกับการทำงานอย่างบูรณาการ

2. ด้านทักษะ พบว่า การพัฒนาครูที่ปรึกษา ด้านทักษะ มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนา เพื่อพัฒนา ทักษะการให้คำปรึกษาสามารถแก้ปัญหาและให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนจนสำเร็จ ทักษะการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ และทักษะทางด้านเทคโนโลยี และทักษะการให้คำปรึกษา

3. ด้านบุคลิกภาพ พบว่า การพัฒนาครูที่ปรึกษา ด้านบุคลิกภาพ มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนา เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้เรียนในเรื่องการแต่งกาย เป็นมิตรให้เกียรติผู้อื่น มีมารยาท สามารถจัดการอารมณ์ได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีจิตใจ เมตตา เป็นกัลยาณมิตรกับผู้เรียน และให้เกียรติผู้อื่น และมีความยุติธรรมไม่ลำเอียง

4. ด้านคุณธรรม พบว่า การพัฒนาครูที่ปรึกษา ด้านคุณธรรม มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนา เพื่อ นำหลักคุณธรรมในการทำหน้าที่ครูที่ปรึกษามาใช้ ได้แก่ พรหมวิหาร 4, สังคหวัตถุ 4, อิทธิบาท 4 และธรรมโลกบาล นำจรรยาบรรณวิชาชีพครูมาใช้ในการปฏิบัติตน และปฏิบัติงาน และมีความรับผิดชอบต่อผู้เรียนเสมือนดังเป็นพ่อแม่คนที่สองของผู้เรียน และรักษาความลับของผู้เรียน

5. ด้านความรับผิดชอบต่อผู้เรียน พบว่า การพัฒนาครูที่ปรึกษา ด้านความรับผิดชอบต่อผู้เรียน มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนา เพื่อจัดทำระบบสารสนเทศของผู้เรียนอย่างรอบด้าน วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน พัฒนาผู้เรียนตามความถนัด ความสนใจ ส่งเสริม สนับสนุนผู้เรียนให้มีความมั่นใจในตนเอง เห็นคุณค่า เห็นความสำคัญและความสามารถของตนเอง อย่างต่อเนื่อง พัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพให้เป็นคนดี และมีความสุข ด้วยการออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมสอดคล้องกับความถนัดและความสนใจ ประสานงานและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครู กับ ผู้ปกครอง และเพื่อนของ ผู้เรียนในการดูแลติดตามผู้เรียน และสร้างแรงบันดาลใจ และขวัญกำลังใจให้กับผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย

2. ผลการสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยใช้วิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความ

เหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า

1.1 ด้านนโยบายขององค์กร

- 1) การยกระดับคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา
- 2) การสร้างระบบดูแลนักเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย
- 3) การพัฒนาครูและบุคลากร ให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการให้คำปรึกษา
- 4) การพัฒนาระบบการสื่อสารที่ดีมีประสิทธิภาพเพื่อใช้ในการประสานงานผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 5) การส่งเสริมให้ทุกส่วนในองค์กรทำงานด้วยความสัมพันธ์ที่ดีและมีความเป็นกัลยาณมิตร

1.2 ด้านวัฒนธรรมองค์กร

- 1) การทำงานเป็นทีม เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม
- 2) การทำงานเชิงรุกและมีบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก
- 3) ครูทุกคนเป็นครูที่ปรึกษาที่มุ่งพัฒนา ดูแลช่วยเหลือนักเรียนทั้งในเวลาเรียนและนอกเวลาเรียน

1.3 ด้านโครงสร้างองค์กร

- 1) จัดโครงสร้างระบบดูแลผู้เรียนที่ชัดเจนสอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษาอาชีวศึกษา
- 2) มีคณะ กรรมการต่าง ๆ ได้แก่ คณะกรรมการสายชั้นปีคณะกรรมการพัฒนาครูและบุคลากรเพื่อดูแลผู้เรียน
- 3) มีระบบการพัฒนาครูที่ปรึกษา โดยมีคณะกรรมการพัฒนาครูและบุคลากรเป็นผู้ดำเนินการ
- 4) มีโครงสร้างคณะกรรมการดำเนินงานขององค์กรนักศึกษาที่สอดคล้องกับระบบดูแลผู้เรียน

1.4 ด้านบทบาทของผู้นำ

- 1) กำหนดเป้าหมายและพัฒนาสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานสากล
- 2) ส่งเสริม อำนวยความสะดวกครูที่ปรึกษา ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ
- 3) ปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตรให้คำปรึกษาและช่วยเหลือครู
- 4) นิเทศ ติดตามกำกับและประเมินผลการดำเนินงาน

- 5) เป็นแบบอย่างที่ดีให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาของผู้เรียน
- 6) สร้างขวัญ กำลังใจและกระตุ้นการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

1.5 ด้านงบประมาณ

- 1) สนับสนุนงบประมาณด้านการพัฒนาระบบดูแลผู้เรียนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ
- 2) จัดสรร และใช้งบประมาณ ตามแผนงานให้ตรงกับแผนงานที่กำหนด
- 3) จัดสรรงบประมาณการออกเยี่ยมบ้าน ติดตามผู้เรียน
- 4) ระดมทรัพยากรจาก บุคคล เครือข่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการพัฒนาระบบดูแลผู้เรียน และพัฒนาครู

1.6 ด้านหน่วยงานภายนอก

- 1) สถานประกอบการเป็นเครือข่าย ฝึกประสบการณ์วิชาชีพและให้การสนับสนุนการพัฒนาผู้เรียน
- 2) สถานประกอบการเป็นแหล่งเรียนรู้ และสถานที่ฝึกทักษะอาชีพให้กับผู้เรียน
- 3) องค์กรภายนอก บุคคล ชุมชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียน
- 4) วิทยาลัย ก็มีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนและหน่วยงานภายนอก
- 5) บ้าน วัด สถานศึกษา ประสานงานเพื่อให้ผู้เรียนสำเร็จการศึกษาอย่างมีคุณภาพ มีทักษะอาชีพ สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา

1.7 ด้านบรรยากาศสภาพแวดล้อม

- 1) มีการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะอาชีพและคุณลักษณะของผู้เรียน
- 2) มีการจัดสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอต่อการพัฒนาทักษะอาชีพของผู้เรียน และการพัฒนาระบบดูแลผู้เรียน
- 3) มีการอนุรักษ์สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้มีความยั่งยืน
- 4) จัดบรรยากาศ ให้มีการช่วยเหลือซึ่งกัน มีความเอื้ออาทร มีการแบ่งปัน และเป็นมิตรที่ดีต่อกัน
- 5) ห้องให้คำปรึกษากับผู้เรียน ควรเป็นสัดส่วนตามหลักการให้คำปรึกษา

องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาครู

2.1 การพัฒนาตนเอง

- 1) ครูที่ปรึกษาทำการศึกษา และพัฒนาตนเองตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 2) ครูที่ปรึกษาเรียนรู้แสวงหาความรู้จากเอกสาร ตำรา สื่อออนไลน์หรือจากการทำการวิจัยและลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง

3) ครูที่ปรึกษาศึกษาและเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ ผู้เชี่ยวชาญหรือจากเพื่อนร่วมงาน

4) ครูที่ปรึกษาศึกษาเรียนรู้ระบบดูแลผู้เรียนจากสถานการศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี

5) ครูที่ปรึกษาเข้ารับการอบรม สัมมนาศึกษาดูงานจาก องค์กรต่าง ๆ

2.2 การพัฒนาโดยสถานศึกษา

1) สถานศึกษาสำรวจความต้องการในการพัฒนาของครูที่ปรึกษา

2) สถานศึกษาวางแผนการพัฒนา และแก้ไขปัญหา ของครูที่ปรึกษาด้วยการจัดอบรมโดยให้ครอบคลุมเรื่อง จิตวิทยาวัยรุ่น จิตวิทยาแนะแนว เทคนิคการให้คำปรึกษา กระบวนการแนะแนว และการช่วยเหลือและการส่งต่อ

3) สถานศึกษาดำเนินการจัดอบรมตามแผนที่กำหนด โดยเชิญวิทยากรทั้งภายในและภายนอกมาให้ความรู้แก่บุคลากร

2.3 การพัฒนาโดยลงมือปฏิบัติงาน

1) สถานศึกษากำหนดปัญหาของผู้เรียนเพื่อเป็นกรณีศึกษา

2) สถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนา และการแก้ไขปัญหาของครูที่ปรึกษาโดยใช้กระบวนการ PLC

3) สถานศึกษาจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูที่ปรึกษา ด้วยการสะท้อนผลหลังการปฏิบัติการ (After Action Review)

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา

3.1 การกำหนดเป้าหมาย

1) สร้างความเข้าใจและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา

2) กำหนดเป้าหมายการพัฒนาครูที่ปรึกษา โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย

3) นำเป้าหมายไปสู่การวางแผนพัฒนาครูที่ปรึกษา

3.2 การวางแผน

1) ประชุมคณะกรรมการพัฒนาครูวางแผนการพัฒนาครูที่ปรึกษา

2) กำหนดแนวทางการพัฒนาและติดตาม ได้แก่ วิธีการพัฒนา กิจกรรมพัฒนา ปฏิทินการนิเทศ เครื่องมือที่ใช้ดำเนินงาน และทรัพยากรต่าง ๆ

3) กำหนดแนวทางการส่งเสริม สนับสนุน สร้างขวัญกำลังใจให้กับครูที่ปรึกษาในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาาระบบดูแลผู้เรียน

4) กำหนดแนวทางการประเมินตรวจสอบ สรุปผลการพัฒนาครูที่ปรึกษา

3.3 การปฏิบัติตามแผน

- 1) สถานศึกษาดำเนินการประชุมสร้างความเข้าใจและประสานงานการพัฒนาครูที่ปรึกษาให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย
- 2) สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาครูที่ปรึกษาตามแนวทางที่กำหนดไว้
- 3) ครูที่ปรึกษาเรียนรู้และฝึกปฏิบัติในการพัฒนาครูตามกระบวนการและวิธีการที่กำหนด
- 4) คณะกรรมการพัฒนาครูนิเทศติดตามการดำเนินงานของครูที่ปรึกษาหลังการพัฒนา

3.4 การสะท้อนผลการพัฒนา

- 1) คณะกรรมการพัฒนาครูและครูที่ปรึกษาร่วมกันประชุมเพื่อสะท้อนผลการพัฒนา
- 2) ครูที่ปรึกษาสะท้อนผลการพัฒนาดำเนินงานและสภาพปัญหาการให้คำปรึกษาผู้เรียน
- 3) คณะกรรมการพัฒนาครูและครูที่ปรึกษานิเทศสะท้อนผลจากกรณีศึกษาติดตามอย่างรอบด้าน
- 4) คณะกรรมการพัฒนาครูและครูที่ปรึกษาร่วมกันสรุปปัญหาการดำเนินงานในการให้คำปรึกษา

3.5 การหาแนวทางปรับปรุง

- 1) วิเคราะห์กำหนดปัญหา โดยใช้การมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย
- 2) ร่วมกันกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาและแนวทางป้องกันปัญหาให้ครอบคลุม
- 3) ตรวจสอบแนวทางการปรับปรุงตามที่กำหนดให้เหมาะสมและเป็นไปได้ในการปฏิบัติ

องค์ประกอบที่ 4 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา

4.1 ด้านความรู้

- 1) มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารระบบการดูแลผู้เรียน การให้คำปรึกษา จิตวิทยาวัยรุ่นและจิตวิทยาแนะแนว
- 2) มีความรู้ในการจัดทำระบบสารสนเทศของผู้เรียนและการรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างรอบด้าน
- 3) มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย ข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับระบบดูแลผู้เรียนและที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
- 4) มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงานและสื่อสาร
- 5) มีความรู้เกี่ยวกับการทำงานอย่างบูรณาการ

4.2 ด้านทักษะ

สำเร็จ

- 1) มีทักษะการให้คำปรึกษาสามารถแก้ปัญหาและให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนจนสำเร็จ
- 2) มีทักษะการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี
- 3) มีความคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ และทักษะทางด้านเทคโนโลยี
- 4) มีทักษะการให้คำปรึกษา

4.3 ด้านบุคลิกภาพ

- 1) แต่งกายสุภาพเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดี
- 2) เป็นมิตรให้เกียรติผู้อื่น มีมารยาทสามารถจัดการอารมณ์ได้ดี
- 3) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- 4) มีจิตใจ เมตตา เป็นกัลยาณมิตรกับผู้เรียน และให้เกียรติผู้อื่น
- 5) มีความยุติธรรมไม่ลำเอียง

4.4 ด้านคุณธรรม

- 1) นำหลักคุณธรรมในการทำหน้าที่ครูที่ปรึกษาได้แก่ พรหมวิหาร 4, สังคหวัตถุ 4, อิทธิบาท 4 และธรรมโลกบาล
- 2) นำจรรยาบรรณวิชาชีพครูมาใช้ในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน
- 3) มีความรับผิดชอบต่อผู้เรียนเสมือนตั้งเป็นพ่อแม่คนที่สองของผู้เรียน และรักษาความลับของผู้เรียน

