



รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

นายรัช สอนง่ายดี
รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

อาชีวศึกษาจังหวัดสุโขทัย สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2566

ชื่อเรื่อง	รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ผู้วิจัย	นายธวัช สอนง่ายดี
คำสำคัญ	การพัฒนาครู, ครูที่ปรึกษา, การอาชีวศึกษา, รูปแบบ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย 2. เพื่อสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย 3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย 4. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย โดยแบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย ประกอบด้วย 3 ขั้นย่อย ขั้นที่ 1.1 การศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย โดยการสังเคราะห์เอกสาร ขั้นที่ 1.2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งใช้แบบสัมภาษณ์ ขั้นที่ 1.3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย โดยสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จำนวน 3 แห่ง โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย ประกอบด้วย 2 ขั้นย่อย ขั้นที่ 2.1 การยกร่างรูปแบบ ขั้นที่ 2.2 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ โดยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย กลุ่มตัวอย่างในการทดลองได้แก่ ครูที่ปรึกษาจำนวน 86 คน โดยใช้แบบสอบถาม และขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย กลุ่มตัวอย่างในการประเมิน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษาจำนวน 92 คน และผู้เรียน จำนวน 327 คน โดยใช้แบบสอบถาม

ผลการวิจัย พบว่ารูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครูที่ปรึกษามี 4 วิธีคือ ด้านการพัฒนาด้วยระบบของประเทศด้านการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด ด้านการพัฒนาจากเครือข่ายวิชาชีพ และด้านการพัฒนาตนเอง องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษามี 5 กระบวนการคือ ด้านการวิเคราะห์ปัญหา ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติตามแผน ด้านการประเมินผล และด้านการพัฒนา องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา มี 5 ด้านคือ ด้านความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางการเรียน และด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางสังคม ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบผู้วิจัยได้นำร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย นำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ ฯ

โดยจัดสนทนากลุ่มซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิได้วิพากษ์และให้ข้อเสนอแนะ หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขตาม
ฉันทามติของผู้ทรงคุณวุฒิ จึงได้รูปแบบที่เหมาะสม ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษา
ในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัยทั้ง 3 องค์กรประกอบกับครูที่ปรึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 86 คน
ซึ่งครูที่ปรึกษาได้ทดลองใช้ตามคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย พบว่า
ครูที่ปรึกษา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษา
ในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัยจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่ปรึกษา และผู้เรียนพบว่าอยู่
ในระดับมาก

Title : Model for developing teacher counselors in Sukhothai Technical College.
Under the Office of the Vocational Education Commission

Researcher : Mr.Thawat Sonngaidee

Keywords : Teacher development, Teacher counselors, Vocational education, Model.

Abstract

The objectives of this research were: 1. To study the components and guidelines for the development of teacher counselors in Sukhothai Technical College. 2. To create and examine the appropriateness of the teacher counselors development model in Sukhothai Technical College. 3. To experiment with the use of Model for developing teacher counselors in Sukhothai Technical College 4. To evaluate the model for developing teacher counselors in Sukhothai Technical College The research process is divided into 4 stages as follows: Step 1.1: Study of elements foundation and guidelines for developing counselor teachers in Sukhothai Technical College 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: Creating and examining the appropriateness of the model for developing teacher advisors in Sukhothai Technical College, consisting of 2 sub-steps: Step 2.1: Drafting the model; Step 2.2: Examining the appropriateness of the model through a focus group of 9 experts. Step 3: Experimenting with the college counselor development model. Sukhothai Technique The sample groups in the experiment were: 86 mentor teachers using questionnaires and step 4, evaluating the model for developing teacher counselors in Sukhothai Technical Collage. The sample groups in the experiment were: Educational institution administrators and 92 mentor teachers and 327 students using questionnaires.

The results of the research found that the Sukhothai Technical College Advisory Teacher Development Model consists of 3 components: Component 1 :There are 4 methods for developing teacher counselors: development with the national system; Development from the parent agency. Development from the professional network. and self-development. Component 2 : The teacher counselors development process has 5 processes: problem analysis; Planning Implementation of the plan Evaluation aspect and

development. Component 3 : Characteristics of counselors have 5 aspects: knowledge and skills in personality counseling. Morality and Ethics In terms of helping students study and in helping learners socially Based on the results of checking the appropriateness of the model, the researcher has drawn up a draft model for developing teacher counselors in Sukhothai Technical College. Presented to 9 experts to consider and check the suitability of the model by organizing a group discussion in which the Experts criticized and gave suggestions, after which the researcher improved and revised according to the consensus of experts. Therefore, an appropriate format was obtained. The results of the experiment were to use the 3 components of the teacher counselors development model in Sukhothai Technical College with a total of 86 sample teacher counselors, which the teacher counselors tried according to the manual for using the development model. Teacher counselors in Sukhothai Technical College found that Advisors have the highest level of opinion. The results of the evaluation of the development model for teacher counselors in Sukhothai Technical College from those involved are: Educational institution administrators, teacher counselors, and students found it to be at a high level.

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีอย่างสมบูรณ์โดยได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งในการให้คำปรึกษา คำแนะนำ และได้กรุณาช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จาก ศาสตราจารย์ ดร.วิทยา จันทร์ศิลา อธิการบดี มหาวิทยาลัยนเรศวร, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพ่วง รองคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรรณศรี และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สธิพร เซาว์นชัย อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่ทำให้ผู้วิจัยได้รับความรู้และทักษะในการศึกษาค้นคว้าและจัดทำวิจัยฉบับนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความถูกต้องและสมบูรณ์ที่สุด จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย กรุณาตอบแบบสอบถาม ให้การสัมภาษณ์ และร่วมการสนทนากลุ่ม จนทำให้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นนี้มีความถูกต้องเหมาะสมและทำให้รายงานวิจัยฉบับนี้มีความถูกต้องและสมบูรณ์

ขอขอบคุณคณะผู้บริหาร ครูที่ปรึกษา และผู้เรียนของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัยทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการทดลองใช้รูปแบบที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ และได้กรุณาให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งรวมทั้งได้ให้การสนับสนุนในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างดี ทำให้การวิจัยประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

คุณค่าและประโยชน์อันเกิดจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาในพระคุณของบิดา มารดา และบูรพคณาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

นายรัช สอนง่ายดี

รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อ.....	ก
บทคัดย่อ (ภาษาอังกฤษ).....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	จ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	4
1.4 ขอบเขตการวิจัย.....	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	11
2 แนวคิดที่เกี่ยวกับครูที่ปรึกษา.....	16
3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู.....	29
4 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ	49
5 บริบทของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย	55
6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	60
7 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	69
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	70
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาใน วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา...	72
ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาใน วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา...	78
ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	82

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
ขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบการพัฒนาคูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	84
4 ผลการวิจัย.....	88
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาคูที่ปรึกษาใน วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	89
ตอนที่ 2 ผลการสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคูที่ปรึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	137
ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาคูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	159
ตอนที่ 4 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาคูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	199
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	225
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	227
5.2 อภิปรายผลผลการวิจัย.....	237
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	246
บรรณานุกรม.....	248
ภาคผนวก ก หนังสือราชการเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	256
ภาคผนวก ข การตรวจสอบจริยธรรมวิจัย.....	278
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	280
ภาคผนวก ง แสดงการสรุปข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษา และออกกลางคัน ของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย จากรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) งานประกันคุณภาพ และข้อมูลจากงาน ทะเบียนของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัยประจำปีการศึกษา 2564-2567.....	347
ภาคผนวก จ คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาคูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	373
ภาคผนวก ฉ การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ.....	403
ประวัติผู้วิจัย.....	415

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แสดงการสังเคราะห์ของครูที่ปรึกษา.....	25
2 แสดงการสังเคราะห์วิธีการพัฒนาครู.....	41
3 แสดงการสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา.....	48
4 แสดงจำนวนนักเรียนระดับ ปวช. วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย ปีการศึกษา 2566	59
5 แสดงจำนวนนักเรียนระดับ ปวส. วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย ปีการศึกษา 2566.....	60
6 แสดงวันเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลในการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัย เทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ.....	75
7 แสดงวันเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลในการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัย เทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการ ครูหรือ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานครูที่ปรึกษา หรือครูที่ปรึกษา อวท. ของสถานศึกษาที่ได้รับรางวัล อวท. ในระดับประเทศ.....	78
8 จำนวนประชากรในขั้นตอนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามประเภทวิชา	82
9 จำนวนกลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามประเภทวิชา	85
10 ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์กรประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครู (1.1 ด้านการพัฒนาด้วยระบบของประเทศ).....	92
11 ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์กรประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครู (1.2 ด้านการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด)	93
12 ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์กรประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครู (1.3 ด้านการพัฒนาจากเครือข่ายวิชาชีพ)	94

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
13 ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครู (1.4 ด้านการพัฒนาตนเอง).....	95
14 ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครู (2.1 ด้านการวิเคราะห์ปัญหา).....	96
15 ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครู (2.2 ด้านการวางแผน).....	97
16 ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครู (2.3 ด้านการปฏิบัติตามแผน).....	98
17 ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครู (2.4 ด้านการประเมินผล).....	99
18 ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครู (2.5 ด้านการแก้ไขปัญหา).....	100
19 ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา (3.1 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนเรื่องการเรียน).....	101
20 ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา (3.2 ด้านการประสานงานกับทุกส่วน).....	102
21 ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา (3.3 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางสังคม).....	103
22 ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา (3.4 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนแก้ปัญหาชีวิต).....	104
23 ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา (3.5 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี).....	105
24 ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา (3.6 ด้านการมีความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา).....	106

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
25 ผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) องค์ประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครู (1.1 ด้านการพัฒนาด้วยระบบของประเทศ).....	107
26 ผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) องค์ประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครู (1.2 ด้านการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด).....	108
27 ผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) องค์ประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครู (1.3 ด้านการพัฒนาจากเครือข่ายวิชาชีพ).....	109
28 ผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) องค์ประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครู (1.4 ด้านการพัฒนาตนเอง).....	110
29 ผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครู (2.1 ด้านการวิเคราะห์ปัญหา).....	111
30 ผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครู (2.2 ด้านการวางแผน).....	112
31 ผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครู (2.3 ด้านการปฏิบัติตามแผน).....	113
32 ผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครู (2.4 ด้านการประเมินผล).....	114
33 ผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครู (2.5 ด้านการแก้ไขปัญหา).....	115
34 ผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา (3.1 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนเรื่องการเรียน)..	116
35 ผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา (3.2 ด้านการประสานงานกับทุกส่วน)..	117
36 ผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา (3.3 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางสังคม)..	118
37 ผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา (3.4 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนแก้ปัญหาชีวิต)..	119

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
38 ผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา (3.5 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี).....	120
39 ผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา (3.6 ด้านการมีความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา).....	121
40 สรุปผลการผลการสังเคราะห์เอกสาร สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษาต้นแบบ องค์ประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครู (1.1 ด้านการพัฒนาด้วยระบบของประเทศ).....	122
41 สรุปผลการผลการสังเคราะห์เอกสาร สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษาต้นแบบ องค์ประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครู (1.2 ด้านการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด).....	123
42 สรุปผลการผลการสังเคราะห์เอกสาร สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษาต้นแบบ องค์ประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครู (1.3 ด้านการพัฒนาจากเครือข่ายวิชาชีพ).....	124
43 สรุปผลการผลการสังเคราะห์เอกสาร สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษาต้นแบบ องค์ประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครู (1.4 ด้านการพัฒนาตนเอง).....	125
44 สรุปผลการผลการสังเคราะห์เอกสาร สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษาต้นแบบ องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครู (2.1 ด้านการวิเคราะห์ปัญหา).....	126
45 สรุปผลการผลการสังเคราะห์เอกสาร สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษาต้นแบบ องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครู (2.2 ด้านการวางแผน).....	127
46 สรุปผลการผลการสังเคราะห์เอกสาร สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษาต้นแบบ องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา (2.3 ด้านการปฏิบัติตามแผน).....	128
47 สรุปผลการผลการสังเคราะห์เอกสาร สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษาต้นแบบ องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา (2.4 ด้านการประเมินผล).....	129
48 สรุปผลการผลการสังเคราะห์เอกสาร สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษาต้นแบบ องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา (2.5 ด้านการแก้ไขปัญหา).....	130
49 สรุปผลการผลการสังเคราะห์เอกสาร สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษาต้นแบบ องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา (3.1 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนเรื่องการเรียน)..	131
50 สรุปผลการผลการสังเคราะห์เอกสาร สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษาต้นแบบ องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา (3.2 ด้านการประสานงานกับทุกส่วน)...	132

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
51	สรุปลการผลการสังเคราะห์เอกสาร สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษาต้นแบบ องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา (3.3 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางสังคม)	133
52	สรุปลการผลการสังเคราะห์เอกสาร สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษาต้นแบบ องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา(3.4 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนแก้ปัญหาชีวิต)..	134
53	สรุปลการผลการสังเคราะห์เอกสาร สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษาต้นแบบ องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา (3.5 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี).....	135
54	สรุปลการผลการสังเคราะห์เอกสาร สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษาต้นแบบ องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา (3.6 ด้านการมีความรู้และทักษะ ในการให้คำปรึกษา).....	136
55	แสดงผลการตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาใน วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	140
56	แสดงความถี่ร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	159
57	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวม (n = 86).....	160
58	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์ประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครูที่ปรึกษา.....	161
59	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 1 ด้านการพัฒนาด้วยระบบของประเทศ.....	162
60	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 2 ด้านการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด	163

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
61 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาจากเครือข่ายวิชาชีพ	164
62 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 4 ด้านการพัฒนาตนเอง	165
63 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา	166
64 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 1 ด้านการวิเคราะห์ปัญหา.....	167
65 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 2 ด้านการวางแผน.....	168
66 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 3 ด้านการปฏิบัติตามแผน.....	169

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
67 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 4 ด้านการประเมินผล	170
68 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 5 ด้านการพัฒนา.....	171
69 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของครูที่ปรึกษา โดยภาพรวม (n = 86)	172
70 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 1 ความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา...	173
71 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 2 ด้านบุคลิกภาพ.....	174
72 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม.....	175
73 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 4 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางการเรียน ...	176
74 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 5 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางสังคม	177

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
75 แสดงความถี่ร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	178
76 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวม (n = 86).....	179
77 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์ประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครูที่ปรึกษา.....	180
78 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 1 ด้านการพัฒนาด้วยระบบของประเทศ.....	181
79 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 2 ด้านการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด	182
80 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาจากเครือข่ายวิชาชีพ	183
81 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 4 ด้านการพัฒนาตนเอง	184

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
82 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา	185
83 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 1 ด้านการวิเคราะห์ปัญหา.....	186
84 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 2 ด้านการวางแผน.....	187
85 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 3 ด้านการปฏิบัติตามแผน.....	188
86 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 4 ด้านการประเมินผล.....	189
87 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 5 ด้านการพัฒนา.....	190

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
88 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	
องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูที่ปรึกษา โดยภาพรวม (n = 86)	191
89 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 1 ความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา.....	192
90 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 2 ด้านบุคลิกภาพ.....	193
91 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม.....	194
92 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 4 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางการเรียน	195
93 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 5 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางสังคม	196
94 สรุปและเปรียบเทียบผลการประเมินความพึงพอใจของครูที่ปรึกษาทั้งก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	197
95 แสดงค่าสรุปรวม และค่าเฉลี่ยร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรเทียบกับแรกเข้าของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย ปีการศึกษา 2564 – 2566	198

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
96 แสดงความถี่ร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	199
97 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษา ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวม (n = 92)	200
98 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษา ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์ประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครูที่ปรึกษา.....	201
99 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษา ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 1 ด้านการพัฒนาด้วยระบบของประเทศ	202
100 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษา ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 2 ด้านการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด	203
101 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษา ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาจากเครือข่ายวิชาชีพ.....	204
102 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษา ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 4 ด้านการพัฒนาตนเอง.....	205

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
103 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษา ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา.....	206
104 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษา ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 1 ด้านการวิเคราะห์ปัญหา.....	207
105 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษา ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 2 ด้านการวางแผน.....	208
106 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษา ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 3 ด้านการปฏิบัติตามแผน.....	209
107 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษา ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 4 ด้านการประเมินผล.....	210
108 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษา ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 5 ด้านการพัฒนา.....	211

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
109 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษา ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา.....	212
110 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษา ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 1 ด้านความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา.....	213
111 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษา ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 2 ด้านบุคลิกภาพ.....	214
112 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษา ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม.....	215
113 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษา ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 4 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางการเรียน.....	216
114 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษา ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 5 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางสังคม.....	217

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
115 แสดงความถี่ร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 327).....	218
116 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของผู้เรียน ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวม (n = 327)	219
117 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของผู้เรียน ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 1 ด้านความรู้และทักษะ ในการให้คำปรึกษา	220
118 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของผู้เรียน ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 2 ด้านบุคลิกภาพ	221
119 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของผู้เรียน ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม.....	222
120 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของผู้เรียน ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 4 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางการเรียน...	223
121 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของผู้เรียน ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 5 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางสังคม.....	224

.....

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 แผนภาพวิธีการเชิงระบบ (System Approach) ในการบริหารสถานศึกษา.....	13
2 แผนภูมิบริหารสถานศึกษา : วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย ปีการศึกษา 2566.....	57
3 แสดงกรอบแนวคิดของรูปแบบการพัฒนาคูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	69
4 แสดงขั้นตอน และวิธีการดำเนินการวิจัย รูปแบบพัฒนาคูที่ปรึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	72
5 แสดง (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาคูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	138
6 แสดงรูปแบบการพัฒนาคูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.....	153

.....

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัยเป็นสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของตัวเมืองจังหวัดสุโขทัย ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย ประมาณ ๔ กิโลเมตร มีเนื้อที่ ๑๗ ไร่เศษ ตั้งอยู่เลขที่ ๒/๔ หมู่ที่ ๕ ตำบลบ้านกล้วย อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย มีหน้าที่และภารกิจหลัก คือ จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ. 2562 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2563 เปิดสอนในหลักสูตรแบบปกติและแบบทวิภาคีรวมทั้งเปิดหลักสูตรการฝึกอบรมวิชาชีพต่าง ๆ ให้กับนักเรียนและประชาชนผู้สนใจเพื่อผลิตบุคลากร สายเทคโนโลยีที่มีทักษะวิชาชีพ มีความรู้คู่คุณธรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จากคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ด้วยหลักสูตรที่ทันสมัยภายใต้การบริหารงานจากผู้บริหารที่มีคุณภาพ

การดำเนินงานในช่วงที่ผ่านมา วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัยได้พัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาอาชีวศึกษาในหลายด้านและได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่าย โดยมุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษาเพื่อสนองตอบความต้องการของประเทศการเชื่อมโยงการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานกับการจัดการอาชีวศึกษา การพัฒนาหลักสูตรการเรียนอาชีวศึกษาให้ทันสมัย และสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ ได้ผลิตบุคลากรทางด้านเทคโนโลยี หรือกำลังคนสายอาชีพที่มีคุณภาพและสร้างชื่อเสียงให้กับวิทยาลัยและชุมชนอยู่เนื่อง ๆ ไม่ว่าจะเป็นรางวัลระดับชาติสถานศึกษาต้นแบบการพัฒนาชุดการเรียนการสอนออนไลน์ (Online Course) การจดทะเบียนอนุสิทธิบัตรการประดิษฐ์เครื่องปกกมิวมะกรูด จากรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย ปี 2565 (2565, น. 16-18) และอีกหลายรางวัล

วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย มีนโยบายด้านการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนทางสายอาชีพที่มีความหลากหลาย เนื่องจากความแตกต่างกันในด้านครอบครัวสภาพแวดล้อมหรือชุมชน และเล็งเห็นความสำคัญของปัญหาของผู้เรียนที่เรียนไม่จบตรงตามเวลาที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ดำเนินการเกี่ยวกับงานระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอย่างครบทุกด้าน โดยกำหนดมาตรการสนับสนุนส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียน มุ่งเน้นการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาป้องกันแก้ปัญหา และการคุ้มครองเด็กเพื่อให้ผู้เรียน ทุกคนได้รับการดูแลช่วยเหลือจากครูที่ปรึกษา ผู้ปกครองในชุมชน หน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญาให้มีคุณธรรม จริยธรรมและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขตามที่สังคมมุ่งหวัง โดยผ่านกระบวนการการศึกษาการเรียนรู้และวิถีชีวิตในสังคมโดยให้สถานศึกษาได้ดำเนินการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อวางแผน และจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาช่วยเหลือป้องกันและแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้เรียนในแต่ละด้าน แต่การดำเนินการอาจมี

ปัญหาและมีข้อจำกัดที่ควรพัฒนาในหลายด้าน จึงส่งผลให้มีจำนวนผู้เรียนที่ออกกลางคันและไม่ผ่านกิจกรรมเป็นจำนวนมาก อาจต้องพัฒนาหรือปรับปรุงให้มีจำนวนน้อยลง ซึ่งเป็นปัญหาเร่งด่วนและจุดที่ควรพัฒนามากที่สุดของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย ตามผลการประเมินในระบบรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาอาชีวศึกษา SAR ปี 2565 (2565, น. 3)

การรายงานการสังเคราะห์งานวิจัย 100 เรื่อง ของ สาโรจน์ ขอจ่วนเตี๋ยว (2560, น. 80) เพื่อลดจำนวนผู้เรียนที่ออกกลางคันของสถานศึกษาอาชีวศึกษาช่างอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่า ครูที่ปรึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนแนวทาง 5 ประการของการลดปริมาณจำนวนผู้เรียนที่ออกกลางคัน ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาช่างอุตสาหกรรม ดังนั้นต้องพัฒนาครูที่ปรึกษาให้มีความเข้าใจ เพื่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

กฤตวรรณ คำสม (2554, หน้า 22-23) กล่าวว่า การให้คำปรึกษาของครูที่ปรึกษาเป็นความสามารถของครูผู้ให้คำปรึกษาในการดำเนินการให้คำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การให้คำปรึกษาเป็นวิชาชีพในการให้ความช่วยเหลือ ซึ่งดำเนินการโดยนักวิชาชีพที่ได้รับการฝึกอบรมมา โดยเฉพาะเพื่อช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาแก้ปัญหาหรือตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาตนเองได้ถึงขีดสุด (Buchalter, 2013 อ้างถึงใน ยุพาวดี เกริกกุลธร และคณะ, 2561) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของครูที่ปรึกษาต้องอาศัยครูที่มีทักษะด้านการให้คำปรึกษารวมทั้งการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูที่ปรึกษาที่จะทำให้เกิดมีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีความอดทนอดกลั้น มีจิตใจเสียสละ ปรารถนาดีต่อผู้เรียนซึ่งเป็นวัยรุ่นตอนต้นที่ธรรมชาติอารมณ์ยังไม่มั่นคง อาจจะใช้คำพูดหรือมีกิริยาที่ไม่พึงประสงค์ และยังไม่ไว้วางใจ ครูที่ปรึกษาได้ง่าย ๆ ครูที่ปรึกษาจึงต้องมีความเป็นกัลยาณมิตร ต้องอาศัยการมีสติในการทำหน้าที่ ซึ่งสติจะทำให้ครูรู้และเข้าใจตนเอง เท่าทันความคิดความรู้สึกของตนก่อนที่จะแสดงคำพูดหรือกิริยาท่าทีออกไปตามอารมณ์ความรู้สึก อันจะส่งผลกระทบต่อผู้เรียนในวัยรุ่น ที่มีความอ่อนไหวทางอารมณ์อยู่แล้ว และจะไม่เป็นผลดีต่อความสัมพันธ์เพื่อการดูแลช่วยเหลือของครูและผู้เรียน

ครูที่ปรึกษามีหน้าที่คอยให้คำปรึกษา ช่วยเหลือแนะนำผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จทางการศึกษา บรรลุเป้าหมายจบการศึกษาตรงตามเวลาที่หลักสูตรกำหนด ตามศักยภาพอย่างสูงสุดที่ผู้เรียนพึงมีและช่วยให้สามารถปรับตัวและดำรงชีพในสถาบันการศึกษาและอยู่ในสังคมไทยได้อย่างมีความสุข อย่างไรก็ตามครูที่ปรึกษาของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัยนั้น ส่วนใหญ่เป็นครูอัตราจ้าง พนักงานราชการ ครูผู้ช่วยและครูมีจำนวนมากถึงร้อยละ 50.5 (ข้อมูลในปี 2565) ซึ่งถือได้ว่าเป็นครูที่มีอายุน้อย ยังขาดประสบการณ์ ขาดความรู้ ทักษะและความสามารถในการทำงาน โดยเฉพาะงานด้านการเป็นครูที่ปรึกษาที่ดี จึงทำให้การให้คำปรึกษาและดูแลผู้เรียนยังไม่บรรลุเป้าหมายตามแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา สังเกตได้จากปริมาณเด็กที่จบการศึกษามีปริมาณน้อยเมื่อเทียบกับอัตราการเข้าเรียน จากข้อมูลในปี 2565 ที่ผ่านมามี ซึ่งการดูแลผู้เรียนที่ดีนั้นมีความแตกต่างหลากหลายทั้งรูปแบบการบริหาร และการจัดการในระดับชั้นเรียนวัยของผู้เรียนที่ต้องใช้จิตวิทยาและทักษะความรู้ความเข้าใจผู้เรียนที่แตกต่างกัน ซึ่งล้วนแต่เป็นปัญหา

อุปสรรคต่อการดำเนินงานของครูที่ปรึกษาทั้งสิ้น ตามผลงานวิจัยของ สินตรา ตรีนุสนธิ์ (2561, น11-12) เรื่องผลการดำเนินงานระบบครูที่ปรึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงได้สนใจที่จะพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัยขึ้น เพื่อเป็นแนวทางให้เกิดการพัฒนาครูที่ปรึกษาให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้มีการเพิ่มจำนวนของผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาให้มากขึ้น และลดปัญหาการออกกลางคันของผู้เรียนในสถานศึกษา เพื่อที่จะพัฒนาคุณภาพของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัยให้เป็นสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพต่อไป

คำถามของการวิจัย

1. องค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรจะมีอะไรบ้าง ทำอย่างไร
2. รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ควรเป็นอย่างไร
3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นอย่างไร
4. รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีความพึงพอใจเพียงใด

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. เพื่อสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
4. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อช่วยให้ครูที่ปรึกษาได้รับการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
2. ครูที่ปรึกษาสามารถนำแนวทางของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปใช้ในการพัฒนาตนเอง
3. สถานศึกษาสามารถนำรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปใช้กำหนดมาตรการในกระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษาเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนสำเร็จการศึกษามากขึ้น และลดจำนวนผู้เรียนออกกลางคันให้น้อยลง

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้แบ่งขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 3 ชั้นย่อย ดังนี้

ขั้นที่ 1.1 การศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยสังเคราะห์เอกสาร

1.1.1 แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูล ได้แก่ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับครูที่ปรึกษา วิธีการพัฒนาครู กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา และคุณลักษณะของครูที่ปรึกษา

1.1.2 ประเด็นที่ศึกษา

ประเด็นที่ศึกษา ได้แก่ องค์ประกอบของการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

ขั้นที่ 1.2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

1.2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีคุณสมบัติดังนี้

กลุ่มที่ 1 เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยหรือครูมัธยมศึกษาที่มีคุณสมบัติ คือ มีวุฒิ การศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา โดยมีประสบการณ์ในการสอนเกี่ยวกับ จิตวิทยาการศึกษาและแนะแนวไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

กลุ่มที่ 2 เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป โดยมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับ กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

กลุ่มที่ 3 เป็นผู้บริหารการศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป โดยมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาครูที่ ปรึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

1.2.2 ประเด็นที่ศึกษา

ประเด็นที่ศึกษา ได้แก่ แนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา

ขั้นที่ 1.3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาจากสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

1.3.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เป็นผู้อำนวยการ ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานครูที่ปรึกษา หรือครูที่ปรึกษาองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จากสถานศึกษา 3 แห่ง โดยเป็น สถานศึกษาซึ่งได้รับรางวัลองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) ดีเด่นในระดับประเทศทั้ง ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ทั้ง 3 แห่ง ซึ่งได้รับการดูแลตีเยี่ยมจากครูที่ปรึกษาองค์การ ฯ ได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แนวทางในการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูที่ ปรึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูที่ ปรึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคเหนือ แบ่งการดำเนินการ ออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 2.1 การยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.1.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการศึกษาครูที่ปรึกษา วิธีการพัฒนาครู และกระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา ที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาयर่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.1.2 ผู้วิจัยจัดทำร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ขั้นที่ 2.2 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

2.2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ตรงและมีความรู้ในด้านครูที่ปรึกษา จำนวน 9 คน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม

กลุ่มที่ 1 เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา โดยมีประสบการณ์ในการสอนเกี่ยวกับจิตวิทยาการศึกษาและแนะแนว ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน

กลุ่มที่ 2 เป็นผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำเร็จ การศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป โดยมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน

กลุ่มที่ 3 เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป โดยมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน

2.2.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา คือ ความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การนำรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่พัฒนาขึ้นทดลองใช้ในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรได้แก่ ครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปรึกษา จำนวน 86 คน (จาก 109 คน) จากการเปิดตารางขนาดตัวอย่าง จากตาราง Krejcie & Morgan (1970) ใช้การสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple random sampling)

3.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ประเมินความพึงพอใจรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่ปรึกษา และผู้เรียนในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่ปรึกษา และผู้เรียนในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษาจำนวน 92 คน (จาก 114 คน) ผู้เรียน 327คน (จาก 2,052 คน) จากการเปิดตารางขนาดตัวอย่างจากตาราง Krejcie & Morgan (1970) โดยกลุ่มตัวอย่างของครูใช้การสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple random sampling) ส่วนตัวอย่างของผู้เรียนใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling)

4.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ได้แก่ ความพึงพอใจของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ครูที่ปรึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมาย และแต่งตั้งจากผู้บริหารให้ทำหน้าที่เป็น ผู้ดูแลผู้เรียนในด้านการเรียน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม ตลอดจนให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้เรียน พบปัญหาและอุปสรรคที่อาจจะเป็นสาเหตุทำให้ไม่ประสบความสำเร็จด้านการศึกษา ด้านการปรับตัวในการดำรงชีวิต ในสถาบันการศึกษา และด้านอื่น ๆ

2 แนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษา คือ แนวปฏิบัติในการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อส่งเสริมช่วยให้ครูที่ปรึกษาได้รับการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษาต่อไป ประกอบด้วย 3 ประเด็น ดังนี้

2.1 วิธีการพัฒนาครูที่ปรึกษา คือ แนวทางเพื่อพัฒนาครูให้ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ

2.2 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา คือ ขั้นตอนในการดำเนินการการพัฒนาครูที่ปรึกษาให้ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ

2.3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา คือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีของครูที่ปรึกษา ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับครูที่ปรึกษา อันจะส่งผลถึงผู้เรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษา

3. รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา คือ องค์ประกอบความสัมพันธ์ของการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ใน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครูที่ปรึกษา คือ แนวทางเพื่อพัฒนาครูให้ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาด้วยระบบของประเทศ 2) ด้านการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด 3) ด้านการพัฒนาจากเครือข่ายวิชาชีพ และ 4) ด้านการพัฒนาตนเอง

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา คือ ขั้นตอนในการดำเนินการการพัฒนาครูที่ปรึกษาให้ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ ได้แก่ 1) ด้านการวิเคราะห์ปัญหา 2) ด้านการวางแผน 3) ด้านการปฏิบัติตามแผน 4) ด้านการประเมินผล และ 5) ด้านการพัฒนา

องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา คือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีของครูที่ปรึกษา ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับครูที่ปรึกษา อันจะส่งผลถึงผู้เรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษา ได้แก่ 1) ด้านความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา 2) ด้านบุคลิกภาพ 3) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 4) ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางการเรียน และ 5) ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางสังคม

4. ความเหมาะสมของรูปแบบ หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ถึงการนำไปใช้ได้ อย่างเหมาะสมกับบริบทของครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

5. ความเหมาะสมของรูปแบบครูที่ปรึกษา หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับงานครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาถึงความเหมาะสมในการนำไปใช้ในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

6. ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ คือ ความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาถึงความเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

7. **ผู้อำนวยการวิทยาลัย** หมายถึง ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

8. **สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา** หมายถึง หน่วยงานในกระทรวงศึกษาธิการที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพิจารณากำหนดนโยบาย วางแผนพัฒนา กำหนดมาตรฐานและปรับปรุงหลักสูตร การอาชีวศึกษา การสนับสนุนทรัพยากร การติดตามตรวจสอบ และการประเมิน ผลการจัดการอาชีวศึกษารวมทั้งประสานงานการจัดการอาชีวศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน

9. **ครูผู้สอน** หมายถึง ข้าราชการครู ครูผู้ช่วย ครูอัตราจ้าง และพนักงานราชการ (ครู) ของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

10. **ผู้เรียน** หมายถึง ผู้ที่ขึ้นทะเบียนเป็นนักเรียนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และนักศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ทั้งระบบปกติ และระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

11. **วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย** หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีอำนาจหน้าที่ หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ทฤษฎีระบบ
 - 1.3 กระบวนการบริหาร
2. แนวคิดที่เกี่ยวกับครูที่ปรึกษา
 - 2.1 ความหมายของครูที่ปรึกษา
 - 2.2 บทบาทหน้าที่ของครูที่ปรึกษา
 - 2.3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา
3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู
 - 3.1 ครูไทยในยุคปัจจุบัน
 - 3.2 วิธีการพัฒนาครู
 - 3.3 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา
4. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ
 - 4.1 ความหมายของรูปแบบ
 - 4.2 องค์ประกอบของรูปแบบ
 - 4.3 การพัฒนารูปแบบ
 - 4.4 การตรวจสอบและประเมินรูปแบบ
5. บริบทของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
 - 5.1 สภาพโดยทั่วไปของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
 - 5.2 ระบบโครงสร้างการบริหารงานวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
 - 5.3 หลักสูตรและการจัดการสอนในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
 - 5.4 บุคลากรและจำนวนผู้เรียนในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2557, น.1-2) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษาประเภทช่างอุตสาหกรรมสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2552) ได้กำหนดระเบียบ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 ตามโครงสร้าง การบริหารงานมีผู้อำนวยการวิทยาลัยเป็นผู้อำนวยการสูงสุดในการบริหารสูงสุด มีหน้าที่รับผิดชอบบังคับบัญชาบุคลากรในสถานศึกษา บริหารกิจการของสถานศึกษา วางแผนปฏิบัติงาน ควบคุมกำกับดูแลเกี่ยวกับงานในฝ่ายต่าง ๆ มีรองผู้อำนวยการวิทยาลัยทำหน้าที่ช่วยบริหารงาน โครงสร้างการบริหารงาน ภายในวิทยาลัยเทคนิคมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ได้แก่ ผู้อำนวยการวิทยาลัย รองผู้อำนวยการวิทยาลัย และหัวหน้าแผนกวิชา มีครูที่ได้รับแต่งตั้งทำหน้าที่หัวหน้างาน และหัวหน้าแผนกวิชา การบริหารสถานศึกษาภายในวิทยาลัย 4 ฝ่าย ประกอบด้วย

1. ฝ่ายบริหารทรัพยากร ประกอบด้วย งานบริหารงานทั่วไป งานบุคลากร งานการเงิน งานการบัญชี งานพัสดุ งานอาคารสถานที่ งานทะเบียน และงานประชาสัมพันธ์
2. ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ ประกอบด้วย งานวางแผนและงบประมาณ งานศูนย์ข้อมูล สารสนเทศ งานความร่วมมือ งานวิจัย พัฒนานวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ งานประกันคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษา และงานส่งเสริมผลิตผลการค้าและประกอบธุรกิจ
3. ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา ประกอบด้วย งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา งานครูที่ปรึกษา งานปกครอง งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน งานสวัสดิการนักเรียนนักศึกษา งานโครงการพิเศษและการบริการชุมชน
4. ฝ่ายวิชาการ ประกอบด้วย แผนกวิชา งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานวิทยบริการและห้องสมุด งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และงานสื่อการเรียนการสอน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2553, น.45) ให้ความหมายผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรที่รับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน ในการดำเนินงาน ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลเพียงใดนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลสำคัญที่จะผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อนและสร้างพลังแห่งการร่วมแรงร่วมใจ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น.2) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ไว้อย่างมีระบบเพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การบริหารงานนั้นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์เพราะการดำเนินงานต่าง ๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว

แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ผู้ช่วยงานแต่ละคนมีความแตกต่างในด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัดและความต้องการที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะนำเอาเทคนิควิธีและด้านกระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

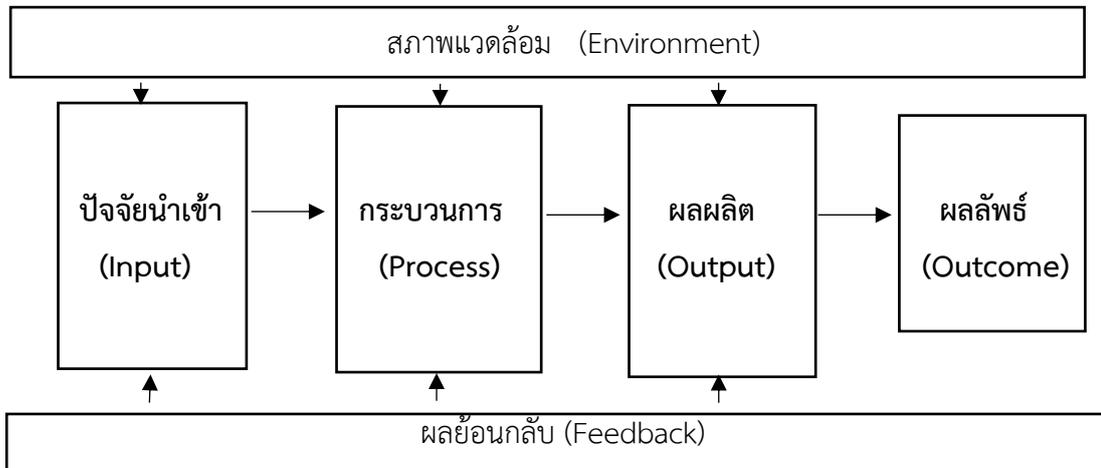
จิตติมา อัครธิตพิพงศ์ (2561, น.1478) กล่าวว่าการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่จะทำให้อุบลลากรเกิดการรับรู้กระบวนการในการบริหารสถานศึกษา สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่เพื่อให้เกิดการดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการบริหารงานในสถานศึกษาเพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ ตามมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชนซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้ผู้เรียนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

1.2 ทฤษฎีระบบ

Kast and Rosenzweig (1985, p.112) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีระบบประกอบด้วย 5 ประการดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) หมายถึง ทรัพยากรหรือสิ่งที่จำเป็นที่ต้องนำเข้าสู่ระบบเพื่อก่อให้เกิดการทำงาน ทั้งนี้ทรัพยากรของและระบบจะมีรูปแบบที่แตกต่างกันขึ้นกับประเภทของระบบ สำหรับระบบของสถานศึกษา ปัจจัยนำเข้า เช่น นักเรียน หลักสูตร วัสดุอุปกรณ์ บุคลากร เป็นต้น
2. กระบวนการ (Process) หมายถึง การแปรสภาพปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรให้เปลี่ยน เป็นผลผลิต ทั้งนี้กระบวนการจะมีลักษณะใดขึ้นอยู่กัประเภทของระบบเช่นกัน โดยกระบวนการสำหรับระบบของสถานศึกษา เช่น การบริหารการศึกษา การเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการเรียน เป็นต้น
3. ผลผลิต (Output) หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นตามวัตถุประสงค์ของระบบ โดยผลผลิตสำหรับระบบของสถานศึกษา เช่น คุณลักษณะพึงประสงค์ตามหลักสูตร และความพึงพอใจของผู้เรียน
4. ผลย้อนกลับ (Feedback) หมายถึง ส่วนที่ส่งผลกระทบต่อระบบ โดยสามารถใช้เป็นกลไกในการควบคุมการทำงานของระบบให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ซึ่งจะชี้ให้เห็นถึงข้อดีและข้อบกพร่องของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต และนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพได้
5. สภาพแวดล้อม (Environment) หมายถึง สภาพที่อยู่แวดล้อมระบบโดยสภาพแวดล้อมสำหรับระบบของสถานศึกษา เช่น ที่ตั้ง ชุมชน และผู้ปกครอง เป็นต้น
6. ผลลัพธ์ (Outcome) เป็นผลที่เกิดขึ้นภายหลังจากผลลัพธ์ที่ได้ ซึ่งอาจเป็นสิ่งที่คาดไว้หรือไม่เคยคาดคิดว่าจะเกิดขึ้นก็ได้ องค์ประกอบของระบบสามารถเขียนเป็นรูปแบบ ไดดังภาพ



ภาพที่ 1 แผนภาพวิธีการเชิงระบบ (System Approach) ในการบริหารสถานศึกษา

จันทรานี สงวนนาม (2551, น.86-87) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของทฤษฎีเชิงระบบ ประกอบด้วยส่วนประกอบที่สำคัญ 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 ครบวงจรตั้งแต่การบริหารจัดการการนิเทศ การวัดผลและประเมินผล การติดตาม ตรวจสอบ เพื่อให้ปัจจัยทั้งหลายเข้าสู่กระบวนการทุกกระบวนการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผลลัพธ์ (Product or Output) เป็นผลที่เกิดจากกระบวนการของการนำปัจจัย มาปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

4. ผลกระทบ (Outcome or Impact) เป็นผลที่เกิดขึ้นหลังจากผลลัพธ์ที่ได้ซึ่งอาจ จะเป็นสิ่งที่คาดไว้หรือไม่คาดคิดมาก่อน

สรุปได้ว่า ทฤษฎีเชิงระบบมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญอยู่ 4 ส่วนหลัก คือ สิ่งที่นำเข้าไป หรือข้อมูลนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ซึ่งจะต้องมีส่วนสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และต้องทำงานร่วมกันได้ภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงาน ของระบบเดียวกัน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ออกมา ผลลัพธ์นั้นอาจทำให้เกิดผลกระทบได้ซึ่งอาจจะเป็นสิ่งที่คาดไว้ หรือไม่คาดคิดมาก่อนหรืออาจมีข้อมูลย้อนกลับที่เกี่ยวกับผลผลิต หรือกระบวนการขององค์กรที่เป็นตัวกำหนดปัจจัยนำเข้า ในการดำเนินงานครั้งต่อไปได้เป็นอย่างดี

1.3 กระบวนการบริหาร

Schermerhorn (1999, p.327) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหาร หมายถึง กิจกรรมที่ประกอบไปด้วยกิจกรรมพื้นฐาน 4 ประการ หรืออาจแบ่งในลักษณะที่เป็นขั้นตอนได้ดังนี้ คือ

1. การวางแผน (Planning) เป็นสิ่งที่องค์กรต้องการเปลี่ยนแปลงในอนาคต การวางแผนเป็นสะพานเชื่อมระหว่างเหตุการณ์ปัจจุบัน และอนาคตซึ่งทำได้โดยการทำให้บรรลุเป้าหมายผลลัพธ์ที่ต้องการ การวางแผนจึงต้องอาศัยการกำหนดกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ แม้ว่าพื้นฐานของการจัดการโดยทั่วไปเป็นงานของผู้บริหาร การวางแผนเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการปฏิบัติตามกลยุทธ์ให้ประสบความสำเร็จและการประเมินกลยุทธ์เพราะการจัดการองค์กร การจูงใจ การจัดบุคคลเข้าทำงาน และกิจกรรมควบคุมต้องเหมาะสมกับการวางแผน กระบวนการวางแผนจะต้องประกอบด้วยผู้บริหารและพนักงานภายในองค์กรการวางแผนจะช่วยให้องค์กรกำหนดข้อดีจากโอกาสภายนอกและทำให้เกิดผลกระทบจากอุปสรรคภายนอกต่ำสุด โดยต้องมองเหตุการณ์ในอดีตและปัจจุบันเพื่อคาดคะเนเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

2. การจัดการองค์กร (Organizing) จุดมุ่งหมายของการจัดการองค์กรคือการใช้ความพยายามทุกกรณีโดยการกำหนดงานและความสำคัญของอำนาจหน้าที่ การจัดการองค์กร หมายถึง การพิจารณาถึงสิ่งที่ต้องการทำและผู้ที่จะทำ มีตัวอย่างการจัดการองค์กรที่ดีสามารถประสบความสำเร็จในการแข่งขันและสามารถเอาชนะคู่แข่งได้ ธุรกิจที่มีการจัดการองค์กรที่ดีสามารถจูงใจผู้บริหารและพนักงานให้มองเห็นความสำคัญของความสำเร็จขององค์กรได้เป็นอย่างดี

3. การกำหนดลักษณะเฉพาะของงาน (Work Specialization) โดยการแบ่งงานประกอบด้วยงานที่กำหนดออกมาเป็นแผน การจัดแผนก และการมอบอำนาจหน้าที่ (Delegating Authority) การแยกงานออกเป็นงานย่อยตามการพัฒนารายละเอียดของงาน (Job Description) และ คุณสมบัติของงาน (Job Specification) เครื่องมือเหล่านี้มีความชัดเจนสำหรับผู้บริหารและพนักงาน ซึ่งต้องการทราบลักษณะของงาน การกำหนดแผนกในโครงสร้างขององค์กร (Organization Structure) และขนาดของการควบคุม (Span of Control)

4. สายการบังคับบัญชา (Chain of Command) การเปลี่ยนแปลงทางกลยุทธ์ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างเพราะตำแหน่งใหม่ ๆ ที่สร้างขึ้นหรือลดลงหรือรวมกัน โครงสร้างองค์กรจะต้องระบุถึงวิธีการใช้ทรัพยากรและวิธีการซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน การสนับสนุนทรัพยากรและกำหนดวัตถุประสงค์ตามสภาพแวดล้อม

Samuel C. (1992) ได้ทำการเปรียบเทียบคำนิยามทั้งหลายของการบริหารจัดการแล้วสรุปว่าการบริหารจัดการมีลักษณะพิเศษ 3 ประการ ได้แก่

1. การบริหารจัดการ เป็นกระบวนการหนึ่งหรือหลาย ๆ กระบวนการของกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกันอย่างต่อเนื่อง

2. การบริหารจัดการเน้นการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

3. การบริหารจัดการสามารถมุ่งสู่เป้าหมายเหล่านั้นได้โดยการทำงานร่วมกัน และโดยการทำงานผ่านบุคลากรและทรัพยากรอื่นๆ ขององค์การ

Dubrin (2010, p. 34-139) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหาร หมายถึง ขั้นตอนการบริหารที่แตกต่างกันไปเช่น การจัดบุคลากร (Staffing) ไปรวมในด้านการจัดองค์การ (Organizing) การกำหนดเป้าหมายขององค์การ (Goal Setting) จัดรวมอยู่ในการวางแผน (Planning) สำหรับการตัดสินใจสั่งการ การสื่อสารและการจูงใจ จัดรวมอยู่ในด้านการนำ (Leading) ซึ่งกระบวนการบริหารตามแนวคิดของ Dubrin มีดังนี้

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง กระบวนการกำหนดเป้าหมายขององค์การและวางแนวทางดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายนั้น ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันขององค์การ การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์การกำหนดนโยบาย มาตรการและกลยุทธ์การดำเนินงานรวมทั้ง การกำหนดทรัพยากรที่ต้องใช้ในการดำเนินงาน

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง กระบวนการจัดการทรัพยากรและการจัดระบบการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ประกอบด้วย การจัดทำแผนภูมิ ปฏิบัติงาน การจัดบุคลากรรับผิดชอบงานต่าง ๆ การจัดทำมาตรฐานและรายละเอียดการปฏิบัติงาน การจัดระบบการบังคับบัญชาและการประสานงาน การกำหนดภารกิจขององค์การ การจัดระบบ ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในองค์การ

3. การนำ (Leading) หมายถึง การอำนวยความสะดวกและการประสานงาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารประกอบด้วย การจูงใจ การตัดสินใจสั่งการ การสื่อสารและการแก้ปัญหาความขัดแย้งของบุคลากร

4. การควบคุม (Controlling) หมายถึง การกำกับให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและแผนขององค์การ ประกอบด้วย การตรวจสอบ ติดตาม การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้และการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555, น.21) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. การวางแผน (Planing) ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของ องค์การ และการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2. การจัดองค์การ (Organizing) แผนงานจะดำเนินการไปได้ด้วยดีก็ด้วยการจัดองค์การที่ดี ซึ่งประกอบด้วย การนำปัจจัยทางการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และวิธีการบริหารที่จะทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผล การจัดองค์การจึงหมายถึงการนำเอาทรัพยากรการบริหารทุกประเภทมาบูรณาการเพื่อดำเนินการ

3. การจูงใจ (Motivating) หมายถึง การจูงใจที่จะช่วยให้บุคคลการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การจูงใจในที่นี้ หมายถึง การอำนวยความสะดวก (Directing) การติดต่อสื่อสาร (Communicating) และการเป็นผู้นำในการดำเนินการ (Leading)

4. การควบคุมงาน (Controlling) เป็นการติดตามและประเมินผลเพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับแผนที่ได้กำหนดไว้ว่ามีความเบี่ยงเบนไปจากความคาดหวังมากน้อยเพียงใด

สันติ บุญภิรมย์ (2552, น.19) ได้กล่าวว่า การบริหารหมายถึง การดำเนินการร่วมกันของบุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ปัจจัยต่าง ๆ เข้ามามีส่วนสนับสนุนการดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ โดยการบริหารมีองค์ประกอบดังนี้

1. มีหน่วยงานหรือองค์กร
2. มีกิจกรรมหรืองานที่จะต้องปฏิบัติภายในหน่วยงานนั้น
3. มีระบบในการทำงาน
4. มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการปฏิบัติงานตามกำหนดไว้
5. มีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมารวมมือกันปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหาร คือ การทำงานอย่างมีระบบมีแบบแผนที่ชัดเจน ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ส่วนหลัก ๆ คือ การวางแผนงาน การบริหารจัดการ และการควบคุมติดตามงานเพื่อให้การดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ของงานได้เป็นอย่างดี

2. แนวคิดเกี่ยวกับครูที่ปรึกษา

2.1 ความหมายของครูที่ปรึกษา

เสนห์ ระหว่างบ้าน และคณะ (2551, น.4) ได้กล่าวว่า ครูที่ปรึกษา หมายถึง บุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่สถาบันอุดมศึกษาแต่งตั้งขึ้น เพื่อให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือ นักศึกษาในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านวิชาการ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ การปรับตัวเข้ากับ สังคม การเข้าร่วมกิจกรรม รวมทั้งการวางแผนเตรียมตัวเพื่อประกอบอาชีพต่อไป

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย (2555, น.1) ระบุว่าครูที่ปรึกษา หมายถึง ครูสายวิชาการที่ได้รับมอบหมายทำหน้าที่ให้คำแนะนำดูแลผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ทันทับกับการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในด้านการเรียน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม ตลอดจนให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้เรียนพบปัญหาและอุปสรรคที่อาจจะเป็นสาเหตุทำให้ไม่ประสบความสำเร็จด้านการศึกษาด้านการปรับตัวในการดำรงชีวิตในสถาบันการศึกษา จากความหมายข้างต้น ครูสายวิชาการทุกท่านจะต้องให้การปรึกษาแนะนำแก่ผู้เรียน ซึ่งเป็นหน้าที่ที่สำคัญประการหนึ่งของครูในระดับอุดมศึกษาเพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวและสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ ซึ่งจะนำไปสู่การเรียนที่มีประสิทธิภาพ และนอกจากนี้อาจารย์ที่ปรึกษายังมีบทบาทในการช่วยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ สติปัญญา สังคม อารมณ์ ร่างกาย และจิตใจ

โรงเรียนลำทับประชานุเคราะห์ (2564, น.1) ระบุว่าครูที่ปรึกษา หมายถึง ครูที่มีความใกล้ชิดกับนักเรียนมากคนหนึ่งในระบบการศึกษานับเป็นบุคคลสำคัญที่มีส่วนช่วยเหลือดูแลส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียนทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ และเข้าใจตนเอง ยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ดียิ่งขึ้น สมดังเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มุ่งเน้นให้สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียน เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ภายใต้วิกฤตการณ์ในปัจจุบันที่เด็กและเยาวชนกำลังเผชิญ เช่น การเข้าถึงสารสนเทศได้ง่าย การมีเพศสัมพันธ์เร็วขึ้น การตกเป็นทาสของเกมคอมพิวเตอร์ การเข้าถึงสื่อลามกได้ง่าย การมีค่านิยมที่ไม่ถูกต้อง ปัญหาความรุนแรง ทั้งที่เยาวชนเป็นผู้กระทำหรือถูกกระทำ เป็นต้น

สรุปได้ว่า ครูที่ปรึกษา หมายถึง ครูหรือกลุ่มอาจารย์ที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการจากสถานศึกษาให้มีหน้าที่ให้คำปรึกษาและสนับสนุนผู้เรียนในความดูแลของตนในทุกด้าน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนจบหลักสูตรการศึกษาที่สมัครเข้าเรียนได้โดยสมบูรณ์ตามความประสงค์ของผู้เรียน

2.2 บทบาทหน้าที่ของครูที่ปรึกษา

Williamson (1961, p.190) ได้กล่าวว่า ครูที่ปรึกษาต้องรู้เทคนิคการถ่ายทอดหรือแปลความหมายเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน โดยใช้การสังเกตและคำนึงถึงความสนใจ ฐานะการเงิน สุขภาพ นิสัย ทัศนคติของผู้เรียนอยู่ตลอดเวลา โดยมีบทบาทดังนี้

1. ตระหนักในตนเองและเข้าใจความต้องการของผู้อื่น
2. ช่วยเหลือเด็กนักเรียนให้บรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล และส่งเสริมการเจริญเติบโตของเขา
3. เป็นทั้งแหล่งข้อมูลและการให้คำแนะนำที่ดีกับเด็กนักเรียน

โรงเรียนลำทับประชานุเคราะห์ (2564, น.2) ได้กล่าวว่า ครูที่ปรึกษาเป็นผู้มีบทบาทและหน้าที่ที่มีความสำคัญต่อการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเป็นอย่างมากเนื่องจากกระบวนการดูแลช่วยเหลือนักเรียนทั้ง 5 ขั้นตอน ต้องอาศัยครูที่ปรึกษาเป็นผู้ดำเนินการ ซึ่งบทบาทและมีหน้าที่ ดังนี้

1. การรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล โดยการรวบรวมข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคล จัดทำข้อมูลให้เป็นระบบและเป็นปัจจุบัน
2. การคัดกรองผู้เรียน วิเคราะห์ข้อมูล จำแนกจัดกลุ่มผู้เรียนเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1. กลุ่มวางใจ (ปกติ) คือ นักเรียนที่ได้รับการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ตามเกณฑ์การคัดกรองของโรงเรียน อยู่ในเกณฑ์ของกลุ่มปกติ ซึ่งควรได้รับการส่งเสริม ภูมิคุ้มกัน และการส่งเสริมพัฒนา 2. กลุ่มห่วงใย (เสี่ยง) คือ นักเรียนที่อยู่ในเกณฑ์ของกลุ่มเสี่ยงตามเกณฑ์การคัดกรองของโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนต้องให้การปกป้องและแก้ไขตามกรณี 3. กลุ่มใกล้ชิด (มีปัญหา) คือ นักเรียนที่จัดอยู่ในเกณฑ์ของกลุ่มมีปัญหาตามเกณฑ์การคัดกรองของโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนต้องช่วยเหลือและแก้ปัญหาโดยเร่งด่วน 4. กลุ่มพิเศษ คือ นักเรียนที่มีความสามารถ

พิเศษ มีความเป็นอัจฉริยะแสดงออกซึ่ง ความสามารถอันโดดเด่นด้านใดด้านหนึ่ง หรือหลายด้าน อย่างส่งเสริมให้นักเรียนได้พัฒนาความสามารถพิเศษนั้นอย่างเต็มศักยภาพ

3. การส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน โดยการจัดกิจกรรม โครงการ โครงการงาน ส่งเสริมพัฒนา นักเรียนให้รู้จักตนเอง รัก และเห็นคุณค่าในตนเอง มีทักษะในการดำรงชีวิต

4. ป้องกันและแก้ไขปัญหา ดูแลช่วยเหลือให้คำปรึกษากรณีที่ปัญหานั้นไม่ยุ่งยากซับซ้อนเกินไป ทั้งเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม

5. การส่งต่อ กรณีปัญหาของผู้เรียนซับซ้อน ให้ส่งต่อไปยังครูแนะแนว ฝ่ายกิจการนักเรียน หรือผู้ที่มีทักษะตรงกับลักษณะปัญหา นอกจากนี้ ครูที่ปรึกษาควรพัฒนาตนเองด้านองค์ความรู้ทางจิตวิทยาแนะแนว และการให้คำปรึกษา ร่วมประชุมปรึกษาปัญหารายกรณีกับผู้ที่เกี่ยวข้อง บันทึกการปฏิบัติงาน และประเมินผล แล้วรายงานส่งต่อหัวหน้าอย่างสม่ำเสมอ

วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี (2565, น.3) ได้กล่าวว่า ครูที่ปรึกษามีบทบาทและหน้าที่ดังต่อไปนี้ คือ

1. ให้คำแนะนำในด้านวิชาการ เช่น การเลือกวิชาเรียน แผนการเรียน การให้ข้อมูลในเรื่องหลักสูตรและรายละเอียดของวิชา การแก้อุปสรรคหรือปัญหาในการเรียนวิชาต่าง ๆ เป็นต้น

2. ให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่นักศึกษาในเรื่องกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับของวิทยาลัยฯ เพื่อนักเรียนจะได้ปฏิบัติตามได้ถูกต้องเหมาะสม และให้ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการ หรือบริการต่าง ๆ ที่วิทยาลัยฯ จัดให้แก่ผู้เรียนเพื่อผู้เรียนจะได้รับประโยชน์ตามสิทธิอันพึงมี ครูที่ปรึกษาอาจจะสอบถามข้อมูลได้จากฝ่าย กิจการนักศึกษาของวิทยาลัยฯ

3. จัดรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนในความดูแล เช่น ประวัติส่วนตัว หลักฐานการลงทะเบียนเรียนแต่ละภาคเรียน ใบแสดงผลการเรียนประจำภาคเรียน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการให้คำปรึกษาให้คำแนะนำแก่ผู้เรียนที่มีปัญหาส่วนตัว เช่น การปรับตัว หรือปัญหาเกี่ยวกับครอบครัวบางเรื่อง การจัดตารางเวลา (office hour) ให้ผู้เรียนมาพบเพื่อขอคำปรึกษา พยายามหาทางช่วยนักศึกษาแก้ปัญหา ถ้าเป็นปัญหาที่เกินความสามารถก็อาจแนะนำให้ไปหาผู้ที่ให้ความช่วยเหลือได้ต่อไป

4. ช่วยนักศึกษาให้พัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านสังคม และบุคลิกภาพ ส่งเสริมผู้เรียนให้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ฝึกเปลี่ยนนิสัยที่ไม่พึงประสงค์ ให้รู้จักตั้งเป้าหมายชีวิต

5. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับบริการนักศึกษาที่คณะหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษา มอบหมาย เช่น เป็นกรรมการคัดเลือกนักศึกษารับทุนการศึกษา ออกใบรับรองความประพฤติของผู้เรียนให้แก่บุคคล หรือหน่วยงานที่ขอมา เป็นต้น

วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวกรุงเทพ (2565, น.2) ได้กล่าวว่า ครูที่ปรึกษามีบทบาทและหน้าที่ดังต่อไปนี้ คือ

1. ให้คำปรึกษา แนะนำการทำและตรวจสอบหลักฐานการทำสัญญาการเป็นนักศึกษา

2. ปฐมนิเทศนักศึกษาในความรับผิดชอบ ด้านการเรียน ความประพฤติ ระเบียบวินัย และข้อบังคับต่าง ๆ ของสถานศึกษา รวมทั้งให้ความรู้เกี่ยวกับแหล่งบริการและสวัสดิการต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่ผู้เรียนจะขอความช่วยเหลือ

3. ให้ความเห็นชอบแก่ผู้เรียนในการลงทะเบียนรายวิชา (ลงทะเบียนเรียน และเทียบโอนประสบการณ์) การขอเปลี่ยน ขอเพิ่ม และขอลถอนรายวิชาของผู้เรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบ

4. ให้คำปรึกษาและให้ความเห็นชอบในการขอผ่อนผันชำระเงินค่าลงทะเบียนรายวิชาของผู้เรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบของครูที่ปรึกษาแต่ละคน

5. จัดทำทะเบียนสะสม รวบรวมประวัติ ข้อมูลการเรียน และพฤติกรรมของผู้เรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบเพื่อเป็นข้อมูลในการออกหนังสือรับรองต่าง ๆ

6. ติดตาม ช่วยเหลือ และให้คำปรึกษา เกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมชมรมตามที่กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการประเมินผลการเรียนในแต่ละระดับแก่ผู้เรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบ

7. ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเรียน การคำนวณหาค่าระดับคะแนนเฉลี่ยแก่ผู้เรียนที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบ

8. แนะนำ หาทงป้องกันและติดตามผู้เรียนที่ขาดเรียน

9. เสนอความคิดเห็นและข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดรายวิชาในการลงทะเบียนแต่ละภาคเรียน

10. ติดต่อประสานงานกับผู้ปกครอง พร้อมทั้งรายงานการเรียนและพฤติกรรมของผู้เรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ผู้ปกครองทราบ

11. ติดตามแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้ผู้เรียน และรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

12. ให้คำปรึกษา ตักเตือนดูแล แก้ไขและปรับปรุงความประพฤติของผู้เรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ถูกต้องอยู่เสมอ

13. ประสานงานกับแผนกวิชา หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง

14. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

สรุปได้ว่า ครูที่ปรึกษามีบทบาทและหน้าที่ คือ ให้ข้อมูลและคำแนะนำในทุกเรื่องให้กับผู้เรียน ทั้งทางด้านวิชาการ ส่วนตัว และพฤติกรรมที่ดีในสังคมเพื่อให้ผู้เรียนมีทัศนคติที่ดี มีพฤติกรรมที่เหมาะสมในสังคม และจบการศึกษาตามหลักสูตรที่ผู้เรียนประสงค์เข้ามาศึกษา

2.3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา

Joachim and Haron (2560, p.17) ได้กล่าวว่า ครูในฐานะครูที่ปรึกษาของนักเรียน ควรจะมีคุณลักษณะที่ดี ดังนี้ คือ

1. การช่วยเหลือผู้เรียนในการปรับเข้ากับสภาพแวดล้อมของนักเรียนให้ได้

2. การแก้ปัญหาเรื่องการเรียนให้ผู้เรียน

3. การช่วยเหลือผู้เรียนในการศึกษาของเขา
4. การช่วยผู้เรียนเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนรู้
5. การดูแลการกรอกข้อมูลประวัติผู้เรียนให้กับโรงเรียน
6. ให้ความรู้ที่มีความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา
7. เป็นที่ปรึกษาที่ดีให้กับผู้เรียนทุกคนในโรงเรียน
8. ให้ความร่วมมือกับผู้ปกครอง
9. ช่วยเหลือผู้เรียนในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล
10. ร่วมมือกับคุณครูที่ปรึกษาอื่นในโรงเรียน

กรมสุขภาพจิต (2547, น.2) ครูหรือผู้ให้คำปรึกษา ควรมีคุณลักษณะที่ดังนี้ คือ

1. มีทักษะกระบวนการและเทคนิคการให้คำปรึกษาให้ครูได้เลือกใช้ได้ตามความเหมาะสมกับลักษณะของปัญหาและธรรมชาติของผู้เรียน

2. เน้นสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูผู้ให้และผู้เรียนผู้รับคำปรึกษา เพื่อให้นักเรียนเกิดความรู้สึกไว้วางใจ และกล้าเปิดเผยตนเอง ซึ่งจะช่วยให้การให้คำปรึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้การสนทนาหรือการสื่อสารสองทางระหว่างครูกับผู้เรียน เป็นเครื่องมือสำคัญของการให้คำปรึกษา

3. เน้นปัจจุบัน เพื่อให้ผู้เรียนอยู่ในโลกของความเป็นจริง และสามารถค้นหาแนวทางแก้ไขที่เป็นไปได้ในปัจจุบัน

4. ไม่มีคำตอบสำเร็จรูปตายตัว เพราะการให้คำปรึกษาเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ วิธีการแก้ปัญหาในแต่ละกรณีจะไม่เหมือนกันขึ้นอยู่กับสถานการณ์และสภาพปัญหา โดยผู้เรียนจะเป็นผู้ตัดสินใจเลือกแนวทางแก้ปัญหาด้วยตัวเอง

5. ครูผู้ให้คำปรึกษาต้องให้เกียรติ และยอมรับผู้เรียนที่มาขอรับคำปรึกษาอย่างไม่มีเงื่อนไขใดๆ ไม่ตัดสิน ไม่ประเมิน และไม่วิพากษ์ วิจารณ์ หรือตำหนิผู้เรียน

วัชร ทรัพย์มี (2547, น.8) ระบุว่าคุณลักษณะของอาจารย์ผู้ให้คำปรึกษา ซึ่งจะทำหน้าที่ให้คำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีลักษณะส่วนตัว ดังต่อไปนี้"

1. รู้จักและยอมรับตนเอง
2. อุดหนุน ใจเย็น
3. จริงใจ และตั้งใจช่วยเหลือผู้เรียน
4. มีท่าทีที่เป็นมิตร และมองโลกในแง่ดี
5. ไวต่อความรู้สึกของผู้อื่น และช่างสังเกต
6. ใช้คำพูดได้เหมาะสม
7. เป็นผู้รับฟังที่ดี
8. มีบุคลิกภาพที่ดี

9. การรักษาความลับในการให้คำปรึกษากับผู้เรียน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย (2555, น.3) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาที่ดี ประกอบด้วย

1. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
2. มีความรับผิดชอบ
3. ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล
4. มีความรู้กว้างขวางและทันเหตุการณ์
5. มีคุณธรรมและยึดถือจรรยาบรรณของอาจารย์ที่ปรึกษา
6. เป็นผู้ที่ให้คำปรึกษาโดยปราศจากอคติทางด้านเชื้อชาติและศาสนา
7. มีเหตุผลและมีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม
8. รับรู้และเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ได้รวดเร็วและถูกต้องเอาใจใส่และติดตามนิสิตอย่างสม่ำเสมอ
9. มีหลักจิตวิทยาและความรู้ในด้านการให้คำปรึกษา
10. มีความประพฤติเหมาะสมที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นิสิต
11. รู้บทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษา
12. เปิดโอกาสให้นิสิตเข้าพบตามความเหมาะสม

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

1. ทำความรู้จักผู้เรียนรายบุคคล เพื่อพื้นฐานความสัมพันธ์ที่ดีมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ
2. ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างรุ่นพี่ และรุ่นน้องของผู้เรียน มีกิจกรรมทำร่วมกันช่วย เหลือกัน กิจกรรมพัฒนาตนเองและพัฒนาสถาบัน กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น
3. ส่งเสริมพัฒนาการทางบุคลิกภาพในผู้เรียน โดยเฉพาะทักษะสังคมที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินชีวิตและการทำงานเป็นทีม และป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจพบในชีวิตของการเป็นคน
4. สนับสนุนให้ผู้เรียนเรียนโดยสะดวก เช่น การขอทุน แนะนำแนวทางการเรียน การลงทะเบียน สถานที่ บุคลากร หอพัก หอกีฬา
5. ให้คำปรึกษาในเรื่องทั่วไป การเรียน กิจกรรม การคบเพื่อน เพื่อนต่างเพศ การออกกำลังกาย และเรื่องอื่น ๆ
6. ติดตามพฤติกรรมผู้เรียนทุกอย่างอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ต้นจนนักเรียนเรียนจบ
7. ตักเตือนเมื่อผู้เรียนทำไม่ถูกต้อง
8. ค้นหาและคัดกรองผู้เรียนที่มีความเสี่ยงหรือเริ่มมีปัญหา รีบประเมินปัญหา หาข้อมูลเพิ่มเติมทำความเข้าใจกับปัญหา วางแผนช่วยเหลือให้ความช่วยเหลือโดยเร็วโดยใช้เทคนิคต่าง ๆ เช่น การให้คำปรึกษา (counseling) การให้เพื่อนช่วยเพื่อน การช่วยเหลือในกลุ่มสายรหัส

9. ปรึกษาพ่อแม่ผู้ปกครอง ในปัญหาบางประการที่ต้องการความร่วมมือเพื่อให้ผู้ปกครอง รับผิดชอบต่อหรือมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือ

10. ส่งต่อให้พบผู้เชี่ยวชาญในบางปัญหา เช่น ส่งต่อปรึกษาจิตแพทย์ หรือนักจิตวิทยา

สุปราณี จิราณรงค์ (2558, น.120-152) ซึ่งได้เขียนหนังสือเรื่องคุณครูประจำชั้นมีอาชีพได้ กล่าวไว้ว่า ครูประจำชั้น หรือครูที่ปรึกษาที่ดีนั้นเป็นส่วนที่สำคัญมาก เพราะจะสามารถช่วยพัฒนานักเรียน ให้พร้อมในทุกด้านได้เป็นอย่างดี โดยคุณลักษณะของครูที่ปรึกษาที่ดีมีดังต่อไปนี้คือ