4.5 ด้านความรับผิดชอบต่อผู้เรียน

- 1) จัดทำระบบสารสนเทศของผู้เรียนอย่างรอบด้าน
- 2) วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน
- 3) พัฒนาผู้เรียนตามความถนัด ความสนใจ
- 4) ส่งเสริม สนับสนุนผู้เรียนให้มีความมั่นใจในตนเอง เห็นคุณค่า เห็นความสำคัญ และความสามารถของตนเอง อย่างต่อเนื่อง
- 5) พัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพให้เป็นคนดี และมีความสุข ด้วยการออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมสอดคล้องกับความถนัดและความสนใจ
- 6) ประสานงานและสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง กับ ผู้ปกครอง และเพื่อนของผู้เรียนในการดูแลติดตามผู้เรียน
- 7) สร้างแรงบันดาลใจ และขวัญกำลังใจให้กับผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย

3. ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาพรวม ความเป็นไปได้อยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ องค์ประกอบที่ 4 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา รองลงมา คือ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า ส่วนผลการประเมินความเป็นประโยชน์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ องค์ประกอบที่ 4 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา รองลงมา คือ องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาครู และองค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา

อภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัย มีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการสร้างและการตรวจสอบความเหมาะสมรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่ามี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาครู องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา องค์ประกอบที่ 4 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา ทั้งนี้เนื่องมาจากองค์ประกอบดังกล่าว มีความสำคัญและเชื่อมโยงกันเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า ผลการวิจัยพบว่า ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ นโยบายขององค์กร ด้านวัฒนธรรมขององค์กร ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านบทบาทของผู้นำ ด้านงบประมาณ ด้านหน่วยงานภายนอก และด้านบรรยากาศสภาพแวดล้อม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ในการพัฒนาครู หรือบุคลากรในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์มีคุณภาพที่ดีได้นั้น จะต้องมีการเตรียมความพร้อมที่จะพัฒนาในทุกด้าน เพราะคุณภาพครูและคุณภาพนักเรียน เป็นจุดมุ่งหมายปลายทางที่สำคัญที่องค์กรจะต้องคำนึงไว้มากที่สุด ด้วยเหตุนี้ ความพร้อมในทุกด้านตั้งแต่เริ่มต้นในเรื่องของนโยบาย และโครงสร้างขององค์กร บทบาทของผู้นำ รวมไปถึงงบประมาณ และสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร หรือสถานศึกษาต้องพร้อมและเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของครูได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ สุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2559, น. 112) โดยกล่าวว่า ปัจจัยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร คือ 1) นโยบายขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องมีนโยบายของตนที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรของตน 2) โครงสร้างขององค์กร ซึ่งสายการบังคับบัญชาในองค์กรของตนต้องชัดเจนและมีลักษณะแบนราบคล่องตัวในการทำงานตลอดเวลา 3) งบประมาณ ซึ่งการพัฒนาบุคลากร

ต้องมีงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอต่อเนื่องและดี จะทำให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปได้เป็นอย่างดีตามเช่นกัน 4) ขนาดขององค์กร ซึ่งขนาดขององค์กรไม่ว่าเล็กหรือใหญ่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างมากเกี่ยวกับการลงทุนในการพัฒนาทั้งสิ้น 5) คุณลักษณะของผู้นำองค์กร ซึ่งการพัฒนาองค์กรหากผู้นำที่ดี ต้องมีจริยธรรมที่ดี มีระดับโนธรรมสูงมีความรักดีกับองค์กร ก็จะทำให้องค์กรนั้นเจริญเติบโตได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2560, น. 96) โดยกล่าวว่า ทรัพยากรเบื้องต้นที่จะนำไปสู่การจัดการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพในสถานศึกษานั้นได้แก่ 1) ตัวนักเรียน ผู้ปกครอง 2) นโยบายของผู้บริหาร 3) คุณภาพของครูและนักเรียน 4) งบประมาณ 5) สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน สอดคล้องกับ กัญญา เอี่ยมพญา (2561, น. 140-141) โดยกล่าวว่า ปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาครูให้มีคุณภาพที่ดีของประเทศไทยนั้น ได้แก่ 1) นโยบายด้านการพัฒนาครู 2) งบประมาณเพื่อการพัฒนาครู 3) วิธีการพัฒนาครู 4) กระบวนการในการพัฒนาครู สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณกร ศิริพล (2559, น. 170) โดยกล่าวว่า ปัจจัยนำเข้าในการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่ามี 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อม ซึ่งประกอบไปด้วย เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี 2) งบประมาณ ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญมากอีกประการหนึ่งในการพัฒนาครู 3) หลักสูตร ซึ่งเป็นเรื่องหลักสำคัญอีกประการหนึ่งในการพัฒนาครู และการบริหาร จัดการของผู้นำ

องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาครู ผลการวิจัยพบว่า ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาตนเอง การพัฒนาโดยสถานศึกษา และการพัฒนาโดยลงมือปฏิบัติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากจุดมุ่งหมายปลายทางของการเป็นครูและครูที่ปรึกษาคือ ส่งเสริมและติดตามดูแลให้ผู้เรียน เรียนรู้อย่างมีความสุข และสำเร็จการศึกษาตามเป้าหมาย ในปัจจุบันครูจึงจำเป็นต้องมีการตื่นตัว และเตรียมพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง และรับการพัฒนาในทุกด้าน สอดคล้องกับ Sparks, & Loucks Horsley (1989, pp. 35-57) ได้กล่าวว่า วิธีการในการพัฒนาครูให้ประสบความสำเร็จ มีดังนี้ คือ 1) พัฒนาด้วยตนเอง ซึ่งเป็นรูปแบบที่ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตัวของครูเอง ในการผลักดันตัวเองให้เกิดความรู้ความ สามารถจะทำให้เข้าใจปัญหาของตนเองและครูจะหาทางวิธีการแก้ได้อย่างสร้างสรรค์ 2) การสังเกตและการประเมิน ซึ่ง การเรียนการสอนของครูจะพัฒนาได้หากมีเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ สังเกตการณ์ การสอนในห้องเรียนแล้วสะท้อนผลให้ฟัง 3) การเข้าร่วมในกระบวนการปรับปรุงหรือพัฒนาของโรงเรียนอย่างมีระบบ เป็นการปฏิบัติที่ช่วยวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างดี ซึ่งข้อสรุปที่ได้จะช่วยพัฒนาการเรียนของนักเรียน 4) การฝึกรวม การออกแบบการฝึกรวม ประกอบไปด้วย ผู้นำเสนออย่างเชี่ยวชาญ ผู้ที่จะเป็นคนคัดเลือกจุดประสงค์ กิจกรรมการเรียนรู้และผลลัพธ์ตามปกติ 5) การสืบสวน ซึ่งสืบสวน รูปแบบนี้เป็นรูปแบบที่ครูจะต้องตั้งคำถามของตนเองขึ้นมา เป็นคำถามที่เกี่ยวกับการทำงานของตน และพยายามที่จะหาคำตอบของคำถามจากการสืบสวนสอบสวน ตั้งคำถาม เก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและนำผลที่ได้มาเปลี่ยนแปลงการสอนของตนเองอาจกระทำเป็นกลุ่มหรือคนเดียวก็ได้ สอดคล้องกับ สุจิตรา ธนานันท์ (2552,

น. 21-31) ได้กล่าวว่า วิธีการในการพัฒนาครูซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ กระทำได้ 3 แนวทาง ดังนี้ คือ

- 1) การฝึกอบรม (Training) คือ กิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะของบุคคลเพื่อที่จะปรับ ประจุเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะ (Skill) ทักษะคติ และพฤติกรรม (Behavior) อันเหมาะสมจนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติต่อการปฏิบัติ งานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- 2) การศึกษา (Education) คือ กิจกรรมที่มีความมุ่งหมายในการเสริมสร้างความรู้ ความชำนาญ ค่านิยมทางศีลธรรม และความเข้าใจที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ สามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ เช่น การศึกษาต่อ หรือการศึกษาดูงาน
- 3) การพัฒนา (Development) คือ การพัฒนาคนเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้ดีขึ้นในเรื่องของ ความสามารถ สมรรถภาพในการดำเนินชีวิต ความมีอิสระ เสรีภาพในการตัดสินใจ และความเมตตากรุณาซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสรร์ ภาชนะวรรณ, และเสริมทรัพย์ วรปัญญา (2561, น. 402-406) โดยกล่าวว่า การพัฒนาครูของโรงเรียนในสหวิทยาการศึกษาศรี เสาวภาค สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สระบุรี เขต 2 อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี โดยใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการ โดยใช้กลยุทธ์ 3 อย่างได้แก่ 1) การอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับตัวครูโดยตรง ผลปรากฏว่า ผู้ผ่านการอบรม มีความรู้ความเข้าใจมากขึ้นสามารถใช้ เทคนิคอย่างหลากหลาย ประกอบด้วยการบรรยาย การศึกษาจากใบงานใบความรู้การยกตัวอย่าง ตลอดจนให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเองตลอดเวลา การร่วมคิดร่วมทำ ร่วมฟัง ความคิดเห็น จนทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจมากขึ้น การสอนงาน และการศึกษาดูงานนอกสถานที่ 2) กลยุทธ์ การสอนงานโดยหัวหน้าหรือผู้บริหาร ผลปรากฏว่าครูมีความรู้และความเข้าใจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีเยี่ยม 3) การดูงานนอกสถานที่ ผลปรากฏว่าครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ในการทำงานกว้างและมั่นใจในตัวเองมากขึ้น.

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา ผลการวิจัยพบว่า ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การกำหนดเป้าหมาย การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การสะท้อนผลการพัฒนา และการหาแนวทางปรับปรุง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูที่ปรึกษาในปัจจุบันต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพราะครูที่ปรึกษาเป็นผู้ที่ต้องดูแลผู้เรียน ทั้งในด้านการเรียน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม ตลอดจนให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้เรียนพบปัญหาและอุปสรรคที่อาจจะเป็นสาเหตุทำให้ไม่ประสบความสำเร็จด้านการศึกษา ด้านการปรับตัวในสังคม จึงมีความจำเป็นอย่างมากที่ครูที่ปรึกษาเองต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอและตลอดเวลา ในกระบวนการพัฒนาตนเองจึงต้องยึดถือ และมีระบบการ และมีกระบวนการที่ดีเพื่อสร้างคุณภาพ และประสิทธิภาพที่ดีที่จะให้เกิดขึ้นกับครูที่ปรึกษาได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ Susan Loucks - Horsley (2003, pp. 18-19) ได้กล่าวว่า การออกแบบขั้นตอนหรือกระบวนการพัฒนาครูควรมีความต่อเนื่องให้มีความทันสมัยโดยกำหนดและนำเสนอไว้ดังต่อไปนี้คือ

- 1) การกำหนดเป้าหมาย (Set goals) ต้องวิเคราะห์ความรู้ความเชื่อของครู รวมทั้งสภาพแวดล้อม

ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน 2) การวางแผน (Plan) ควรเป็นประเด็นที่วิกฤติในการกำหนดเพื่อการพัฒนาและกำหนดยุทธวิธีในการพัฒนาให้บรรลุเป้าหมาย 3) การปฏิบัติตามแผน (Do) ดำเนินการปฏิบัติตามแผนที่ได้ตั้งไว้ 4) การสะท้อนการพัฒนา (Reflect) มีการประชุมเพื่อรับฟังการพัฒนาและเขียนรายงานให้ชัดเจนในทุก ๆ ปัญหา สอดคล้องกับ อีริคคัทตี้ อูปไมโยธิชัย (2563, น. 55-56) ได้กล่าวว่า กระบวนการหรือขั้นตอนในการพัฒนาวิชาชีพครู คือการดำเนินการให้เกิดการเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการที่ต่อเนื่องเกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ด้วยการส่งเสริมให้เกิดการคิดทบทวนซึ่งได้เสนอขั้นตอนไว้ดังนี้ คือ 1) กำหนดเป้าหมาย โดยการสร้างบริบทให้สอดคล้องกับมาตรฐาน 2) การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการระบุวิธีการในการประเมินผล 3) การวางแผน โดยการวางแผน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการรวบรวมการจัดการภายในองค์กร 4) นำไปใช้ โดยการประเมินความสำเร็จ และการแก้ไขบทเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณภร ศิริพละ (2559, น. 168-169) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ แล้วพบว่า กระบวนการในการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏจากการวิจัย เริ่มจาก 1) การวางแผนเตรียมงาน มีการประชุมวางแผนและเตรียมการพัฒนาคู 2) การดำเนินการพัฒนาคูด้วยวิธีการที่หลากหลาย เน้นแนวทางการพัฒนาคูที่มุ่งเน้น การปฏิบัติให้เกิดความรู้ด้านเทคนิคการสอน การทำวิจัยในชั้นเรียน 3) การติดตามประเมินผลการพัฒนาคู โดยประเมินความรู้ก่อนการอบรมและภายหลัง การอบรม ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม และมีการนิเทศ ติดตามผลการพัฒนาคูที่ เข้ารับการอบรม 4) การปรับปรุงหลักสูตร ผู้ดำเนินงานพัฒนาคู นำผลการประเมินมาปรับปรุงความ เหมาะสม ความทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุพร ชาติชาติศรี (2561, น. 67) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาคูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนโสมาภาพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า จากสภาพการพัฒนาคูเพื่อการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนโสมาภาพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก นั้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมีการพัฒนาคูโดยใช้กระบวนการ PDCA 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การดำเนินการตามแผน การติดตามประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไข ทำให้มีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบที่ 4 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา ผลการวิจัยพบว่า ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม และด้านความรับผิดชอบต่อผู้เรียน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ครูที่ปรึกษามีความจำเป็นอย่างมากที่จะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้เรียน และต้องคอยช่วยเหลือผู้เรียนให้สามารถรู้จักเข้าใจยอมรับตนเอง มองเห็นปัญหาของตัวเอง สามารถ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยตนเอง สามารถวางแผนการในอนาคตของตนเอง ได้อย่างเหมาะสม ที่สำคัญต้องสามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนที่ตนเองดูแลประสบความสำเร็จ จบการศึกษาได้ตามที่หลักสูตรกำหนด และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข คุณลักษณะของครูที่ปรึกษาทั้ง