1. การดูแลผู้เรียนให้มีสุขอนามัยที่ดีอยู่เสมอ ซึ่งจะช่วยพัฒนานักเรียนแต่ละคนให้เจริญเติบโต อย่างสมบูรณ์ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการสังเกตความกดดันต่าง ๆ ของนักเรียน สังเกตรูปร่างความผิดปกติของ ร่างกายในทุกส่วน การแต่งกาย ความสะอาดของร่างกาย ความสะอาดของเครื่องมือต่าง ๆ ของนักเรียน ซึ่งเหล่านี้จะเป็นตัวสร้างความพร้อมให้กับเด็กนักเรียนของเราให้ประสบความสำเร็จทางการเรียนได้ เป็นอย่างดี

2. การดูแลฝึกวินัยในตนเองให้กับเด็กผู้เรียน เป็นหน้าที่ของครูที่ปรึกษาหรือครูประจำชั้น ที่จะต้องเน้นย้ำให้เด็กอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการมารยาทในการแสดงความเคารพ การฝึกให้รู้จัก กาลเทศะในการปฏิบัติตน การปฏิบัติตนตามกติกา มารยาททางสังคม และการฝึกการผู้นำของนักเรียน ในแต่ละคน

3. การดูแลนักเรียนในเรื่องของการเกิดอุบัติเหตุและการเจ็บป่วย คุณครูต้องดำเนินการให้ความ ช่วยเหลือโดยด่วนไม่ว่าจะเป็นการปฐมพยาบาลเบื้องต้น รวมไปถึงการนำส่งสถานพยาบาล และการแจ้ง ผู้ปกครองให้รับทราบเกี่ยวกับการประสบเหตุนั้น ๆ ในกรณีไม่สบายมาจากบ้าน ครูควรสอบถามการพบ แพทย์ และดูแลเด็กเรื่องของการยา และการรับประทานยาด้วยการเอาใจใส่เป็นอย่างดี ในกรณีเป็นโรคระบาด ติดต่อกันได้ครูควรประสานให้ผู้ปกครองให้นักเรียนหยุดเพื่อรักษาตัวก่อนเพื่อไม่ให้เชื้อโรคแพร่กระจายต่อไป

4. ประสานความร่วมมือกับครู และผู้ปกครองทุกคน การประสานงานกับครูทุกวิชาที่สอนเด็ก ในปกครองของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการสั่งงานของครูทุกวิชา การลาป่วยลากิจ รวมถึงเวลาการมาเรียนของ เด็กนักเรียน เพื่อเป็นการดูแลและเอาใจใส่ให้เด็กนั้นประสบความสำเร็จในการเรียนได้เป็นอย่างดี ครูจะต้อง มีข้อมูลของเด็กนักเรียนอยู่ตลอดเวลาเมื่อใดที่ผู้ปกครองสอบถาม ครูต้องตอบผู้ปกครองได้อย่างไม่ลังเล เช่น เรื่องของการบ้านของเด็กนักเรียน เรื่องของทักษะการทำงานส่วนตัวของเด็กนักเรียน และการปฏิบัติ ตัวของเด็กนักเรียน รวมไปถึงกรณีมีปัญหาข้อขัดแย้งกับเพื่อน ๆ ด้วยอารมณ์หงุดหงิดโมโหง่ายทำร้ายเพื่อน อย่างรุนแรง ครูต้องเป็นตัวกลางในการไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งดังกล่าวได้เป็นอย่างดี

5. ดูแลผู้เรียนพิเศษที่ร่วมห้องอยู่กับเด็กปกติเป็นอย่างดีได้ ซึ่งการเรียนร่วมกันนั้นทำให้นักเรียน สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นจริงในสังคมได้ ซึ่งการเรียนร่วมระหว่างเด็กทั้งสองแบบเป็นสิ่งที่ดีเพราะสังคมจริงก็ เป็นเช่นนั้น และในขณะเดียวกันต้องทำความเข้าใจกับเด็กปกติด้วยเพื่อให้เขาเข้าใจบทบาทเห็นอกเห็นใจ และเข้าใจนักเรียนพิเศษแบบที่เป็นจริงในสังคม และต้องทำความเข้าใจทั้งตัวเด็กปกติและผู้ปกครองของ

เด็กปกติไปในเวลาเดียวกันด้วย ในขณะที่เดียวกันก็ต้องมีการบันทึกข้อมูลของทั้งนักเรียนพิเศษและนักเรียนปกติในห้องเดียวกันอย่างสม่ำเสมอ

6. การดูแลสุขภาพทางจิตของผู้เรียนได้ดี ครูประจำชั้นจะต้องเป็นผู้ทำหน้าที่สังเกตพฤติกรรมของผู้เรียน เช่น อารมณ์ ท่าทาง ครูควรพูดคุยซักถาม ละสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน

7. ช่วยพัฒนาทักษะชีวิตทั้งการแก้ปัญหาและการตัดสินใจให้กับนักเรียน เมื่อนักเรียนมีท่าทางที่ไม่สบายใจ ครูสังเกตเห็นต้องรีบเข้าไปพูดคุยโดยทันที พูดคุยและหาทางแก้ไขให้เขาทุกปัญหา เช่น เรื่องการบ้าน ถ้านักเรียนไม่ได้ทำมาก็ต้องช่วยแก้ปัญหา หาเวลาว่างให้เขาทำช่วยสอนข้อที่ไม่เข้าใจให้ ซึ่งการสังเกตและการพูดคุยจะทำให้ครูทราบถึงปัญหาของเด็กได้ในทุกเรื่อง

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

9. การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในแต่ละห้องเรียน ห้องเรียนจะต้องเป็นแหล่งเรียนรู้และพร้อมที่จะให้นักเรียนเรียนรู้ได้ตลอดเวลา เช่น มุมหนังสือ อุปกรณ์การเรียนที่พร้อมที่จะพัฒนาการเรียนรู้ต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้ ต้องให้พร้อมที่จะให้ความรู้และต้องปลอดภัยสำหรับเด็กอยู่ตลอดเวลา และในขณะที่เดียวกันก็ต้องสอนให้เด็กนักเรียนรู้จักความปลอดภัยในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้เป็นอย่างดี

10. เป็นแบบอย่างในการทำกิจวัตรประจำวันที่ดีและต่อเนื่อง ซึ่งการดำเนินกิจวัตรประจำวันที่ดีของครูอย่างต่อเนื่องเป็นผลดีต่อนักเรียนในการรู้ระบบของห้องเรียน ได้เห็นแบบอย่างในการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งเป็นการสร้างทักษะที่ดีในการปฏิบัติตนของนักเรียนด้วย กิจวัตรดังกล่าว เช่น การทำข้อตกลงต่าง ๆ ของห้องเรียน การทำความเคารพผู้อาวุโสกว่า การฝึกวินัยสร้างความซื่อสัตย์ และรวมถึงการฝึกให้นักเรียนคอยช่วยเหลือผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา

11. บันทึกข้อมูลและประวัติส่วนตัวของเด็กอยู่เป็นประจำ เพราะจะเป็นข้อมูลที่สำคัญที่จะช่วยให้ครูตัดสินใจและประเมินสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ก็ได้แก่ ข้อมูลพฤติกรรมทั่ว ๆ ไปของเด็กนักเรียน ข้อมูลสุขภาพอนามัยของเด็ก ข้อมูลมารยาทและควมมีวินัยต่าง ๆ ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมต่าง ๆ ข้อมูลการเรียน และข้อมูลส่วนตัวของเด็กทุกคน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้หากครูบันทึกอยู่เป็นประจำจะทำให้การประเมินและการตัดสินใจของครูเป็นไปได้อย่างถูกต้องและแม่นยำได้เป็นอย่างดี

มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตเชียงใหม่ (2562, น.1) กล่าวไว้ว่า บุคคลที่ทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาควรมีคุณลักษณะที่ดี ประกอบด้วย

1. คำนึงถึงสวัสดิภาพและสิทธิประโยชน์ของนักศึกษา

2. รักษาความลับของผู้เรียน

3. พยายามช่วยเหลือผู้เรียนจนสุดความสามารถ ทั้งนี้หากพบปัญหาที่เกินกว่าความสามารถของตนที่จะช่วยเหลือนักศึกษาได้ ควรดำเนินการส่งต่อนักศึกษาไปรับปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญทางด้านนั้นโดยตรง

4. ไม่ควรพิพากษา วิพากษ์วิจารณ์บุคคลหรือสถานศึกษาให้ผู้เรียนฟังในทางเสื่อมเสีย

5. เป็นผู้ที่มีความประพฤติที่เหมาะสมตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพในสาขาที่ตนสอน และมีศีลธรรมจรรยาที่ดีงามเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา

6. ปฏิบัติหน้าที่ในการให้คำปรึกษาทางด้านวิชาการแก่ผู้เรียนด้วยความเสมอภาค

7. ปฏิบัติตนด้วยความรับผิดชอบต่อนตนเอง ผู้อื่นสังคมและประเทศชาติ

สรุปได้ว่า ครูที่ปรึกษานั้น เป็นบุคคลที่สำคัญกับผู้เรียนมาก ซึ่งต้องให้ความรักความอบอุ่นให้คำปรึกษาได้ทุกเรื่อง และเป็นผู้ให้กำลังใจแก่ผู้เรียนเพื่อให้เขาเป็นคนดีเป็นคนเก่ง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เพราะฉะนั้นครูที่ปรึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้เรื่องของการให้คำปรึกษาการรับฟังคำปรึกษาเป็นกระบวนการและวิธีการให้ความช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการเข้าใจ ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหา พัฒนาศักยภาพของตนมีทักษะและความสามารถในการตัดสินใจ และดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข และเหมาะสมต่อไป จากการศึกษาคุณลักษณะของครูที่ปรึกษา ที่ได้จากรายวิชาการ หนังสือทฤษฎี และจากคู่มือนักศึกษาของแต่ละสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์คุณลักษณะได้ดังตาราง ดังต่อไปนี้ คือ

ตารางที่ 1 แสดงการสังเคราะห์คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา

คุณลักษณะ ของครูที่ปรึกษา	นักการศึกษา							สรุป
	Alexandra Joachim, Nur Hannan aron(2560)	กรมสุขภาพจิต (2540)	วัชรินทร์ ทรัพย์มี (2547)	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย (2555)	พนม เกตุมาน (2558)	สุปราณี จิราภรณ์ (2558)	มหาวิทยาลัยการศึกษา วิทยาเขตเชียงใหม่ (2562)	
1. การให้ความรู้ที่มีความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา	✓					✓	✓	1. การช่วยเหลือผู้เรียนเรื่องการเรียนรู้
2.การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในแต่ละห้องเรียน						✓		
3. การสนับสนุนให้ผู้เรียนเรียนโดยสะดวก					✓			
4. การแก้ปัญหาเรื่องการเรียนให้ผู้เรียน	✓			✓				
5. การช่วยเหลือผู้เรียนด้านการศึกษาของเขา	✓				✓			
6. การช่วยผู้เรียนเกี่ยวกับกิจวัตรการเรียนรู้	✓					✓		
7. การดูแลการกรอกข้อมูลประวัติผู้เรียนให้กับโรงเรียน	✓							2. การประสานงานกับทุกส่วน
8. เป็นที่ปรึกษาที่ดีให้กับผู้เรียนทุกคนในโรงเรียน	✓							
9. ให้ความร่วมมือกับผู้ปกครอง	✓				✓	✓		
10. ร่วมมือกับคุณครูที่ปรึกษาอื่นในโรงเรียน	✓							
11. เน้นสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูผู้ให้และผู้เรียน		✓	✓	✓				
12. ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างรุ่นพี่ และรุ่นน้องของผู้เรียน					✓			
13. ส่งต่อให้พบผู้เชี่ยวชาญในบางปัญหา					✓			

ตารางที่ 1 แสดงการสังเคราะห์คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา (ต่อ)

คุณลักษณะ ของครูที่ปรึกษา	นักการศึกษา							สรุป
	Alexandra Joachim, Nur Hannan aron(2560)	กรมสุขภาพจิต (2540)	วัชรินทร์ ทรัพย์มี (2547)	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย (2555)	พนม เกตุมาน (2558)	สุปราณี จิราภรณ์ (2558)	มหาวิทยาลัยการกีฬา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2562)	
14. การช่วยเหลือผู้เรียนในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล	✓							3. การช่วยเหลือผู้เรียนทางสังคม
15. ส่งเสริมพัฒนาการทางบุคลิกภาพให้ผู้เรียน					✓	✓		
16. การดูแลฝึกวินัยในตนเองให้กับผู้เรียน						✓		
17. การดูแลผู้เรียนในเรื่องของการเกิด อุบัติเหตุและการเจ็บป่วย						✓		
18. ดูแลผู้เรียนพิเศษที่ร่วมห้องอยู่กับเด็กปกติ เป็นอย่างดีได้						✓		
19. การดูแลสุขภาพทางจิตของผู้เรียนได้ดี						✓		
20. คำนึงถึงสวัสดิภาพ และสิทธิประโยชน์ของผู้เรียน							✓	
21. มีทฤษฎีกระบวนการ และเทคนิคการให้ คำปรึกษาตามความเหมาะสม		✓		✓				
22. การช่วยเหลือผู้เรียนในการปรับเข้ากับ สภาพแวดล้อมของผู้เรียนให้ได้	✓							
23. ครูผู้ให้คำปรึกษาต้องให้เกียรติ และยอมรับ ผู้เรียนที่มาขอรับคำปรึกษาอย่างไม่มีเงื่อนไข		✓		✓				
24. ไม่มีคำตอบสำเร็จรูปตายตัว วิธีการ แก้ปัญหาในแต่ละกรณีจะไม่เหมือนกัน		✓		✓				
25. เน้นปัจจุบันเพื่อให้ผู้เรียนอยู่ในโลกของ ความเป็นจริง		✓						4. การช่วยเหลือผู้เรียนแก้ปัญหาชีวิต

ตารางที่ 1 แสดงการสังเคราะห์คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา (ต่อ)

คุณลักษณะ ของครูที่ปรึกษา	นักการศึกษา							สรุป
	Alexandra Joachim, Nur Hannan aron(2560)	กรมสุขภาพจิต (2540)	วัชร ทรัพย์มี (2547)	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย (2555)	พนม เกตุมาน (2558)	สุปราณี จิราภรณ์ (2558)	มหาวิทยาลัยการกีฬา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2562)	
26. รู้จักและยอมรับตนเอง			✓	✓				5. การเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้อื่น
27. อุดมใจเย็น			✓					
28. ไวต่อความรู้สึกของผู้อื่น และช่างสังเกต			✓	✓				
29. มีบุคลิกภาพที่ดี			✓	✓		✓	✓	
30. มีความรับผิดชอบ				✓				
31. มีคุณธรรมและยึดถือจรรยาบรรณของครูที่ปรึกษา				✓				6. การมีความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา
32. ปฏิบัติตนด้วยความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้อื่นสังคม และประเทศชาติ							✓	
33. จริงใจ และตั้งใจช่วยเหลือผู้เรียน			✓					
34. ใช้คำพูดได้เหมาะสม			✓					
35. เป็นผู้รับฟังที่ดี			✓					
36. การรักษาความลับในการให้คำปรึกษากับผู้เรียน			✓				✓	
37. ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล				✓				
38. มีความรู้กว้างขวาง และทันเหตุการณ์				✓				
39. ทำความรู้จักนักเรียนรายบุคคล					✓		✓	
40. ติดตามพฤติกรรมผู้เรียนทุกอย่างเป็นเรื่องตั้งแต่ต้นจนผู้เรียนเรียนจบ					✓			

ตารางที่ 1 แสดงการสังเคราะห์คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา (ต่อ)

คุณลักษณะ ของครูที่ปรึกษา	นักการศึกษา							
	Alexandra Joachim, Nur Hannan aron(2560)	กรมสุขภาพจิต (2540)	วัชรินทร์ ทรัพย์ชัย (2547)	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย (2555)	พนม เกตุมาน (2558)	สุปราณี จิราภรณ์ (2558)	มหาวิทยาลัยการกีฬา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2562)	สรุป
41. ตักเตือนเมื่อผู้เรียนทำไม่ถูกต้อง					✓			6. การมีความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา
42. ค้นหาและคัดกรองนักเรียนที่มีความเสี่ยงหรือเริ่มมีปัญหา					✓			
43. พยายามช่วยเหลือผู้เรียนจนสุดความสามารถ							✓	
44. ไม่ควรพิพากษา วิพากษ์วิจารณ์บุคคลหรือสถานศึกษา ให้ผู้เรียนฟังในทางดีเสมอแก่บุคคล							✓	

จากการสังเคราะห์คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา ผู้วิจัยได้นำมาจัดกลุ่มและกำหนดเป็นคุณลักษณะของครูที่ปรึกษาได้ 6 ด้าน ได้แก่ การช่วยเหลือผู้เรียนเรื่องเรียน การประสานงานกับทุกส่วน การช่วยเหลือผู้เรียนทางสังคม การช่วยเหลือผู้เรียนแก้ปัญหาชีวิต การเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้เรียน และการมีความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา โดยมีรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้คือ

1. ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนเรื่องเรียน ได้แก่ การให้ความรู้ที่มีความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในแต่ละห้องเรียน การสนับสนุนให้ผู้เรียนเรียนโดยสะดวก แก้ปัญหาเรื่องเรียนให้ผู้เรียนช่วยเหลือผู้เรียนด้านการศึกษา และการช่วยเหลือผู้เรียนเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนรู้

2. ด้านการประสานงานกับทุกส่วน ได้แก่ การดูแลการกรอกข้อมูลประวัตินักเรียนให้กับโรงเรียน เป็นที่ปรึกษาที่ดีให้กับผู้เรียนทุกคนในโรงเรียน ให้ความร่วมมือกับผู้ปกครองร่วมมือกับครูที่ปรึกษาอื่นในโรงเรียน เน้นสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างครูผู้ให้และผู้เรียนส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างรุ่นพี่ และรุ่นน้องของผู้เรียน และส่งต่อให้พบผู้เชี่ยวชาญในบางปัญหา

3. ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางสังคม ได้แก่ การช่วยเหลือนักเรียนในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ส่งเสริมพัฒนาการทางบุคลิกภาพในนักเรียน การดูแลฝึกวินัยในตนเองให้กับเด็กนักเรียน การดูแลนักเรียนในเรื่องของการเกิดอุบัติเหตุและการเจ็บป่วย ดูแลนักเรียนพิเศษที่ร่วมห้องอยู่กับเด็กปกติเป็นอย่างดีได้, การดูแลสุขภาพทางจิตของผู้เรียนได้ดี คำนึงถึงสวัสดิภาพและสิทธิประโยชน์ของนักศึกษา การมีทฤษฎีกระบวนการและเทคนิคการให้คำปรึกษาตามความเหมาะสม และช่วยเหลือนักเรียนในการปรับเข้ากับสภาพแวดล้อมของนักเรียนให้ได้

4. ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนแก้ปัญหาชีวิต ได้แก่ ครูผู้ให้คำปรึกษาต้องให้เกียรติ และยอมรับผู้เรียนที่มาขอรับคำปรึกษาอย่างไม่มีเงื่อนไขไม่มีคำตอบสำเร็จรูปตายตัว วิธีการแก้ปัญหาในแต่ละกรณีจะไม่เหมือนกัน และเน้นปัจจุบันเพื่อให้นักเรียนอยู่ในโลกของความเป็นจริง

5. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ได้แก่ รู้จักและยอมรับตนเองอดทนใจเย็นไวต่อความรู้สึกของผู้อื่น และช่างสังเกตมีบุคลิกภาพที่ดี มีความรับผิดชอบมีคุณธรรม และยึดถือจรรยาบรรณของอาจารย์ที่ปรึกษา และปฏิบัติตนด้วยความรับผิดชอบต่อตนเองผู้อื่นสังคม และประเทศชาติ

6. ด้านการมีความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา ได้แก่ จริงใจ และตั้งใจช่วยเหลือผู้เรียน, ใช้คำพูดได้เหมาะสม เป็นผู้รับฟังที่ดี การรักษาความลับในการให้คำปรึกษากับผู้เรียน ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความรู้กว้างขวางและทันเหตุการณ์ ทำความรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล ติดตามพฤติกรรมผู้เรียนทุกอย่างอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ต้นจนผู้เรียนเรียนจบ ตกเดือนเมื่อนักเรียนทำไม่ถูกต้อง ค้นหาและคัดกรองผู้เรียนที่มีความเสี่ยงหรือเริ่มมีปัญหา พยายามช่วยเหลือผู้เรียนสุดความสามารถ และไม่ควรรีพหาคษา วิชาทฤษฎีการปรึกษาบุคคล หรือสถานศึกษาให้ผู้เรียนฟังในทางเสื่อมเสียแก่บุคคล

3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู

3.1 ครูไทยในยุคปัจจุบัน

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556, น.16-18) ได้กล่าวว่า ครูซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้าน การเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจะต้องมีใบประกอบวิชาชีพครู ซึ่งใบอนุญาตมีอายุ 5 ปี ผู้ถือใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูนอกจากจะมีวุฒิขั้นต่ำปริญญาตรีแล้วจะต้องมีผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโดยมีการพัฒนาตนเอง หรือมีกิจกรรมการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน การจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการจัดการสถานศึกษา การบริหารจัดการหน่วยงาน รวมทั้งกิจกรรมที่ก่อประโยชน์ต่อการศึกษาโดยรวมไม่น้อยกว่า 3 กิจกรรม ภายในเวลา 5 ปี โดยเป็นกิจกรรมที่ปฏิบัติตั้งแต่วันที่ออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษาจนถึงปัจจุบัน และกิจกรรมจะต้องไม่ซ้ำกันทั้ง 3 กิจกรรม ดังรายการกิจกรรมการพัฒนาต่อไปนี้

1. การเข้ารับการศึกษามีวุฒิเพิ่มขึ้นในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา
 2. การเข้ารับการอบรมและได้รับวุฒิบัตรแสดงความชำนาญการในการประกอบวิชาชีพจากคุรุสภา
 3. การผ่านการอบรมตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่
 4. การผ่านการประเมินหรืออยู่ระหว่างการพิจารณาประเมินเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น
 5. การเป็นวิทยากรในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้หรือจัดการศึกษา
 6. การเขียนตำรา หรือบทความ หรือผลงานทางวิชาการในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา
 7. การสร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ หรือที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา
 8. การทำวิจัยในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้และการจัดการศึกษา
 9. การได้รับคัดเลือกให้ได้รับรางวัลของคุรุสภา หรือของหน่วยงานทางการศึกษาอื่น
 10. การเข้าฟังการบรรยาย อภิปราย ประชุมปฏิบัติการ ประชุมสัมมนา หรืออื่น ๆ โดยมีการลงทะเบียนและมีหลักฐานแสดงการเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว
 11. การศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ
 12. การจัดทำผลงาน หรือกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา
- สุนันท์ สีพาย และไพฑูรย์ สนิลรัตน์ (2561, น.13-27) ระบุว่าครูไทยในศตวรรษที่ 21 ควรมีคุณลักษณะที่ดี 7 ประการดังต่อไปนี้คือ
1. สร้างและบูรณาการความรู้ได้ ครูจะต้องสามารถบูรณาการความรู้ต่าง ๆ ที่มีมาใช้ในการสร้างสรรค์และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ
 2. มีความคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ ครูจะต้องสอนให้เด็กมีทักษะกระบวนการคิดโดยสามารถคิดวิเคราะห์ในเรื่องต่าง ๆ และมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์
 3. มีวิสัยทัศน์และตงผลึกทางความคิดเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เรียน ครูจะต้องเป็นคนมีวิสัยทัศน์ เน้นให้เด็กเกิดการเรียนรู้โดยการส่งเสริมการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้เด็กตงผลึกทางความคิดได้ด้วยตัวเอง และมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน
 4. ครูต้องรู้และเข้าใจเทคโนโลยีใหม่ มีทักษะใหม่ ๆ พร้อมทั้งชี้แนะข้อดีข้อเสียให้ผู้เรียนได้ ครูจะต้องสามารถใช้เทคโนโลยีส่งเสริมการศึกษาได้หลากหลาย และสามารถชี้ให้เด็กเห็นถึงข้อดีข้อเสียและการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

5. มีทักษะการสอนเด็กให้เติบโตเต็มศักยภาพและสร้างผลงานใหม่ ๆ ครูจะต้องส่งเสริมการเรียนรู้ให้เด็กตามวัยและให้เด็กพัฒนาอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของเด็กและเน้นให้เด็กเปลี่ยนจากเป็นผู้รับกลายเป็นผู้พัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งใหม่

6. ต้องเข้มแข็งในจรรยาบรรณ คุณธรรม จริยธรรม และซื่อสัตย์ให้คนอื่น ๆ ทำเพื่อสังคม ครูจะต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ รักษาคุณธรรมจริยธรรม และเป็นบุคคลหนึ่งในสังคมที่ช่วยให้สมาชิกในสังคมนั้น ๆ มีแนวทางในการปฏิบัติตนเอง และสังคมที่เหมาะสม

7. มีบทบาทด้านการสอนและวิชาชีพ พัฒนาคุณภาพของโรงเรียนและในวิชาชีพพร้อมกับผู้บริหารมากขึ้น ครูจะต้องมีบทบาทต่อการส่งเสริมพัฒนา และประเมินผลการเรียนรู้และวิชาชีพ ในโรงเรียนร่วมกับบุคลากร ผู้บริหาร และชุมชน

สรุปได้ว่า ครูไทยในปัจจุบัน หมายถึง ครูผู้ซึ่งเป็นผู้เตรียมการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนเพื่อยกระดับความคิดของผู้เรียนให้คิดเป็น วิเคราะห์เป็นทั้งทางด้านความคิด สติปัญญา การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และผลกระทบที่ตามมา ให้ผู้เรียนเกิดความตระหนักถึงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของตนเอง ยอมรับตามสภาพจริงของตนเอง ปรับสภาพของตนเองให้ถูกต้องตามความดีงามให้ได้เพื่อให้ผู้เรียนอยู่ในสังคมได้ด้วยตนเอง และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขในสภาพสังคมปัจจุบัน

3.2 วิธีการพัฒนาครู

Dilworth and Imig (1995) ในการพัฒนาวิชาชีพครูนั้น ประเทศสหรัฐอเมริกาได้กำหนดแนวทางวิธีการพัฒนาครูไว้ดังนี้ คือ

1. ปฏิรูปในเชิงโครงสร้างของการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู โดยเริ่มทดลองใช้ตั้งแต่การพัฒนาวิชาชีพครูก่อนประจำการ หรือการเริ่มต้นวิชาชีพครูไปจนถึงการพัฒนาครูระดับปฏิบัติการ หรือครูมืออาชีพ เฉพาะทาง

2. รัฐบาลให้การสนับสนุนส่งเสริมเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในเชิงระบบของการพัฒนาวิชาชีพครู ระหว่างองค์การภาครัฐ กับองค์การอิสระ หรือองค์การรัฐวิสาหกิจด้านการพัฒนาครู

3. มีการพัฒนาหรือปรับปรุงระบบการประเมินครูในการประกอบวิชาชีพตามสมรรถนะหรือมาตรฐานรายวิชาที่รับผิดชอบ

4. ให้ความสำคัญ หรือมีการจัดทำเกณฑ์ชี้วัดสำหรับการประเมินและการเตรียมการด้านวิชาชีพครูที่มีความชัดเจนต่อการปฏิบัติ

5. จัดตั้งเตรียมการระบบการทำงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพในรูปแบบของคณะกรรมการมาตรฐานทางวิชาชีพครูเพื่อควบคุมดูแลให้เป็นระบบหรือเป็นมาตรฐานเดียวกัน

6. มีการกำหนดมาตรการจูงใจหรือการกำหนดรูปแบบของค่าตอบแทนทางวิชาชีพให้มีความเหมาะสมต่อวิชาชีพ

7. ให้ความสำคัญต่อการสร้างระบบเพื่อเชื่อมโยงกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูของภาครัฐกับสถาบันด้านครุศึกษาแห่งชาติ

Guskey (2002, p.381- 391) ได้กล่าวว่า วิธีการในการพัฒนาวิชาชีพครูควรจัดให้มีทางเลือก และมีโอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ และทักษะทางวิชาชีพหลายประการ และที่สำคัญได้แก่

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นการให้ผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญถ่ายทอดความคิด ประสบการณ์ไปยังกลุ่มโดยมีกิจกรรมต่าง ๆ ตามรูปแบบการฝึกอบรม เช่น การอภิปราย ปฏิบัติการบรรยายสัมมนา สาธิตการแสดงบทบาท สถานการณ์จำลอง เป็นต้น

2. การสังเกต (Observation) เป็นวิธีการเรียนรู้ที่ตืออย่างหนึ่ง คือการสังเกตผู้อื่นหรือการให้ผู้อื่นสังเกต และให้ข้อมูลย้อนกลับจากการสังเกต การแนะนำโดยเพื่อน การนิเทศเป็นตัวอย่งที่ดี สำหรับการสังเกต

3. กลุ่มศึกษา (Study Group) ตั้งเป็นกลุ่มครูที่สนใจที่จะศึกษาและพัฒนาวิชาชีพในการแก้ปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่งแต่ละกลุ่มจะทำงานกันทั้งปีโดยเปลี่ยนกันเป็นผู้นำทุกกลุ่ม มุ่งเน้นที่จะแก้ปัญหาเดียวกันทั้งกลุ่ม โดยแต่ละกลุ่มอาจสนใจปัญหาแตกต่างกันได้และแต่ละกลุ่มสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อกันได้

4. วิจัยปฏิบัติการ (Action research) เป็นอีกรูปแบบหนึ่งในการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งจะช่วยให้ครูแสวงหาคำตอบสำหรับโจทย์หรือคำถามบางอย่างให้คิดไตร่ตรองและแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ โดยทั่วไปการวิจัยมักจะมีอยู่ 5 ขั้นตอน คือ เลือกรูปแบบตั้งโจทย์ รวบรวม จัดระบบ และตีความข้อมูลจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เลือกรูปแบบแก้ปัญหา ดำเนินการแก้ปัญหา และบันทึกผลลัพธ์

5. กิจกรรมแนะนำเป็นรายบุคคล (Recommended activities are individualized) คือตัวแบบกิจกรรมที่แนะนำเป็นรายบุคคล เป็นการที่บุคคลกำหนดเป้าหมายวิชาชีพของตนเอง และเลือกกิจกรรมที่เชื่อว่าจะได้บรรลุเป้าหมายได้ ตัวแบบนี้ตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่าบุคคลตัดสินใจได้ดีที่สุดเกี่ยวกับความต้องการ การเรียนรู้ของตนเอง และสามารถที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองได้

6. ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นระบบพี่เลี้ยงเพื่อการพัฒนาวิชาชีพเกี่ยวข้องกับการจับคู่บุคลากรระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์และมีความสำเร็จสูง กับคนที่มีประสบการณ์น้อย พี่เลี้ยงจะแนะนำวิธีการกลยุทธ์ในการทำงานและสังเกตการทำงานพร้อมกับการให้ข้อมูลย้อนกลับ 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. การศึกษาเพิ่มเติม (Education) หมายถึง กิจกรรมที่มีความมุ่งหมายในการเสริมสร้างความรู้ ความชำนาญ ค่านิยมทางศีลธรรม และความเข้าใจที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ สามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ เช่น การศึกษาต่อ หรือการศึกษาดูงาน

3. การพัฒนา (Development) หมายถึง การพัฒนาคนเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้ดีขึ้นในเรื่องดังต่อไปนี้

3.1 ความสามารถ และสมรรถภาพในการดำเนินชีวิต

3.2 ความมีอิสระ และเสรีภาพในการตัดสินใจ

3.3 ความเมตตากรุณาซึ่งกันและกัน

พิชิต เทพวรรณ (2554, น.158) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ทุกองค์กรต่างพยายามที่จะดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กรทั้งในด้านการเป็นผู้นำตลาด การขยายส่วนแบ่งการตลาด การมีสินค้าหรือบริการที่มีความแตกต่างจากคู่แข่ง การที่องค์กรจะบรรลุซึ่งเป้าหมายเหล่านั้นองค์กรจะต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และการที่องค์กรจะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณสมบัติดังกล่าวนี้ องค์กรจะต้องมีรูปแบบที่สำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบไปด้วย

1. การเรียนรู้เพิ่มเติม คือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกิดแบบถาวรที่มีผลต่อการปฏิบัติหรือประสบการณ์

2. การฝึกอบรม เป็นแผนการและระบบการปรับปรุงพฤติกรรมซึ่งผ่านการเรียนรู้หรือเป็นโปรแกรมหรือรายการที่บุคคลสามารถพัฒนาไปในแต่ละระดับความรู้ทักษะและสมรรถนะซึ่งถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่จะพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

3. การพัฒนา เป็นการเจริญเติบโตหรือการตระหนักถึงความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่ของแต่ละบุคคล โดยผ่านการเรียนรู้และได้ประสบการณ์จากการเรียนรู้

4. การศึกษา เป็นการพัฒนาการของการเรียนรู้ที่เป็นความนิยม และความเข้าใจที่เป็นความต้องการในการ ดำเนินชีวิต ซึ่งจะต่างกับความรู้และทักษะที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับกิจกรรมในการดำเนินชีวิตเพียงอย่างเดียว

โชตชวัล พุทธิกาญจน์ (2556, น.4-6) ได้กล่าวถึง วิธีการในการพัฒนาครูในประเทศไทยไว้ดังนี้คือ

1. การปฐมนิเทศ (Orientation) หมายถึง การให้ข้อมูลกับครูที่เริ่มงานใหม่ เนื้อหาโดยทั่วไปจะเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของโรงเรียน เช่น ประวัติของโรงเรียน รายนามผู้บริหาร รวมไปถึงโครงสร้าง วัสดุทัศน และพันธกิจของโรงเรียน และอื่น ๆ นอกจากนี้ยังมีการกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ และวิธีการทำงานเบื้องต้น และอาจนำชมโรงเรียนเพื่อเพิ่มความเข้าใจ และความคุ้นเคยกับ

สถานที่ให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งทั้งหมดมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ครูที่เริ่มงานใหม่ได้เตรียมความพร้อม และสามารถปรับตัวให้ปฏิบัติงานได้ตามความคาดหวังของโรงเรียน

2. การบรรยาย (Lecture) เป็นการฝึกอบรมแบบการอธิบายเนื้อหาสาระโดยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง การฝึกอบรมวิธีนี้โดยมากแล้วเป็นการสื่อสารแบบทางเดียวจากวิทยากรสู่ผู้ฟังแต่อาจเปิดโอกาสให้ซักถามได้ตามความเหมาะสม การฝึกอบรมวิธีนี้ควรใช้กับหัวข้อที่ไม่เน้นการปฏิบัติ จึงเหมาะสำหรับคณะครูจำนวนมาก และมีเวลาจำกัด ลักษณะของสถานที่ฝึกอบรมส่วนใหญ่จะเหมือนกับห้องเรียนทั่วไป คือ ผู้บรรยายจะอยู่ด้านหน้า คณะครูจะนั่งแถวหน้ากระดาน หรืออาจเป็นแถวตอนลึกสองแถวหรือมากกว่า และเว้นที่ว่างระหว่างแถวเพื่อให้ผู้บรรยายสามารถปฏิสัมพันธ์กับคณะครูได้สะดวกขึ้น การจัดสถานที่ควรเว้นระยะระหว่างคณะครูกับวิทยากรให้มีระยะห่างพอสมควร กล่าวคือ ไม่ใกล้จนวิทยากร และคณะครูรู้สึกอึดอัด และไม่ไกลจนเป็นข้อจำกัดในการมองเห็น อาจใช้สื่อประกอบการบรรยายโดยต้องมีระยะห่างและความสูงที่ทำให้คณะครูสามารถเห็นได้ชัดเจนโดยไม่มีสิ่งกีดขวาง

3. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop training) เป็นการฝึกอบรมที่ใช้การบรรยายสาระความรู้ พร้อมกับการให้ครูได้ผลิตผลงานหลังจากที่มีการบรรยายเสร็จสิ้น โดยอาจทำเพียงคนเดียวหรือทำร่วมกันเป็นหมู่คณะ การฝึกอบรมวิธีนี้จึงเป็นวิธีการที่มุ่งเน้นให้ครูมีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานจริง พร้อมทั้งสร้างเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม การจัดสถานที่ในการฝึกอบรมประเภทนี้อาจใช้แบบการบรรยาย แต่ในกรณีที่ต้องการให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม อาจแบ่งเป็นกลุ่มย่อย และให้ครูนั่งเป็นวงกลม หรือครึ่งวงกลม และหันหน้าเข้าหากัน การฝึกอบรมวิธีนี้จึงใช้ได้ทั้งกับคณะครูจำนวนน้อยและจำนวนมาก

4. การระดมสมอง (Brainstorming) เป็นการกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นในเรื่องใดเรื่องหนึ่งในองค์กรอย่างอิสระและสร้างสรรค์ (Creative) ในการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข หรือหาทางออกให้กับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยจะงดเว้นจากการวิพากษ์วิจารณ์จากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน คณะครูจึงไม่ควรเกินสิบคนเพื่อให้สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างทั่วถึง แต่หากคณะครูมีจำนวนมากควรใช้วิธีแบ่งกลุ่มย่อยในการฝึกอบรม

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

6. การสาธิต (Demonstration) ซึ่งเป็นการสร้างความเข้าใจด้วยการแสดงให้เห็นวิธีการปฏิบัติจริงเกี่ยวกับเครื่องมืออุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนการสอน การจัดสถานที่ฝึกอบรมจึงควรให้คณะครูสามารถมองเห็นการสาธิตได้อย่างชัดเจน โดยอาจจัดแบบเดียวกับการฝึกอบรมแบบบรรยาย หรือนั่งแบบครึ่งวงกลม ในกรณีที่คณะครูจำนวนมากอาจต้องใช้จอขนาดใหญ่ซึ่งตั้งอยู่ในระดับความสูงที่เหมาะสมเพื่อขยาย

ภาพการสาธิตให้ชัดเจนขึ้น ประเด็นสำคัญคือจำเป็นต้องให้คณะครูได้ทดลองปฏิบัติจริงจนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเชี่ยวชาญเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

7. การศึกษาดูงาน (Observation) เป็นการไปพาคณะครูไปศึกษาดูงานในโรงเรียนอื่นที่ดำเนินกิจการประเภทเดียวกันโดยมีผู้บรรยายประกอบ ประเด็นสำคัญของการฝึกอบรมวิธีนี้จะอยู่ที่ การเลือกสถานที่โดยจะต้องเลือกสถานที่ที่มีความเหมาะสมกับการเพิ่มประสบการณ์ (Experience) ในการปฏิบัติงานของคณะครู และเมื่อเสร็จสิ้นจากการศึกษาดูงานแล้วควรให้คณะครูสรุปประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงาน 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 หรือผู้เชี่ยวชาญ ให้คำแนะนำที่มีประโยชน์ต่อครูอย่างต่อเนื่อง การให้คำปรึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ดีขึ้น ตลอดจนเพื่อความเจริญก้าวหน้าของครูในอนาคต นอกจากนี้การให้คำปรึกษายังมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานอีกด้วย

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

1. อบรมและสัมมนา (Training and Seminar) หมายถึง วิธีการในการเพิ่มพูนสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรทั้งในด้านความคิด ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ พฤติกรรม คุณลักษณะ อุปนิสัยและเจตคติ ลักษณะการอบรมอาจมีหลากหลายรูปแบบแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับความต้องการและความเหมาะสมของหัวข้อและเนื้อหาการอบรม เช่น การบรรยาย การอภิปราย การสัมมนา การระดมสมอง การสาธิต กรณีศึกษา การแสดงบทบาทสมมติ เกมเพื่อฝึกอบรม และอื่น ๆ

2. การเรียนรู้ผ่านการประชุม (Conference-based Learning) หมายถึง การพัฒนาบุคลากรด้วยการเข้าร่วมประชุมเพื่อพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำในการนำการประชุมการรับฟังและเสนอความคิดเห็นในการประชุมซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญ บุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกวงการศึกษานี้ เพื่อเป็นการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ ทักษะการสื่อสาร และทักษะการตัดสินใจ เป็นต้น

3. การพัฒนาผ่านออนไลน์ (Online Learning) หมายถึง การเรียนรู้ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต (Internet หรือดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Platform) เป็นการเรียนรู้ตามความสามารถและความสนใจของผู้เรียนผ่านเนื้อหาของบทเรียนเป็นการใช้เทคโนโลยีเพื่อทำให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ในหลากหลายรูปแบบซึ่งมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีกว่า น่าสนใจกว่า และผู้เรียนสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้ตลอดเวลา เป็นการเรียนรู้ผ่านข้อความ รูปภาพ เสียง วิดีโอและมัลติมีเดียอื่น ๆ ที่ถูกส่งไปยังผู้เรียนผ่าน Web Browser โดยผู้เรียน ผู้สอน และเพื่อนร่วมชั้นเรียนทุกคนสามารถติดต่อ ปรึกษา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันได้เช่นเดียวกับการเรียนรู้ในรูปแบบปกติโดยอาศัยเครื่องมือการติดต่อสื่อสารที่ทันสมัย (Smartphone, e-mail, web-board, chat) ดังนั้น ผู้เรียนจึงสามารถเรียนรู้ได้ทุกคน ทุกเวลา และทุกสถานที่

4. การเรียนรู้ผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation) หมายถึง การเรียนรู้ผ่านสถานการณ์จำลองนั้นเป็นการท้าทายผู้เรียนให้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่และทำการตัดสินใจที่สำคัญเพื่อแก้ปัญหาจากโจทย์ที่องค์กรต้องเผชิญ นอกจากนี้ การพัฒนาสมรรถนะและทักษะด้านคนของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น การทำงานเป็นทีม การบริหารคนที่มีความแตกต่างกัน และการสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคคลก็เป็นส่วนสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อต้องการความร่วมมือและประสานงานที่ดีกับชุมชนผู้ปกครอง และท้องถิ่น

5. การเรียนรู้ผ่านห้องเรียนเสมือนจริง (Virtual Classroom) หมายถึง การพัฒนาผู้เรียนผ่านสภาพแวดล้อมเสมือนจริงในห้องเรียนหรือในสถานที่ต่าง ๆ ที่เหมาะสำหรับการเรียนรู้โดยผู้เข้าเรียนสามารถสื่อสารโต้ตอบ มองเห็นผู้สอน ทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เสมือนอยู่ในห้องเรียนจริง ๆ ทั้งนี้การเรียนรู้ผ่านช่องทางเสมือนจริงจำเป็นต้องมีความพร้อมทางด้านเครือข่ายออนไลน์และอินเทอร์เน็ต รวมถึงอุปกรณ์การสื่อสารและการเรียนรู้เป็นอย่างดี ข้อได้เปรียบของการเรียนรู้ในลักษณะนี้คือ ประหยัดเวลา ประหยัดงบประมาณในระยะยาว ในขณะที่เดียวกันสามารถเรียนรู้กับผู้เชี่ยวชาญบนโลกเสมือนจริงเป็นการลดความเหลื่อมล้ำในด้านการเข้าถึงแหล่งความรู้ได้เป็นอย่างดี

6. การเรียนรู้ด้วยตัวเองหรือการเรียนรู้ตามความสามารถและความเร็วในการเรียนรู้ของผู้เรียน (Self-study or Sel-paced Learning) หมายถึง การเรียนรู้ที่ผู้ศึกษาตั้งประเด็นการเรียนรู้ที่ตนเองสนใจหรือเป็นประเด็นปัญหาที่ตนเองต้องการหาคำตอบ เมื่อได้ประเด็นการเรียนรู้หรือปัญหาแล้วผู้ศึกษาจะทำการค้นคว้าหาข้อมูลด้วยตัวเองเพื่อหาคำตอบในประเด็นปัญหาที่ตนเองสนใจ

7. การเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษาจริงและการเขียนบรรยาย (Case Study and Written Exam) หมายถึง การพัฒนาครูในทักษะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving Skills) ผ่านเหตุการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในอดีต วิธีการพัฒนานี้เป็นหนึ่งในรูปแบบการพัฒนาเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดูให้เห็นประสบการณ์การปฏิบัติของผู้อื่น โดยจะเรียนรู้ผ่านการวิเคราะห์ประสบการณ์เหล่านั้น และต้องหาวิธีการ แนวคิดที่สร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาสถานการณ์ดังกล่าว ที่สำคัญรูปแบบการพัฒนานี้

จำเป็นต้องอาศัยการสะท้อนคิด (Reflection) และอภิปราย (Discuss) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดการพัฒนาระดับสูงสุด อย่างไรก็ตาม รูปแบบนี้มีข้อจำกัดในการหากรณีศึกษาที่มีความเหมาะสมกับบริบท รวมถึงกรณีที่น่ามาศึกษานั้นอาจจะกว้างเกินไป ไม่มีประเด็นเฉพาะหรือไม่ตรงตามที่ต้องการ นอกจากนี้ กรณีศึกษาอาจถูกเขียนขึ้นโดยมีทัศนคติความรู้สึกแนวคิดของผู้เขียน อาจไม่ตรงกับความเป็นจริงได้

8. โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentor ins Program) คำว่า Mentor ถูกแปลเป็นไทยว่า “พี่เลี้ยง” แต่ในความหมายที่แท้จริงแล้ว คำว่า "Mentor" นั้นหมายถึง "Father Figure" หรือ “พ่อ” เป็นผู้ซึ่งมากด้วยประสบการณ์ ให้การสนับสนุนดูแล แนะนำและแบ่งปันประสบการณ์ให้เกิดการพัฒนา ดังนั้น คำว่าพี่เลี้ยงจึงมีความหมายว่า การสอน การแนะนำและแบ่งปันประสบการณ์จากผู้ที่มีประสบการณ์เป็นที่ยอมรับไว้วางใจ ผ่านปัญหาเหตุการณ์ต่าง ๆ จนสามารถให้คำแนะนำผู้อื่นได้ เพื่อพัฒนาทักษะและดึงศักยภาพในตัวผู้อื่นออกมาไม่ว่าจะเป็นทักษะในการทำงานหรือทักษะในการบริหาร

9. งานการทำงานหรือการเรียนรู้ด้วยการติดตามจากผู้มีประสบการณ์ (Work had owing Understudy) หมายถึง รูปแบบการพัฒนาด้วยการติดตามและเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ในบทบาทหน้าที่ในสภาพจริงที่ผู้เรียนยังไม่เคยปฏิบัติงานมาก่อน งานการทำงานประกอบด้วย 2 บทบาท คือ ผู้เป็นต้นแบบให้เรียนรู้และผู้เรียนรู้ งานการทำงานที่ดีจะต้องเป็นการที่ทำงานร่วมกันในบริบทการทำงานปกติ การเรียนรู้จะเกิดจากกระบวนการการสังเกตและการสะท้อนมุมมองบนพฤติกรรมและการตัดสินใจที่ผู้เป็นต้นแบบได้แสดงออกมา สิ่งสำคัญสำหรับวิธีการงานการทำงานคือ การกำหนดวัตถุประสงค์และกำหนดการการเรียนรู้ ทั้งนี้ จะทำให้ผู้เรียนรู้สามารถเตรียมตัวและเข้าใจประเด็นการเรียนรู้จากสิ่งต่าง ๆ ที่พบได้อย่างเหมาะสม

10. การสร้างเครือข่ายเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Networking or Professional Learning Community) หมายถึง การพัฒนาครูผ่านการสนับสนุนและแบ่งปันความรู้ประสบการณ์โดยเครือข่ายครูภายในและภายนอกโรงเรียน เครือข่ายผู้เชี่ยวชาญจากสมาคมและชมรมเครือข่ายคณาจารย์จากมหาวิทยาลัยเครือข่ายผู้ประกอบการและชุมชน ทั้งนี้เพื่อมุ่งเน้นประโยชน์ให้เกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญจากงานวิจัยพบว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเครือข่ายต่าง ๆ ในลักษณะที่ไม่เป็นทางการ มีความสำคัญและส่งผลต่อการพัฒนาครูนอกเหนือจากการมีพี่เลี้ยงและการให้คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา

11. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) หมายถึง การพัฒนาครูผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อให้เพิ่มความรู้ ความสามารถ ได้เรียนรู้งานในส่วนงานต่าง ๆ ทำให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของส่วนงานต่าง ๆ ภายในองค์กร ทำให้เห็นภาพรวมขององค์กรทั้งหมดเกิดการถ่ายทอดและแบ่งปันองค์ความรู้ประสบการณ์ให้แก่กันอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ เพิ่มแรงกระตุ้นในการทำงาน ลดภาวะความเบื่อหน่ายจากการทำงานที่มีลักษณะงานแบบเดิมมาโดยตลอด นอกจากนี้ ยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในองค์กรได้ด้วย

12. การเรียนรู้ผ่านการทำงานกลุ่ม (Group Work/Peer Team) หมายถึง การพัฒนาผ่านการเข้าร่วมกลุ่มคนที่มีความรู้และเป้าหมายร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กัน แลกเปลี่ยนข้อมูล ช่วยเหลือกันในการตัดสินใจเพื่อการทำงานหรือดำเนินการใด ๆ การให้ผู้ได้รับการพัฒนาได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกันนั้นเป็นการพัฒนาทักษะด้านการบริหาร (Management or Soft Skills) ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นในการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มทำให้ครูหรือผู้บริหารพัฒนาทักษะการฟัง ยอมรับในความแตกต่าง และเปิดรับความคิดใหม่ ๆ

13. การเรียนรู้ผ่านโครงการหรือกิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย (Project-based Learning) หมายถึง การพัฒนาสมรรถนะครูผ่านการเป็นผู้นำหรือเป็นผู้ร่วมโครงการซึ่งอาจเกี่ยวข้องข้องกับการจัดการเรียนการสอนโดยตรงหรือไม่ก็ได้ การพัฒนาในรูปแบบนี้จำเป็นต้องมีการกำหนดสมรรถนะที่คาดหวังจากการเข้าร่วมโครงการนั้น ๆ ให้ชัดเจน และสมรรถนะดังกล่าวควรสนับสนุนและส่งเสริมครูให้มีทักษะในการจัดการเรียนการสอนหรือทักษะการบริหารจัดการที่สูงขึ้นและสอดคล้องกับความก้าวหน้าทางสายอาชีพ (Career Advancement) ของครูในอนาคต

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

15. การทำวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Research) หมายถึง การพัฒนาครูผ่านการทำงานวิจัยเชิงปฏิบัติการขนาดเล็กที่มุ่งเน้นการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียนที่มีความแตกต่างกัน การวิจัยในชั้นเรียนจะทำความเข้าใจกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนตามสภาพจริง การทำวิจัยในชั้นเรียนมีเป้าหมายหลักคือการพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพและไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง

พรชัย เจตมานาน (2565, น.1) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีวิธีการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้คือ

1. การบรรยาย (Lecture) เหมาะที่จะใช้กับการที่มีผู้เข้ารับการอบรมเป็นจำนวนมากเสียค่าใช้จ่ายต่ำ สามารถควบคุม และกำหนดระยะเวลาได้แน่นอน แต่มีข้อจำกัดที่มีลักษณะ One way Communication ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ฟังโต้แย้ง หรือแสดงความคิดเห็นตอบโต้ได้มากนัก และค่อนข้างยากที่จะวัดผลได้ว่าผู้ฟังได้รับความรู้ และความเข้าใจจากการบรรยายมากนักน้อยเพียงใด

2. การประชุมอภิปราย (Conference / Discussion) วัตถุประสงค์ของวิธีนี้ คือ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรม รู้จักแสดงออกซึ่งความคิดของคนอย่างอิสระ ซึ่งในการอภิปรายหลีกเลี่ยงประเด็นปัญหาสำคัญใดสำคัญหนึ่ง อาจเกิดการโต้เถียงเพื่อเอาชนะซึ่งกันและกันได้ และยังคงใช้เวลามาก

3. การศึกษากรณีตัวอย่าง (Case Study) คือการนำเอาประเด็นเรื่องราว หรือเหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งมาให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษา วิเคราะห์ และอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน

4. การสร้างสถานการณ์จำลอง (Simulation) อบรมโดยการจำลองสถานการณ์ต่าง ๆ ให้มีลักษณะคล้ายคลึงกับสภาพความเป็นจริงให้มากที่สุด วิธีนี้มีลักษณะคล้ายกับตัวอย่าง วิธีนี้มีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า " In- Basket Method " ข้อดีของวิธีนี้คือเป็นวิธีการที่เหมาะสมในการฝึกฝนให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรู้จักวิธีการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจริง ทำให้แต่ละบุคคลสามารถวัดความสามารถในการแก้ปัญหาของคน และของบุคคลอื่นได้ ส่วนข้อเสีย คือ เสียค่าใช้จ่าย และเวลามาก

5. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing Training) ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนจะได้รับมอบหมายให้แสดงบทบาทอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่กำหนดขึ้น วิธีนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาพฤติกรรมของบุคคลในด้านต่าง ๆ คือ

- เพื่อฝึกฝนให้รู้จักวิธีการวิเคราะห์ปัญหา หรือประเด็นทางบริหารอย่างใดอย่างหนึ่ง
- เพื่อเรียนรู้วิธีการปรับปรุง และวิธีการปฏิบัติงานของตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง
- เพื่อสามารถวิจารณ์พฤติกรรมผู้อื่น และสามารถยอมรับการวิจารณ์จากผู้อื่น
- เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- เพื่อให้ความคุ้นเคยกับการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

ข้อดีคือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม ทำให้ทุกคนมีโอกาสแสดงออก และผู้เข้าอบรมมีโอกาสฝึกฝนความสามารถในการข้อบกพร่อง คือ เป็นวิธีค่อนข้างยากในทางปฏิบัติ โอกาสที่จะบิดเบือนเป้าหมายมีได้ง่าย และสร้างความลำบากใจแก่ผู้แสดง

6. การสาธิต (Demonstration) จะมีการแสดงให้เห็นของจริง ซึ่งวิธีการเช่นนี้จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความเข้าใจง่าย และรวดเร็ว ดังลักษณะสุภาษิตไทย " สิบปากว่า ไม่เท่าตาเห็น " วิธีนี้ใช้ได้เฉพาะกับบุคคลบางประเภท เช่น ช่างฝีมือ หรือผู้ใช้แรงงาน แต่ไม่เหมาะสมกับการพัฒนานักบริหาร

7. การประชุมแบบซินดิเคท (Syndication) วิธีนี้เริ่มขึ้นที่ประเทศอังกฤษ ต่อมาแพร่หลายไปยังประเทศในเครือจักรภพ และประเทศอื่น ๆ ข้อดีของวิธีนี้ คือ เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แลกเปลี่ยนความรู้กัน ทำให้ให้คุ้นเคยกับวิธีการประชุมกลุ่ม เพื่อพิจารณาประเด็นปัญหา และฝึกฝนให้มีความเป็นผู้นำ ข้อบกพร่องคือเสียเวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินการมาก และความสำเร็จขึ้นอยู่กับบุคคลเป็นสำคัญ

8. การระดมสมอง (Brain storming) เป็นการที่สมาชิกทุกคนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีโดยปราศจากข้อจำกัด กฎเกณฑ์ และความเห็นนั้นจะได้รับการยอมรับฟังจากสมาชิกทุกคน วิธีการนี้

นิยมใช้เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาโดยผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมเป็นบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ โดยตรง

9. การใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชน (Community College Training) เป็นการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร โดยใช้สถาบัน วิทยาลัย หรือหน่วยงานของชุมชน เป็นแหล่งฝึกปฏิบัติ เช่น วิทยาลัยสารพัดช่าง ประชาชนท้องถิ่น เป็นต้น

สรุปได้ว่าวิธีการพัฒนาครู หรือวิธีการพัฒนามนุษย์ นั้นมีหลากหลายวิธีการด้วยกันตั้งแต่การฝึกอบรม การบรรยาย การศึกษาต่อ และหลากหลายวิธีซึ่งสามารถนำมาสังเคราะห์วิธีการพัฒนาครูได้ดังตารางดังต่อไปนี้ คือ

ตารางที่ 2 แสดงการสังเคราะห์วิธีการพัฒนาครู

วิธีการพัฒนาครู	นักการศึกษา							
	Dilworth and Imig (1995)	Thomas R. Guskey (2002)	สุจิตรา ธนานันท์ (2552)	พิชิต เพ็ชรธรรม (2554)	โชตชวัล พุทธิกาญจน์ (2556)	สีบสกุล นรินทรานุกร ณ อโยธยา	พรชัย เจดามาน (2565)	สรุป
1. การพัฒนาวิชาชีพครูก่อนประจำการหรือการเริ่มต้นวิชาชีพครู ไปจนถึงการพัฒนาครูระดับปฏิบัติการหรือ ครูมืออาชีพเฉพาะทาง	✓							1.การพัฒนาด้วยระบบของประเทศ
2. การสนับสนุนส่งเสริมเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในเชิงระบบของการพัฒนาวิชาชีพครู	✓							
3. การพัฒนาหรือปรับปรุงระบบการประเมินครูในการประกอบวิชาชีพ	✓							
4. การจัดทำเกณฑ์ชี้วัดสำหรับการประเมินและการเตรียมการด้านวิชาชีพครูที่มีความชัดเจนต่อการปฏิบัติ	✓							
5. การพัฒนาวิชาชีพในรูปแบบของคณะกรรมการมาตรฐานทางวิชาชีพครูเพื่อควบคุมดูแลให้เป็นระบบหรือเป็นมาตรฐานเดียวกัน	✓							
6. การกำหนดมาตรการจูงใจหรือการกำหนดรูปแบบของค่าตอบแทนทางวิชาชีพให้มีความเหมาะสมต่อวิชาชีพ	✓							
7. การสร้างระบบเพื่อเชื่อมโยงกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูของภาครัฐกับสถาบันด้านครูศึกษาแห่งชาติ	✓							

ตารางที่ 2 แสดงการสังเคราะห์วิธีการพัฒนาครู (ต่อ)

วิธีการพัฒนาครู	นักการศึกษา						
	Dilworth and Imig .(1995)	Thomas R. Guskey (2002)	สุจิตรา ธานันท์ (2552)	พิจิต เพพวรรณ (2554)	โชตชาล พุทธิกาญจน์ (2556)	สิบลกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2563)	พรชัย เจดามาน (2565)
17. กลุ่มศึกษา กลุ่มครูที่สนใจที่พัฒนาเหมือนกัน		✓					
18. วิจัยปฏิบัติการ		✓					
19. ระบบพี่เลี้ยง		✓				✓	✓
20. การสาธิต ให้เห็นวิธีการปฏิบัติจริง					✓		✓
21. การพัฒนาคนเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมความสามารถ			✓	✓			
22. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ				✓		✓	
23. การเรียนรู้ผ่านสถานการณ์จำลอง						✓	
24. การเรียนรู้ผ่านห้องเรียนเสมือนจริง						✓	
25. การเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษาจริง						✓	
26. การทำงานหรือการเรียนรู้ด้วยการติดตามจากผู้มีประสบการณ์						✓	
27. การอภิปราย ซึ่งจะเป็นการกระตุ้นให้คณะครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็น				✓			
28. การเรียนรู้ผ่านการทำงานกลุ่ม						✓	
29. การศึกษากรณีตัวอย่าง							✓
30. การสร้างสถานการณ์จำลอง							✓
31. การแสดงบทบาทสมมติ							✓

3.การพัฒนาจากกรอบข้าง

สรุป

ตารางที่ 2 แสดงการสังเคราะห์วิธีการพัฒนาครู (ต่อ)

วิธีการพัฒนาครู	นักรการศึกษา						
	Dilworth and Imig .(1995)	Thomas R. Guskey (2002)	สุจิตรา ธานันท์ (2552)	พิชิต เพพวรรณ (2554)	โชตชวัล พุทธิกาญจน์ (2556)	สิบลกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2563)	พรชัย เจดามาน (2565)
32. การฝึกอบรม เป็นการให้ผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญถ่ายทอดความคิดประสบการณ์ไปยังกลุ่มโดยมีกิจกรรมต่าง ๆ		✓	✓	✓	✓		✓
33. การสังเกต เป็นวิธีการเรียนรู้ที่ดีอย่างหนึ่ง คือการสังเกตผู้อื่นหรือการให้ผู้อื่นสังเกต		✓					
34. การศึกษาเพิ่มเติม การเสริมสร้างความรู้ความชำนาญ ค่านิยมทางศีลธรรมเพิ่มเติม			✓	✓	✓	✓	✓
35. การพัฒนาผ่านออนไลน์ คือ การเรียนรู้ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์อินเทอร์เน็ต						✓	
36. กิจกรรมแนะนำเป็นรายบุคคล คือตัวแบบกิจกรรมที่แนะนำเป็นรายบุคคล		✓					
37. การทำวิจัยในชั้นเรียน						✓	

4.การพัฒนาด้วยตนเอง

จากตารางที่ 2 สรุปได้ว่าวิธีการพัฒนาครู หมายถึง แนวทางในการพัฒนามนุษย์ในองค์กรหรือแนวทางการพัฒนาครูให้ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ จากการสังเคราะห์เอกสารผู้วิจัยได้พิจารณาความคิดเห็นเห็นสอดคล้องโดยสรุปได้เป็น 4 กลุ่ม ดังนี้ คือ

1. การพัฒนาด้วยระบบของประเทศ หมายถึง การพัฒนาที่เป็นกฎเกณฑ์ หรือข้อบังคับต่าง ๆ ที่บ่งชี้ชัดเจนจากกระทรวงศึกษาธิการ หรือรัฐบาลที่บริหารประเทศเพื่อเป็นแนวทางในความก้าวหน้า และการประกอบอาชีพนั้น ๆ ได้ดีขึ้น

2. การพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด หมายถึง การพัฒนาที่มีกำหนด หรือข้อบังคับต่าง ๆ ที่บ่งชี้ชัดเจนจากหน่วยงานต้นสังกัดของครู หรือมนุษย์ในองค์กรต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนด ความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้น หรือการเพิ่มกรอบอัตราเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นหรือ

3. การพัฒนาจากคนรอบข้าง หมายถึง การที่บุคคลรอบข้างของครู หรือมนุษย์ที่ทำงาน ในองค์กรมีประสบการณ์ทำงานมากกว่าคอยให้คำแนะนำสนับสนุนช่วยเหลือ และให้กำลังใจอย่างต่อเนื่อง กับครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ซึ่งอยู่โดยรอบตัวครูในที่ทำงาน

4. การพัฒนาด้วยตนเอง หมายถึง การเรียนรู้ที่ตนเองตั้งใจหรือสนใจหรือ เป็นประเด็นปัญหา ที่ตนเองต้องการหาคำตอบ ซึ่งผู้ศึกษาจะทำการค้นคว้าหาข้อมูลด้วยตัวเองเพื่อหาคำตอบในประเด็นปัญหา ที่ตนเองสนใจนั้นจนได้คำตอบหรือประสบความสำเร็จด้วยตนเอง

3.4 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา

Loucks – Horsley, et al.(2003, p.18-19) ได้กล่าวว่า การออกแบบขั้นตอนหรือกระบวนการพัฒนาครูควรมีความต่อเนื่องให้มีความทันสมัยโดยกำหนดและนำเสนอไว้ดังต่อไปนี้คือ

1. การกำหนดเป้าหมาย (Set goals) ต้องวิเคราะห์ ความรู้ ความเชื่อของครู รวมทั้งสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน

2. การวางแผน (Plan) ควรเป็นประเด็นที่วิกฤติในการกำหนดเพื่อการพัฒนาและกำหนด ยุทธวิธีในการพัฒนาให้บรรลุเป้าหมาย

3. การปฏิบัติตามแผน (Do) ดำเนินการปฏิบัติตามแผนที่ได้ตั้งไว้

4. การสะท้อนการพัฒนา (Reflect) มีการประชุมเพื่อรับฟังการพัฒนาและเขียนรายงาน ให้ชัดเจนในทุก ๆ ปัญหา

พระเอกราช กิตติธโร (2556, น. 31 – 43) ได้กล่าวว่า กระบวนการในการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ มี 5 ขั้นตอน

1. การเรียนรู้ หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เบื้องต้นต้องทำให้พนักงานเกิดความ ออยาก ในการเรียนรู้ เรียนรู้ในสิ่งที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ อาจารย์รวมไปถึงการเรียนรู้ในการดำเนินชีวิต เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคตอันใกล้

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การสร้างองค์กรที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ เป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญในการทำงานต้องสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ขึ้นในองค์กรเพื่อให้พนักงาน มีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วยอาศัยองค์กรที่ตัวเองทำงานอยู่

3. การจัดการความรู้ หมายถึง การจัดการความรู้กิจกรรมการ จัดการความรู้นี้เป็นกิจกรรม ที่ช่วยรวบรวมความรู้ในองค์กรหรือนอกองค์กรที่มีอยู่อย่างกระจัดกระจายให้เป็นหมวดหมู่เพื่อความสะดวก แก่บุคลากรในการเข้าถึงและเข้าใจ

4. การฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ทุกองค์การนิยมนำมาใช้ในการดำเนินงานมากที่สุดคือ การฝึกอบรม (Training) เนื่องจากสามารถทำการเชื่อมโยงให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์การทำให้ผู้ฝึกอบรมได้เรียนรู้เพิ่มความรู้และทักษะที่จำเป็นในงานปัจจุบันและเตรียมความพร้อม สำหรับการทำงานในอนาคต

5. การพัฒนาสายอาชีพ หมายถึง เมื่อพนักงานทุกคนได้รับบรรจุเข้าทำงานในองค์การย่อมมีความหวังที่จะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หากองค์การให้ความสำคัญกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ย่อมต้องดำเนินการทุกอย่างเพื่อสร้างความมั่นคงและหลักประกันให้กับพนักงานว่าเมื่อเข้าร่วมกับองค์การแล้วทุกคนจะมีความก้าวหน้าในอาชีพอย่างแน่นอน

สุมิตร สุวรรณ (2561, น.60) เป็นกระบวนการพัฒนาและบริหารจัดการคนที่ทำงานในองค์การ อาจประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญ ๆ ได้แก่

1. การวิเคราะห์และวางแผนเกี่ยวกับคน
2. การสรรหาและคัดเลือก เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานใน องค์การ
3. การพัฒนา เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงาน
4. การประเมินผล การปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง และการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

ธีรศักดิ์ อุปไมยอธิชัย (2563, น.55-56) ได้กล่าวว่า กระบวนการหรือขั้นตอนในการพัฒนาวิชาชีพครู คือการดำเนินการให้เกิดการเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการที่ต่อเนื่องเกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ด้วยการส่งเสริมให้เกิดการคิดทบทวนซึ่งได้เสนอขั้นตอนไว้ดังนี้ คือ

1. กำหนดเป้าหมาย โดยการสร้างบริบทให้สอดคล้องกับมาตรฐาน
2. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการระบุวิธีการในการประเมินผล
3. การวางแผน โดยการวางแผน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการรวมทั้งการจัดการภายในองค์กร
4. นำไปใช้ โดยการประเมินความสำเร็จ และการแก้ไขบทเรียน

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2563, น.67-80) ได้กล่าวว่า กระบวนการหรือขั้นตอนในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถแบ่งออกได้เป็น 5 ขั้นตอนดังต่อไปนี้คือ

1. ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนที่สามารถสะท้อนไปสู่สมรรถนะ ทักษะหรือคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งการกำหนดเป้าหมายร่วมกันจะทำให้ประสิทธิภาพในการพัฒนาตนเองชัดเจนยิ่งขึ้น

2. ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความต้องการในการพัฒนา หมายถึง การประเมินสมรรถนะหรือระดับความสามารถของครูหรือบุคลากรทางการศึกษาเมื่อเทียบกับสิ่งที่คาดหวังในการปฏิบัติงาน

3. ขั้นตอนที่ 3 แผนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การกำหนดวิธีการผลลัพธ์ และระยะเวลาในการพัฒนาเพื่อเทียบกับสิ่งที่คาดหวังในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินการพัฒนา หมายถึง การพัฒนาครูและบุคลากรตามแผนที่กำหนดไว้ด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับสมรรถนะที่ต้องการภายใต้งบประมาณที่จำกัด โดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนย่อยดังต่อไปนี้คือ

4.1 การออกแบบโปรแกรมการอบรมและพัฒนา

4.2 การจัดการอบรมและพัฒนา

4.3 การประเมินโปรแกรมอบรมและพัฒนา

5. ขั้นตอนที่ 5 การประเมินการอบรมเพื่อพัฒนา หมายถึง ขั้นตอนการตรวจสอบและประเมินการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ และสมรรถนะ ซึ่งสามารถแสดงออกมาในเชิงพฤติกรรมให้เห็นได้

สรุปได้ว่ากระบวนการพัฒนาครู หมายถึง ขั้นตอนที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างหนึ่ง ที่ปฏิบัติได้เป็นไปตามระบบ ตามขั้นตอนที่มีประสิทธิภาพ สามารถตรวจสอบและแก้ปัญหาให้เสร็จสิ้นในระบบได้อย่างชัดเจนซึ่งสามารถนำมาสังเคราะห์ กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษาได้ดังตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3 แสดงการสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา

กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา	นักการศึกษา					สรุป
	Susan Loucks - Horsley (2003)	พระเอกราช กิตติโร (2556)	สุมิตร สุวรรณ (2561)	ธีรศักดิ์ อุปเมยอริชัย (2563)	สิบลักษณ์ นรินทรพงกูร ณ อยุธยา (2563)	
1. การกำหนดเป้าหมาย	✓			✓	✓	1.การวิเคราะห์ปัญหา
2. การสะท้อนการพัฒนา	✓					
3. การเรียนรู้		✓				
4. การวิเคราะห์ข้อมูล					✓	
5. การวางแผน	✓		✓	✓	✓	2.การวางแผน
6. การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้		✓				3.การปฏิบัติตามแผน
7. การปฏิบัติตามแผน	✓					
8. การจัดการความรู้		✓				
9. การฝึกอบรม		✓				4.การประเมินผล
10. การพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงาน			✓			
11. การประเมินผลการปฏิบัติงาน			✓	✓	✓	5.การแก้ปัญหา
12. การพัฒนางานสายอาชีพ		✓			✓	
13. การสรรหาและคัดเลือก			✓			

จากตารางที่ 3 สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา หมายถึง ขั้นตอนที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างหนึ่งที่ปฏิบัติได้เป็นไปตามระบบตามขั้นตอนที่มีประสิทธิภาพ สามารถตรวจสอบและแก้ปัญหาให้เสร็จสิ้นได้อย่างชัดเจน จากการสังเคราะห์เอกสารผู้วิจัยได้พิจารณาความคิดเห็นสอดคล้องโดยสรุปออกได้เป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้ คือ

1. การวิเคราะห์ปัญหา ได้แก่ การกำหนดเป้าหมาย การสะท้อนปัญหา การเรียนรู้หรือค้นหาปัญหาที่เกิดขึ้น และการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวางแผน ได้แก่ การกำหนดแนวทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
3. การปฏิบัติตามแผน ได้แก่ การดำเนินการลงมือทำตามแนวทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
4. การประเมินผล ได้แก่ การสะท้อนปัญหาภายใน และการประเมินความสำเร็จภายหลังการพัฒนาครู
5. การแก้ไขปัญหา ได้แก่ การนำผลที่ได้ตามเป้าหมายไปใช้งาน หรือเป็นการแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติตามแผนเกิดขึ้น

4.แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

4.1 ความหมายของรูปแบบ

Thinkexist (2008, p.1) ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบ (Model) ไว้ว่า เป็นแบบจำลองระบบการปฏิบัติงาน หรือแบบแปลนของการก่อสร้างที่วาดไว้ล่วงหน้า หรือสิ่งของที่เป็นตัวแทนแสดงความสำเร็จของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หรือสิ่งที่เตรียมเอาไว้ล่วงหน้า

ทิศนา แคมมณี (2557, น. 3-4) ได้กล่าวว่า รูปแบบการสอน หมายถึง สภาพหรือลักษณะของการจัดการเรียนการสอนที่จัดขึ้นอย่างมีระบบระเบียบ มีแบบแผนตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิด หรือความเชื่อต่าง ๆ โดยอาศัยวิธีสอนและเทคนิคการสอนต่าง ๆ เข้ามาช่วยให้สภาพการเรียนการสอนนั้นเป็นไปตามหลักการที่ยึดถือ ดังนั้น คุณลักษณะสำคัญของรูปแบบการสอนจึงต้องประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้

1. มีปรัชญาหรือทฤษฎีหรือหลักการหรือแนวคิดหรือความเชื่อที่เป็นพื้นฐานหรือเป็นหลักการของรูปแบบการสอนนั้น ๆ
2. มีการบรรยายหรืออธิบายสภาพหรือลักษณะของการจัดการเรียนการสอน
3. มีการจัดระบบ คือ มีการจัดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของระบบให้สามารถนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการพิสูจน์ ทดลองถึงประสิทธิภาพของระบบนั้น ดังนั้นรูปแบบการเรียนการสอนจึงหมายถึง สภาพหรือลักษณะของการจัดการเรียนการสอนที่จัดไว้อย่างเป็นระเบียบตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิดหรือความเชื่อต่าง ๆ โดยมีการจัดกระบวนการหรือ

ขั้นตอนในการเรียนการสอน โดยอาศัยวิธีสอนและเทคนิคการสอนต่าง ๆ เข้ามาช่วยทำให้สภาพการเรียนการสอนนั้นเป็นไปตามหลักการที่ยึดถือ ซึ่งได้รับการพิสูจน์ ทดสอบหรือยอมรับ

ว่ามีประสิทธิภาพ สามารถใช้เป็นแบบแผนในการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะของรูปแบบนั้น ๆ ซึ่งแต่ละรูปแบบมีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน กล่าวคือ เป็นรูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนา ด้านพุทธิพิสัย (cognitive domain) การพัฒนาด้านจิตพิสัย (affective domain) การพัฒนาด้านทักษะพิสัย (psychomotor domain) การพัฒนาด้านทักษะกระบวนการ (process skills) หรือ การบูรณาการ (integration) ทั้งนี้รูปแบบดังกล่าวล้วนเป็นรูปแบบการเรียนการสอนที่มีลักษณะเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

รัตน์ บัณฑิต (2552, น.124) ได้กล่าวว่า รูปแบบจำแนกออกเป็น 3 ความหมาย ดังนี้

1. แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริง รูปแบบในความหมายนี้มักจะเรียกทับศัพท์ในภาษาไทยว่า “โมเดล” ได้แก่ โมเดลบ้าน โมเดลรถยนต์ โมเดลเสื้อ เป็นต้น

2. แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือสมการทางคณิตศาสตร์ที่รู้จักกันในชื่อที่เรียกว่า “Mathematical Model”

3. แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รูปแบบในความหมายนี้บางทีเรียกกันว่า ภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบการสอน รูปแบบการบริหาร รูปแบบการประเมิน

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

สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง ภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริง เพื่อสื่อให้บุคคลทั่วไปได้เข้าใจตรงกัน เช่น โมเดล ภาพจำลอง ไดอะแกรม หรือแผนผัง ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีมาสู่การนำไปปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่มุ่งหวังไว้

ในงานวิจัยเล่มนี้ รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงองค์ประกอบของครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ซึ่งได้แก่ วิธีการพัฒนาครู กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา และคุณลักษณะของครูที่ปรึกษา

4.2 องค์ประกอบของรูปแบบ

Brown and Moberg (1980, p.16-17) ได้สังเคราะห์รูปแบบขึ้นมาจากแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach) โดยได้กล่าวหาว่า องค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อม (Environment)
2. เทคโนโลยี (Technology)

3. โครงสร้าง (Structure)
4. กระบวนการจัดการ (Management Process)
5. การตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

พิเชฐ โพธิ์ภักดี (2553, น.159-160) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย ส่วนประกอบ 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 หลักการและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ ประกอบด้วย

1. หลักการของรูปแบบ
2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

ส่วนที่ 2 โครงสร้างและสาระสำคัญของรูปแบบ ประกอบด้วย

1. ฐานะของสถานศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาส่วนกลาง

2. บทบาทคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้อำนวยการ
3. การกระจายอำนาจภารกิจจัดการศึกษา 4 ด้าน
4. หน่วยงานกำกับติดตาม ตรวจสอบและส่งเสริมสนับสนุนภารกิจของโรงเรียน
5. มาตรฐานและการประกันคุณภาพผู้เรียน

ส่วนที่ 3 การนำสู่การปฏิบัติและเงื่อนไขความสำเร็จ

1. การนำไปสู่การปฏิบัติ
2. เงื่อนไขความสำเร็จในส่วนการบริหารขององค์กร

ไมตรี บุญทศ (2554, น. 149-153) และ สมชัย จรรยาไพบุลย์ (2555, น.16) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบที่คล้ายกันไว้ว่า ควรมียุทธศาสตร์ประกอบหลัก คือ

1. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ
2. ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ
3. ระบบงานและกลไกของรูปแบบ
4. วิธีดำเนินงานของรูปแบบ

5. แนวการประเมินรูปแบบ โดยมีคำอธิบายศัพท์เฉพาะประกอบรูปแบบพร้อมมีเงื่อนไข การนำรูปแบบ ไปใช้การจัดทำคู่มือการใช้งานรูปแบบโดยนำสาระขององค์ประกอบบรรจุไว้อย่างสมบูรณ์เพื่อที่ จะเอื้อประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษา และนำรูปแบบไปใช้

มีศิลป์ ชินภักดี (2555, น. 22) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย 3 ส่วน คือส่วนสถาบันหรือองค์การ ซึ่งประกอบด้วย

1. เทคโนโลยี
2. โครงสร้าง

3. บทบาท

4. เป้าหมายหรือความคาดหวัง

ส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำ
2. บุคลิกภาพ
3. กระบวนการบริหาร
4. การตัดสินใจสั่งการ
5. ความต้องการ

ส่วนสภาพแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วย

1. ชุมชน
2. แหล่งเรียนรู้
3. เศรษฐกิจ
4. การมีส่วนร่วมทางด้านการบริหารสถานศึกษาสมัย

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 คือ ส่วนนำ ซึ่งจะประกอบไปด้วยหลักการและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ

ส่วนที่ 2 คือ ส่วนโครงสร้างและสาระสำคัญของรูปแบบ ซึ่งประกอบไปด้วย โครงสร้าง และ

วิธีการดำเนินการของรูปแบบ

ส่วนที่ 3 คือ ส่วนสรุป ซึ่งจะประกอบไปด้วยแนวทางและวิธีการประเมินรูปแบบว่ามีวิธีการ

ประเมินและตรวจสอบความสำเร็จได้อย่างไร

4.3 การพัฒนารูปแบบการบริหาร

ชนกนารถ ชื่นเชย (2550, น.179-180) ได้กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบการบริหารการศึกษา ต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่ารูปแบบมีองค์ประกอบ 9 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ปรัชญาและหลักการของการศึกษาต่อเนื่อง
2. กลุ่มเป้าหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง
3. จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง
4. โครงสร้างระบบบริหารของการศึกษาต่อเนื่อง
5. หลักสูตรการเรียนการสอนของการศึกษาต่อเนื่อง
6. วิธีการจัดการศึกษาต่อเนื่อง
7. สื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ของการศึกษาต่อเนื่อง
8. การติดตามและประเมินผลของการศึกษาต่อเนื่อง
9. การเทียบระดับและเทียบโอนผลการเรียน

พรจันท์ พรศักดิ์กุล (2550, น.163 - 175) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “รูปแบบกระบวนการงบประมาณของโรงเรียนที่บริหารงบประมาณแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยดำเนินการวิจัยเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่

1. การกำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการงบประมาณโดยการวิเคราะห์เอกสารและฐานข้อมูลทาง อินเทอร์เน็ต

2. การศึกษากระบวนการงบประมาณ และการมีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณของสถานศึกษาที่ดำเนินการในปัจจุบัน โดยสอบถามความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่รับผิดชอบงานงบประมาณ วิเคราะห์เอกสารงบประมาณของโรงเรียน และสอบถามความคิดเห็นของครูผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ประธานคณะกรรมการ สถานศึกษา

3. การจัดทำร่างรูปแบบกระบวนการงบประมาณของโรงเรียนที่บริหารงบประมาณแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

4. การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบโดยสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ

5. การปรับปรุงรูปแบบและนำเสนอรูปแบบกระบวนการงบประมาณของโรงเรียนที่บริหารงบประมาณการใช้โรงเรียนเป็นพื้นฐาน

อัมพร พงษ์กังสนานันท์ (2550, น.108-122) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต โดยดำเนินการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่

1.การสร้างรูปแบบ ประกอบด้วยการศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากทฤษฎี เอกสาร งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องและความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Techniques)

2.การประเมินรูปแบบประกอบด้วย การประเมินรูปแบบเพื่อศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปปฏิบัติในสถานศึกษา และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการพัฒนารูปแบบ

สรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบการบริหาร หมายถึง กระบวนการสร้าง การตรวจสอบคุณภาพ และการประเมินรูปแบบเพื่อให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด โดยมีขั้นตอน หลัก ๆ 4 ขั้นตอนคือ

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎี
2. ยกร่างรูปแบบของการบริหารที่มีประสิทธิภาพ
3. ตรวจสอบร่างรูปแบบ โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)
4. ประเมินรูปแบบจากผู้เชี่ยวชาญซึ่งจะได้รูปแบบที่เหมาะสมยิ่งขึ้น

4.4 การตรวจสอบและประเมินรูปแบบ

Eisner (1976, p.192-193 อ้างถึงใน อมรรัตน์ สารเถื่อนแก้ว (2562, น.118-120) ได้เสนอแนวคิดการตรวจสอบรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิไว้ดังนี้

1. การตรวจสอบนี้เป็นการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่นำมาพิจารณาซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไปแต่อาจผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกันตามวิจรรย์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งที่กำลังตรวจสอบ

2. เป็นรูปแบบการตรวจสอบที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specializaion) ในเรื่องที่จะตรวจสอบ โดยที่พัฒนามาจากรูปแบบการวิจารณ์งานศิลป์ ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้งและต้องอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ ได้ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ตรวจสอบอย่างแท้จริง ต่อมาได้มีการนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงในวงการอุดมศึกษามากขึ้นเฉพาะสาขานั้น ผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นอย่างจริงจังจึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง

3. เป็นแบบที่ใช้ตัวบุคคล หรือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบ โดยให้ความเชื่อถือ ว่าผู้ทรงคุณวุฒินั้นเที่ยงธรรมและมีดุลยพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์การพิจารณาต่าง ๆ จะเกิดจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิ

4. เป็นรูปแบบที่ยอมให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอรรถาัยและความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่พิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ ในการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นที่สถานภาพทางวิชาชีพ ประสบการณ์และการเป็นที่เชื่อถือของวิชาชีพนั้นเป็นสำคัญ

สุวิมล ว่องวานิช. (2549, น. 54 – 56) ได้กล่าวถึง หลักการประเมินเพื่อเป็นบรรทัดฐานของกิจกรรมการ ตรวจสอบรูปแบบประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน ดังนี้ คือ

1. มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง

2. มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) เป็นการประเมินการสนองตอบต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ

3. มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา

4. มาตรฐานด้านความถูกต้องครบคลุม (Accuracy Standards) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือ และได้สาระครบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

รัตน์ บัณฑิต (2552, น.161-162) ได้กล่าวถึง การตรวจสอบรูปแบบไว้ว่า หลังจากการยก ร้างรูปแบบการบริหาร (งานใดงานหนึ่ง) แล้วก็จะเป็นการนำรูปแบบบริหารที่จัดทำขึ้นนี้ไปประเมินหรือ ตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการบริหารดังกล่าว เป็นการตรวจสอบความสอดคล้องและความเหมาะสม ของรูปแบบการบริหาร โดยประเมินว่ารูปแบบที่จัดทำขึ้น องค์กรประกอบแต่ละส่วนมีความสัมพันธ์สอดคล้องกัน หรือเป็นเหตุผลเป็นผลเชื่อมโยงซึ่งกันและกันหรือไม่ ซึ่งกระทำได้โดยการใช้ผู้เชี่ยวชาญและผู้เกี่ยวข้องกับ การบริหารจัดการศึกษาแสดงความคิดเห็น วิพากษ์วิจารณ์ ให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง ซึ่งอาจใช้ วิธีการสร้างเป็นแบบประเมินรูปแบบการบริหารให้ผู้เชี่ยวชาญทำแบบประเมิน หรือใช้วิธีการจัดสัมมนาอิง ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้วิจารณ์หรือข้อเสนอแนะตามประเด็นต่าง ๆ ของรูปแบบการบริหารนั้น ๆ ผลที่ได้จาก การประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสมของรูปแบบผู้วิจัยก็นำไปปรับปรุงรูปแบบการบริหาร จัดการศึกษาตามภารกิจดังกล่าวนี้ต่อไป

อรุณศรี เงินเสื่อ (2559, น.56) ได้กล่าวว่า การตรวจสอบและประเมินรูปแบบเป็นการ ตรวจสอบเพื่อต้องการที่จะให้ได้รูปแบบที่เชื่อถือได้ ซึ่งอาจใช้การตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะทางที่ เกี่ยวข้อง การตรวจสอบโดยการสัมมนา หรือการนำไปทดลองใช้ตามสภาพจริง

สรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ นั้น หมายถึง สิ่งที่แสดง โครงสร้างความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ด้าน ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครู องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูปรึกษา และองค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะครูที่ปรึกษา ซึ่งรูปแบบ นี้ได้ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาครูที่ปรึกษาใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการสนทนากลุ่ม และผ่านการประเมิน ความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

5.บริบทของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

5.1 สภาพโดยทั่วไปของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

ปัจจุบัน วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัยเป็นสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีนายสมใจ รอดคง ทำหน้าที่ผู้อำนวยการวิทยาลัยบริหารงาน

โดยวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของตัวเมืองจังหวัดสุโขทัย ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองสุโขทัยประมาณ 4 กิโลเมตร มีเนื้อที่ 17 ไร่เศษ ปีพุทธศักราช 2503 ได้ย้ายมาตั้งอยู่ ณ สถานที่ปัจจุบัน เลขที่ 2/4 หมู่ที่ 5 ตำบลบ้านกล้วย อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย ในที่ดินราชพัสดุ เลขที่ สท.10 (ทะเบียนเก่า 18960) มีเนื้อที่ 68 ไร่ 3 งาน 46.87 ตารางวา ห่างจากตัวเมืองทางทิศตะวันตก ประมาณ 3 กิโลเมตรอาณาเขต จังหวัดสุโขทัยมีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ เขตอำเภอศรีสัชชาลัย ติดต่อกับอำเภอวังชิ้น อำเภอสูงเม่น จังหวัดแพร่ และอำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์

ทิศใต้ เขตอำเภอศรีมหาสาร และอำเภอโกสุมพิสัย ติดต่อกับอำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร และอำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก

ทิศตะวันออก เขตอำเภอโกสุมพิสัย อำเภอศรีสำโรง และอำเภอสวรรคโลก ติดต่อกับอำเภอพรหมพิราม อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก และอำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์

ทิศตะวันตก เขตอำเภอบ้านด่านลานหอย และอำเภอทุ่งเสลี่ยม ติดต่อกับอำเภอเมืองตาก อำเภอบ้านตาก จังหวัดตาก และอำเภอเถิน จังหวัดลำปาง

วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัยบริหารงานโดยยึดระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารงานสถานศึกษา พ.ศ.2552 (2562, น.2) ข้อ 7 สถานศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษา ฝึกอบรม และส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษาและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ตามนโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวให้สถานศึกษาคำเนินการ

ปรัชญาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย ได้กำหนด ปรัชญาของสถานศึกษาไว้ดังนี้

“วิชา จรณ ปัญญา ปทีโป” ความหมาย ผู้มีวิชาพร้อมทั้งปัญญาเปรียบดวงประทีป วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2562 สถานศึกษาได้ประกาศวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้

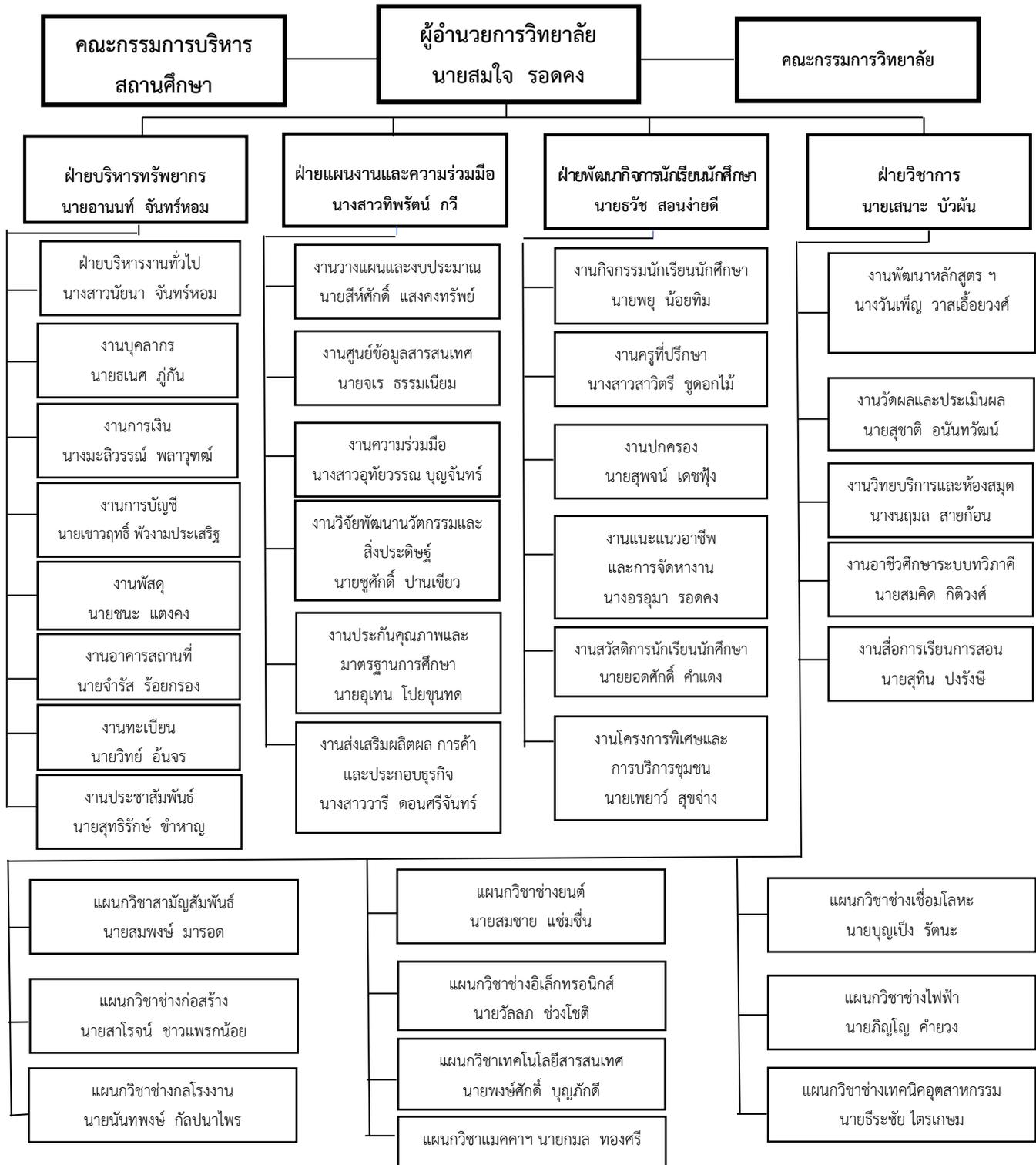
วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย เป็นผู้นำการจัดการศึกษาวิชาชีพสายเทคโนโลยีที่มีคุณภาพสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นที่ยอมรับของสถานประกอบการและสังคม

อัตลักษณ์ “ทักษะเยี่ยม เปี่ยมน้ำใจ ใส่ใจบริการ ” เอกลักษณ์ “ วิชาการดี วิชาชีพเยี่ยม ” พันธกิจของสถานศึกษา

1. จัดการศึกษาโดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. ผลิตบุคลากรสายเทคโนโลยีที่มีทักษะวิชาชีพ มีความรู้คู่คุณธรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. พัฒนาหลักสูตรวิชาชีพฐานสมรรถนะแบบมีส่วนร่วมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. บริการทางวิชาการ และวิชาชีพแก่สังคมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
5. บริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาลตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
6. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
7. ส่งเสริมการวิจัย พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

5.2 ระบบโครงสร้างการบริหารงานวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพบุคลากรได้ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมประเมินผลร่วมปรับปรุงจึงกระจายอำนาจการบริหารงานภายในสถานศึกษาตามโครงสร้างการบริหารงานดังนี้



ภาพที่ 2 แผนภูมิบริหารสถานศึกษา : วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย ปีการศึกษา 2566

5.3 หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

ปัจจุบันวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย ได้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ. 2562 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2563 โดยเปิดสอนในหลักสูตรแบบปกติและแบบทวิภาคี รวมทั้งการเปิดหลักสูตรการฝึกอบรมวิชาชีพต่างๆ ให้กับนักเรียนและประชาชนผู้สนใจ ดังนี้

1. ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หลักสูตร 3 ปี จำนวน 7 สาขาวิชา ดังนี้
 - 1.1 สาขาวิชาช่างยนต์
 - 1.1.1 สาขางานยานยนต์
 - 1.2 สาขาวิชาช่างกลโรงงาน
 - 1.2.1 สาขางานเครื่องมือกล
 - 1.3 สาขาวิชาช่างเชื่อม
 - 1.3.1 สาขางานผลิตภัณฑ์
 - 1.4 สาขาวิชาช่างไฟฟ้า
 - 1.4.1 สาขางานไฟฟ้ากำลัง
 - 1.5 สาขาวิชาอิเล็กทรอนิกส์
 - 1.5.1 สาขางานอิเล็กทรอนิกส์
 - 1.6 สาขาวิชาช่างก่อสร้าง
 - 1.6.1 สาขางานก่อสร้าง
 - 1.7 สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
 - 1.7.1 สาขางานเทคโนโลยีสารสนเทศ
2. ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หลักสูตร 2 ปี จำนวน 7 สาขาวิชา ดังนี้
 - 2.1 สาขาวิชาเทคนิคเครื่องกล จำนวน 3 สาขางาน คือ
 - 2.1.1 สาขางานเทคนิคยานยนต์
 - 2.1.2 สาขางานเทคนิคยานยนต์ (ทวิภาคี)
 - 2.1.3 สาขางานเทคนิคยานยนต์ (ม.6)
 - 2.2 สาขาวิชาเทคนิคการผลิต จำนวน 3 สาขางาน คือ
 - 2.2.1 สาขางานเครื่องมือกล
 - 2.2.2 สาขางานเครื่องมือกล (ทวิภาคี)
 - 2.2.3 สาขางานเครื่องมือกล (ม.6)
 - 2.3 สาขาวิชาไฟฟ้า จำนวน 3 สาขางาน คือ
 - 2.3.1 สาขางานไฟฟ้ากำลัง

- 2.3.2 สาขางานไฟฟ้ากำลัง (ทวิภาคี)
- 2.3.3 สาขางานไฟฟ้ากำลัง (ม.6)
- 2.4 สาขาวิชาอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 1 สาขางาน คือ
 - 2.4.1 สาขางานอิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม
- 2.5 สาขาวิชาช่างก่อสร้าง จำนวน 2 สาขางาน คือ
 - 2.5.1 สาขางานก่อสร้าง
 - 2.5.2 สาขางานก่อสร้าง (ม.6)
- 2.6 สาขาวิชาแมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์ จำนวน 1 สาขางาน คือ
 - 2.6.1 สาขางานแมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์
- 2.7 สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน 2 สาขางาน คือ
 - 2.7.1 สาขางานนักพัฒนาซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์
 - 2.7.1 สาขางานนักพัฒนาซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์ (ม.6)

5.4 บุคลากรและจำนวนผู้เรียนในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

อัตราจำนวนบุคลากรของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2566)

ผู้บริหาร	จำนวน	5	คน
ครู	จำนวน	86	คน
ครูอัตราจ้าง	จำนวน	19	คน
พนักงานราชการ	จำนวน	4	คน
รวมทั้งหมด	จำนวน	114	คน

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนนักเรียนระดับ ปวช. วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย ปีการศึกษา 2566
(ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2566)

ระดับ ปวช.	ประเภทวิชา/สาขาวิชา	จำนวนนักศึกษาทั้งหมด (คน)			
		ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	รวม
ประเภทวิชาอุตสาหกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร					
สาขาวิชาช่างยนต์	สาขางานยานยนต์	124	100	106	330
สาขาวิชาช่างกลโรงงาน	สาขางานเครื่องมือกล	120	83	104	307
สาขาวิชาช่างเชื่อมโลหะ	สาขางานผลิตภัณฑ์	-	4	8	12
สาขาวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง	สาขางานไฟฟ้ากำลัง	123	92	108	323
สาขาวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์	สาขางานอิเล็กทรอนิกส์	43	25	40	108
สาขาวิชาช่างก่อสร้าง	สาขางานก่อสร้าง	78	50	43	171
สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ	สาขางานเทคโนโลยีสารสนเทศ	11	15	26	52
รวมนักเรียน ระดับ ปวช.		499	369	435	1,303

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนนักเรียนระดับ ปวส. วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย ปีการศึกษา 2566
(ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2566)

ระดับ ปวส.	ประเภทวิชา/สาขาวิชา/สาขางาน	จำนวนนักศึกษาทั้งหมด (คน)		
		ปีที่ 1	ปีที่ 2	รวม
ประเภทวิชาอุตสาหกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร				
สาขาวิชาเทคนิคเครื่องกล	สาขางานเทคนิคยานยนต์	35	25	60
	สาขางานเทคนิคยานยนต์(ทวิฯ)	16	24	40
	สาขางานเทคนิคยานยนต์(ม.6)	16	24	40
สาขาวิชาเทคนิคการผลิต	สาขางานเครื่องมือกล	29	20	49
	สาขางานเครื่องมือกล(ทวิฯ)	36	38	74
	สาขางานเครื่องมือกล(ม.6)	23	22	45
สาขาวิชาไฟฟ้า	สาขางานไฟฟ้ากำลัง	44	37	81
	สาขางานไฟฟ้ากำลัง(ทวิฯ)	29	38	67
	สาขางานไฟฟ้ากำลัง(ม.6)	44	35	79
สาขาวิชาอิเล็กทรอนิกส์	สาขางานอิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรม	39	29	68
สาขาวิชาช่างก่อสร้าง	สาขางานก่อสร้าง	37	34	71
	สาขางานก่อสร้าง(ม.6)	18	15	33
สาขาวิชาเมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์	สาขางานเมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์	8	11	19
สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ	สาขางานนักพัฒนาซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์	11	5	16
	สาขางานนักพัฒนาซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์(ม.6)	-	7	7
รวมนักศึกษา ระดับ ปวส.		385	364	749
รวมนักเรียนนักศึกษา ทั้งสิ้น				2,052

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุวัฒน์ งามยิ่ง (2547, น.109) ได้วิจัยเรื่องคุณลักษณะครูที่ดีของครู-อาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่างสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 และภาคกลาง 5 แล้วพบว่า มีคุณลักษณะครูที่ดีอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้แก่ ด้านความรู้ ด้านการสอน ด้านคุณธรรมและจรรยาบรรณ และด้านการพัฒนา พบว่ามีคุณลักษณะครูที่ดีอยู่ในระดับมากทุกด้าน

วสันต์ ปานทอง (2556, หน้าบทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา มีวิธีการพัฒนา 15 วิธีคือ การฝึกอบรม การดูตัวอย่างโดยการฝังตัว การศึกษาจากคู่มือ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนา

ตนเองให้มีหลักวิชา หลักคิด หลักปฏิบัติการพัฒนา ตนเองโดยแสวงหาความรู้รอบด้านแล้วสรุปข้อเท็จจริง การศึกษาความสำเร็จของผู้ร่วมงานและเพื่อน ร่วมวิชาชีพ การจัดการความรู้ การเป็นที่ปรึกษาการสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง การเป็นกัลยาณมิตรรู้ทุกข์รู้สุข กิจกรรมการคุยกับเพื่อนครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

สุจิตรา ธนานันท์. (2552, น.21-31) ได้กล่าวว่า วิธีการในการพัฒนาครูซึ่งเป็นทรัพยากร มนุษย์ กระทำได้ 3 แนวทาง ดังนี้ คือ 1) การฝึกอบรม (Training) คือ กิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะของบุคคล เพื่อที่จะปรับ ประงเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะ (Skill) ทักษะ และพฤติกรรม (Behavior) อันเหมาะสมจนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติต่อ การปฏิบัติ งานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 2) การศึกษา (Education) คือ กิจกรรมที่มีความมุ่ง หมายในการเสริมสร้างความรู้ ความชำนาญ ค่านิยมทางศีลธรรม และความเข้าใจที่มีความจำเป็นต่อการ ดำรง ชีวิต เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ สามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ เช่น การศึกษาต่อ หรือการศึกษา ดูงาน 3) การพัฒนา (Development) คือ การพัฒนาคนเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้ดีขึ้น ในเรื่อง ของ ความสามารถ สมรรถภาพในการดำเนินชีวิต ความมีอิสระ เสรีภาพในการตัดสินใจ และความเมตตากรุณาซึ่งกันและกัน

นิพนธ์ แก้วเกิด (2555, หน้าบทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการดูแลสนับสนุน นักเรียนเพื่อลดจำนวนการออกกลางคันของนักเรียนอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการพัฒนาระบบการดูแลสนับสนุน นักเรียน ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ หลักการ บทบาทของบุคลากรในระบบ การจัดการกิจกรรมทางด้านสังคมและ การปรับตัวของนักเรียน และการประเมินประสิทธิภาพของระบบ 2) ผลการประเมินประสิทธิภาพของ ระบบการดูแลสนับสนุนนักเรียน แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านข้อดี คือ ระบบการดูแลสนับสนุนนักเรียน สามารถช่วยลดปัญหาการออกกลางคันของนักเรียนลงได้ ด้านข้อเสีย คือ เป็นการเพิ่มภาระงาน ให้กับครู ด้านความเหมาะสม คือ ระบบการดูแลสนับสนุนนักเรียนมีความเหมาะสมมีกิจกรรมครบทุกด้านและ ระยะเวลาที่ดำเนินการมีความเหมาะสมและคั่นองค์ประกอบ คือ ระบบการดูแลสนับสนุนนักเรียนขาดการ ประสานงานระหว่างผู้ปกครองกับครู 3) ผลการใช้ระบบการดูแลสนับสนุนนักเรียน โดยผู้เรียนทั้งหมด มีความพึงพอใจสูงในการเข้าร่วมกิจกรรมในระบบ ซึ่งกิจกรรมที่นักเรียนมีความพึงพอใจมากที่สุด คือกิจกรรมเยี่ยมบ้าน

อวยชัย ศรีตระกูล และคณะ (2556, หน้าบทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า 1) การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประกอบด้วยหลักการ และแนวคิดในการบริหาร ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหาร ได้แก่ การกำหนดนโยบาย การส่งต่อนโยบาย การมีส่วนร่วมของบุคลากรหลัก และกระบวนการบริหารระบบ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดโครงสร้าง องค์กร การนำองค์กร การปฏิบัติการ การตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการปรับปรุงพัฒนา

และการประสานงาน 2) รูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการและแนวคิดในการบริหาร 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหาร ประกอบด้วย การกำหนดและการส่งต่อนโยบาย และการขับเคลื่อนนโยบายโดยบุคลากรหลักของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และ 3) กระบวนการบริหาร ประกอบด้วย การวางแผน การจัดโครงสร้างองค์กร การนำองค์กร การปฏิบัติการ การตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล การปรับปรุงพัฒนา และการประสานงาน 3) การประเมินรูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากและมีประโยชน์อยู่ในระดับ มากที่สุด

อารียา สดาร์ตัน (2556, หน้า 78) ได้วิจัยเรื่อง การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตราชเทวี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตราชเทวี จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านกายภาพ ด้านการบริหาร และด้านวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตราชเทวี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก 2) ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตราชเทวี จำแนกตามเพศพบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพ มหานคร สำนักงานเขตราชเทวีโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านกายภาพ และด้านการบริหารแตกต่างกัน สำหรับด้านวิชาการไม่พบความแตกต่าง 3) ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตราชเทวี จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนพบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกันมีการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตราชเทวี โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

นรินทร์ สังข์รักษา, และคณะ (2556, หน้าบทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบระบบอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในปัจจุบัน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$, S.D.=0.76) 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการกับลักษณะส่วนบุคคล พบว่าเพศ ระดับชั้นปี สาขาวิชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .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 นักศึกษาแต่ละชั้นปีจะมีอาจารย์ประจำชั้นปีละ 2 คน และ 5) รูปแบบที่มีอาจารย์ที่ปรึกษา 2 ชุด คือ ก่อนเลือกวิชาเอก และหลังเลือกวิชาเอก แต่ส่วนข้อมูลหลักมีความคิดเห็นว่ารูปแบบที่สอง ระบบปรึกษาควรเป็นแบบมีนักศึกษาเพียงชั้นปีเดียวตั้งแต่ปีแรกที่เข้า