5 ด้านจึงเป็นเรื่องสำคัญจำเป็น เป็นอย่างมากสอดคล้องกับ Ramaharan (2559, p. 11) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของครูที่ปรึกษาที่ดี ประกอบด้วย 1) ให้เกียรตินักเรียน เคารพซึ่งกันและกัน 2) สร้างบรรยากาศในห้องเรียนให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ ให้นักเรียนรู้สึกกระตือรือร้น อยากรเรียนรู้ และเข้าถึงได้ง่าย 3) ตั้งความคาดหวังไว้กับนักเรียนให้สูง 4) มีความสนใจและรักที่จะไฝ่หาความรู้ เรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นตัวอย่างผู้มีทักษะด้านความรู้แก่เด็กนักเรียน 5) ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างดีทุกคน 6) รัก ซาบซึ้งความเป็นมืออาชีพได้ในทุกพื้นที่ สอดคล้องกับ ชุติกร พุพัง (2553, น. 21) ได้กล่าวว่า ครูที่ปรึกษาควรมีคุณลักษณะที่สำคัญ 4 ด้าน คือ 1) การมีเจตคติที่ดีต่อตนเอง ต่อผู้อื่น ได้แก่ การมองเห็นคุณค่าความสามารถ ศักยภาพของตนเองและผู้อื่น รวมทั้งมองเห็นว่าการบริการช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์เป็นภารกิจที่พึงกระทำด้วยความเมตตา ด้วยความรู้ ความเข้าใจ และทุกคนมีส่วนร่วม 2) การมีความรู้พื้นฐานด้านการแนะแนว คือ รู้จักและเข้าใจนักเรียน รู้วิธีการใช้กระบวนการแนะแนวในการจัดการเรียนรู้ การดูแลช่วยเหลือและพัฒนานักเรียนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการและศักยภาพของนักเรียน สามารถนำหลักการแนะแนวไปบูรณาการในการเรียนการสอน และต้องการพัฒนาตนเองด้านการแนะแนวอยู่เสมอ 3) การมีความรู้ด้านจิตวิทยาและพฤติกรรมวัยเด็กตอนปลาย ซึ่งจะช่วยให้ เข้าใจธรรมชาติของนักเรียน อันเป็นแนวทางสำคัญในการป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์รวมทั้งสามารถเสริมสร้างให้บุคคลพัฒนาตนเองได้สูงสุดตามศักยภาพ 4) การมีทักษะและประสบการณ์ด้านการให้การปรึกษาเบื้องต้น เพื่อช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม นอกจากนี้ครูที่ปรึกษาต้องนำกลยุทธ์การแนะแนววิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการรู้จัก เข้าใจนักเรียน และใช้ประโยชน์จากการรู้จักนักเรียนมาวางแผนพัฒนา ส่งเสริม ป้องกันหรือแก้ไข สอดส่องดูแลนักเรียนด้วยการเลือกจัดกิจกรรมตามความเหมาะสม สอดคล้องกับ เรียม ศรีทอง (2554, น. 7) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของครูที่ปรึกษาที่ดีไว้ว่าประกอบไปด้วย 1) การมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ครูที่ปรึกษา ความรู้ ความเข้าใจพฤติกรรมนักเรียนวัยรุ่น 2) มีเจตคติที่ดีต่อการให้บริการแนะแนว 3) มีความรู้ความเข้าใจบทบาทและหน้าที่การเป็นผู้ฝึกจิตลักษณะ และทักษะ การดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพของนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญานันท์ หินแก้ว (2558, น. 77-79) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของครูที่ปรึกษาตามทัศนะของนักเรียนและที่พึงประสงค์ของนักเรียน ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ ฯ ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูที่ปรึกษา ตามทัศนะของนักเรียน โรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์ฯ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งคุณลักษณะด้านวิชาการ คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ และคุณลักษณะด้านการบริการให้คำปรึกษา ซึ่งคุณลักษณะครูที่ปรึกษาที่พึงประสงค์ ด้านมนุษยสัมพันธ์ มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด

2. ผลการประเมินการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผลการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวม พบว่า มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์มากที่สุด อธิบายรายละเอียด ดังนี้

ผลการประเมินความเป็นไปได้ พบว่าองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 4 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านบุคลิกภาพ มีความเป็นไปได้มากที่สุด ซึ่งด้านบุคลิกภาพประกอบไปด้วย 1) แต่งกายสุภาพเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดี 2) เป็นมิตรให้เกียรติผู้อื่น มีมารยาทสามารถจัดการอารมณ์ได้ดี 3) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 4) มีจิตใจ เมตตา เป็นกัลยาณมิตรกับผู้เรียน และให้เกียรติผู้อื่น 5) มีความยุติธรรมไม่ลำเอียง และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาครู และองค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา

อนึ่งการแต่งกายที่เหมาะสมของครู การมีจิตใจเมตตา เป็นกัลยาณมิตรที่ดีกับผู้เรียน และให้เกียรติกับผู้อื่น เป็นมิตรกับผู้อื่นมีมารยาทและอารมณ์ดี ยุติธรรมไม่ลำเอียง อยู่ตลอดเวลาของครู และครูที่ปรึกษานั้น เปรียบเสมือนการสร้างใจไว้ว่างใจให้กับผู้เรียน โดยผู้เรียนสามารถเข้ามาพบและปรึกษาครูที่ปรึกษาได้โดยไม่หวาดกลัวเปรียบเสมือนเพื่อนก็จะส่งผลให้เกิดการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับตัวผู้เรียนได้เป็นอย่างดี ทำให้การพัฒนาครูที่ปรึกษานั้นได้ผลที่สุดสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปุชิตา ศัตรูรัมย์ (2559, น. 94) โดยกล่าวว่า ในภาพรวมความสำคัญของคุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์ ตามทัศนคติของนักศึกษา ด้านบุคลิกภาพ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า เรื่องที่ผู้เรียนให้ความสำคัญสูงสุด คือ ครูต้องสร้างบรรยากาศในห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนการสอน มีความเป็นกันเอง มีความรับผิดชอบสูง ตรงต่อเวลา ปฏิบัติหน้าที่ครบถ้วน ไม่บกพร่องรับฟังความคิดเห็นของนักศึกษา และให้คำปรึกษาด้านผลการเรียน ติดตามผลการเรียนของนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งอยู่ในระดับมากตามลำดับ

ผลการประเมินความเป็นประโยชน์ พบว่าองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 4 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านทักษะ มีความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านทักษะประกอบไปด้วย 1) มีทักษะการให้คำปรึกษาสามารถแก้ปัญหาและให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนจนสำเร็จ 2) มีทักษะการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี 3) มีความคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ และทักษะทางด้านเทคโนโลยี 4) มีทักษะการให้คำปรึกษา และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า

อนึ่ง การมีทักษะการให้คำปรึกษาสามารถแก้ปัญหาและให้คำแนะนำช่วย เหลือผู้เรียน การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ และมีทักษะด้านเทคโนโลยีที่ดี จะทำให้ผู้เรียน นั้นกล้าที่จะเข้ามาปรึกษา ได้ประโยชน์จากการเป็นครูที่ปรึกษาแบบครบรอบด้าน สามารถส่งผลให้ ผู้เรียนนั้นเรียนจบการศึกษาได้ตามที่หลักสูตรกำหนด ซึ่งถือได้ว่าเป็นเป้าหมายสูงสุดของการเป็น ครูที่ปรึกษาที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภากัส ห้าวหาญ (2558, น. 86) โดยกล่าวว่า ในการศึกษาความคิดเห็นของครู และนักเรียนวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทราที่มีบทบาทต่อหน้าที่ของครู ที่ปรึกษา ผลการวิจัย พบว่า ด้านแนะนำและการให้คำปรึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจ เนื่องมาจากบทบาทของครูในการให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับปัญหาเสพติดที่ระบาดอย่างหนักใน ปัจจุบันโดยมีข่าวและสถานการณ์จริงที่เกี่ยวกับยาเสพติดให้เห็นทุกวัน ทำให้ทุกภาคส่วนต้องร่วมมือ ร่วมใจกันทั้งครู ผู้ปกครองสถานศึกษา และรัฐบาลก็ให้ปัญหาเสพติดเป็นวาระแห่งชาติ จึงเป็น ความรับผิดชอบของครูที่จะต้องปกป้องผู้เรียน และการให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทางที่ถูกต้องเพื่อให้ นักเรียนห่างไกลยาเสพติด และตั้งใจเรียนจนจบการศึกษาได้ตามหลักสูตรกำหนดตรงเป้าหมายที่วาง ไว้ในการเข้าเรียนของผู้เรียนได้ทุกคน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ด้านปัจจัยนำเข้า ผู้บริหารควรจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ให้เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นอย่างดีในทุกด้าน และกำหนดนโยบายของสถานศึกษา ให้ชัดเจน โดยอาจนำองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในองค์ประกอบที่ 1 ไปใช้ในการพัฒนาบริหารสถานศึกษา หรือใช้เป็น แนวทางในการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพในการพัฒนาครูที่ปรึกษา และผู้เรียนต่อไป

1.2 ด้านวิธีการพัฒนาครู ครูควรพัฒนาตนเองตามลักษณะของงาน โดยเฉพาะงานครูที่ ปรึกษาต้องพัฒนาด้วยวิธีการลงมือปฏิบัติด้วยตนเองอย่างจริงจัง จะทำให้งานครูที่ปรึกษานั้นออกมา ได้ผลดี โดยอาจนำองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในองค์ประกอบที่ 2 ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง เพื่อส่งผล ให้ผู้เรียนสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรต่อไป

1.3 ด้านกระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา ครูที่ปรึกษาควรลงมือปฏิบัติงานครูที่ปรึกษา ตามแผนงานให้ชัดเจน และหากจะให้การปฏิบัติงานได้รับประโยชน์มากที่สุดครูที่ปรึกษาควรกำหนด เป้าหมายในการทำงานใน 1 รอบปีการศึกษาไว้ให้ชัดเจน เพื่อเป็นการช่วยและส่งเสริมให้ผู้เรียนของ เรารจนสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่กำหนดต่อไป

1.4 ด้านคุณลักษณะของครูที่ปรึกษา ครูที่ปรึกษาควรจะต้องมีบุคลิกภาพที่ดีโดยเฉพาะการแต่งกายที่ดี มีจิตใจเมตตา เป็นกัลยาณมิตรกับผู้เรียนและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติผู้อื่น และมีความยุติธรรมรวมถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีด้วย และที่สำคัญครูที่สุดของครูปรึกษาต้องมีทักษะในด้านการให้คำปรึกษาสามารถแก้ปัญหาและให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนจนสำเร็จการศึกษาได้ ซึ่งถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของงานครูที่ปรึกษา และทักษะอื่น ๆ ที่สำคัญที่ต้องมีร่วมด้วยสำหรับการเป็นครูที่ปรึกษาที่ดี ได้แก่ การมีทักษะการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีเพื่อช่วยประสานงานในทุกด้าน ทั้งคณะครูด้วยกัน ผู้ปกครอง รวมถึงชุมชนที่รวมอยู่ด้วย อีกทั้งยังคงต้องมีความคิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ และมีทักษะทางด้านเทคโนโลยีที่ดี เพื่อเป็นส่วนช่วยผู้เรียนให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง และพัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพ โดยอาจนำองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในองค์ประกอบที่ 4 ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง เพื่อส่งผลให้ผู้เรียนสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการสร้างเครือข่ายการบริหารงานครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในยุคดิจิทัล

2.2 ควรวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กฤตวรรณ คำสม. (2550). สรุปผลการสำรวจความคิดเห็นเบื้องต้นเกี่ยวกับการรับบริการ
การให้คำปรึกษา. ใน *เอกสารสรุปผลการสำรวจความคิดเห็น*. อุตรธานี: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏอุตรธานี.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579*. กรุงเทพฯ:
กระทรวงศึกษาธิการ.
- กัญญานันท์ หินแก้ว. (2558). *คุณลักษณะของครูที่ปรึกษาตามทัศนะของนักเรียนและที่พึงประสงค์
ของนักเรียน ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทองในพระราชูปถัมภ์
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์)*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัญญา เอี่ยมพญา. (2561). *การพัฒนาวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- กุลเชษฐ์ สุทธิพันธ์กุล. (2558). *การพัฒนารูปแบบการจัดการลูกค้าเชิงสัมพันธ์ภาพของธุรกิจค้า
ปลีกสมัยใหม่ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์)*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- โกมล จันทวงศ์. (2558). สาเหตุการออกกลางคันของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ใน
พระบรมราชูปถัมภ์ ศูนย์สระแก้ว. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*, 5(1), 127-141.
- คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช. (2560). *คู่มือนักศึกษาคณะพยาบาล
ศาสตร์เกื้อการุณย์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช.
- งานครูที่ปรึกษา ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา วิทยาลัยการอาชีพเบตง. (2564.). *คู่มือครูที่
ปรึกษาบทบาทหน้าที่ และภารกิจของครูที่ปรึกษา*. ยะลา: วิทยาลัยการอาชีพเบตง.
- งานครูที่ปรึกษา ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี. (2565).
คู่มือครูที่ปรึกษา ประจำปีการศึกษา 2565. อุบลราชธานี: วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี.
- งานครูที่ปรึกษา ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวกรุงเทพ.
(2565). *คู่มือครูที่ปรึกษา ประจำปีการศึกษา 2565*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยบริหารธุรกิจและ
การท่องเที่ยวกรุงเทพ.
- งานแนะแนวศึกษาและอาชีพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. (2555). *คู่มืออาจารย์ที่
ปรึกษา*. สงขลา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย.
- งานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนลำทับประชานุเคราะห์. (2564). *คู่มือครูที่ปรึกษา
ภาคเรียนที่ 1/ 2564 กลุ่มงานบริหารทั่วไป*. กระบี่: โรงเรียนลำทับประชานุเคราะห์.

- งานหลักสูตรและการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยเนชั่น. (2556). *คู่มืออาจารย์มหาวิทยาลัยเนชั่น*.
ลำปาง: มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- จตุพร ชาติชาตรี. (2561). *การพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนโสมมาภา
พัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎี
บัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- จักรภพ เนวะมาตย์. (2559). *การพัฒนารูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของ
วิทยาลัยเทคนิคตาก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. ตาก: วิทยาลัยเทคนิค
ตาก.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*.
กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์.
- ชนกนารถ ชื่นเชย. (2550). *รูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
(วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชุลีกร พูฟุ้ง. (2553). *ผลการใช้ชุดฝึกอบรมทางการแนะแนวเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการเป็นครูที่
ปรึกษา สำหรับครูที่ปรึกษาระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 โรงเรียนพิชญศึกษา
(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต)*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- โชติ แยมแสง. (2557). กลยุทธ์การดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาปฐมวัยในจังหวัด
ปทุมธานี, *สุทธิปริทัศน์*, 28(86), 152-172.
- โชติชวัล พุทธิกาญจน์. (2556). *กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์.
วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 4(1), 33-45.
- ณัฐศักดิ์ จันทร์ผล. (2552). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เน้น
การกระจายอำนาจ (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- ทิตนา แคมมณี. (2557). *ศาสตร์การสอน:องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
(พิมพ์ครั้งที่ 18)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทือน ทองแก้ว. (2545). *สมรรถนะ (Competency): หลักการและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย. (2563). *ความเป็นครู: แนวทางการพัฒนาเชิงทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- นวพร ชลาธิกษ์. (2558). บทบาทของครู กับการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการ
มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์*, 9(1), 64-71.

- นรินทร์ สังข์รักษา, เฉลียว บุรีภักดี, และสุมาลี พงศ์ติยะไพบุรย์. (2556). ประเมินผลและถอดบทเรียนโครงการพัฒนาครูโดยใช้ กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง. เพชรบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 12(1,2), 65-80.
- นิพนธ์ แก้วเกิด. (2563). รูปแบบการติดตามนักเรียนนักศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคเดชอุดมเพื่อป้องกันปัญหาการออกกลางคัน โดยนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ. *e-Journal of Education Studies, Burapha University*, 2(3), 34-51.
- นิพนธ์ แก้วเกิด. (2555). การพัฒนาระบบการดูแลสนับสนุนนักเรียนเพื่อลดจำนวนการออกกลางคันของนักเรียนอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญนำ เกษี. (2556). *ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน*. สืบค้น 10 ธันวาคม 2564, จาก, [http:// boonnum.wordpress.com/](http://boonnum.wordpress.com/).
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2551). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปริญญา มีสุข. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจออกกลางคันของนักเรียนอาชีวศึกษา เขตภาคกลาง 1. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ใน พระบรมราชูปถัมภ์*, 10(3), 72-83.
- บุษิตา ศัตร์ครุฑราม. (2559). *คุณลักษณะของครูตามหลักคุณธรรมในทัศนคติของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคพระนครศรีอยุธยา* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พนม เกตุมาน. (2558). พฤติกรรมเสี่ยงในวัยรุ่น (Risk taking behavior in adolescent). (บก.), *จิตเวชศิริราช DSM*. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- พิเชษฐ โพธิ์ภักดี. (2553). *การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนนิติบุคคล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์นธ์ เดชะคุปต์. (2558). *การจัดการเรียนรู้แนวใหม่ทศวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551. (2551, 29 กุมภาพันธ์). *ราชกิจจานุเบกษา*. 125(43 ก), 1-24.

- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542, 14 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 116 ตอนที่ 74 (ก) หน้า 1-23.
- พระราชบัญญัติพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545). (2545). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 119 ตอนที่ 123 (ก) หน้า 16-21.
- ภาวิดา มหาวงศ์ (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวกับเพื่อนต่างเพศของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนการเคหะท่าทราย เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร. *วารสารบัณฑิตศาสตร์ มมร.*, 9(1), 74-86.
- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2556). *รายงานการวิจัย เรื่องรูปแบบการส่งเสริมและพัฒนาครูสู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการ ศรศ.ภา.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. (2563). *คู่มือนักศึกษา ปี 2563*. สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตเชียงใหม่. (2562). *คู่มืออาจารย์ที่ปรึกษา*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตเชียงใหม่.
- มาลี สืบกระแสน. (2552). *การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- มีศิลป์ ชินภักดี. (2555). *การพัฒนารูปแบบการบริหารการปฏิรูปการศึกษาสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มุกดา อนุภานนท์. (2555). *การศึกษาพฤติกรรมตามหลักพรหมวิหารธรรม 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เมชูดา พุ่มมาลา, และนางลักษณ์ ใจฉลาด. (2562). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 5(4), 123-132.
- ไมตรี บุญทศ. (2554). *การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อการประกันคุณภาพภายในที่ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ยุพดี นามเดช, นุสราน นามเดช, และสุดา เดชพิทักษ์ศิริกุล. (2561). การพัฒนาสมรรถนะครูที่ปรึกษาตามแนวคิดการมีสติและการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.*, 6(4), 1541-1555.

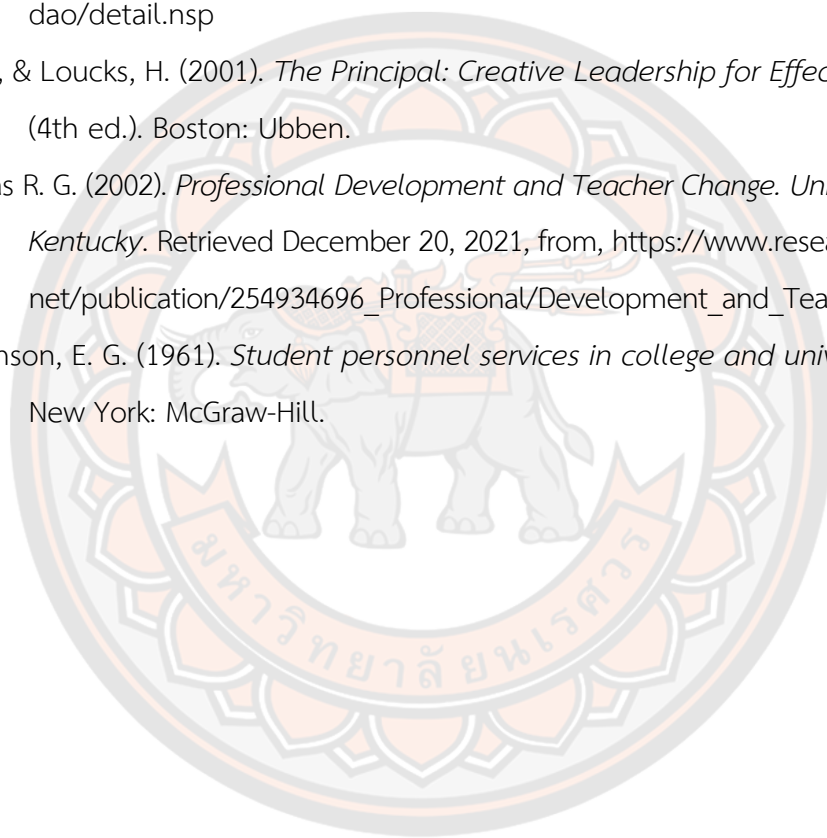
- ยุพาวดี เกริกกุลธร, นุสรรา นามเดช, สุดา เดชพิทักษ์ศิริกุล, และกาญจนา อ่อนน่วม. (2561). การพัฒนาสมรรถนะครูที่ปรึกษาตามแนวคิดการมีสติ และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.*, 6(4), 1541-1555.
- ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนลำทับประชานุเคราะห์. (2563). *คู่มือครูที่ปรึกษา ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563*. ระเบียบ: โรงเรียนลำทับประชานุเคราะห์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13.
- รัตน์ บัวสนธ์. (2552). *วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัชยา รัตน์ถาวร. (2558). รูปแบบการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 5(3), 281-293.
- รักศักดิ์ คุ่มชนม์. (2561). *การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา ในจังหวัดระยอง ชลบุรีและตราด (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต)*. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- รักชิต สุทธิพงษ์. (2563). *จิตวิญญาณและอุดมการณ์ความเป็นครู*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- วรรณกร ศิริพล. (2559). *รูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์บัณฑิต)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. (2555). *การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และผู้นำทางวิชาการ*. กรุงเทพฯ: วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชัน.
- ศุภาภัส ห้าวหาญ. (2558). *การศึกษาความคิดเห็นของครูและนักเรียนวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทราที่มีต่อบทบาทหน้าที่ของครูที่ปรึกษา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต)*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา. (2562). *รายงานจำนวนนักเรียนนักศึกษาออกกลางคันปี 2562*. สืบค้น 20 พฤศจิกายน 2564. จาก <http://www.std2018.VEC.go.th>
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: บুদ্ধ พอยท์.
- สมชัย จรรยาไพบูลย์. (2555). *รูปแบบการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์บัณฑิต)*. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

- สาโรจน์ ขอบจวนเตี้ยว (2560). รายงานการสังเคราะห์งานวิจัย 100 เรื่อง เพื่อลดจำนวนผู้เรียนที่ออกกลางคัน ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาช่วงอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา,
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2562). รายงานผลการปฏิบัติงาน ประจำปี 2562 ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2562). หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการจัดการการอาชีวศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ปีการศึกษาปี 2562. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2562). รายงานข้อมูลจำนวนนักเรียนออกกลางคันของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปี 2560-2562. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักวิชาการ มหาวิทยาลัยโยนก. (2553.). คู่มือครูที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยโยนก. ลำปาง: มหาวิทยาลัยโยนก.
- สินตรา ตรีนุสนธิ์. (2562). ผลการดำเนินงานระบบงานครูที่ปรึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล, ปทุมธานี.
- สืบสกุล นรินทร์พร ญ. อยู่ธยา. (2563). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุจิตรา ธนานันท์. (2550). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ = Human resource development. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุดาร์ตน์ พิมลรัตนกานต์. (2558). สาเหตุการลาออกกลางคันของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง กรณีศึกษา: วิทยาลัยเทคโนโลยีวิบูลย์บริหารธุรกิจ รามอินทรา เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร. วารสารวิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน, 1(1), 67-79.
- สุปราณี จิราณรงค์. (2558). คุณครูประจำชั้นมีอาชีพ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิจักขณ์ สายช่วย. (ม.ป.ป.). คู่มือการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12. นครศรีธรรมราช: กลุ่มส่งเสริมการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12.

- สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2559). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างบูรณาการ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สินตรา ตรีนสนธิ์. (2561). *ผลการดำเนินงานระบบครูที่ปรึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- อภิสรณ์ ภาชนะวรรณ, และเสริมทรัพย์ วรรณปัญญา. (2561). การพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน. *วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 4(2). 402-406.
- อมรรัตน์ สารเถื่อนแก้ว. (2562). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์)*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อรุณศรี เงินเสื่อ. (2559). *รูปแบบการบริหารงานวิจัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อวยชัย ศรีตระกูล และคณะ. (2556). การพัฒนารูปแบบระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 15(14). 85-95.
- อัมพร พงษ์กังสนานันท์. (2550). *การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อารีญา สตาร์ตัน. (2556). *การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตราชเทวี*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Alexandra, J., & Nur, H. H. (1997). *Teacher's Roles as a Counsellor*. N.P.: n.p.
- Brown, W. B., & Moberg, D. J. (1980). *Organization theory and alienation: A macro approach*. New York: John Wiley & Sons.
- Brown, W. B., & Moberg, D. J. (1980). *Organizational Theory and Management: A Macro Approach*. New York: John Wiley & Sons.
- Buchalter, S. (2013). *Mandala symbolism and techniques: Innovative approaches for professionals*. Philadelphia: Jessica Kingsley Publishers.
- Corey, G. (2008). *Theory and practice of group counseling (7th ed.)*. Belmont, CA: Thomson/Brooks/Cole. P 77.
- Dressel. P. L., & Mayhew, L. B. (1975). *General Education: Explorations in Evaluation (2nd ed.)*. Washington D.C.: American Council on Education.
- Dubrin, A.J. (2006). *Leadership: 2nd Asia-pacific Edition*. Boston: Houghton Mufflin.

- Eisner, E. (1976). Educational connoisseurship and criticism: Their form and functions in education evaluation. *Journal of Aesthetic Education*, 39(2), 192 – 193.
- Eleonora V. R. (2003). *Teachers professional development an international review of the literature*. Published by: International Institute for Educational Planning 7-9 rue Eugene Delacroix, 75116 Paris. Retrieved January 2, 2020, from, <http://www.mycoted.com/creativity/techniques/pdca.php>
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill.
- Karen N., & Mentor W. (2020). *Top ten Factors for Successful Professional Development*. By Mentor Works, A Ryan Company. Retrieved December 15, 2021, from, <https://www.mentorworks.ca/blog/business-strategy/10-professional-success-factors/>
- Kast, F. E., & Rosenzweig, J. E. (1985). *Organization and Management: A Systems and Contingency approach* (4th ed). Singapore: McGraw-Hill.
- Kramer, H. C., & Garder, R. E. (1983). *Advising by faculty*. N.P.: n.p.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Kirsty Clausen. (2001). *Building community in the EFL classroom using social media*. Retrieved December, 15, 2021, from, <https://koreatesol.org/sites/default/files/PPT%20-%20Building%20Community%20in%20the%20EFL%20Classroom.pdf>
- Lunenburg, F., Ornstein, C. A. (1996). *Educational Administration: Concept and Practice* (2nd ed.). New York: Wadsworth Publishing Company.
- Peaver, B. (1995). *Don't reward the safety cover - up*. *Occupational Health & Safety*. N.P.: n.p.
- Procter, P. (1978). *Longman Dictionary of Contemporary English*. London: Longman.
- Ramaharan (2016, 17 Mar). Teacher as a Counselor. Retrieved December 1, 2020, from, <https://pt.slideshare.net/RamaHaran/teacher-as-a-counselor-59670796>
- Roberts, E. B., & Borders, L. W. (1994). Supervision of School Counselors Administrative, Program and Counseling. *The School Counselor*, 41, 149-157.
- Robbins, S., Bergman, R., Stagg, I., & Coulter, M. (2006). *Management* (4th ed.). N.P.: n.p.

- Robbin, S. P., & Coulter, M. (1999). *Management* (6th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Schermerhorn. J. R. (1999). *Management* (5th ed.). USA: John Wiley and Sons.
- Sergiovanni, T. J., & Carver, F. D. (1983). *The school executive: A theory of administration*. New York: Harper and Row.
- Siebs, W. R. (1999). *An Evaluation of the effectiveness of a school within a school program designed to prevent high school dropouts in a suburban high school*. Retrieved February 5, 2006, from <http://www.od.arc.nrru.ac.th/dao/detail.nsp>
- Sparks, & Loucks, H. (2001). *The Principal: Creative Leadership for Effective Schools* (4th ed.). Boston: Ubben.
- Thomas R. G. (2002). *Professional Development and Teacher Change*. University of Kentucky. Retrieved December 20, 2021, from, https://www.researchgate.net/publication/254934696_Professional/Development_and_Teacher_Change
- Williamson, E. G. (1961). *Student personnel services in college and universities*. New York: McGraw-Hill.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยนเรศวร

ภาคผนวก ก แบบสังเคราะห์เอกสารการศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



แบบสังเคราะห์เอกสาร
การศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา

คำชี้แจง

แบบสังเคราะห์เอกสารฉบับนี้ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารจะนำไปเป็นข้อมูลในการยกร่าง

ประเด็นที่ศึกษา	ผลการศึกษา
องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า	
1.1 ด้านนโยบายขององค์กร 1.2 วัฒนธรรมองค์กร 1.3 โครงสร้างองค์กร 1.4 บทบาทของผู้นำ 1.5 งบประมาณ 1.6 บทบาทของหน่วยงานภายนอก 1.7 บรรยากาศสภาพแวดล้อม	
องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาครู	
2.1 การพัฒนาด้วยตนเอง 2.2 การฝึกอบรม 2.3 กลุ่มศึกษา	

ประเด็นที่ศึกษา	ผลการศึกษา
องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครู	
3.1 การกำหนดเป้าหมาย 3.2 การวางแผน 3.3 การปฏิบัติตามแผน 3.4 การสะท้อนปัญหา 3.5 การหาแนวทางแก้ไข	
องค์ประกอบ ที่ 4 ผลผลิต	
4.1 ด้านการสร้างตัวตนของนักเรียน (Student Identity Formation) 4.2 ด้านการดูแลเอาใจใส่ (Caring) 4.3 ด้านทักษะในตัวครู (Skill) 4.4 ด้านความรู้ (Knowledge) 4.5 ด้านคุณธรรม (Moral) 4.6 ด้านบุคลิกภาพ (Personality)	

ภาคผนวก ข แสดงแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ และ จากสถานศึกษาที่มีแนว
ปฏิบัติที่ดี (Best Practice)



แบบสัมภาษณ์
แนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
จากผู้ทรงคุณวุฒิ

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์จะนำไปเป็นข้อมูลในการยกร่างร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลักษณะเป็นแบบปลายเปิด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....

เริ่มการสัมภาษณ์เวลา.....สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา.....

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้าในการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา

การพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษาของท่าน ปัจจัยสำคัญเพื่อให้การพัฒนาครูที่ปรึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ ควรมีอะไรบ้าง และมีลักษณะเป็นอย่างไร

1. นโยบายองค์กร.....

.....

2. วัฒนธรรมองค์กร

.....

3. โครงสร้างองค์กร

.....

4. บทบาทของผู้นำ.....

.....

5. งบประมาณ

.....

6. บทบาทของหน่วยงานภายนอก

.....

7. บรรยากาศสภาพแวดล้อม.....

.....

8. ด้านอื่น ๆ.....

.....

.....

.....

องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาครู

วิธีการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษาของท่าน ควรใช้วิธีการใดบ้าง และมีแนวปฏิบัติหรือดำเนินการอย่างไรบ้าง

2.1 วิธีการพัฒนาตนเอง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.2 วิธีการฝึกอบรม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.3 วิธีการกลุ่มศึกษา (กลุ่มศึกษา หมายถึง การพัฒนาครูผ่านการเข้าร่วมกลุ่มคนที่มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กัน แลกเปลี่ยนข้อมูล ช่วยเหลือกันในการตัดสินใจเพื่อการทำงานหรือดำเนินการใด ๆ ในการสังเคราะห์วิธีการพัฒนาครูจากนักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.4 วิธีการอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา

กระบวนการในการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษาของท่าน ควรมีขั้นตอนดำเนินการที่ขั้นตอน มี
แนวปฏิบัติอย่างไรบ้าง

3.1 การกำหนดเป้าหมาย ควรมีแนวปฏิบัติหรือการดำเนินการอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

3.2 การวางแผน ควรมีแนวปฏิบัติหรือการดำเนินการอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

3.3 การปฏิบัติตามแผน ควรมีแนวปฏิบัติหรือการดำเนินการอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

3.4 การสะท้อนปัญหา ควรมีแนวปฏิบัติหรือการดำเนินการอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

3.5 การหาแนวทางแก้ไข ควรมีแนวปฏิบัติหรือการดำเนินการอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

3.6 การดำเนินการอื่น ๆ ของสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

องค์ประกอบที่ 4 ผลผลิต

คุณลักษณะของครูที่ปรึกษาที่ดี ควรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ การปฏิบัติตนอย่างไรบ้าง

4.1 ด้านการสร้างตัวตนของนักเรียน (Student Identity Formation) ครูที่ปรึกษาควรมี
ความสามารถ / ทักษะ / การปฏิบัติตนอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

4.2 ด้านการดูแลเอาใจใส่ (Caring) ครูที่ปรึกษาควรมีความสามารถ / ทักษะ / การปฏิบัติ
ตนอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

4.3 ด้านทักษะในตัวครู (Skill) ครูที่ปรึกษาควรมีความสามารถ / ทักษะ / การปฏิบัติ
ตนอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

4.4 ด้านความรู้ (Knowledge) ครูที่ปรึกษาควรมีความสามารถ / ทักษะ / การปฏิบัติ
ตนอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

4.5 ด้านคุณธรรม (Moral) ครูที่ปรึกษาควรมีความสามารถ/ทักษะ/การปฏิบัติตนอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

4.6 ด้านบุคลิกภาพ (Personality) ครูที่ปรึกษาควรมีความสามารถ / ทักษะ / การปฏิบัติ
อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4.7 คุณลักษณะอื่น ๆ ท่านคิดว่าควรมีคุณลักษณะด้านใดเพิ่มเติม อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

นางธวัช สอนง่ายดี

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์



แบบสัมภาษณ์
แนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

คำชี้แจง

แบบสอบถามการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลที่ได้จากการศึกษาจะนำไปเป็นข้อมูลยกร่างรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของโรงเรียน

ตอนที่ 2 ถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (open-ended question)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียน

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

ชื่อสถานศึกษาวิทยาลัย.....

วันเวลาที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้าในการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา

การพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษาของท่าน ปัจจัยสำคัญเพื่อให้การพัฒนาครูที่ปรึกษาที่มีประสิทธิผล ควรมีปัจจัยอะไรบ้าง และมีลักษณะเป็นอย่างไร

1. นโยบายองค์กร สถานศึกษาของท่านกำหนดนโยบายอย่างไรบ้าง.....

.....

2. วัฒนธรรมองค์กร

.....

3. โครงสร้างองค์กร

.....

4. บทบาทของผู้นำ.....

.....

5. งบประมาณ

.....

6. บทบาทของหน่วยงานภายนอก

.....

7. บรรยากาศสภาพแวดล้อม.....

.....

8. ด้านอื่น ๆ.....

.....

องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาครู

วิธีการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษาของท่าน ใช้วิธีการใดบ้าง และมีแนวปฏิบัติหรือดำเนินการอย่างไรบ้าง

2.1 วิธีการพัฒนาตนเอง สถานศึกษาของท่านมีแนวปฏิบัติหรือดำเนินการอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

2.2 วิธีการฝึกอบรม สถานศึกษาของท่านมีแนวปฏิบัติหรือดำเนินการอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

2.3 วิธีการกลุ่มศึกษา (กลุ่มศึกษา หมายถึง การพัฒนาครูผ่านการเข้าร่วมกลุ่มคนที่มีความรู้ประสบการณ์และเป้าหมายร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กัน แลกเปลี่ยนข้อมูล ช่วยเหลือกันในการตัดสินใจเพื่อการทำงานหรือดำเนินการใด ๆ ในการสังเคราะห์วิธีการพัฒนาครูจากนักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา)

.....

.....

.....

.....

.....