มาและดูแลตลอดไปจนจบการศึกษาจะเหมาะสมที่สุด เนื่องจากการปฏิบัติจะมีประสิทธิภาพมากที่สุดและสามารถดูแลต่อเนื่อง รวมถึงครูที่ปรึกษาวิชาการและผู้เรียนมีความใกล้ชิด

กัญญานันท์ หินแก้ว (2558, น.68-73) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของครูที่ปรึกษาตามทัศนะของนักเรียนและที่พึงประสงค์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูที่ปรึกษาตามทัศนะของนักเรียนโรงเรียนมัธยม วัดใหม่กรทองในพระราชูปถัมภ์ฯ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งคุณลักษณะด้านวิชาการ คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ และคุณลักษณะด้านการบริการให้คำปรึกษา ซึ่งคุณลักษณะครูที่ปรึกษาที่พึงประสงค์ ด้านมนุษยสัมพันธ์ มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด

ศุภาภัส ท้าวหาญ (2558, น.86) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของครูและนักเรียนวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทราที่มีต่อบทบาทหน้าที่ของครูที่ปรึกษา พบว่า ความคิดเห็นของครูและนักเรียนวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทราโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านการแนะนำและการให้คำปรึกษา รองลงมา ด้านการให้ความช่วยเหลือและประสานงานกับนักเรียน และด้านการปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน สำหรับความคิดเห็นในรายละเอียดของแต่ละด้านทั้ง 4 ด้านซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุดพบว่า ด้านแนะนำและการให้คำปรึกษา ได้แก่ให้คำแนะนำเรื่องอันตรายจากยาเสพติด การพนัน บุหรี่ สุรา การมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร และไม่ไปเกี่ยวข้องด้านการพัฒนานักเรียน ได้แก่ ตักเตือน หรือแนะนำทางที่เหมาะสมเมื่อพบข้อบกพร่องของนักเรียนในเรื่องระเบียบวินัย และการแต่งกาย ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน ได้แก่ มีความเป็นกันเองกับนักเรียน และพร้อมที่จะรับฟังทุกเรื่องที่ขอคำปรึกษา ด้านความช่วยเหลือและประสานงานกับผู้เรียน ได้แก่ แจ้งข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมาให้ผู้เรียนทราบ

รัชชา รัตนถาวร (2558, น.287-288) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและปัญหาของการนำนโยบายไปปฏิบัติพบว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติยังขาดกระบวนการที่เป็นแนวทางที่ชัดเจนในการดำเนินงาน บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในนโยบายน้อย ทรัพยากรสนับสนุนไม่เพียงพอ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนน้อย การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ และข้อมูลในการติดตามและประเมินผลไม่สมบูรณ์ 2) ปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติ ได้แก่ความชัดเจนของนโยบาย การจัดองค์กรการประเมินผลและการสร้างความต่อเนื่องความร่วมมือของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติและความรู้ความเข้าใจของผู้นำที่นำนโยบายไปปฏิบัติ 3) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นเป็นรูปแบบเชิงกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งประกอบไปด้วย องค์ประกอบหลัก 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นหลักการและแนวคิด โดยมี 5 หลักการ ส่วนที่สองคือ กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน 4) รูปแบบการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการ นำไปปฏิบัติทุกองค์ประกอบ

โกมล จันทวงศ์ (2558, หน้าบทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยสาเหตุการออกกลางคันของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ ศูนย์สระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยสาเหตุการออกกลางคันของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ ศูนย์สระแก้วพบว่า ปัจจัยด้านหลักสูตรและการเรียนการสอนเป็นสาเหตุการออกกลางคันมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านสถานศึกษา และด้านสภาพแวดล้อม ตามลำดับ 2) แนวทางการแก้ไขปัญหาคือการออกกลางคันของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ ศูนย์สระแก้วพบว่า ด้านสถานศึกษา ได้แก่ ควรมีการผ่อนชำระค่าเทอม การบริหารจัดการศึกษาควรมีความชัดเจน มีระบบดูแลช่วยเหลือนักศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ชุมชนและหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วม ด้านอาจารย์ผู้สอน ได้แก่ ไม่ควรสอนเนื้อหาที่ยากเกินไป เตรียมการสอนและมีเนื้อหาใหม่ ๆ มีจิตวิทยาการสอน ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย เน้นความรู้ให้สามารถสื่อสารกับโลกภายนอกได้

วรรณกร ศิริพละ (2559, น.168-169) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า กระบวนการในการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏจากการวิจัย เริ่มจาก 1) การวางแผนเตรียมงาน มีการประชุมวางแผน และเตรียมการพัฒนาครู 2) การดำเนินการพัฒนาครูด้วยวิธีการที่หลากหลายเน้นแนวทางการพัฒนาครูที่มุ่งเน้นการปฏิบัติให้เกิดความรู้ด้านเทคนิคการสอนการทำวิจัยในชั้นเรียน 3) การติดตามประเมินผลการพัฒนาครู โดยประเมินความรู้ก่อนการอบรมและภายหลังการอบรมประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม และมีการนิเทศติดตามผลการพัฒนาครูที่เข้ารับการอบรม 4) การปรับปรุงหลักสูตรผู้ดำเนินงานพัฒนาครูนำผลการประเมินมาปรับปรุงความเหมาะสมความทันสมัย และสอดคล้องกับความต้องการของครู

ปวีตา ศรัตรูศรีราม (2559, น.94) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของครูตามหลักคุณธรรมในทัศนคติของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า 1) ทัศนคติของนักศึกษาที่มีต่อวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากตามลำดับดังนี้ ทัศนคติด้านความคิด ทัศนคติด้านความรู้สึกรู้สึก ทัศนคติด้านพฤติกรรม 2) ทัศนคติของนักศึกษาที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ครูอยู่ในระดับมากตามลำดับดังนี้ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านความสามารถในการสอน ด้านบุคลิกภาพ ด้านการให้คำปรึกษา 3) ทัศนคติของนักศึกษาที่มีต่อคุณลักษณะของครูตามหลักคุณธรรมอยู่ในระดับมากตามลำดับดังนี้ มีความอดทนต่อถ้อยคำของศิษย์ที่มากกระทบความรู้สึก การกระทำตนให้เป็นที่รักและแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ สามารถอธิบายเรื่องยุ่งยากให้เข้าใจ ความประพฤติอันดีงามและเคารพระเบียบแบบแผน

สาโรจน์ ขจรจันต์เตียว (2560, น.2) ได้รายงาน การสังเคราะห์งานวิจัย 100 เรื่องเพื่อลดจำนวนผู้เรียนที่ออกกลางคันของสถานศึกษาอาชีวศึกษาช่างอุตสาหกรรม พบว่า สภาพปัญหาและข้อจำกัดของการจัดการศึกษาของไทย แม้ว่าประเทศไทยจะจัดสรรงบประมาณให้กับการบริหารด้านการศึกษาเป็นส่วนใหญ่ มีการขยายตัวของสถาบันการศึกษา และมีสถิติผู้เข้าเรียนระดับต่าง ๆ จำนวนและสัดส่วนเพิ่มขึ้น แต่ถ้าดูสถิติประชากรที่ได้รับการศึกษาจริง ๆ ยังมีปัญหาไม่ได้เรียนและปัญหาออกกลางคันแรงงาน

ผู้มีงานทำในปัจจุบัน เกือบครึ่งหนึ่งยังจบการศึกษาแค่ชั้นประถมและต่ำกว่า ขณะที่ประเทศอื่นให้ การบริหารการศึกษาแก่ประชาชนได้ทั่วถึงกว่า และผลิตแรงงานที่มีการศึกษาระดับมัธยม และอาชีวศึกษา ได้เป็นสัดส่วนสูงกว่าในด้านคุณภาพไทยมีปัญหาที่สำคัญ คือ การกระจายและคุณภาพการศึกษาที่จัดให้ ประชาชนทั้งประเทศยังแตกต่างกันสูง และคุณภาพการศึกษาถัวเฉลี่ยทั้งประเทศอยู่ในเกณฑ์ต่ำ เด็กวัย ที่ควรได้เรียนระดับมัธยมปลาย (ทั้งสายสามัญและอาชีวศึกษา) ออกกลางคันด้วยเหตุผลปัญหา สภาพแวดล้อม สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญของการลดจำนวนผู้เรียน ที่ออกกลางคันของสถานศึกษาอาชีวศึกษาซึ่งส่งผลต่อความสูญเสียเปล่าทางการศึกษา และกระทบต่อการผลิต กำลังคนเข้าสู่ตลาดแรงงานอันเป็นภารกิจสำคัญของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อีกทั้งมี นโยบายที่จะเพิ่มปริมาณผู้เรียนอาชีวศึกษาเพื่อสนับสนุนการเพิ่มกำลังคนเข้าสู่สถานประกอบการ ภาคอุตสาหกรรมเกษตร และการบริการเพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ และลดความสูญเสียเปล่าของ งบประมาณด้านการศึกษา ด้วยเหตุนี้การออกกลางคันของผู้เรียนจึงเป็นปัญหาสำคัญต่อการจัดการศึกษา ของประเทศที่ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหอย่างจริงจังจึงกำหนดนโยบายลดจำนวนผู้เรียนที่ออกกลางคัน ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาขึ้นมา

จตุพร ขาติชาติ (2561, น.67) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนโสมภาพพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนโสมภาพพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมีการพัฒนาครูโดยใช้ กระบวนการ PDCA 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การดำเนินการตามแผน การติดตามประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขทำให้มีประสิทธิภาพ

สินตรา ตรีนุสนธิ์ (2562,หน้าบทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ผลการดำเนินงานระบบงานครูที่ปรึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการดำเนินงานระบบงานครูที่ปรึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการดำเนินงานระบบงานครูที่ปรึกษา มีทั้งหมด 5 แนวทาง ได้แก่ 1) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลควรมีการรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็น รายบุคคลด้วยวิธีการที่เหมาะสมและหลากหลาย เช่น การจัดทำแฟ้มครูที่ปรึกษา แบบสถานการณ์นักเรียน แบบสังเกตพฤติกรรมนักเรียน 2) ด้านการคัดกรองนักเรียนควรมีการจัดการประชุมเพื่อชี้แจงแนวทางและ เกณฑ์การพิจารณานักเรียนรายละเอียดยในคนต่าง ๆ 3) ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา นักเรียน ควรมีการจัดการประชุม เพื่อกำหนดแนวทางในการจัดกิจกรรมสำหรับการป้องกันและแก้ไขปัญหา นักเรียน ร่วมกันของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ 4) ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ควรมีการวางแผนการจัด กิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน 5) ด้านการส่งต่อนักเรียนควรมีการจัดทำข้อมูลรายบุคคลของนักเรียนที่มีปัญหา และชี้แจง แนะนำ แนวทางในการดำเนินงานของครูที่ปรึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

ยุพดี นามเดช, และคณะ (2561, หน้าบทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูที่ปรึกษาตามแนวคิดการมีสติและการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ในโรงเรียนไม่มีครูที่ปรึกษาปัญหาพฤติกรรมและปัญหาสุขภาพจิตโดยตรง ครูไม่มั่นใจในทักษะการให้คำปรึกษา 2) คะแนนเฉลี่ยสมรรถนะการให้คำปรึกษาของครูที่ปรึกษาภายหลังการเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รักศักดิ์ คุ่มชนม์ (2561, หน้าบทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราดจำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิสรณ์ ภาชนะวรรณ และเสริมทรัพย์ วรปัญญา (2561, หน้า 402-406) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยกล่าวว่า การพัฒนาครูของโรงเรียนในสหวิทยศึกษาศรีเสาวภาค สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี โดยใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการโดยใช้กลยุทธ์ 3 อย่าง ได้แก่ 1) การอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับตัวครูโดยตรงผลปรากฏว่า ผู้ผ่านการอบรมมีความรู้ความเข้าใจมากขึ้นสามารถใช้เทคนิคอย่างหลากหลาย ประกอบด้วยการบรรยายการศึกษาจากใบงานใบความรู้การยกตัวอย่าง ตลอดจนให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเองตลอดเวลา การร่วมคิดร่วมทำร่วมฟังความคิดเห็นจนทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจมากขึ้น การสอนงาน และการศึกษาดูงานนอกสถานที่ 2) กลยุทธ์การสอนงานโดยหัวหน้าหรือผู้บริหาร ผลปรากฏว่าครูมีความรู้และความเข้าใจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีเยี่ยม 3) การดูงานนอกสถานที่ ผลปรากฏว่าครูเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ในการทำงานกว้างขึ้นและมั่นใจในตัวเองมากขึ้น

มะसानุสี อาลี (2562, หน้าบทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานความรู้เรื่อง ผู้ประกอบวิชาชีพครู ในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายมอพัฒนาจังหวัดปัตตานี พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานความรู้ของผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายมอพัฒนาจังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมและรายมาตรฐานอยู่ในระดับมาก โดยความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานที่ 11 คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ เป็นระดับความต้องการพัฒนามากที่สุด

ปนิดา พัฒนโชต (2562, น.103) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างครูมืออาชีพ สังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาแล้วพบว่า วิธีการเสริมสร้างครูมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาและใช้ในการ

พัฒนา บุคลากร คือ 1) การอบรมให้ความรู้ 2) การอบรมเสริมสร้างจิตสำนึก 3) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 4) การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง 5) การทดลองปฏิบัติ และ 6) การนิเทศภายใน

สุพัตรา ชันทอง (2562, น.96) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษา ดังนั้นโรงเรียนควรมีสภาพแวดล้อมที่พร้อมทั้งสื่อและวัสดุอุปกรณ์ มีเทคโนโลยี และบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และมีความปลอดภัยการสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง มีแหล่งห้องสมุดที่เอื้อต่อการเรียนรู้และปลอดภัย รวมถึงโรงเรียนต้องสร้างเครือข่าย และความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนและหน่วยงานในชุมชนเพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างชุมชนและหน่วยงานในชุมชนเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ภายนอกห้องเรียนทั้งทางด้านวิชาการและงานอาชีพ

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

วรรณิา โฉมฉิน (2562, หน้าบทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน รองลงมา คือ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้านการคัดกรองนักเรียน และด้านการส่งต่อ ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล

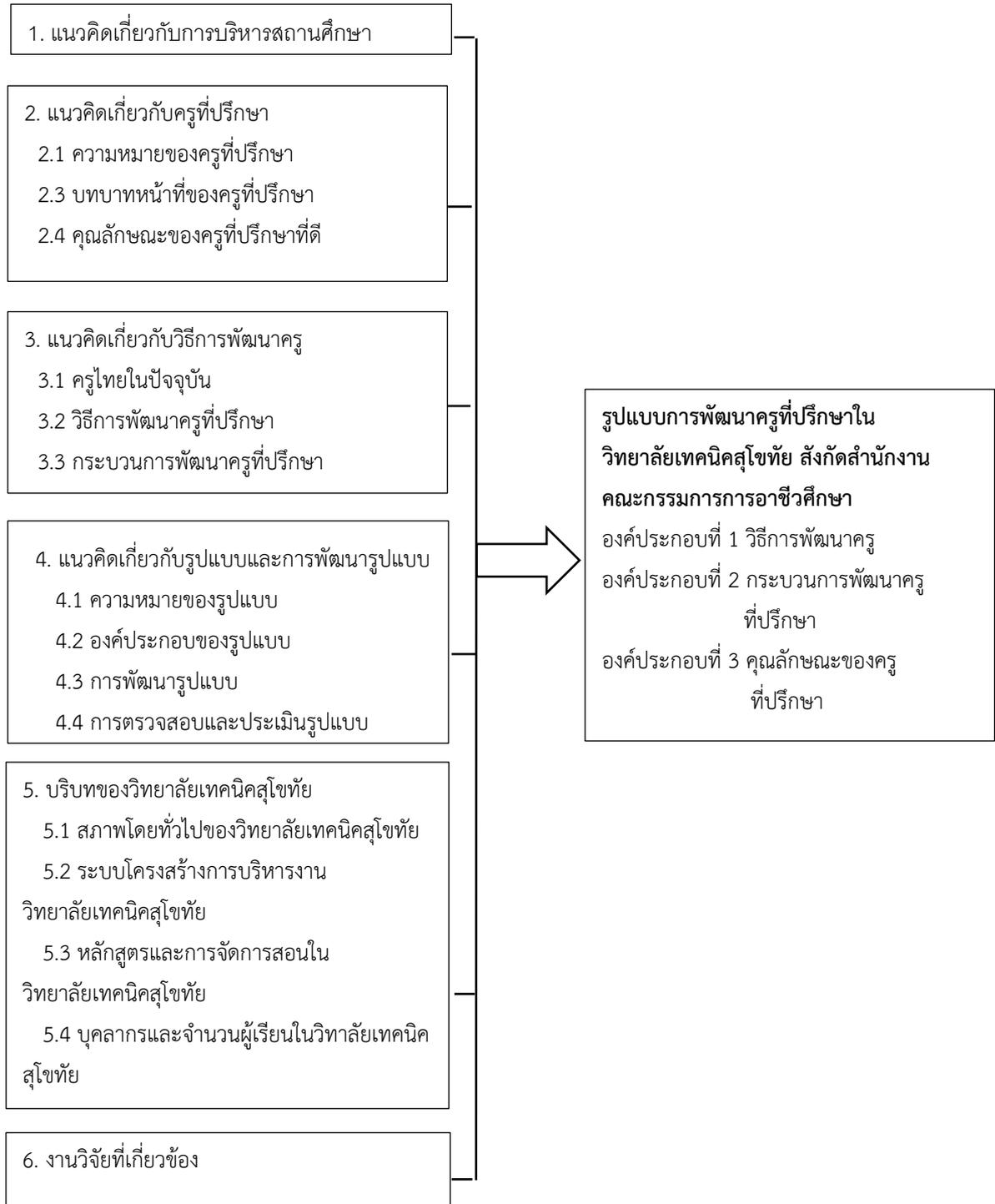
พระใบฎีกาเอกกมล กิตติภทโท (บุญเกิดรอด) (2564, น.15-26) ได้วิจัยเรื่อง ศึกษาการพัฒนาคุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนประถมศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สภาพการพัฒนาคุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 ภาพรวม 9 ด้านอยู่ในระดับมาก รายด้านอยู่ใน

ระดับมากที่สุด ได้แก่ ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ ครูผู้สอนควรจะมี ความเมตตาต่อศิษย์เสมอตามความเหมาะสมของยุคร่วมสมัย ครูต้องอบรมสั่งสอนฝึกฝนสร้างเสริมความรู้ครูต้องกระตุ้นนักเรียน ให้เกิดการแสวงหาความรู้ให้เกิดทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงาม ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญ ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้าง ครูย่อมพัฒนาตน ทั้งในด้านวิชาชีพ ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครู และชุมชนในทางสร้างสรรค์ ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ และช้อยู่ในระดับต่ำสุด ได้แก่ ครูพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำ ครูผู้สอนควรมีความเมตตาต่อศิษย์เสมอตามความเหมาะสมของยุคร่วมสมัยของจำนวนและโอกาสของนักเรียน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน และไม่ใช้อารมณ์ในการสอนศิษย์มากเกินไป โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า ให้ความสนใจของศิษย์อย่างจริงใจ

วีรวรรณ วงศ์ปิ่นเพชร, และคณะ (2566, น.252-264) ได้วิจัยเรื่อง การวิจัยและพัฒนา โปรแกรมการเสริมสร้างทักษะด้านการให้การปรึกษา สำหรับครูประจำชั้นระดับประถมศึกษา เขตพื้นที่ภาคเหนือของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้านการให้การปรึกษา ได้แก่ ทักษะการยอมรับอย่างไม่มีเงื่อนไข ทักษะการเข้าถึงสืบเสาะข้อมูลเชิงลึกของนักเรียน ทักษะการให้การปรึกษาเบื้องต้น ทักษะการเสริมแรงและควบคุมพฤติกรรมอย่างเหมาะสม และทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับการประเมินว่า สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นสำหรับครูประจำชั้นระดับประถมศึกษาในระดับมากถึงมากที่สุด สำหรับการพัฒนาและทดสอบประสิทธิผลของโปรแกรมฯ พบว่าโปรแกรมฯ ที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิผลในการเพิ่มทักษะด้านการให้การปรึกษาและการเชื่อว่าตนเอง มีทักษะด้านการให้การปรึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า ผู้เข้าร่วมการอบรมอย่างน้อยร้อยละ 80 ที่เชื่อว่าตนเองมีความรู้ ความเข้าใจและมั่นใจว่าจะสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ได้จริง

Siebs (1999, p. Abstract) ได้วิจัยเรื่อง การประเมินผลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียน ในการออกแบบโปรแกรมการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อป้องกันการลาออกของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาแถบชานเมือง ตัวแปรที่ศึกษาได้แก่ ทศนคติในเรื่องประโยชน์ของโปรแกรมเพื่อเป็นการป้องกันการลาออกของนักเรียนที่จัดอยู่ในกลุ่มเสี่ยง กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้เข้าร่วมในการวิจัย 72 คนซึ่งเข้าร่วมในโปรแกรม REACH จากปี1994 – 1998 ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนสามารถประสบความสำเร็จโดยมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น สามารถเพิ่มระดับเกรดเฉลี่ยให้สูงขึ้นเพิ่มความเอาใจใส่ในการเรียนมากขึ้น ได้รับการยอมรับนับถือมากขึ้น มีการพัฒนาความสนใจมาสู่การเรียน พัฒนาวิสัยทัศน์ในอนาคตของตนเอง และที่สำคัญคือมีโอกาสมากขึ้นในการจบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหลังจากที่ได้เข้าร่วมในโปรแกรม REACH

7.กรอบแนวคิดในการวิจัย

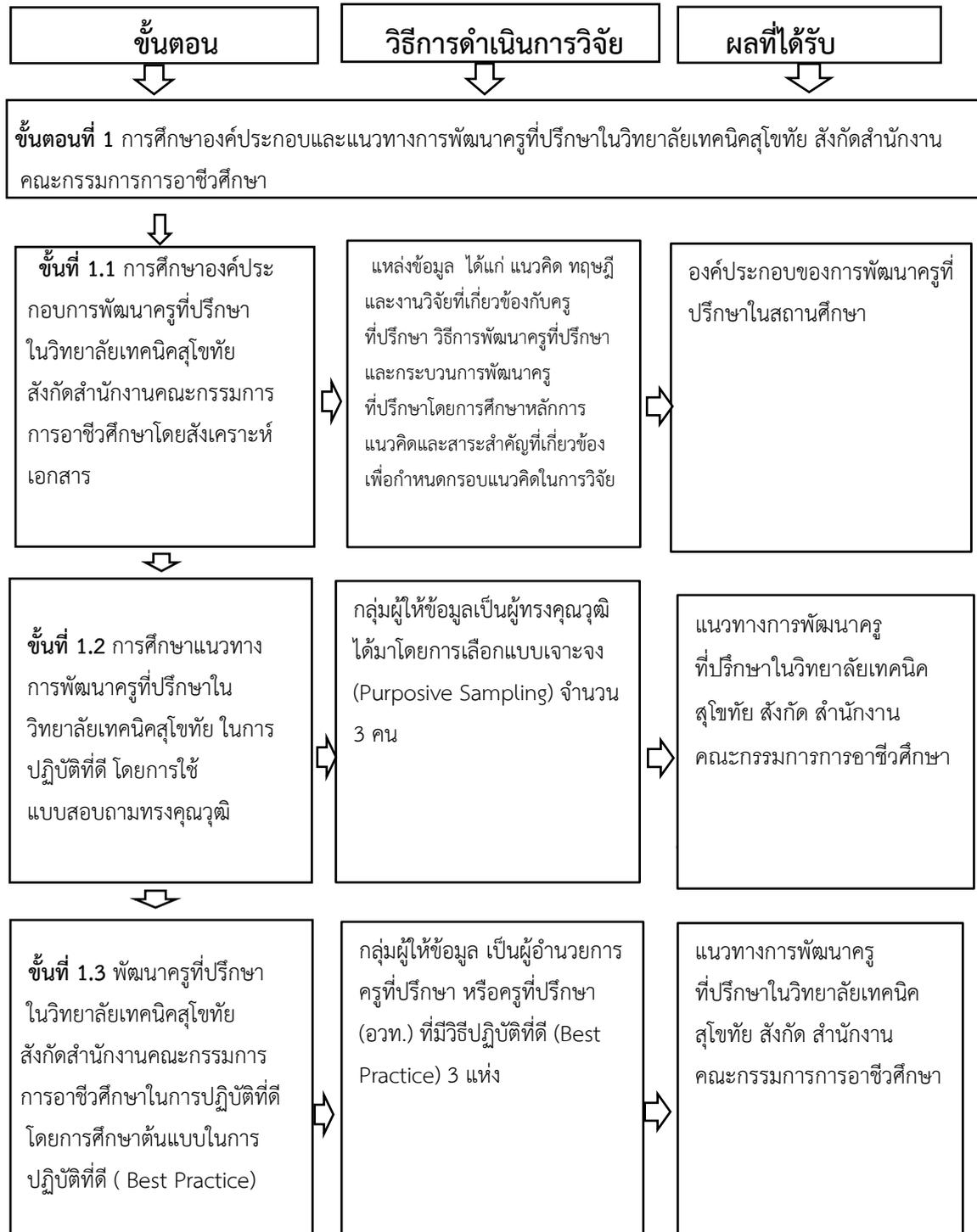


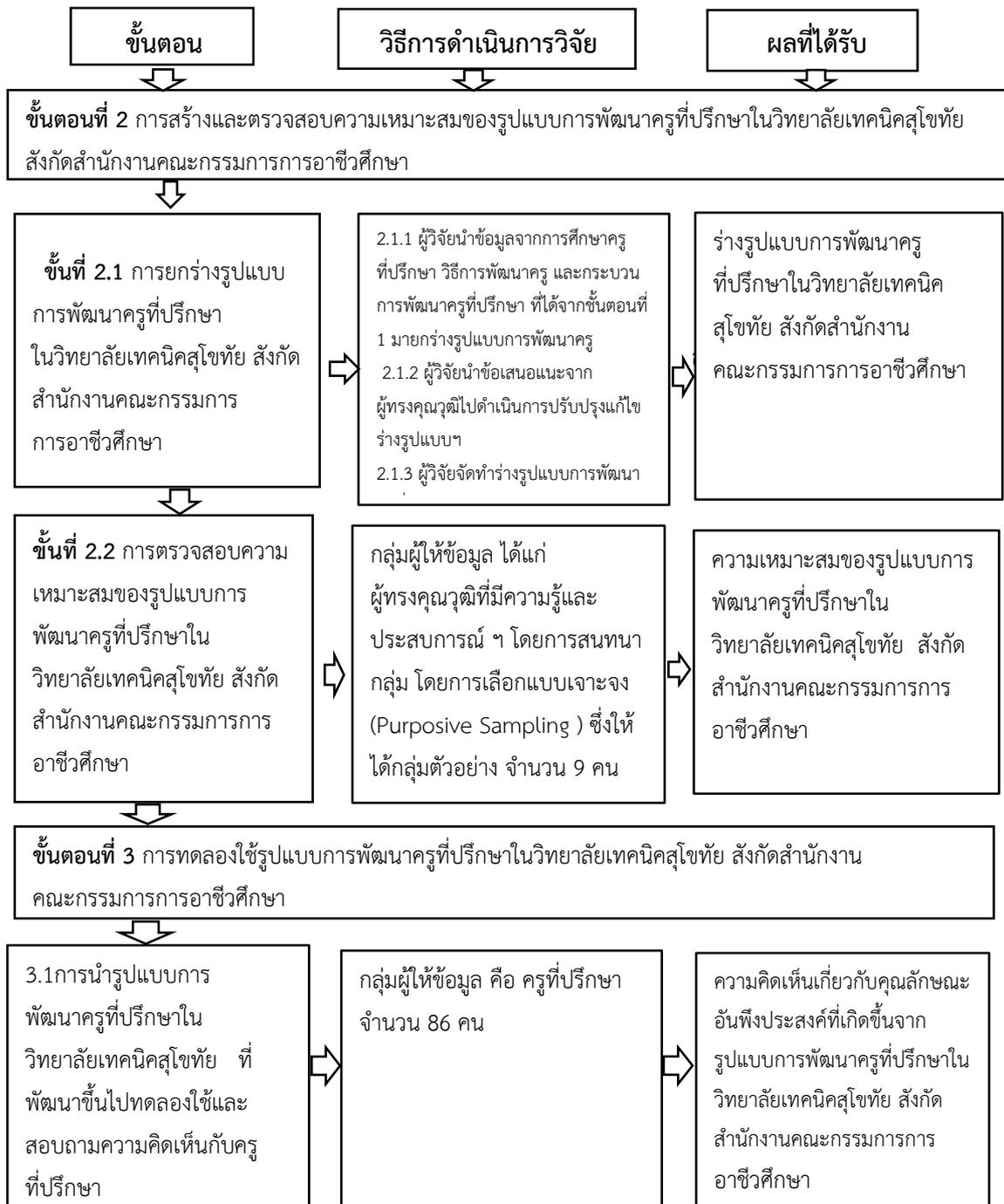
ภาพที่ 3 แสดงกรอบแนวคิดของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

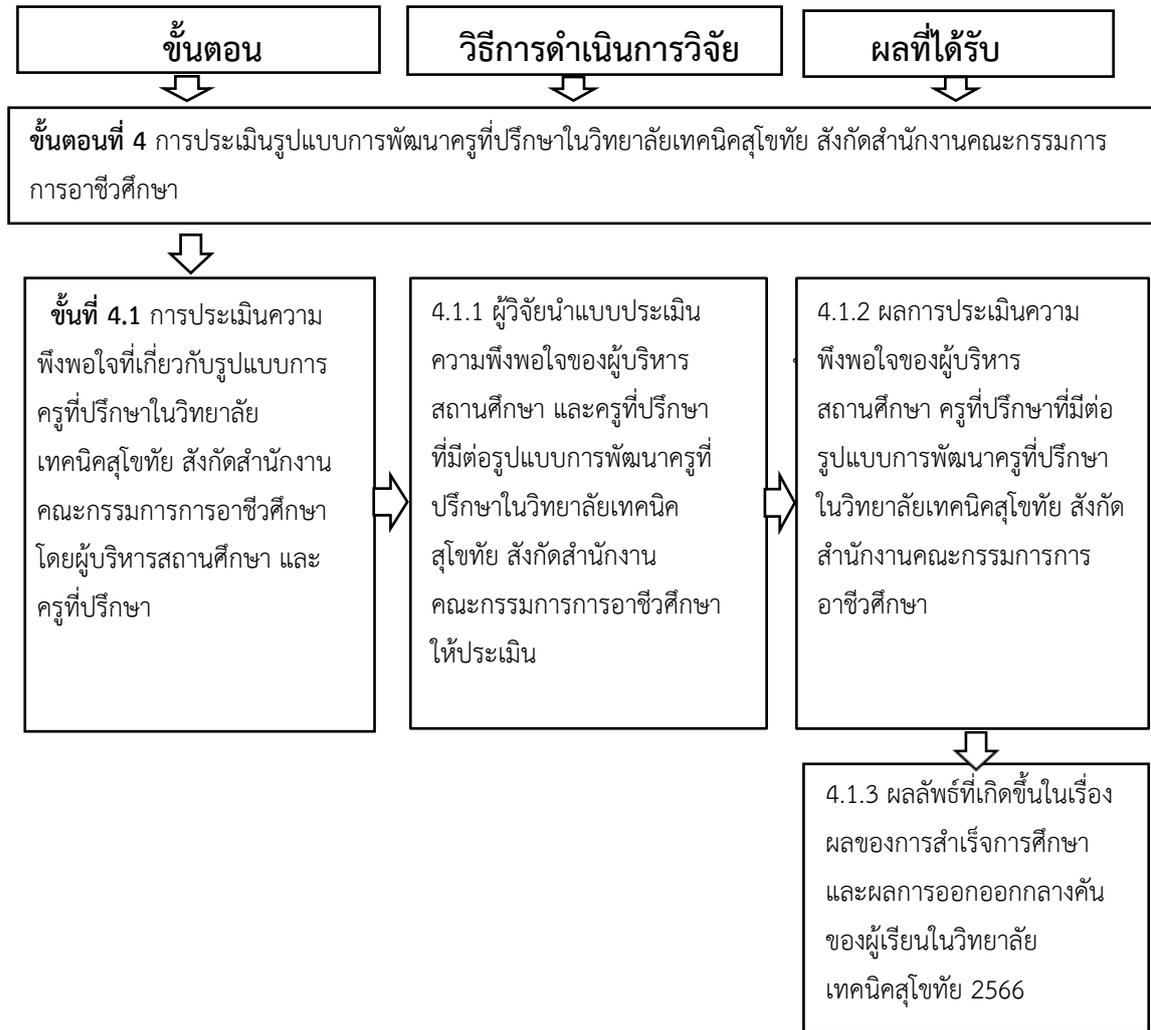
บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการวิจัยไว้ 4 ขั้นตอนแสดงได้ดังภาพนี้







ภาพที่ 4 แสดงขั้นตอน และวิธีการดำเนินการวิจัย รูปแบบพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 3 ชั้นย่อย ดังนี้

ขั้นที่ 1.1 การศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยสังเคราะห์เอกสาร

1.1.1 แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูล ได้แก่ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับครูที่ปรึกษา วิธีการพัฒนาครู กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา และคุณลักษณะของครูที่ปรึกษา

1.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสังเกตเอกสาร การศึกษา องค์ประกอบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครู องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา และองค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา (เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลอยู่ในภาคผนวก ค-1 หน้า 280)

1.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการบันทึกข้อมูลรวบรวมข้อมูล แล้วทำการวิเคราะห์สังเคราะห์เนื้อหา

1.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นที่ 1.2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

1.2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน และด้านงานครู ที่ปรึกษา เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาครูที่ปรึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน

กลุ่มที่ 1 เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีคุณสมบัติ คือ มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา โดยมีประสบการณ์ในการสอนเกี่ยวกับจิตวิทยาการศึกษา และแนะนำไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

1. ผศ.ดร.ภาวิดา มหาวงศ์ ปร.ด. (จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว) อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พิษณุโลก

2. ดร.อภิเชษฐ จันทนา ปร.ด. (จิตวิทยาการศึกษา) อาจารย์พิเศษภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี

กลุ่มที่ 2 เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป โดยมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

1. นายสมใจ รอดคง กษ.ม. (การบริหารการศึกษา) ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย ผู้อำนวยการสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดสุโขทัย

2. ดร.จักรภพ เนวะมาตย์ ปร.ด. (ยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา) ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคตาก ผู้อำนวยการสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดตาก

กลุ่มที่ 3 เป็นผู้บริหารการศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป โดยมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

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

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

แนวทางในการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (open-ended question) (เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล อยู่ในภาคผนวก ค-2 หน้า 281)

2 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ การสังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการตอบแบบสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิมากำหนดเป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

2.2 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบข่ายงาน และภาระงานการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.3 การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความ

ตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence : IOC) และความเหมาะสมของภาษาของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาค่าความสอดคล้อง มีดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามเนื้อหา / จุดประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามเนื้อหา / จุดประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามเนื้อหา / จุดประสงค์

จำนวน 3 ท่านประกอบด้วย

1. ดร.ธนีสร กลิ่นมาลี รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างสุโขทัย

2. ดร.ปรีชา ตั้งสุขชัยศิริ รองผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุโขทัย

3. ดร.ศยามล นิตพิงษ์สุวรรณ ทำหน้าที่รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุโขทัย

เทคโนโลยีสุโขทัย

หาความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาค่า IOC (Index of Item Objectives Congruence) และค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปถือว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้และเหมาะสมกับการนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งได้ในข้อคำถามของผู้วิจัยนี้ได้ค่า IOC มีค่า 0.67 - 1.00 (รายละเอียดของการหาค่า IOC อยู่ในภาคผนวก ค-3 หน้า 297, ภาคผนวก ค-4 หน้า 299, ภาคผนวก ค-8 หน้า 322 และภาคผนวก ค-9 หน้า 325)

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย ในการทำหนังสือถึงผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอสัมภาษณ์

2. ผู้วิจัยประสานผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อนัดหมายวันเวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์

3. ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ตามวันเวลา และสถานที่ที่นัดหมายดังนี้

ตารางที่ 6 แสดงวันเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลในการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ชื่อ-สกุล	วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์	เวลาที่สัมภาษณ์	สถานที่ที่สัมภาษณ์
1. นายสมใจ รอดคง	20 เม.ย..66	13.30 – 15.30 น.	วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย จ.สุโขทัย
2. ดร.สงวน หอกคำ	21 เม.ย. 66	13.00 – 15.00 น.	สถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 3 วพณ.บึงพระ จ.พิษณุโลก.