2.4 วิธีการอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา

กระบวนการในการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษาของท่าน มีขั้นตอนดำเนินการกี่ขั้นตอน มีแนวปฏิบัติอย่างไรบ้าง

3.1 การกำหนดเป้าหมาย มีแนวปฏิบัติหรือการดำเนินการอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

3.2 การวางแผน มีแนวปฏิบัติหรือการดำเนินการอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

3.3 การปฏิบัติตามแผน มีแนวปฏิบัติหรือการดำเนินการอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

3.4 การสะท้อนปัญหา มีแนวปฏิบัติหรือการดำเนินการอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

3.5 การหาแนวทางแก้ไข มีแนวปฏิบัติหรือการดำเนินการอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

3.6 การดำเนินการอื่น ๆ ของสถานศึกษา

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

นางรัช สอนง่ายดี

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

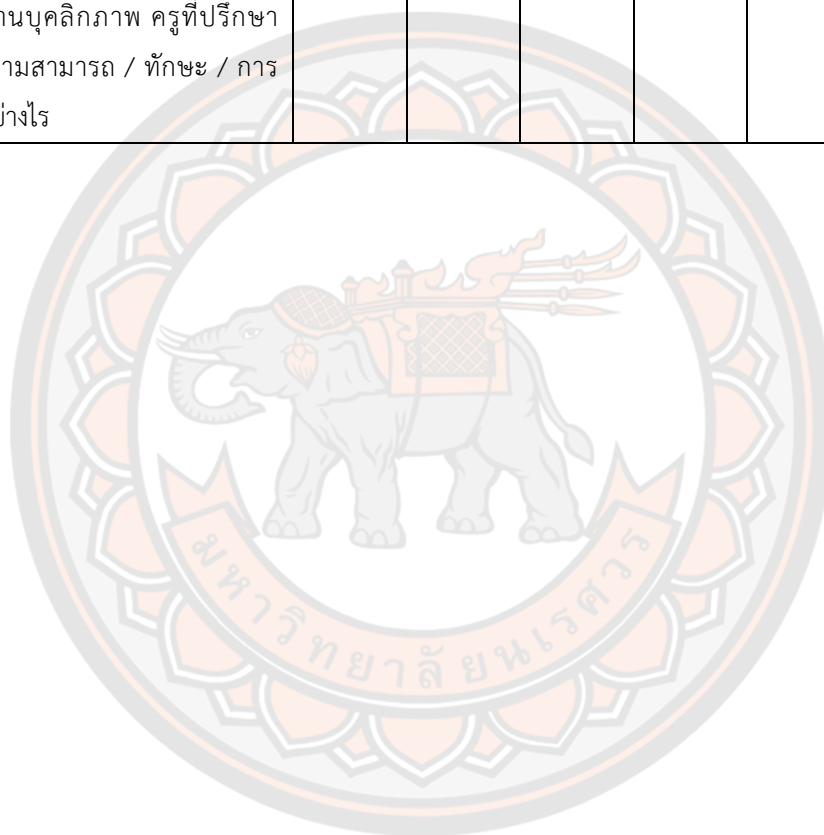


ภาคผนวก ค แสดงการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของ แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนา
ครูที่ปรึกษาของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ
อาชีวศึกษา จากผู้ทรงคุณวุฒิ

ประเด็นการสอบถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	IOC	ความ หมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้าในการพัฒนาครูที่ปรึกษา ในสถานศึกษาของท่านเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ควรมีอะไรบ้าง และมีลักษณะอย่างไร						
1.1 นโยบายขององค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
1.2 วัฒนธรรมองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
1.3 โครงสร้างองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
1.4 บทบาทของผู้หน้า	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
1.5 งบประมาณ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
1.6 บทบาทของหน่วยงานภายนอก	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
1.7 บรรยากาศสภาพแวดล้อม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาครู ในสถานศึกษาของท่าน ควรใช้วิธีการใดบ้าง และมีแนวปฏิบัติหรือดำเนินการอย่างไร						
2.1 วิธีการพัฒนาด้วยตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.2 วิธีการพัฒนาฝึกอบรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.3 วิธีการกลุ่มศึกษา (กลุ่มศึกษา คือ การพัฒนาครูผ่านการเข้าร่วมกลุ่มคนที่มีความรู้ วัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กัน แลกเปลี่ยนข้อมูลช่วยเหลือกันในการตัดสินใจเพื่อการทำงานหรือดำเนินการใด ๆ ในการสังเคราะห์วิธีการพัฒนาครูจากนักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ประเด็นการสอบถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	IOC	ความ หมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา						
3.1 การกำหนดเป้าหมาย ควรมีแนวปฏิบัติหรือ ดำเนินการอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.2 การวางแผน ควรมีแนวปฏิบัติหรือ ดำเนินการอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.3 การปฏิบัติตามแผน ควรมีแนวปฏิบัติหรือ ดำเนินการอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.4 การสะท้อนปัญหา ควรมีแนวปฏิบัติหรือ ดำเนินการอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.5 การหาแนวทางแก้ไข ควรมีแนวปฏิบัติหรือ ดำเนินการอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 4 ผลผลิต						
4.1 ด้านการสร้างตัวตนของนักเรียน ครูที่ปรึกษาควรมี ความสามารถ / ทักษะ / การปฏิบัติ อย่างไร	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
4.2 ด้านการดูแลเอาใจใส่ ครูที่ปรึกษาควรมี ความสามารถ / ทักษะ / การปฏิบัติ อย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.3 ด้านทักษะในตัวครู ครูที่ปรึกษาควรมี ความสามารถ / ทักษะ / การปฏิบัติ อย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.4 ด้านความรู้ ครูที่ปรึกษาควรมี ความสามารถ / ทักษะ / การปฏิบัติ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ประเด็นการสอบถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	IOC	ความ หมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
อย่างไร						
4.5 ด้านคุณธรรม ครูที่ปรึกษาควรมี ความสามารถ / ทักษะ / การปฏิบัติ อย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.6 ด้านบุคลิกภาพ ด้านบุคลิกภาพ ครูที่ปรึกษา ควรมีความสามารถ / ทักษะ / การ ปฏิบัติอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้



ภาคผนวก ง การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของ แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาครูที่
 ปรึกษาของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
 จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

ประเด็นการสอบถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	IOC	ความ หมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้าในการพัฒนาครูที่ปรึกษา การพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษาของท่าน ปัจจัยสำคัญเพื่อให้การพัฒนาครูที่ปรึกษาที่มีประสิทธิผล ควรมีปัจจัยอะไรบ้าง และมีลักษณะเป็นอย่างไร						
1.1 นโยบายขององค์กร สถานศึกษาของท่าน กำหนดนโยบายอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
1.2 วัฒนธรรมองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
1.3 โครงสร้างองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
1.4 บทบาทของผู้นำ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
1.5 งบประมาณ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
1.6 บทบาทของหน่วยงานภายนอก	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
1.7 บรรยากาศสภาพแวดล้อม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาครู						
2.1 วิธีการพัฒนาด้วยตนเอง สถานศึกษาของท่านมีแนวปฏิบัติหรือดำเนินการอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.2 วิธีการพัฒนาฝึกอบรม สถานศึกษาของท่านมีแนวปฏิบัติหรือดำเนินการอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.3 วิธีการกลุ่มศึกษา กลุ่มศึกษา คือ การพัฒนาครูผ่านการเข้าร่วมกลุ่มคนที่มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กัน แลกเปลี่ยนข้อมูลช่วยเหลือกันในการตัดสินใจเพื่อการทำงานหรือดำเนินการใด ๆ ในการสังเคราะห์วิธีการพัฒนาครูจากนักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้

ประเด็นการสอบถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา						
3.1 การกำหนดเป้าหมาย มีแนวปฏิบัติหรือดำเนินการอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.2 การวางแผน มีแนวปฏิบัติหรือดำเนินการอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.3 การปฏิบัติตามแผน มีแนวปฏิบัติหรือดำเนินการอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.4 การสะท้อนปัญหา มีแนวปฏิบัติหรือดำเนินการอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.5 การหาแนวทางแก้ไข มีแนวปฏิบัติหรือดำเนินการอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 4 ผลผลิต						
4.1 ด้านการสร้างตัวตนของนักเรียน ครูที่ปรึกษาควรมีความสามารถ / ทักษะ / การปฏิบัติอย่างไร	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
4.2 ด้านการดูแลเอาใจใส่ ครูที่ปรึกษาควรมีความสามารถ / ทักษะ / การปฏิบัติอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.3 ด้านทักษะในตัวครู ครูที่ปรึกษาควรมีความสามารถ / ทักษะ / การปฏิบัติอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.4 ด้านความรู้ ครูที่ปรึกษาควรมีความสามารถ / ทักษะ / การปฏิบัติอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.5 ด้านคุณธรรม ครูที่ปรึกษาควรมีความสามารถ / ทักษะ / การปฏิบัติอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.6 ด้านบุคลิกภาพ ครูที่ปรึกษาควรมีความสามารถ / ทักษะ / การปฏิบัติอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ภาคผนวก จ แบบสัมภาษณ์การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาใน
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



ประเด็นสนทนากลุ่ม

การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยจัดสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ

คำชี้แจง

ในการสนทนากลุ่มครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนา
ครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ประเด็นการสนทนากลุ่ม

ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษา
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่า

- 1) องค์กรประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยใดบ้างของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีความเหมาะสมแล้ว และ
- 2) มีองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยใดบ้างที่ควรปรับปรุงแก้ไข และควรปรับปรุง
แก้ไขอย่างไรเพื่อให้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ
มีความเหมาะสม

ตอนที่ 1 ประเด็นการสนทนากลุ่มการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูที่
 ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา	ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	มีความเหมาะสม หรือควร ปรับปรุงแก้ไข	ข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุง แก้ไขเพื่อให้มี ความ เหมาะสม
องค์ประกอบ ที่ 1 ปัจจัยนำเข้า		
1.1 ด้านนโยบายขององค์กร		
1) สร้างระบบดูแลผู้เรียนที่ดีทั้งสุขภาพกาย และสุขภาพใจ		
2) พัฒนาผู้เรียนให้มีวินัย มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม		
3) ส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม		
4) ส่งเสริมให้ผู้เรียน เรียนจบไปมีงานทำ		
5) พัฒนาคุณภาพบุคลากรและครูที่ปรึกษาที่ดี		
6) ส่งเสริมให้ทุกส่วนในองค์กรทำงานอย่างมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน		
7) พัฒนาระบบการสื่อสารที่ดีระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครอง		
8) มุ่งมั่นการจัดการศึกษา ด้วยวิธีการที่หลากหลาย		
9) พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ชัดเจนและได้มาตรฐานสากล		
10) ส่งเสริมผู้เรียนให้กล้าคิด กล้าทำ กล้านำ กล้าเปลี่ยน กล้าแสดงออก ในสิ่งที่ถูกต้องดีงามสอดคล้องกับความต้องการของสังคม		
11) การเพิ่มปริมาณผู้เรียนสายอาชีพ		
12) การยกระดับคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา		
1.2 ด้านวัฒนธรรมองค์กร		
1) พัฒนาระบบการทำงานให้ทำงานเป็นทีม		
2) ทำงานด้วยความจริงใจต่อกัน		
3) แนวทางที่ดีที่มุ่งปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม		

ร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา	ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	มีความเหมาะสม หรือควร ปรับปรุงแก้ไข	ข้อเสนอแนะใน การปรับปรุง แก้ไขเพื่อให้มี ความเหมาะสม
4) ส่งเสริมให้ทุกคนยึดจรรยาบรรณที่ดีในการทำงาน		
5) ทำงานเชิงรุก เพื่อประโยชน์ของผู้เรียน และผู้ปกครอง		
6) มุ่งสร้างบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้		
7) มุ่งพัฒนาระบบงานครูที่ปรึกษาให้เป็นผู้ดูแลหลักให้คำปรึกษา ผ่าน กระบวนการเยี่ยมบ้าน คัดกรองและวิเคราะห์กลุ่มผู้เรียนรายบุคคล		
8) มุ่งพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ดีขึ้น โดยจัดให้มีคาบกิจกรรม Home Room ให้ครูที่ปรึกษาได้พบนักเรียน นักศึกษาเพื่อตรวจสอบ ความพร้อม ความเรียบร้อย ก่อนเข้าชั้นเรียน		
1.3 ด้านโครงสร้างองค์กร		
1) ยึดโครงสร้างหลักตามภารกิจงานของ สอศ.		
2) มีคณะกรรมการสายชั้นปี เพื่อการดูแลผู้เรียนที่ชัดเจน		
3) มีคณะกรรมการจากบุคลากรภายนอกร่วมด้วย และให้มีบทบาทที่มากกว่าเดิม		
4) มีคณะกรรมการสายงานครูที่ปรึกษาที่เพียงพอกับจำนวนผู้เรียน		
5) มีคณะกรรมการติดตามงานพัฒนาครูที่ปรึกษา		
6) งานแนะแนวและงานครูที่ปรึกษาต้องประสานซึ่งกันและกัน		
7) มีสายงานที่มีหน้าที่พัฒนาด้านกิจนิสัยผู้เรียนโดยตรง แต่ไม่ใช่งาน ปกครอง		
8) มีคณะกรรมการดูแลระบบช่วยเหลือนักเรียน ที่ยึดระบบคุณธรรม และ ความต้องการผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง		
9) มีความอิสระในการบริหารแต่มีการติดตามการดำเนินการต่าง ๆ อย่าง ต่อเนื่อง		
10) มีคณะกรรมการดำเนินงานองค์การของผู้เรียน ที่สถานศึกษา จัดตั้ง ขึ้นทำงานร่วมกับคณะกรรมการของระบบดูแลผู้เรียน		

<p>ร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา</p>	ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	มีความเหมาะสม หรือควร ปรับปรุงแก้ไข	ข้อเสนอแนะใน การปรับปรุง แก้ไขเพื่อให้มี ความเหมาะสม
1.4 ด้านบทบาทของผู้นำ		
1) กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ให้ผู้เรียนอย่างชัดเจน		
2) อำนวยความสะดวกและกำกับดูแลงานครูที่ปรึกษาอย่างใกล้ชิด		
3) ใ้หนโยบายชัดเจน พร้อมส่งเสริม กำกับ และติดตามทุกงานในความ รับผิดชอบ		
4) เสริมแรงให้กับครูที่ปรึกษาที่ดีอยู่เสมอ		
5) ส่งเสริมให้ครูที่ปรึกษาใช้จิตวิทยาการดูแลเด็กที่ดี		
6) ให้คำแนะนำการทำงานของครูที่ปรึกษาได้ทุกอย่าง		
7) เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูทุกคน		
8) เป็นนักการวางกลยุทธ์ที่ดีในการบริหารงาน บริหารคน เพื่อพัฒนาการ เด็ก		
9) เป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี ที่คอยให้คำแนะนำไม่มีการสั่งการ		
10) มีเป้าหมายคือ พัฒนาสถานศึกษาให้ไปสู่มาตรฐานสากล และพัฒนา ให้ผู้เรียน เป็นคนเก่งคนดี และมีความสุข เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน เรียนจบไปมีรายได้และมีงานทำทุกคน		
1.5 ด้านงบประมาณ		
1) สนับสนุนงบประมาณด้านการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ ผู้เรียน มากกว่าด้านอื่นในสถานศึกษา		
2) จัดสรร และใช้งบประมาณ ตามแผนงานให้ตรงและชัดเจน		
3) สนับสนุนงบประมาณให้พอเพียงในด้านการพัฒนาครูที่ปรึกษา		
4) จัดสรรคั้งงบประมาณการดูแล ออกเยี่ยมบ้าน ติดตามเด็กตลอดไม่ขาด หายไป		
5) ขอสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องในการ พัฒนางานครูที่ปรึกษา		

ร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา	ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	มีความเหมาะสม หรือควรปรับปรุง แก้ไข	ข้อเสนอแนะใน การปรับปรุง แก้ไขเพื่อให้มี ความเหมาะสม
1.6 ด้านบทบาทของหน่วยงานภายนอก		
1) สถานประกอบการควรสนับสนุนการให้ความรู้กับผู้เรียนอย่างเต็มที่ทุก ประการ		
2) หน่วยงานในพื้นที่ที่ตั้งวิทยาลัย มีความเข้าใจ และสนับสนุน เป็นมิตรภาพ ที่ดีต่อกัน		
3) ต้องสร้างนักรักกิจกรรมในชุมชน ที่ตั้งวิทยาลัยเพื่อแบบอย่างที่ยั่งยืนให้กับครู และผู้เรียนได้ดี		
4) สร้างเครือข่ายที่ดีกับสถานประกอบการ และหน่วยงานภายนอกเพราะมี ส่วนช่วยการพัฒนาครูที่ปรึกษาได้ดีมาก		
5) บ้าน สถานศึกษา และโรงพยาบาล ต้องทำงานสัมพันธ์กันในทุกกิจกรรมใน ชุมชนเพื่อส่งเสริมผู้เรียน		
6) ควรมีหน่วยงานฝึกพัฒนาการ, ประสพการณ์ทางอาชีพให้กับผู้เรียน		
7) ขอรับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก ในลักษณะเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ตลอดห้ามตัดความสัมพันธ์เด็ดขาด		
8) ขอความร่วมมือกับผู้นำชุมชน และชุมชนช่วยกันขจัดปัญหาที่ไม่เหมาะสม กับการเรียนรู้ตลอดเวลา		
9) ชุมชนและหน่วยงานภายนอกมีส่วนในการบริหารและพัฒนาสถานศึกษา ในหลาย ๆ ส่วน เช่น เป็นคณะกรรมการร่วมในวิทยาลัยฯ		
10) วิทยาลัย ก็มีส่วนร่วมในการร่วมกิจกรรมของชุมชนและหน่วยงาน ภายนอก เช่น การมีส่วนร่วมในการจัดงานประจำปีบุญผะเหวดประจำปี		
11) กลุ่มแรงงานที่เข้มแข็งจะมีการพัฒนาบุคลากรได้เป็นอย่างดี		
1.7 ด้านบรรยากาศสภาพแวดล้อม		
1) จัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาสำหรับผู้เรียน และผู้สอนให้เหมาะกับการ การเรียนรู้ที่ดีที่สุด		
2) จัดสาธารณูปโภคที่ดีให้กับผู้เรียนและบุคลากรทุกคน		
3) สร้างความเข้าใจ มีรูปแบบการอนุรักษ์สภาพแวดล้อมร่วมกันใน สถานศึกษา		
4) สภาพแวดล้อมแบบมิตรภาพในสถานศึกษาเพื่อการช่วยเหลือซึ่งกัน		
5) สถานศึกษาควรจัดห้องที่จะให้การปรึกษากับเด็กให้เป็นสัดส่วนที่ถูกต้อง ตามหลักการให้คำปรึกษา		
6) มีมุมพักผ่อน เพื่อการผ่อนคลายให้ผู้เรียนในสถานศึกษา		

<p>ร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา</p>	ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	มีความเหมาะสม หรือควรปรับปรุง แก้ไข	ข้อเสนอแนะใน การปรับปรุง แก้ไขเพื่อให้มี ความเหมาะสม
องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาครู		
2.1 วิธีการพัฒนาตนเอง		
1) สร้างความรู้ความเข้าใจ จิตใต้สำนึกแต่ละคนให้รักในการพัฒนาตนเอง		
2) ครูที่ปรึกษารักและเห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเอง		
3) เข้าร่วมการอบรม เชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเป็นครูที่ปรึกษาที่ดี		
4) เข้าร่วมการอบรมให้ความรู้จิตวิทยาวัยรุ่น		
5) เข้าร่วมการอบรมเกี่ยวกับกระบวนการงานแนะแนวร่วมด้วย		
6) พัฒนาตนเองทางการลงมือปฏิบัติให้มาก ๆ		
7) พัฒนาทักษะในการเป็นครูที่ปรึกษาที่รอบด้าน		
8) ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไปอีก		
9) สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาตนเองตามแผนอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานตามนโยบาย		
10) บุคลากรทั้งหมด ได้รับการเสริมแรงหากมีการพัฒนาตนเองในทุกเรื่อง		
11) อำนวยความสะดวกและแก้ปัญหาในทุกด้าน หากครูผู้สอนต้องการที่จะพัฒนาตนเอง		
2.2 วิธีการฝึกอบรม		
1) เห็นคุณค่าของการฝึกอบรม		
2) วางแผนและสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมในเรื่องของระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน		
3) สถานศึกษาดำเนินการจัดอบรมตามแผนที่กำหนด โดยเชิญวิทยากรทั้งภายในและภายนอกมาให้ความรู้แก่บุคลากร		
4) มีความเชื่อมั่นในผลของการฝึกอบรม		
5) หลักสูตรที่ใช้อบรมพัฒนาครูในแต่ละหลักสูตรสำคัญมาก		
6) การวัดประเมินผล และการนิเทศติดตามการฝึกอบรมนั้นๆ		
7) อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพครูที่ปรึกษา และครูที่ปรึกษาชมรมวิชาชีพ		

<p style="text-align: center;">ร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา</p>	ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	มีความ เหมาะสมหรือ ควรปรับปรุง แก้ไข	ข้อเสนอแนะใน การปรับปรุง แก้ไขเพื่อให้มี ความเหมาะสม
8) อบรมเขียนแผนเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้กับครูที่ปรึกษาและครูทุกคน		
9) ให้ความรู้ เกี่ยวกับครูที่ปรึกษาที่ดี และครูแนะแนว กับครูช่างที่เป็นครูที่ปรึกษาให้มาก ๆ		
10) ฝึกอบรมปฏิบัติการ แล้วนำผลการฝึกมาใช้จริง และมีการติดตามโดยต้นสังกัดให้เกิดประโยชน์จริง		
11) แก้ไขปัญหาทุกอย่างที่เกิดขึ้นในกระบวนการฝึกอบรม		
2.3 วิธีกลุ่มศึกษา		
1) การสร้างทีมงานที่ดี ในสายระดับชั้นเดียวกัน (กลุ่ม PLC)		
2) อาจจัดตั้งกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากต่างสายระดับชั้นบ้างก็ได้ เพื่อการพัฒนาที่กว้างขึ้น		
3) กำหนดปัญหาที่จะต้องแก้ใขนั้น ๆ		
4) ครูปรึกษาเรียนรู้ร่วมกันภายในกลุ่มของตนเอง หรือแบบระบบ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC เพื่อส่งเสริมและแก้ปัญหาซึ่งกันและกัน		
5) การประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยเพื่อนร่วมงาน หรือ กลุ่ม PLC		
6) ดำเนินการแก้ไขปัญหาและสะท้อนผลที่ได้เพื่อนำไปเป็นแนวทางต่อไป		
7) บันทึกปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเองให้กับผู้บริหารทราบเพื่อรอการแก้ไขปัญหาคต่อไป		
องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา		
3.1 การกำหนดเป้าหมาย		
1) จัดการทำความเข้าใจทุกฝ่ายโดยการประชุม		
2) ระดมสมองเพื่อวางแผนในการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาครูที่ปรึกษาร่วมกัน		
3) มีคณะกรรมการหลายฝ่ายโดยเฉพาะชุมชน ร่วมออกแบบหรือกำหนดเป้าหมายร่วมกับวิทยาลัย		
4) ดำเนินการกำหนดเป้าหมายของคณะทำงานในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในทุกกิจกรรมให้ชัดเจน ใน 1 ปีงบประมาณ		
5) กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน เน้นเป้าหมายที่ปฏิบัติได้จริง		
6) ตรวจสอบเป้าหมายและแก้ไขให้ดำเนินงานตามได้จริง		
7) บันทึกปัญหาที่เกิดขึ้น ในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน พร้อมดำเนินการแก้ไข		

<p style="text-align: center;">ร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา</p>	ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	มีความ เหมาะสมหรือ ควรปรับปรุง แก้ไข	ข้อเสนอแนะใน การปรับปรุง แก้ไขเพื่อให้มี ความเหมาะสม
3.2 การวางแผน		
1) ประชุมทำความเข้าใจในการวางแผนงาน		
2) ประชุมระดมสมองเพื่อชี้แจงให้สมาชิกทุกคนทราบถึงกระบวนการวางแผน		
3) วิเคราะห์ข้อมูล ให้ชัดเจน ก่อนลงมือวางแผน		
4) ร่วมแสดงแนวทางในการวางแผนงาน		
5) ดำเนินการวางแผนในทุกระบบ ทุกกิจกรรมให้ชัดเจนรัดกุม และลงมือปฏิบัติได้จริง		
6) จัดทำแผนการทำงาน ให้ครบ และชัดเจนในหนึ่งปีการศึกษา		
7) มีระบบการนิเทศติดตาม ในทุกกิจกรรมที่รัดกุม และชัดเจน ไม่ปล่อยตามเลย		
8) ตรวจสอบดูแลในทุกจุดว่ามีปัญหาอะไรบ้างในการวางแผนงานหรือไม่		
9) หากขาดทรัพยากร หรือเกิดปัญหาใด ๆ ในการวางแผนการทำงานให้รีบแก้ไขปัญหาในทันที		
10) บันทึกปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการวางแผนงาน พร้อมดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น		
11) ส่งต่อปัญหา ที่แก้ไขไม่ได้ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการแก้ไขต่อไป		
3.3 การปฏิบัติตามแผน		
1) ระดมสมองในการวางแผนการปฏิบัติงาน		
2) วางแผนในการปฏิบัติตามแผนงานหรือปฏิทินการปฏิบัติงาน		
3) ดำเนินการตามแผนที่ร่วมกันวางไว้อย่างครบถ้วน		
4) ครูที่ปรึกษาต้องมีการจัดทำทะเบียนประวัติของนักเรียนนักศึกษาใหม่ เพื่อให้มีข้อมูล ในการติดตามผู้เรียนได้		
5) เน้นการลงมือปฏิบัติได้จริงตามแผน ตามแนวการทำงานแบบประชาธิปไตย		
6) เน้นความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานทุกคนแบบแนวราบสัมพันธ์กันทุกคน		
7) ตรวจสอบข้อบกพร่องจากการปฏิบัติงานตามแผนงาน		
8) ประเมินและติดตามเป็นระยะตลอดการปฏิบัติตามแผน		

<p style="text-align: center;">ร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา</p>	ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	มีความ เหมาะสมหรือ ควรปรับปรุง แก้ไข	ข้อเสนอแนะใน การปรับปรุง แก้ไขเพื่อให้มี ความเหมาะสม
9) แก้ไขข้อบกพร่องพร้อมเตรียมบันทึกผลสำเร็จ และปัญหาที่ควรแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์		
10) การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น		
3.4 การสะท้อนปัญหา		
1) ประชุมเพื่อระดมสมองในการวางแผนการสะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้น		
2) การเก็บรวบรวมข้อมูลของปัญหา ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการมองปัญหาทุกอย่าง		
3) ให้คณะทำงานร่วมกันวิเคราะห์และสะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา		
4) จัดให้มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในคณะทำงาน.		
5) การดำเนินการของครูที่ปรึกษา จะมีการสะท้อนปัญหาโดยการสอบถามครูที่ปรึกษาโดยตรง		
6) การสะท้อนปัญหา ต้องสะท้อนปัญหาอย่างเร่งด่วนหากพบปัญหา เพื่อการได้รับการแก้ไขที่ทัน่วงที		
7) การเน้นการลงมือปฏิบัติแบบประชาธิปไตย หากเกิดปัญหาสามารถที่จะหักท้วงหรือปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาทันได้ตลอดเวลาและทัน่วงที		
8) มีการนิเทศติดตามการดำเนินงานของครูที่ปรึกษา และของ อวท.เพื่อรับทราบถึงผลการดำเนินงานตลอดเวลา		
9) บันทึกปัญหาพร้อมส่งต่อปัญหาให้ผู้รับผิดชอบทราบโดยตรง		
10) ดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการสะท้อนปัญหาในแต่ละครั้ง		
3.5 การหาแนวทางปรับปรุงแก้ไข		
1) ระดมสมองเพื่อการวางแผนในการหาแนวทางการแก้ไข		
2) ดำเนินการแก้ไขปัญหา โดยตรง แบบมีส่วนร่วมทุกคน		
3) ทุกฝ่ายร่วมแก้ปัญหาตามแนวทางแบบประชาธิปไตย พร้อมใจร่วมกันแก้ไขปัญหาทุกปัญหา ไม่โทษกันไปมา		
4) ตรวจสอบข้อบกพร่องในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น		
5) บันทึกปัญหาที่เกิดขึ้นให้ชัดเจน พร้อมหาแนวทางแก้ไขปัญหาให้กระชับและรวดเร็ว หรือส่งต่อปัญหาหากเกินความสามารถครูที่ปรึกษาต่อไป		

<p>ร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา</p>	ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	มีความเหมาะสม หรือควรปรับปรุง แก้ไข	ข้อเสนอแนะใน การปรับปรุง แก้ไขเพื่อให้มี ความเหมาะสม
องค์ประกอบที่ 4 ผลผลิต		
4.1 ด้านการสร้างตัวตนของนักเรียน		
1) ยึดหลักตามนโยบาย จุดประสงค์ของหลักสูตรของแต่ละหน่วยงาน แล้วส่งเสริมตัวตนเด็กตามจุดประสงค์ ที่ออกแบบไว้ในแต่ละองค์กร		
2) ครูที่ปรึกษาควรวิเคราะห์ความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคนว่ามี ความถนัดในด้านใดเป็นพิเศษ เพื่อหาความถนัดของตัวนักเรียน		
3) จัดกลุ่มนักเรียนที่มีความถนัดเหมือนหรือคล้ายกันให้อยู่ในกลุ่ม เดียวกัน เพื่อให้ให้นักเรียนที่มีความสนใจในด้านเดียวกันได้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิด เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มั่นคงและยั่งยืนมากยิ่งขึ้น		
4) พยายามทำให้นักเรียนเกิดความมั่นใจในตนเอง เห็นคุณค่า เห็น ความสำคัญของตนเอง		
5) ออกแบบกิจกรรมทุกกิจกรรมให้ผู้เรียนสามารถอยู่ในสังคมร่วมกับ ผู้อื่น และช่วยเหลือตนเองได้		
6) สอนให้ผู้เรียนช่วยเหลือผู้อื่นในสังคมได้ตลอดเวลา		
7) การส่งเสริมให้ครูสร้างจิตใต้สำนึกที่ดีให้กับผู้เรียน		
8) การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำความรู้จักกับครู เข้าพบ เข้าหาครูที่ปรึกษา		
9) สอนให้นักเรียน เก่ง ดี มีสุข ตามนโยบายของประเทศ		
10) สร้างแรงจูงใจให้กับนักเรียน		
4.2 ด้านการดูแลเอาใจใส่		
1) ยึดจรรยาบรรณวิชาชีพครูเป็นหลัก		
2) ดูแลผู้เรียนอย่างใกล้ชิดในแบบลักษณะการแบ่งกันรับผิดชอบแบบ ทั่วถึงสำหรับผู้เรียนทุกคน		
3) ประสานความสัมพันธ์ระหว่าง ครูที่ปรึกษา ผู้ปกครอง และเพื่อนของ ผู้เรียน		
4) การติดตามดูแล ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และมีข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียน อย่างชัดเจน		
5) ครูที่ปรึกษา เป็นบุคคลที่ต้องมีความเสียสละ คอยอยู่ดูแล แก้ปัญหา และเอาใจใส่เด็กนักเรียนเสมอ ๆ		
6) รู้จัก นักเรียนเป็นรายบุคคล		

<p>ร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา</p>	ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	มีความเหมาะสม หรือควรปรับปรุง แก้ไข	ข้อเสนอแนะใน การปรับปรุง แก้ไขเพื่อให้มี ความเหมาะสม
7) มีจิตใต้สำนึก ของการเป็นครูที่ดี		
8) เป็นผู้รับฟังที่ดีมีจิตวิทยา ในการพูด		
9) กัลยาณมิตรกับเด็กทุกคน เป็นมิตรตลอดเวลา เข้าใจจิตวิทยาวัยรุ่น		
10) ค้นหาสาเหตุของเด็กที่มีปัญหาให้พบก่อน แล้วเสริมแรงพฤติกรรมด้าน บวก		
11) ตั้งกฎ เกณฑ์ ในเชิงบวก หลีกเลี่ยง อยา, ห้าม, ไม่ ในการตั้งกฎเกณฑ์		
4.3 ด้านทักษะในตัวครู		
1) ครูที่ปรึกษาทุกคนต้องเข้ารับการปฐมนิเทศ และอบรมการดูแลนักเรียน จากวิทยาลัยแบบชัดเจนทุกคน		
2) ได้ลงมือปฏิบัติจริงทุกคน ซึ่งในตอนแรกจะใช้ระบบรุ่นพี่รุ่นน้องจับคู่กัน เพื่อช่วยเหลือกันสอนงานกัน รุ่นต่อรุ่นไปเรื่อย ๆ		
3) ครูที่ปรึกษาจะต้องเป็นบุคคลที่สร้างความไว้วางใจให้กับนักเรียน		
4) ครูที่ปรึกษาจะต้องแสดงออกถึงความเสียสละ ความทุ่มเทในการทำงาน		
5) เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้		
6) ทักษะการสื่อสารที่ดี และการทำงานร่วมกับผู้อื่นคนรอบข้างทั้ง ผู้เรียน และครูผู้สอนด้วยกันได้เป็นอย่างดี		
7) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ และทักษะทางด้านเทคโนโลยีในชีวิตประจำวัน		
8) ทักษะการมีความอดทน อดกลั้น ต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ต่าง ๆ		
9) ทักษะการปรับตัว เด็กที่แตกต่างกันเรียนรู้ด้วยวิธีที่ต่างกัน เพื่อให้เด็ก ทุกคนเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมที่สุด		
10) มีบุคลิกภาพที่เป็นมิตร อบอุ่นและจริงใจ		
11) มีความใส่ใจในตัวผู้เรียน และเอื้ออาทรตลอดเวลา		
12) รู้จักการให้เกียรติ เคารพสิทธิและเสรีภาพของผู้เรียนตลอดเวลา		
13) เป็นนักวิเคราะห์และมีเหตุผลในตัวเอง ทุกการกระทำ		
14) มีทักษะในการรู้จักเด็ก เข้าใจเด็ก		
15) มีทักษะในการใช้แบบวัด แบบประเมิน ตามหลักสูตรที่ประกาศใช้แล้ว		
16) การส่งต่อให้พบผู้เชี่ยวชาญในบางปัญหาที่เกินความสามารถ		

<p style="text-align: center;">ร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา</p>	ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	มีความเหมาะสม หรือควรปรับปรุง แก้ไข	ข้อเสนอแนะใน การปรับปรุง แก้ไขเพื่อให้มี ความเหมาะสม
4.4 ด้านความรู้		
1) ครูต้องมีความรู้ และบูรณาการความรู้ได้ ครูจะต้องสามารถบูรณาการความรู้ต่าง ๆ ที่มี มาใช้ในการสร้างสรรค์และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ		
2) มีความรู้เกี่ยวกับระบบการดูแล การให้คำปรึกษา และจิตวิทยาวัยรุ่นเป็นหลัก		
3) มีความรู้ระเบียบงานทุกอย่างทั้งงานในหน้าที่หลัก และงานครูที่ปรึกษา		
4) มีความเข้าใจในการเป็นผู้ฟังที่ดี		
5) มีความรู้ด้านจิตวิทยาวัยรุ่น และมีวิธีการแก้ปัญหาที่ดี		
6) พัฒนาคุณธรรม, สังคม, สติปัญญาให้กับผู้เรียนตลอดเวลา		
7) มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีในปัจจุบันและสามารถถ่ายทอดให้ผู้เรียนใช้ในชีวิตประจำวันได้		
8) การให้ความรู้ที่มีความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา		
9) การเปิดโอกาสให้นักเรียนเข้าปรึกษาได้ตามความเหมาะสม		
4.5 ด้านคุณธรรม		
1) ยึดหลักคุณธรรมตามพุทธศาสนา เช่น พรหมวิหาร 4, สังคหวัตถุ 4, อธิธัมม 4, ธรรมโลกบาล		
2) ยึดหลักจรรยาบรรณของครู		
3) การรับฟังเด็กเป็นพ่อแม่เด็กคนที่สอง		
4) การไม่ควรวิพากษ์วิจารณ์บุคคล หรือสถานที่ ให้นักศึกษาฟัง		
4.6 ด้านบุคลิกภาพ		
1) เป็นแบบอย่างที่ดีในทุกกิจกรรม ทุกสถานที่ทั้งในวิทยาลัยและนอกวิทยาลัย		
2) เป็นลักษณะเหมือน พ่อแม่ หรือพี่สาวพี่ชาย เพื่อให้ผู้เรียนเข้าพบได้ตลอดเวลา		
3) สุขภาพ และยอมรับฟังผู้อื่น มีมารยาทที่ดีในการทำงานควบคุมอารมณ์ตนเอง		
4) การสื่อสารชัดเจน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเหมาะสม เป็นบุคคลที่มีความน่าเชื่อถือ		
5) มีจิตใจ เมตตา เอื้อ อารมณ์ ให้เกียรติกับผู้เรียน		

ร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	มีความเหมาะสม หรือควรปรับปรุง แก้ไข	ข้อเสนอแนะใน การปรับปรุง แก้ไขเพื่อให้มี ความเหมาะสม
6) เสียสละ อุทิศตน เพื่อผู้เรียนและองค์กร		
7) รักในวิชาชีพครู และรักชาจรรยาบรรณครูที่ติดตลอดเวลา		
8) เป็นบุคคลที่มีความโอปอ้อมอารี รักลูกศิษย์ทุกคน		
9) พัฒนาศักยภาพของตนเอง ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้เรียนอยู่ตลอดเวลา		
10) ไม่หาประโยชน์จากวิชาชีพของตน		
11) ให้คำปรึกษา และรับฟังพร้อมให้คำแนะนำได้เป็นอย่างดี		
12) เด็กดีก็รัก เด็กไม่ดีก็รัก ไม่ลำเอียง รักผู้เรียนเท่ากันทุกคน		
13) เข้าใจผู้เรียนอย่างถ่องแท้ เช่น พฤติกรรมวัยรุ่น จิตวิทยาของผู้เรียน แต่ละวัย		
14) การอยู่กับปัจจุบัน ไม่เพ้อฝันมากเกินไป		
15) การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างดี		

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการสนทนากลุ่ม
นายธวัช สอนง่ายดี
นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการ
พัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



แบบสอบถาม
การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของ
รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์
ของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาไปใช้
ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครู
ที่ปรึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีลักษณะเป็นมาตรประมาณ
ค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

2. ขอความกรุณาท่านช่วยตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้จะประมวลผล
โดยภาพรวม ซึ่งจะไม่มีการระบุชื่อท่านและสถานศึกษาของท่าน

ขอขอบคุณที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

นายรัช สอนง่ายดี

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

ความหมายของระดับความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีดังนี้

- 5 หมายถึง รายการนั้น มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง รายการนั้น มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง รายการนั้น มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง รายการนั้น มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง รายการนั้น มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย P ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 เพศ

- ชาย หญิง

1.2 ระดับการศึกษาสูงสุด

- ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

1.3 ประสบการณ์ทำงาน

- น้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี 10 ปีขึ้นไป

รายการ	ระดับความ เป็นไปได้					ระดับความ เป็นประโยชน์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.5 ด้านความรับผิดชอบต่อผู้เรียน										
1) จัดทำระบบสารสนเทศของผู้เรียนอย่างรอบด้าน										
2) วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน										
3) พัฒนาผู้เรียนตามความถนัด ความสนใจ										
4) ส่งเสริม สนับสนุนผู้เรียนให้มีความมั่นใจในตนเอง เห็นคุณค่า เห็นความสำคัญและความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง										
5) พัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพให้เป็นคนดี และมีความสุข ด้วยการออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมสอดคล้องกับความถนัดและความสนใจ										
6) ประสานงานและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครู กับ ผู้ปกครอง และเพื่อนของ ผู้เรียนในการดูแลติดตามผู้เรียน										
7) สร้างแรงบันดาลใจ และขวัญกำลังใจให้กับผู้เรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย										

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามีโปรดระบุ)

.....

.....

.....

.....

.....

.....