ชื่อ-สกุล	วัน เดือน ปี	เวลาที่สัมภาษณ์	สถานที่ที่สัมภาษณ์
3. ผศ.ดร.ภาวิดา มหาวงศ์	21 เม.ย. 66	09.00 – 12.00 น.	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูล สงคราม จ.พิษณุโลก
4. ดร.อภิเชษฐ จันทนา	26 เม.ย. 66	13.00 – 15.00 น.	โรงเรียนทุ่งโพธิ์ทะเลพิทย จ.กำแพงเพชร
5. ดร.จักรภพ เนวะมาตย์	27 เม.ย. 66	13.00 – 15.00 น.	วิทยาลัยเทคนิคตาก จ.ตาก

4. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ต่อไป

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจัดกระทำข้อมูลและสรุปข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นที่ 1.3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจากสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) โดยใช้แบบสอบถาม

1.3.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เป็นผู้อำนวยการ ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานครูที่ปรึกษาหรือครูที่ปรึกษาองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จากสถานศึกษา 3 แห่ง โดยเป็นสถานศึกษาซึ่งได้รับรางวัลองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) ดีเด่นในระดับประเทศทั้งขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก จำนวน 3 แห่ง ซึ่งได้รับการดูแลดีเยี่ยมจากครูที่ปรึกษาองค์การฯ ได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

1. วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช รางวัลองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) ขนาดใหญ่ ดีเด่นระดับชาติ ปี 2565

2. วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด รางวัลองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) ขนาดกลาง ดีเด่นระดับชาติ ปี 2565

3. วิทยาลัยเทคนิคเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ รางวัลองค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย (อวท.) ขนาดเล็ก ดีเด่นระดับชาติ ปี 2565

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษา วิธีการ และกระบวนการในการพัฒนาสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

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

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษา

2. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ การสังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการตอบแบบสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิ มากำหนดเป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

2.2 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบข่ายงาน และภาระงานการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

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

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามเนื้อหา / จุดประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามเนื้อหา / จุดประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามเนื้อหา / จุดประสงค์

จำนวน 3 ท่านประกอบด้วย

1. ดร.ธนีสร กลิ่นมาลี รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างสุโขทัย

2. ดร.ปรีชา ตั้งสุขชัยศิริ รองผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุโขทัย

3. ดร.ศยามล นิตพิงษ์สุวรรณ ทำหน้าที่รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุโขทัย

เทคโนโลยีสุโขทัย

หาความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาหาค่า IOC (Index of Item Objectives Congruence) และค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปถือว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้และเหมาะสมกับการนำไปเก็บ

รวบรวมข้อมูล ซึ่งได้ในข้อคำถามของผู้วิจัยนี้ได้ค่า IOC มีค่า 0.67 - 1.00 (รายละเอียดของการหาค่า IOC อยู่ในภาคผนวก ค-3 หน้า 297)

1.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย ในการทำหนังสือถึงผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอสัมภาษณ์
2. ผู้วิจัยประสานผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อนัดหมายวันเวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์
3. ผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ตามวันเวลา และสถานที่ที่นัดหมายดังนี้

ตารางที่ 7 แสดงวันเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลในการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการ ครูหรือ
ผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานครูที่ปรึกษา หรือครูที่ปรึกษา อวท. ของสถานศึกษาที่ได้รับรางวัล
อวท. ในระดับประเทศ

โรงเรียน	วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์	เวลาที่สัมภาษณ์
1. วิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช	25 เม.ย. 66	08.00 – 09.00 น.
2. วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด	25 เม.ย. 66	13.30 – 16.45 น.
3. วิทยาลัยเทคนิคเขาวง	26 เม.ย. 66	14.00 – 17.00 น.

4. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ต่อไป

1.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจัดกระทำกับข้อมูล และสรุปข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 2.1 การยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการศึกษาครูที่ปรึกษา วิธีการพัฒนาครูที่ปรึกษา และกระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษาที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มายกร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ขั้นที่ 2.2 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ในการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

2.2.1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ และมีวุฒิการศึกษา ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไปที่เกี่ยวข้องกับงานคูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งให้ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ตรงและมีความรู้ในด้านคูที่ปรึกษา จำนวน 9 คน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม

กลุ่มที่ 1 เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา โดยมีประสบการณ์ในการสอนเกี่ยวกับจิตวิทยาการศึกษาและแนะแนว ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน

1. ผศ.ดร.สุพิน ใจแก้ว ปร.ด. (จิตวิทยาการให้การศึกษา) อาจารย์ประจำสาขาวิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

2. รองศาสตราจารย์กรกฏา นักคัม ศศ.ม.(จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว) อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน กรุงเทพมหานคร

3. ผศ.ดร.พัชรี ฤงแก้ว ปร.ด. (จิตวิทยาการให้การศึกษา) หัวหน้ากลุ่มวิชาและอาจารย์ประจำสาขาวิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

กลุ่มที่ 2 เป็นผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำเร็จ การศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป โดยมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาคูที่ปรึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน

1. นายวณิชย์ อ่วมศรี วท.ม. (เทคโนโลยีระบบเกษตร) ที่ปรึกษาสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อธิการบดีสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. เรืออากาศโท สมพร ปานดำ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) รองเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3. ว่าที่ร้อยโท ดร.นิคม เหลี่ยมจ้อย ปร.ด. (ยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา) อดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุโขทัย และอดีตประธานอาชีวศึกษาจังหวัดสุโขทัย

กลุ่มที่ 3 เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาสำเร็จการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป โดยมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษาไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 3 คน

1. ดร.บัณฑิตย์ สิงห์ช่างชัย ปร.ด. (การบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา) ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาอุดรดิตถ์ ผู้อำนวยการสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์
2. นายสนทยา ฉัตรสุวรรณ กษ.ม (การบริหารการศึกษา) ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพศรีสังขาลัย จังหวัดสุโขทัย
3. ดร.ชัยณรงค์ คัชมาตย์ ปร.ด. (การบริหารการศึกษา) ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคพิจิตร ผู้อำนวยการสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร

2.2.2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยจัดสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบไปด้วย 2 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ความเหมาะสมขององค์ประกอบของร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ประเด็นที่ 2 ความเหมาะสมของรายการในร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 นำรายการองค์ประกอบแสดงรายละเอียด ของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.2 สร้างเครื่องมือประกอบการสนทนากลุ่ม เสนอผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบ

2.3 ปรับปรุงแก้ไข ประเด็นสนทนากลุ่ม เพื่อนำไปใช้ในการสนทนากลุ่ม (ภาคผนวก ค-5 หน้า 299)

2.2.3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจาก วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย ถึงผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอเชิญเพื่อร่วมการสนทนากลุ่ม

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจาก วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย พร้อมกับงานวิจัย ร่างรูปแบบและแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะ

กรรมการการอาชีวศึกษา ถึงผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนา
สมรรถนะครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3. ผู้วิจัยประสานผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อแจ้งและยืนยันการเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม อีก
ครั้งทางโทรศัพท์

4. ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในวันที่ 19 มิถุนายน
พ.ศ. 2565 เวลา 19.00 น. โดยสนทนากลุ่มทางออนไลน์ ด้วยโปรแกรม MSTEAM ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม
จำนวน 9 คน โดยผู้วิจัยเป็นผู้นำเสนอร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และดำเนินรายการเอง มีผู้ช่วยทำหน้าที่บันทึกภาพและเสียง
คือ นางสาวเจษฎาภรณ์ สอนทะ ผู้จัดบันทึกการสนทนากลุ่ม คือ ว่าที่ร้อยตรีจิรศักดิ์ จันกัน
ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 ท่าน ได้แก่

1. ผศ.ดร.สุพิน ใจแก้ว ปร.ด. (จิตวิทยาการให้การศึกษา) อาจารย์ประจำ
สาขาวิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

2. รศ.กรรภา นักรัก ศศ.ม.(จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว) อาจารย์ประจำ
ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน
กรุงเทพมหานคร

3. ผศ.ดร.พัชรี ฤงแก้ว ปร.ด. (จิตวิทยาการให้การศึกษา) หัวหน้ากลุ่มวิชาและ
อาจารย์ประจำสาขาวิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

4. นายวณิชย์ อ่วมศรี วท.ม. (เทคโนโลยีระบบเกษตร) ที่ปรึกษาสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา อติตรองเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

5. เรืออากาศโท สมพร ปานดำ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) รองเลขาธิการ
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา

6. ว่าที่ร้อยโท ดร.นิคม เหลี่ยมจ้อย ปร.ด. (ยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา)
อดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุโขทัย และอดีตประธานอาชีวศึกษาจังหวัดสุโขทัย

7. ดร.บัณฑิตย์ สิงห์ช่างชัย ปร.ด. (การบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาอุตรดิตถ์ ประธานกรรมการสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุตรดิตถ์

8. นายสนทยา ฉัตรสุวรรณ กษ.ม (การบริหารการศึกษา) ผู้อำนวยการวิทยาลัย
การอาชีพศรีสัชชนาลัย จังหวัดสุโขทัย

9. ดร.ชัยณรงค์ คัชมาตย์ ปร.ด. (การบริหารการศึกษา) ผู้อำนวยการวิทยาลัย
เทคนิคพิจิตร ประธานกรรมการสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร

2.2.4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มมาจัดกระทำข้อมูล และสรุปผลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของผู้ทรงคุณวุฒิมาพิจารณาเพื่อปรับปรุง

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การนำรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ ดำเนินการดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูที่ปรึกษาของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วยครูที่ปรึกษาในปีการศึกษา 2566 รายละเอียดปรากฏในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 จำนวนประชากรในขั้นตอนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามประเภทวิชา

ประเภทครูที่ปรึกษา	ประชากร (ครูที่ปรึกษา)
- ครูประจำการ	86
- ครูอัตราจ้าง	19
- ครูพนักงานราชการ	4
รวมจำนวนประชากร	109
จำนวนตัวอย่าง	86

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูประจำการ 86 คน ครูอัตราจ้าง 19 พนักงานราชการ 4 รวมจำนวน 109 จำนวนตัวอย่างของครูที่ปรึกษาคือ 86 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น.43) สุ่มกลุ่มตัวอย่างครูโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

3.2 เครื่องมือในการวิจัย

การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย

1. คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งได้มาจากผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 2

2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่เกิดจากรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list)

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่เกิดจากรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย 1 ด้าน คือ ด้านที่ 3) ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูที่ปรึกษา

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1 ผู้วิจัยจัดประชุมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดลองเพื่อชี้แจงเกี่ยวกับปฏิทินการปฏิบัติงาน วิธีการดำเนินการตามคู่มือ และวิธีประเมินผลหลังเสร็จสิ้นการทดลอง

2 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้ดำเนินการในภาคเรียนที่ 1 และ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566

2.1 ด้านการวิเคราะห์ปัญหา ดำเนินการดังนี้

- ประชุมครูที่ปรึกษาเพื่อระดมสมอง เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและรับทราบปัญหาที่ทำให้ผู้เรียน ไม่จบการศึกษาตามหลักสูตรที่ตนสมัครเข้าเรียนทุกปีหาร่วมกัน เช่น การไม่เข้าเรียน การขาดเรียนเกินกำหนด

2.2 ด้านการวางแผน ดำเนินการดังนี้

- แบ่งผู้เรียน ที่ครูที่ปรึกษาทุกท่านรับผิดชอบออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มปัญหาหนัก ปัญหาปานกลาง และปัญหาเล็กน้อย

- ครูที่ปรึกษาวางแผนการแก้ปัญหาทุกชั้นตอน เช่น การออกเยี่ยมบ้าน การให้คำปรึกษาปัญหาต่าง ๆ ของผู้เรียนโดยระยะเวลาที่วางแผนไว้นั้นต้องไม่เกิน 1 ปีการศึกษา

2.3 ด้านการปฏิบัติตามแผน ดำเนินการดังนี้

- ลงมือปฏิบัติตามแผนที่ได้วางไว้ เพื่อแก้ปัญหาให้กับผู้เรียนในความปกครองดูแลของครูที่ปรึกษาทุกคน ทุกภาคเรียน โดยได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกส่วน

2.4 ด้านการประเมินผล ดำเนินการดังนี้

- เมื่อสิ้นภาคเรียนที่ 2 ให้ดำเนินการประเมินผล เพื่อทราบจำนวนผู้เรียนที่พบปัญหา และได้รับการช่วยเหลือ และกลับเข้าเรียนได้ตามปกติมากน้อยเพียงใด ผลการสำเร็จการศึกษา และผลการออกกลางคันตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ในแผนหรือไม่อย่างไร

3.2.5 ด้านการพัฒนา ดำเนินการดังนี้

- ดำเนินการพัฒนาทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะครูที่ปรึกษาต้องพัฒนาตนเอง เมื่อทราบว่าตนเองแก้ปัญหาในจุดที่บรรลุวัตถุประสงค์น้อยตามการประเมินผลในชั้นตอนที่ผ่านมา การพัฒนา เช่น การเข้ารับการอบรมด้านการให้คำปรึกษากับผู้เรียน เป็นต้น

3. หลังดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามสำหรับครูที่ปรึกษา จำนวน 86 ฉบับ และได้รับกลับคืนมาจำนวน 86 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำข้อมูลมาศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป วิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ
2. ข้อมูลความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่เกิดขึ้นจากรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การแปลความหมายโดยการกำหนดเกณฑ์การประเมินความคิดเห็น 5 ระดับ ของชูศรี วงศ์รัตน์ (2553, น.69) มีความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การประเมินรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้แบ่งการประเมินเป็น 3 ส่วน คือ

4.1 ประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษาที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย ในปีการศึกษา 2566

4.2 ประเมินความพึงพอใจของผู้เรียน ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่พัฒนาขึ้น

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่ปรึกษา จำนวน 92 คน (จาก 114 คน) และผู้เรียนของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย จำนวน 327 คน (จาก 2,052 คน) ที่นำรูปแบบไปทดลองใช้ รายละเอียดปรากฏในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 จำนวนประชากรในขั้นตอนการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำแนกตามประเภทวิชา

กลุ่มผู้ประเมิน	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูที่ปรึกษา	ผู้เรียน	
			ระดับ ปวช.	ระดับ ปวส.
- ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ	5	-	-	-
- ครูผู้สอน	-	86	-	-
- ครูอัตราจ้าง	-	19	-	-
- พนักงานราชการ	-	4	-	-
1. ประเภทวิชาอุตสาหกรรม	-	-	-	-
- สาขาวิชาช่างยนต์	-	-	330	140
- สาขาวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง	-	-	323	227
- สาขาวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์	-	-	108	68
- สาขาวิชาช่างเชื่อมโลหะ	-	-	12	-
- สาขาวิชาช่างก่อสร้าง	-	-	171	104
- สาขาวิชาช่างกลโรงงาน	-	-	307	168
- สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	52	23
- สาขาวิชาแมคคาทรอนิกส์และหุ่นยนต์	-	-	-	19
รวมจำนวนกลุ่มผู้ประเมิน	5	109	1,303	749
รวมจำนวนประชากร	114		2,052	
จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	92		327	

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ครูที่ปรึกษา จำนวน 109 คน รวมจำนวน 114 คน ใช้กลุ่มตัวอย่าง 92 คน ผู้เรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 1,303 คน ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 749 คน รวมจำนวน 2,052 คน ใช้กลุ่มตัวอย่าง 327 คน รายละเอียดปรากฏในตารางที่ 9 ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตาม

ตาราง Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น.43) และสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยมีขั้นตอนการสุ่มดังนี้

1. จำแนกประชากรออกเป็นชั้นภูมิโดยใช้ประเภทวิชาเป็นตัวแบ่งชั้น
2. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่ปรึกษา และผู้เรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ตามสัดส่วนประชากร ในแต่ละชั้นภูมิ โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่ปรึกษา มีจำนวนทั้งสิ้น 114 คน และผู้เรียนระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มีจำนวนทั้งสิ้น 2,052 คน
3. ทำการสุ่มผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่ปรึกษา และผู้เรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ในแต่ละชั้นภูมิตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น.43) ผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่ปรึกษา มีจำนวน 92 คน และผู้เรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มีจำนวน 749 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การประเมินรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่ปรึกษา และผู้เรียน ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2.1 แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษาที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษา ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบบลิเคิร์ต (Likert' Scale Type) ประกอบด้วย 3 ด้าน 1) ด้านวิธีการพัฒนาครูที่ปรึกษา 2) ด้านกระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา และ 3) ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูที่ปรึกษา

2.2 แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการดำเนินงานครูที่ปรึกษาของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการดำเนินงานครูที่ปรึกษาของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณ

ค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบบลิเคอร์ท (Likert' Scale Type) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ด้านวิธีการพัฒนาครูที่ปรึกษา 2) ด้านกระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา และ 3) ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูที่ปรึกษา (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2551, หน้า 317-328) ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามเพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม

3.2 ผู้วิจัยติดตามและเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารและครูที่ปรึกษาจำนวน 92 ฉบับ และได้รับกลับคืนมาจำนวน 92 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 แจกแบบ สอบถามสำหรับผู้เรียนจำนวน 372 ฉบับ และได้รับกลับคืนมาจำนวน 372 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพวิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่ปรึกษา และผู้เรียนที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การแปลความหมายโดยการกำหนดเกณฑ์การประเมินความคิดเห็น 5 ระดับ ของ ชูศรี วงศ์รัตน์ (2553, น.69) มีความหมายดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 การตรวจสอบผลลัพธ์ (Outcome) ที่เกิดขึ้น

โดยการตรวจสอบในเรื่องผลของการสำเร็จการศึกษา และผลการออกกลางคันของผู้เรียนในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัยทั้งหมด เปรียบเทียบตั้งแต่กับปีการศึกษา 2564 และ 2565 ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย และเปรียบเทียบกับปีการศึกษา 2565 และ 2566 หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย ซึ่งครูได้พัฒนาตนและได้ดำเนินการตามองค์ประกอบที่ 3 คือ พัฒนาคุณลักษณะของครูที่ปรึกษา ตามผลผลิต (Output) ของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้เรียนของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัยทั้งหมด จำนวนทั้งสิ้น 2,052 คน ในปีการศึกษา 2566

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ขอข้อมูล ของผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาจากงานทะเบียน ของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย ตั้งแต่ปีการศึกษา 2564 จนถึงปีการศึกษา 2566

2.2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ขอข้อมูล ผลการออกกลางคันจากงานศูนย์ข้อมูล ของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย ตั้งแต่ปีการศึกษา 2564 จนถึงปีการศึกษา 2566

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากงานทะเบียน และงานศูนย์ข้อมูล แจกแจงความถี่และหาร้อยละ ตามข้อมูลจริงที่ปรากฏ

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ในการนำเสนอผลการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้นำเสนอผลการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ส่วนที่ 1.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ส่วนที่ 1.2 ผลศึกษาแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ส่วนที่ 1.3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

ตอนที่ 2 ผลการสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ส่วนที่ 2.1 ผลการยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ส่วนที่ 2.2 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ส่วนที่ 3.1 ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา เกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่เกิดขึ้นจากรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ส่วนที่ 3.2 ผลของการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่เกิดขึ้นกับวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

ตอนที่ 4 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ส่วนที่ 4.1 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษา ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ส่วนที่ 4.2 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียน ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ส่วนที่ 4.3 ผลลัพธ์ (Outcome) ที่เกิดขึ้นในเรื่องของการสำเร็จการศึกษา และผลการออกกลางคันของผู้เรียนในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย เปรียบเทียบก่อนและหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย ตั้งแต่ปีการศึกษา 2564 ถึงปีการศึกษา 2566

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ส่วนที่ 1.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยสังเคราะห์เอกสาร

การนำเสนอผลการศึกษาการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยสังเคราะห์เอกสาร สรุปได้ดังนี้ คือ

องค์ประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครู

จากการสังเคราะห์วิธีการพัฒนาครู จากแนวคิด Dilworth and Imig .(1995), Guskey (2002, p.381- 391), สุจิตรา ธนานันท์ (2552, น.21-31), พิชิต เทพวรรณ (2554, น.158), โชตชวัล พูกิจกาญจน์ (2556, น.4-6), สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2563, น.74-78) และพรชัย เจตามาน (2565, น.1) ซึ่งผู้วิจัยพิจารณาคำคิดเห็นสอดคล้องนำมาจัดกลุ่มโดยสรุปได้เป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ การพัฒนาด้วยระบบของประเทศ การพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด การพัฒนาจากคนรอบข้าง และการพัฒนาด้วยตนเอง โดยมีรายละเอียดดังนี้ คือ

1.การพัฒนาด้วยระบบของประเทศ หมายถึง การพัฒนาที่เป็นกฎเกณฑ์ หรือข้อบังคับต่าง ๆ ที่บ่งชี้ชัดเจนจากกระทรวงศึกษาธิการ หรือรัฐบาลที่บริหารประเทศเพื่อเป็นแนวทางในความก้าวหน้าและการประกอบอาชีพนั้น ๆ ได้ดีขึ้น

2. การพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด หมายถึง การพัฒนาที่มีกฎเกณฑ์ หรือข้อบังคับต่าง ๆ ที่บ่งชี้ชัดเจนจากหน่วยงานต้นสังกัดของครู หรือมนุษย์ในองค์กรต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้น หรือการเพิ่มกรอบอัตราเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นหรือ

3. การพัฒนาจากคนรอบข้าง หมายถึง การที่บุคคลรอบข้างของครู หรือมนุษย์ที่ทำงานในองค์กร มีประสบการณ์ทำงานมากกว่าคอยให้คำแนะนำสนับสนุนช่วยเหลือ และให้กำลังใจอย่างต่อเนื่องกับครู ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ซึ่งอยู่โดยรอบตัวครูในที่ทำงาน

4. การพัฒนาด้วยตนเอง หมายถึง การเรียนรู้ที่ตนเองตั้งใจหรือสนใจหรือ เป็นประเด็นปัญหาที่ตนเองต้องการหาคำตอบ ซึ่งผู้ศึกษาจะทำการค้นคว้าหาข้อมูลด้วยตัวเองเพื่อหาคำตอบในประเด็นปัญหาที่ตนเองสนใจนั้นจนได้คำตอบหรือประสบความสำเร็จด้วยตนเอง

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา

จากการสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา จากแนวคิด Loucks - Horsley (2003, p. 18-19), พระเอกราช กิตติโร (2556, น.31 – 43), สมิตร สุวรรณ (2561, น.60), ชีรศักดิ์ อุปไมยอติชัย (2563, น.55-56) และสีบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2563, น.67-80) ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาความคิดเห็น สอดคล้องนำมาจัดกลุ่มโดยสรุปออกได้เป็น 5 กลุ่ม โดยมีรายละเอียดดังนี้ คือ

1. การวิเคราะห์ปัญหา ได้แก่ การกำหนดเป้าหมาย การสะท้อนปัญหา การเรียนรู้หรือค้นหา ปัญหาที่เกิดขึ้น และการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวางแผน ได้แก่ การกำหนดแนวทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
3. การปฏิบัติตามแผน ได้แก่ การดำเนินการลงมือทำตามแนวทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
4. การประเมินผล ได้แก่ การสะท้อนปัญหา และการประเมินความสำเร็จภายหลังการพัฒนาครู
5. การแก้ไขปัญหา ได้แก่ การนำผลที่ได้ตามเป้าหมายไปใช้งาน หรือเป็นการแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติตามแผนเกิดขึ้น

องค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต

จากการสังเคราะห์ผลผลิต จากแนวคิด Joachim, Haron (2560 , p. 17), กรมสุขภาพจิต (2540, น.2), วชิร ทรัพย์มี (2547, น.8), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย (2555, น.3), พนม เกตุมาน (2558 , น.29), สุปราณี จิราณรงค์ (2558 , น.120-152) และ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตเชียงใหม่ (2562, น.1) ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาความคิดเห็นสอดคล้องนำมาจัดกลุ่มโดยสรุปออกได้เป็น 6 กลุ่ม ได้แก่ ด้านการสร้างตัวตนของนักเรียน ด้านการดูแลเอาใจใส่ ด้านทักษะในตัวครู ด้านความรู้ ด้านคุณธรรม และด้านบุคลิกภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้ คือ

1. ด้านการสร้างตัวตนของนักเรียน (Student identity) ได้แก่ การกำหนดความสำเร็จที่ดีเยี่ยมไว้ให้กับนักเรียนทุกคน, การสร้างแรงจูงใจให้กับนักเรียน, การฝึกวินัยในตนเองให้กับนักเรียน, การคำนึงถึงสวัสดิภาพและสิทธิประโยชน์ที่พึงได้ของนักเรียนอยู่เสมอ, การรักษาความลับของนักเรียนได้เป็นอย่างดี, การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน และการเข้าใจนักเรียนอย่างดีในทุกเรื่อง

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

3. ด้านทักษะในตัวครู (Skill) ได้แก่ การแก้ปัญหาให้กับนักเรียนได้ทุกอย่าง เป็นที่ปรึกษาที่ดีให้กับนักเรียนทุกคนได้ การส่งต่อให้พบผู้เชี่ยวชาญในบางปัญหาที่เกินความสามารถ การแนะนำนักเรียนได้ หากต้องตัดสินใจอย่างมีเหตุผล การให้เกียรตินักเรียนทุกเรื่องโดยเฉพาะเรื่องความคิด การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง การติดตามพฤติกรรมนักเรียนต่อเนื่อง และการมีทักษะในการสื่อสารที่ดี

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

5. ด้านคุณธรรม (Moral) ได้แก่ การมีความจริงใจเป็นมิตร การมีความยุติธรรม การมีความเมตตา กรุณา การมีความรับผิดชอบ และการไม่ควรวิพากษ์วิจารณ์บุคคล หรือสถานที่ให้นักศึกษาฟัง

6. ด้านบุคลิกภาพ (Personality) ได้แก่ การเห็นคุณค่าในตัวเองที่ปรึกษาเอง การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน และการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างดี

ส่วนที่ 1.2 ผลศึกษาแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 5 คน สรุปผลการสัมภาษณ์ได้ ดังตารางที่ 10 ถึง ตารางที่ 24

ตารางที่ 10 ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

องค์ประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครู (1.1 ด้านการพัฒนาด้วยระบบของประเทศ)

ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุป
1) นโยบายการดูแลผู้เรียน ที่ชัดเจนจากกระทรวงศึกษาธิการ	1) นโยบายการพัฒนาครูที่ปรึกษาที่ชัดเจน 2) ใช้เทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้องในการอบรมเพื่อลดงบประมาณ	1) ควรจัดงบประมาณและหลักสูตรการอบรมพัฒนาครูที่ปรึกษาให้เหมือนกัน 2) การขับเคลื่อนครูที่ปรึกษาควรทำพร้อมกันเพื่อสร้างความเข้มแข็งและให้ประเทศ	1) นโยบายเกี่ยวกับครูที่ปรึกษา	1) นโยบายการพัฒนาครูที่ปรึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การเสริมสร้างศักยภาพครู 2) การพัฒนาจาก สอศ. เช่น การอบรม การอบรมปฏิบัติการต่างๆ	1) นโยบายการดูแลผู้เรียนที่ชัดเจนจากกระทรวงศึกษาธิการ 2) นโยบายพัฒนาครูที่ปรึกษาที่ชัดเจน 3) ใช้เทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้องในการอบรมเพื่อลดงบ ฯ 4) การขับเคลื่อนครูที่ปรึกษาควรทำพร้อมกันเพื่อสร้างความเข้มแข็งและให้ประเทศ 5) การพัฒนาจาก สอศ. เช่น การอบรมปฏิบัติการต่าง ๆ

ตารางที่ 11 ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

องค์ประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครู (1.2 ด้านการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด)

ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุป
1) การนำนโยบายด้านครูที่ปรึกษาและผู้เรียนมาขยายผล และสู่การปฏิบัติ	1) วิทยาลัยจัดอบรมให้ครูที่ปรึกษาและนักเรียนแกนนำเพื่อนช่วยเพื่อน 2) แกนนำมาขยายผลถ่ายทอดความรู้ทักษะต่อ	1) วิทยาลัย ฯ ควบสร้าง Model การพัฒนาครูที่ปรึกษาเฉพาะของตนเองให้เหมาะสมกับบริบทของตนเอง 2) ควบวางแผนวางนโยบายและพัฒนาระบบครูที่ปรึกษาให้ครอบคลุมชัดเจน 3) จัดการอบรมพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาแก่ครูที่ปรึกษา 4) ควบจัดให้มีการยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่ปรึกษาเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ	1) ประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานครูที่ปรึกษา 2) การศึกษาดูงาน เพื่อให้คณะครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พุดคุยนำเสนอสิ่งดี ๆ ที่โรงเรียน	1) การประชุมวิทยาลัยประจำเดือน 2) การอบรมต่าง ๆ จากทางวิทยาลัยจัด	1) การนำนโยบายด้านครูที่ปรึกษาและผู้เรียนมาขยายผล และสู่การปฏิบัติ 2) วิทยาลัยจัดอบรมให้ครูที่ปรึกษาและนักเรียนแกนนำเพื่อนช่วยเพื่อน 3) แกนนำมาขยายผลถ่ายทอดความรู้ทักษะต่อ 4) วิทยาลัย ควบสร้างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาเฉพาะของตนเองให้เหมาะสมกับบริบทของตนเอง 5) ควบวางแผนวางนโยบายและพัฒนาระบบครูที่ปรึกษาให้ครอบคลุมชัดเจน 6) ควบจัดให้มีการยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่ปรึกษาเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ 7) ประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานครูที่ปรึกษา 2) การศึกษาดูงาน เพื่อให้คณะครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ตารางที่ 12 ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

องค์ประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครู (1.3 ด้านการพัฒนาจากคนรอบข้าง)

ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุป
<p>1) การใช้เพื่อนครูช่วยเพื่อนครูด้วยกัน</p> <p>2) ครูรุ่นพี่สอนงานครูรุ่นน้อง</p>	<p>1) การร่วมกันศึกษาจากเพื่อนร่วมงาม</p> <p>2) กลุ่ม PLC เรียนรู้ร่วมกัน</p>	<p>1) จัดศึกษาดูงานระบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาจากสถาบันต่าง ๆ ที่ได้รับรางวัล เพื่อหาแนวปฏิบัติที่ดี</p>	<p>1) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาม</p>	<p>1) การประชุมกลุ่มย่อยในแต่ละแผนกของครูที่ปรึกษา</p> <p>2) การแก้ปัญหา กลุ่ม PLC</p>	<p>1) การใช้เพื่อนครูช่วยเพื่อนครูด้วยกัน</p> <p>2) ครูรุ่นพี่สอนงานครูรุ่นน้อง</p> <p>3) กลุ่ม PLC เรียนรู้ร่วมกัน</p> <p>4) จัดศึกษาดูงานระบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาจากสถาบันต่างๆ ที่ได้รับรางวัล เพื่อหาแนวปฏิบัติที่ดี</p> <p>5) การประชุมกลุ่มย่อยในแต่ละแผนกของครูที่ปรึกษา</p>

ตารางที่ 13 ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

องค์ประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครู (1.4 ด้านการพัฒนาตนเอง)

ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุป
1) อบรม จิตวิทยาการให้ การศึกษา 2) ศึกษาต่อใน ระดับที่สูงขึ้น	1) ศึกษาต่อให้ สูงขึ้น 2) ฝึกอบรมและ ปฏิบัติการ	1) ฝึกอบรม พัฒนาเทคนิค การให้คำปรึกษา หรือเข้าอบรม แนวทางจิตวิทยา วัยรุ่นต่าง ๆ เพื่อ สามารถนำ ความรู้มา ประยุกต์ใช้กับ นักศึกษาต่อไป 2) ศึกษาต่อใน ระดับที่สูงขึ้น	1) ศึกษาด้วย ตนเองเพื่อ นำไปใช้ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ 2) ฝึกอบรม พฤติกรรมเด็ก การศึกษาด้าน จิตวิทยาวัยรุ่น เพื่อให้เข้าใจ นักเรียนมากขึ้น 3) การศึกษาต่อ	1) การศึกษาต่อ 2) การอบรม ต่าง ๆ 3) การฝึกปฏิบัติ จริงในทุกเรื่อง	1) อบรมจิตวิทยา การให้การศึกษา 2) ศึกษาต่อใน ระดับที่สูงขึ้น 3) ศึกษาด้วย ตนเองเพื่อนำไปใช้ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ 4) การฝึกปฏิบัติ จริงในทุกเรื่อง

ตารางที่ 14 ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา (2.1 ด้านการวิเคราะห์ปัญหา)

ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุป
<p>1) ศึกษารายงานผลการออกกลางคืน เพื่อวิเคราะห์ปัญหา</p> <p>2) ศึกษารายงานผลการเรียนเพื่อวิเคราะห์สภาพของนักเรียน</p> <p>3) ศึกษารายงานการเยี่ยมบ้านของนักเรียน</p>	<p>1) สอบถามปัญหาที่เกิดขึ้นจากทุกฝ่าย</p> <p>2) วิเคราะห์ปัญหาจัดเป็นกลุ่มให้ชัดเจน</p>	<p>1) ประชุมครูที่ปรึกษาทุกคนของวิทยาลัยเพื่อรวบรวมปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักศึกษา และทำการวิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ</p> <p>1) ด้านการศึกษา</p> <p>2) ด้านอาชีพ</p> <p>3) ด้านส่วนตัวและสังคม</p>	<p>1) ประชุมทุกฝ่ายร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา</p> <p>2) วิเคราะห์ปัญหาโดยจัดปัญหาเป็นกลุ่ม</p>	<p>1) ประชุมระดมสมองเกี่ยวกับปัญหาที่ต้องการแก้ไขที่เกิดขึ้น</p> <p>2) ดำเนินการแยกแยะปัญหาที่ต้องการแก้ไขเป็นส่วน ๆ เป็นกลุ่ม ๆ</p>	<p>1) ประชุมทุกฝ่ายร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา</p> <p>2) ศึกษารายงานผลการเรียนเพื่อวิเคราะห์สภาพของนักเรียน</p> <p>3) ศึกษารายงานการเยี่ยมบ้านของนักเรียน</p> <p>4) วิเคราะห์ปัญหาโดยจัดปัญหาเป็นกลุ่ม</p> <p>5) ดำเนินการแยกแยะปัญหาที่ต้องการแก้ไขเป็นส่วน ๆ เป็นกลุ่ม ๆ</p>

ตารางที่ 15 ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา (2.2 ด้านการวางแผน)

ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุป
1) สำนักรวความ ต้องการต่าง ๆ 2) ออกแบบ หลักสูตรการ พัฒนา 3) ดำเนินการ วางแผน 4) ประเมินผล และติดตามหรือ สรุปผลการ วางแผน	1) ระดมสมอง เพื่อเตรียมการ การวางแผน 2) ดำเนินการ วางแผน	1) วางแผนจัดตั้ง คณะทำงานหรือ คณะกรรมการ ในสถานศึกษาให้ ชัดเจนใน บทบาทหน้าที่ และความ รับผิดชอบ 2) วางแผนงาน ประจำปี ที่ เกี่ยวข้องกับ พัฒนาครู ที่ปรึกษา เช่น - การประชุม ประจำปี ปีละ 2 ครั้ง - การจัดอบรม เชิงปฏิบัติการ พัฒนาครู ที่ปรึกษา โดย มหาวิทยาลัย หรือศูนย์ สุขภาพจิต ฯ -การจัดโครงการ ยกย่องเชิดชูครู ที่ปรึกษาดีเด่น ของวิทยาลัย ฯ -การจัดทัศน ศึกษาหรือศึกษา ดูงานปีละ 1 ครั้ง	1) ประชุม เตรียมการ วางแผน 2) ดำเนินการ วางแผนและ ติดตาม	1) ประชุม ผู้เกี่ยวข้องเพื่อ ทำการวางแผน งานที่จะทำการ แก้ปัญหา 2) ดำเนินการ วางแผน	1) ประชุม เตรียมการวางแผน 2) สำนักรวความ ต้องการต่าง ๆ 3) ออกแบบ หลักสูตรการ พัฒนา 4) ดำเนินการ วางแผน 5) ประเมินผลและ ติดตาม หรือ สรุปผลการ วางแผน

ตารางที่ 16 ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา (2.3 ด้านการปฏิบัติตามแผน)

ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุป
1) จัดทำ หลักสูตรการ พัฒนา 2) จัดหา วิทยากร 3) กำหนด ระยะเวลา สถานที่ และ งบประมาณ	1) ประชุม ปรึกษาวิธีการ ปฏิบัติตามแผน 2) ลงมือปฏิบัติ ตามแผนที่วางไว้	1) ชี้แจงแนวทาง การปฏิบัติ 2) ดำเนินการ ตามแผนหรือ โครงการที่ได้วาง ไว้	1) ประชุมสร้าง ความเข้าใจและ ปฏิบัติตาม แผนการพัฒนา 2) ปฏิบัติตาม แผน	1) ศึกษา และ ประชาสัมพันธ์ ถึงขั้นตอนและ วิธีการแก้ไข ปัญหาตามแผน 2) ดำเนินการ ปฏิบัติตามแผน	1) ประชุมปรึกษา วิธีการปฏิบัติตาม แผน 2) ชี้แจงแนวทาง การปฏิบัติ 3) ศึกษา และ ประชาสัมพันธ์ถึง ขั้นตอนและวิธีการ แก้ไขปัญหาตาม แผน 3) ดำเนินการตาม แผนหรือโครงการ ที่ได้วางไว้

ตารางที่ 17 ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา (2.4 ด้านการประเมินผล)

ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุป
1) สร้างแบบสอบถามเพื่อประเมินผลตามวัตถุประสงค์	1) ประชุมชี้แจงวิธีการประเมินผล และขั้นตอนวิธีการตามวัตถุประสงค์ที่แจกแจงข้อดีข้อจำกัดให้ชัดเจน 2) ประเมินผลตามวัตถุประสงค์ที่แจกแจงข้อดีข้อจำกัดให้ชัดเจน	1) การประเมิน 3 ระยะ ได้แก่ ก่อนทำ ระหว่างทำ และหลังทำ โครงการ	1) ประชุมเตรียมการประเมินผลการพัฒนา ดำเนินงานและร่วมกันสรุป 2) ประเมินผลตามตัวชี้วัดในแต่ละจุดประสงค์	1) ระดมสมองผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติตามกิจกรรมเพื่อประเมินผล 2) สรุปข้อดีที่บรรลุวัตถุประสงค์และข้อเสียที่ไม่บรรลุวัตถุประสงค์เพราะอะไร 3) หาแนวทางการแก้ไขปัญหาสำหรับข้อเสียที่ต้องแก้ไขด่วน	1) ระดมสมองผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติตามกิจกรรมเพื่อประเมินผล 2) ประชุมชี้แจงวิธีการประเมินผล และขั้นตอนวิธีการ 3) ประเมินผลตามตัวชี้วัดในแต่ละจุดประสงค์ 4) การประเมิน 3 ระยะ ได้แก่ ก่อนทำ ระหว่างทำ และหลังทำ โครงการ 5) ประเมินผลตามวัตถุประสงค์ที่แจกแจงข้อดี ข้อจำกัดให้ชัดเจน

ตารางที่ 18 ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา (2.5 ด้านการแก้ไข้ปัญหา)

ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุป
1) จัดประชุม ระดมสมองเพื่อ แก้้ปัญหาตามที่มี การรายงานไว้	1) นำปัญหา ต่าง ๆ ที่ได้ระบุ ไว้มาจัด หมวดหมู่ พร้อม หาแนวทาง วิธีการและ บุคคลเข้าแก้้ 2) ดำเนินการ แก้้ปัญหา ดังกล่าว	1) หลังจาก ประเมิน โครงการแล้วจะ ทำให้ทราบ แนวทางในการ แก้้ไขปรับปรุง อาจจะบรรจุไว้ ในแผนงานใน ปีงบประมาณ ต่อไปได้ หรือใน การประเมิน ระหว่างการจัด โครงการก็จะทำ ให้แก้้ไขปรับปรุง ได้อย่างรวดเร็ว	1) ประชุม ร่วมกันกำหนด แนวทางแก้้ไข ปัญหา	1) ระดมสมองผู้ ที่เกี่ยวข้องเพื่อ ดำเนินการแก้้ไข ปัญหาตาม แนวทางที่มี 2) ลงมือแก้้ไข ปัญหา และ สรุปผลการ แก้้ไขปัญหา	1) จัดประชุม ระดมสมองเพื่อ แก้้ปัญหาตามที่มี การรายงานไว้ 2) นำปัญหาต่าง ๆ ที่ได้ระบุไว้มาจัด หมวดหมู่ พร้อมหา แนวทางวิธีการและ บุคคลเข้าแก้้ไข 3) ดำเนินการ แก้้ไขปัญหา ดังกล่าว

ตารางที่ 19 ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา (3.1 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนเรื่องการเรียน)

ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุป
<p>1) ครูควรศึกษาเรื่อง จิตวิทยา เวลาครูต้องมีเวลาให้ผู้เรียน</p> <p>2) ลดภาระหน้าที่ครูด้านอื่น ลดลง</p>	<p>1) ครูที่ปรึกษาต้องทราบแนวทาง การเรียนให้จบ</p> <p>การศึกษาของแต่ละหลักสูตร</p> <p>2) ตอบคำถามเรื่องการเรียนของผู้เรียนให้ได้</p> <p>ครบทุกปัญหา ถ้าตนเองตอบไม่ได้ให้สอบถามผู้ที่มีความรู้เพื่อหาคำตอบให้ผู้เรียนให้ได้</p>	<p>1) ครูควรเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล</p> <p>2) ควรจัดกิจกรรมเสริมเพิ่มเติมให้กับผู้เรียน</p> <p>3) ครูควรให้นักศึกษาให้ผลย้อนกลับ เพื่อที่ครูจะได้ปรับปรุงวิธีการสอนใหม่เพื่อให้นักเรียนเข้าใจมากขึ้น</p> <p>4) ครูที่ปรึกษาควรจัดสรรเวลาการให้คำปรึกษาเรื่องการเรียน</p> <p>5) ดูแลนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ</p>	<p>1) มีเจตคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น</p> <p>2) มีความเป็นมิตรและความมั่นคงทางอารมณ์</p> <p>3) มีความรู้และรับผิดชอบดี</p> <p>4) มีความรู้กว้างขวางและทันต่อเหตุการณ์</p>	<p>1) ผู้สอนเข้าใจจุดประสงค์ปลายทางของผู้เรียน และช่วยเหลือผู้เรียนในทุกเรื่องเพื่อให้จบการศึกษาตามวัตถุประสงค์ปลายทาง</p> <p>2) การเรียนเป็นปัญหาใหญ่สำหรับผู้เรียน เพราะฉะนั้นต้องอำนวยความสะดวกในความสะดวกในทุกเรื่องของผู้เรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ให้มากที่สุด</p> <p>3) แก้ปัญหาเรื่องการเรียนของผู้เรียนให้ครบทุกปัญหา</p>	<p>1) ครูควรศึกษาเรื่องจิตวิทยา เวลาครูต้องมีเวลาให้ผู้เรียน</p> <p>2) ลดภาระหน้าที่ครูด้านอื่นลดลง</p> <p>3) ครูที่ปรึกษาต้องทราบแนวทาง การเรียนให้จบการศึกษาของแต่ละหลักสูตร</p> <p>4) ตอบคำถามเรื่องการเรียนของผู้เรียนให้ได้ครบทุกปัญหา ถ้าตนเองตอบไม่ได้ให้สอบถามผู้ที่มีความรู้เพื่อหาคำตอบให้ผู้เรียนให้ได้</p> <p>5) มีเจตคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น</p> <p>6) มีความเป็นมิตรและความมั่นคงทางอารมณ์</p> <p>7) มีความรู้กว้างขวางและทันต่อเหตุการณ์</p> <p>8) แก้ปัญหาเรื่องการเรียนของผู้เรียนให้ครบทุกปัญหา</p>

ตารางที่ 20 ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา (3.2 ด้านการประสานงานกับทุกส่วน)

ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุป
1) การประสานกับหน่วยงานอื่นต้องรวดเร็วทันเหตุการณ์	1) มีทักษะและวิธีการประสานงานที่ดี 2) ควรประสานงานด้วยความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์	1) ประสานงานทุกภาคส่วนทั้งในและนอกวิทยาลัย 2) สร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลต่างๆ ทั้งนักศึกษาและผู้ปกครอง	1) เป็นกัลยาณมิตรที่ดีกับคนรอบข้าง 2) มีวาทศิลป์เข้าใจการสื่อสารที่ดี 3) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	1) ครูที่ปรึกษาต้องเข้าใจผู้เรียน และคนรอบข้างผู้เรียน อีกทั้งต้องพร้อมที่จะประสานงานในทุกเรื่องของคนรอบข้างของผู้เรียน 2) มีข้อมูลคนรอบข้างของผู้เรียนทุกคน 3) ประสานงานคนรอบข้างของผู้เรียนให้ไวที่สุดในทุกเรื่องตามความจำเป็น	1) การประสานกับหน่วยงานอื่นต้องรวดเร็วทันเหตุการณ์ 2) มีทักษะและวิธีการประสานงานที่ดี 3) ประสานงานทุกภาคส่วนทั้งในและนอกวิทยาลัย 4) สร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลต่างๆ ทั้งนักศึกษาและผู้ปกครอง 5) เป็นกัลยาณมิตรที่ดีกับคนรอบข้าง 6) มีวาทศิลป์เข้าใจการสื่อสารที่ดี 7) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 8) มีข้อมูลคนรอบข้างของผู้เรียนทุกคน

ตารางที่ 21 ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา (3.3 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางสังคม)

ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุป
1) มีทักษะการให้คำปรึกษา	1) ครูที่ปรึกษาต้องสามารถบอกแนวทางการอยู่ร่วมกันในสังคมของผู้เรียนให้ได้ชัดเจน 2) ครูที่ปรึกษาต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการช่วยเหลือผู้อื่นในสังคม	1) จัดกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพร่วมกันระหว่างนักศึกษาและครูที่ปรึกษา 2) จัดกิจกรรมเข้าค่ายร่วมกันหรือทัศนศึกษาร่วมกันให้ผู้เรียน	1) มีความจริงใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น 2) มีความเมตตากรุณา 3) มีจิตอาสาที่ดี	1) เข้าใจผู้เรียนและเป็นกันเองกับผู้เรียนตลอดเวลา 2) หากพบว่าผู้เรียนมีปัญหาผู้สอนต้องแก้ไขปัญหานั้นให้ในทันทีไม่มีข้อแม้	1) มีทักษะการให้คำปรึกษา 2) ครูที่ปรึกษาต้องสามารถบอกแนวทางการอยู่ร่วมกันในสังคมของผู้เรียนให้ได้ชัดเจน 3) ครูที่ปรึกษาต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการช่วยเหลือผู้อื่นในสังคม 4) จัดกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพร่วมกันระหว่างนักศึกษาและครูที่ปรึกษา 5) มีความจริงใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น 6) มีความเมตตากรุณา 7) มีจิตอาสาที่ดี 8) เข้าใจผู้เรียนและเป็นกันเองกับผู้เรียนตลอดเวลา 9) หากพบว่าผู้เรียนมีปัญหาผู้สอนต้องแก้ไขปัญหานั้นให้ในทันทีไม่มีข้อแม้

ตารางที่ 22 ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา (3.4 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนแก้ปัญหาชีวิต)

ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุป
1) ศึกษาจาก ผู้เชี่ยวชาญเรื่อง การแก้ปัญหา ทางจิตวิทยา	1) ครูที่ปรึกษา ต้องสร้างความ ไว้วางใจให้ผู้เรียน สามารถเข้ามา ปรึกษาให้ได้ 2) แนะนำชั้น ตอนและวิธีการ ที่ดีที่สุดในการ แก้ปัญหาชีวิต ให้กับผู้เรียน 3) เป็นแบบ อย่างที่ดีให้ ผู้เรียนเห็นใน การแก้ปัญหา ชีวิตในสังคม	1) จัดตารางการ ให้คำปรึกษา เพื่อให้นักศึกษา เข้ามาขอ คำปรึกษาได้ อย่างสะดวก 2) จัดตั้ง กรู๊ปไลน์เพื่อให้ การปรึกษา ปัญหาทั้งส่วนตัว และกลุ่ม 3) ครูที่ปรึกษา ควรมีความ อบอุ่นเป็นกันเอง นักศึกษาจะได้ ไว้วางใจและกล้า เข้าหามากขึ้น	1) ใจกว้างและ รับฟังความ คิดเห็นของ ผู้เรียน 2) มีความ สามารถในการ แก้ปัญหาให้กับ ผู้เรียนได้	1) หาทางออก และแก้ปัญหา ให้ผู้เรียนให้ ชัดเจนและ เห็นผลในทุก เรื่อง 2) รับปรึกษา และแก้ไข ปัญหาของ ผู้เรียนในทุก เรื่องที่เกิดขึ้น โดยไม่มีข้อแม้	1) ศึกษาจาก ผู้เชี่ยวชาญเรื่องการ แก้ปัญหาทางจิตวิทยา 2) ครูที่ปรึกษาต้อง สร้างความไว้วางใจให้ ผู้เรียนสามารถเข้ามา ปรึกษาให้ได้ 3) แนะนำชั้นตอนและ วิธีการที่ดีที่สุดใน การ แก้ปัญหาชีวิตให้กับ ผู้เรียน 4) เป็นแบบอย่างที่ดี ให้ผู้เรียนเห็นในการ แก้ปัญหาชีวิตในสังคม 5) ครูที่ปรึกษาควรมี ความอบอุ่นเป็น กันเอง นักศึกษาจะได้ ไว้วางใจและกล้า เข้าหามากขึ้น 6) ใจกว้างและรับฟัง ความคิดเห็นของ ผู้เรียน 7) มีความ สามารถใน การแก้ปัญหาให้กับ ผู้เรียนได้ 8) หาทางออกและ แก้ปัญหาให้ผู้เรียนให้ ชัดเจนและเห็นผลใน ทุกเรื่อง 9) รับปรึกษาและ แก้ไขปัญหาของ ผู้เรียนในทุกเรื่อง ที่ เกิดขึ้น โดยไม่มีข้อแม้

ตารางที่ 23 ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา (3.5 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี)

ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุป
<p>1) ยึดมั่นคุณธรรมจริยธรรม</p> <p>2) พัฒนาบุคลิกภาพตนเองตลอดเวลา</p>	<p>1) ปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน</p> <p>2) เป็นตัวอย่างที่ดีตลอดเวลาทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ</p>	<p>1) ปฏิบัติตนให้เหมาะสม</p> <p>นักศึกษาเข้าหาได้ เช่น พุดจาไ้เพราะ แต่งกายถูกกาลเทศะ มีจิตเมตตา เข้าอกเข้าใจนักศึกษาไม่ด่วนตัดสิน</p> <p>2) ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเองทำงานเต็มความสามารถ</p>	<p>1) ยึดมั่นคุณธรรมจริยธรรม</p> <p>2) มีบุคลิกภาพที่ดี</p> <p>3) ยึดมั่นจรรยาบรรณครูที่ดี</p>	<p>1) ยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมตามหลักของศาสนา</p> <p>2) ยึดหลักจรรยาบรรณของครู</p> <p>3) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตลอดเวลา ทั้งต่อหน้าและลับหลัง</p>	<p>1) ยึดมั่นคุณธรรมและจริยธรรมตามหลักของศาสนา</p> <p>2) ยึดมั่นจรรยาบรรณครูที่ดี</p> <p>3) พัฒนาบุคลิกภาพตนเองตลอดเวลา</p> <p>4) ปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน</p> <p>5) เป็นตัวอย่างที่ดีตลอดเวลาทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ</p> <p>6) ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง ทำงานเต็มความสามารถ</p>

ตารางที่ 24 ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา (3.6 ด้านการมีความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา)

ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	สรุป
<p>1) ครูควรมีทักษะการให้คำปรึกษาที่ดี</p> <p>2) มีทักษะการคัดกรอง การส่งต่อ การเก็บความลับ</p>	<p>1) ครูที่ปรึกษาควรมีทักษะและความสามารถในการให้คำปรึกษาที่เป็นระบบเป็นขั้นตอน</p> <p>2) ควรให้ความรู้และทักษะในแบบอย่างที่ดี และถูกต้องมีหลักการมีขั้นตอนที่ปฏิบัติได้จริง</p>	<p>1) ครูที่ปรึกษาควรมีทักษะการให้คำปรึกษาต่าง ๆ เช่น</p> <p>ทักษะการฟัง</p> <p>ทักษะการเงียบ</p> <p>ทักษะการสะท้อน</p> <p>ความรู้สึก</p> <p>2) มีความรู้ทางด้านจิตวิทยาเด็กและวัยรุ่น โรคทางจิตต่าง ๆ</p> <p>3) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรแผนการเรียนการจัดการศึกษา การประเมินผลในสถานศึกษาตลอดจนระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน</p>	<p>1) มีความรู้เรื่องจิตวิทยาวัยรุ่น</p> <p>2) มีทักษะที่ดีในการให้คำปรึกษา</p>	<p>1) เป็นกันเองกับผู้เรียนทุกคนให้ผู้เรียนสามารถเข้าพบพูดคุยได้ตลอดเวลา</p> <p>2) เข้ารับการอบรมและศึกษาจิตวิทยาของวัยรุ่น</p> <p>3) ศึกษาและปฏิบัติจริงเรื่องของจิตวิทยาวัยรุ่น</p> <p>4) ศึกษาและปฏิบัติตามแนวทางการเป็นครูที่ปรึกษาที่ดี</p>	<p>1) ครูควรมีทักษะการให้คำปรึกษาที่ดี</p> <p>2) มีทักษะการคัดกรองการส่งต่อ การเก็บความลับ</p> <p>3) ควรให้ความรู้และทักษะในแบบอย่างที่ดีและถูกต้องมีหลักการมีขั้นตอนที่ปฏิบัติได้จริง</p> <p>4) มีความรู้ทางด้านจิตวิทยาเด็กและวัยรุ่น โรคทางจิตต่าง ๆ</p> <p>5) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร แผนการเรียน การจัดการศึกษา การประเมินผลในสถานศึกษาตลอดจนระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน</p> <p>6) เป็นกันเองกับผู้เรียนทุกคนให้ผู้เรียนสามารถเข้าพบพูดคุยได้ตลอดเวลา</p>

ส่วนที่ 1.3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจากสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) โดยการใช้แบบสอบถาม

ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) โดยการใช้แบบสอบถาม จำนวน 3 แห่ง สรุปการสัมภาษณ์ดังตารางที่ 25 ถึง 39

ตารางที่ 25 ผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

องค์ประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครู (1.1 ด้านการพัฒนาด้วยระบบของประเทศ)

สถานศึกษาที่ 1	สถานศึกษาที่ 2	สถานศึกษาที่ 3	สรุป
<p>1) การพัฒนาและยกระดับความรู้และสมรรถนะของครูที่ปรึกษาอย่างต่อเนื่อง เพราะความรู้และสมรรถนะของครูที่ปรึกษา</p> <p>2) วางยุทธศาสตร์นโยบาย เป้าหมายของการศึกษาที่มีคุณภาพ ทั้งครูและนักเรียน</p>	<p>1) การพัฒนาครูที่ปรึกษาดำเนินนโยบายของรัฐบาล โดยให้เหมาะสมกับพัฒนาการและวุฒิภาวะของเด็ก โดยเน้นองค์รวมและเติมเต็มทั้งทักษะชีวิต การคิดวิเคราะห์ ทักษะที่ต้องมีในศตวรรษที่ 21 รวมถึงทักษะการเข้าสังคม</p> <p>2) นโยบายครูที่ปรึกษาในเรื่องการเข้าถึงจิตวิทยา ด้านต่าง ๆ ของผู้เรียน เนื่องจากครูเป็นผู้ใกล้ชิดกับนักเรียนที่สุด</p>	<p>1) มุ่งเน้นให้ครูที่ปรึกษาดำเนินการตามแนวนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ</p> <p>2) มีโครงการฝึกอบรมพัฒนาครูที่ปรึกษา มุ่งเน้นให้ครูที่ปรึกษามีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของครูที่ปรึกษา การดูแลผู้เรียนตั้งแต่เริ่มเข้าเรียนจนจบการศึกษา</p>	<p>1) มุ่งเน้นให้ครูที่ปรึกษาดำเนินการตามแนวนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ</p> <p>2) การพัฒนาและยกระดับความรู้ และสมรรถนะของครูที่ปรึกษาอย่างต่อเนื่อง</p> <p>3) มีโครงการฝึกอบรมพัฒนาครูที่ปรึกษา มุ่งเน้นให้ครูที่ปรึกษามีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของครูที่ปรึกษา การดูแลผู้เรียน ตั้งแต่เริ่มเข้าเรียนจนจบการศึกษา</p> <p>4) วางยุทธศาสตร์นโยบาย เป้าหมายของการศึกษาที่มีคุณภาพ ทั้งครูและนักเรียนแผน</p>

ตารางที่ 26 ผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

องค์ประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครู (1.2 ด้านการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด)

สถานศึกษาที่ 1	สถานศึกษาที่ 2	สถานศึกษาที่ 3	สรุป
<p>1) สถานศึกษาสำรวจความต้องการในการพัฒนาของครูที่ปรึกษา</p> <p>2) สถานศึกษาวางแผนการพัฒนา และแก้ไข ปัญหาของครูที่ปรึกษา เช่น จัดอบรมเรื่อง จิตวิทยาวัยรุ่น เทคนิคการ ให้คำปรึกษา กระบวนการ เน้นแนว และการ ช่วยเหลือและการส่งต่อ</p> <p>3) สถานศึกษาดำเนินการจัดอบรมโดยเชิญวิทยากร ทั้งภายในและภายนอกมา ให้ความรู้แก่บุคลากร</p>	<p>1) พัฒนาครูที่ปรึกษา โดยใช้กระบวนการ บริหารจัดการแบบมี ส่วนร่วมของระบบการ ดูแลช่วยเหลือนักเรียน</p> <p>2) การประชุมชี้แจง อบรมพัฒนาครู การ ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ การประสานเครือข่าย และการใช้ทรัพยากรใน การบริหารจัดการที่ดี</p>	<p>1) มีโครงการฝึกอบรม พัฒนาครูที่ปรึกษา มุ่งเน้น ให้ครูที่ปรึกษามีความรู้ ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ของครูที่ปรึกษา การดูแลผู้เรียนตั้งแต่เริ่ม เข้าเรียนจนจบการศึกษา</p>	<p>1) สถานศึกษาสำรวจ ความต้องการในการ พัฒนาของครูที่ปรึกษา</p> <p>2) สถานศึกษาวางแผน การพัฒนา และแก้ไข ปัญหาของครูที่ปรึกษา เช่น จัดอบรมเรื่อง จิตวิทยาวัยรุ่น เทคนิคการ ให้คำปรึกษา กระบวนการ เน้นแนว และการ ช่วยเหลือและการส่งต่อ</p> <p>3) สถานศึกษาดำเนินการจัดอบรมโดยเชิญวิทยากร ทั้งภายในและภายนอกมา ให้ความรู้แก่บุคลากร</p> <p>4) พัฒนาครูที่ปรึกษาโดย ใช้กระบวนการบริหาร จัดการแบบมีส่วนร่วมของ ระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียน</p> <p>5) การประชุมชี้แจง อบรม พัฒนาครู การดำเนิน กิจกรรมต่าง ๆ การ ประสานเครือข่าย และ การใช้ทรัพยากรในการ บริหารจัดการที่ดี</p>

ตารางที่ 27 ผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

องค์ประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครู (1.3 ด้านการพัฒนาจากคนรอบข้าง)

สถานศึกษาที่ 1	สถานศึกษาที่ 2	สถานศึกษาที่ 3	สรุป
<p>1) ครูจะต้องเรียนรู้กับคนรอบข้างที่เขาประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในระดับสถานศึกษา</p> <p>2) แสดงบทบาทในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ด้วยความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร</p>	<p>1) การอบรมให้ความรู้ครูที่ปรึกษา ส่งเสริมทักษะชีวิตต่างๆ ตามความถนัดและความสนใจ</p> <p>2) การส่งครูที่ปรึกษาเข้าร่วมการอบรมพัฒนาความรู้และนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาถ่ายทอดให้ครูท่านอื่น ๆ</p> <p>3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับภาคีเครือข่าย</p>	<p>1) การสร้างเครือข่ายครูที่ปรึกษาร่วมกัน</p> <p>2) สร้างเครือข่าย ชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC</p>	<p>1) การสร้างเครือข่ายครูที่ปรึกษาร่วมกัน</p> <p>2) สร้างเครือข่าย ชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC</p> <p>3) การอบรมให้ความรู้ครูที่ปรึกษา ส่งเสริมทักษะชีวิตต่าง ๆ ตามความถนัดและความสนใจ</p> <p>4) การส่งครูที่ปรึกษาเข้าร่วมการอบรมพัฒนาความรู้และนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาถ่ายทอดให้ครูท่านอื่น ๆ</p>

ตารางที่ 28 ผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

องค์ประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครู (1.4 ด้านการพัฒนาตนเอง)

สถานศึกษาที่ 1	สถานศึกษาที่ 2	สถานศึกษาที่ 3	สรุป
<p>1) ครูหาความรู้จากเอกสาร ตำรา สื่อออนไลน์ หรือจากการทำการวิจัย และลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง</p> <p>2) เรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ ผู้เชี่ยวชาญ หรือจากเพื่อนร่วมงาน หรือจากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี</p> <p>3) ครูที่ปรึกษาเข้ารับการอบรม สัมมนาศึกษาดูงาน จากองค์กรต่าง ๆ</p>	<p>1) ครูที่ปรึกษาต้องมีการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของการเป็นครูที่ปรึกษา</p> <p>2) การศึกษาต่อ</p>	<p>1) ศึกษาพัฒนาด้วยตนเอง ด้านจิตวิทยาในการสื่อสารกับเด็กวัยรุ่น</p> <p>2) การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป</p>	<p>1) ศึกษาพัฒนาด้วยตนเอง ด้านจิตวิทยาในการสื่อสารกับเด็กวัยรุ่น</p> <p>2) การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป</p> <p>3) เรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ ผู้เชี่ยวชาญ หรือจากเพื่อนร่วมงาน หรือจากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี</p>

ตารางที่ 29 ผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา (2.1 ด้านการวิเคราะห์ปัญหา)

สถานศึกษาที่ 1	สถานศึกษาที่ 2	สถานศึกษาที่ 3	สรุป
<p>1) ใช้การมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ร่วมกันกำหนดแนวทางแก้ไข ปัญหาและแนวทางป้องกันปัญหาให้ครอบคลุม</p> <p>2) ตรวจสอบแนวทางการปรับปรุงตามที่กำหนดให้เหมาะสมและเป็นไปได้ในการปฏิบัติ</p> <p>3) สร้างความเข้าใจและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา</p> <p>4) กำหนดเป้าหมายการพัฒนาครูที่ปรึกษา โดยมี ส่วนร่วมของทุกคน ทุกฝ่ายและนำเป้าหมายไปสู่การวางแผนพัฒนาครูที่ปรึกษา</p>	<p>1) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและบริบทของสถานศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ และการพัฒนาครูที่ปรึกษาโดยใช้เทคนิค SWOT (Swot Analysis)</p>	<p>1) ประชุมครูที่ปรึกษาทุกคน ร่วมกันระดมสมอง วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนในที่ปรึกษา จำแนกแต่ละด้านให้ชัดเจน</p> <p>2) วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานของครูที่ปรึกษา เกิดผลกระทบต่อการทำหน้าที่ดูแลผู้เรียน</p> <p>3) สรุปเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นให้ชัดเจนเพื่อดำเนินการต่อไป</p>	<p>1) ประชุมครูที่ปรึกษาทุกคน ร่วมกันระดมสมอง วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนในที่ปรึกษา จำแนกแต่ละด้านให้ชัดเจน</p> <p>2) วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานของครูที่ปรึกษา เกิดผลกระทบต่อการทำหน้าที่ดูแลผู้เรียน</p> <p>3) สร้างความเข้าใจและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา</p> <p>4) สรุปเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นให้ชัดเจนเพื่อดำเนินการต่อไป</p>

ตารางที่ 30 ผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา (2.2 ด้านการวางแผน)

สถานศึกษาที่ 1	สถานศึกษาที่ 2	สถานศึกษาที่ 3	สรุป
<p>1) ประชุมจัดทำแผนประจำปีเพื่อวางแผนโครงการในการพัฒนาครูที่ปรึกษา</p> <p>2) กำหนดแนวทางการส่งเสริม สนับสนุนสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูที่ปรึกษาในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาระบบดูแลผู้เรียน</p> <p>3) กำหนดแนวทางการประเมินตรวจสอบสรุปผลการพัฒนาครูที่ปรึกษา</p>	<p>1) ใช้หลักการการวางแผนการบริหารเป็นโมเดลที่สถานศึกษาสร้างขึ้น</p> <p>2) คัดกรอง ป้องกันและแก้ไขปัญหาผู้เรียน โดยการกำหนดการวางแผนนโยบายเป้าหมายการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยทีมทุกคนที่มีส่วนร่วม</p>	<p>1) จัดทำโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูที่ปรึกษา</p> <p>2) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานโครงการ</p> <p>3) ประชุมคณะกรรมการดำเนินงานวางแผนชี้แจงรายละเอียดการดำเนินโครงการ</p>	<p>1) ประชุมจัดทำแผนประจำปีเพื่อวางแผนโครงการในการพัฒนาครูที่ปรึกษา</p> <p>2) กำหนดแนวทางการส่งเสริม สนับสนุนสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูที่ปรึกษาในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาระบบดูแลผู้เรียน</p> <p>3) ใช้หลักการการวางแผนการบริหารเป็นโมเดลที่สถานศึกษาสร้างขึ้น</p> <p>4) กำหนดแนวทางการประเมินตรวจสอบสรุปผลการพัฒนาครูที่ปรึกษา</p>

ตารางที่ 31 ผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา (2.3 ด้านการปฏิบัติตามแผน)

สถานศึกษาที่ 1	สถานศึกษาที่ 2	สถานศึกษาที่ 3	สรุป
<p>1) สถานศึกษาดำเนินการประชุมสร้างความเข้าใจและประสานงานการพัฒนาครูที่ปรึกษาให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย</p> <p>2) ดำเนินงานตามแผนที่ได้วางแผนไว้ในการพัฒนาครูที่ปรึกษาตามแนวทางที่กำหนดไว้</p> <p>3) เรียนรู้ และฝึกปฏิบัติในการพัฒนาครูตามกระบวนการและวิธีการที่กำหนด</p>	<p>1) การทำความเข้าใจกับแนวทางการปฏิบัติของบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน</p> <p>2) ปฏิบัติตามแนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นระบบชัดเจน</p>	<p>1) ครูที่ปรึกษาร่วมกันระดมสมองวิเคราะห์ปัญหาการดำเนินงานของครูที่ปรึกษา พร้อมทั้งร่วมกันหาแนวทางการแก้ไข</p> <p>2) ครูที่ปรึกษาร่วมกันระดมสมองวิเคราะห์จำแนกปัญหาของเด็กนักเรียนในปัจจุบัน</p> <p>3) ลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้</p>	<p>1) สถานศึกษาดำเนินการประชุมสร้างความเข้าใจและประสานงานการพัฒนาครูที่ปรึกษาให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย</p> <p>2) ดำเนินงานตามแผนที่ได้วางแผนไว้ในการพัฒนาครูที่ปรึกษาตามแนวทางที่กำหนดไว้</p> <p>3) เรียนรู้ และฝึกปฏิบัติในการพัฒนาครูตามกระบวนการและวิธีการที่กำหนด</p>

ตารางที่ 32 ผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา (2.4 ด้านการประเมินผล)

สถานศึกษาที่ 1	สถานศึกษาที่ 2	สถานศึกษาที่ 3	สรุป
<p>1) แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาครู นิเทศ ติดตาม การดำเนินงานของครู ที่ปรึกษาหลังการพัฒนา</p> <p>2) กำหนดให้มีการประเมินครูที่ปรึกษาทุกสิ้นปีการศึกษา โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมิน</p>	<p>1) ประเมินผลการดำเนินงานระบบงานครูที่ปรึกษาตาม วัตถุประสงค์</p> <p>2) นำผลการประเมินไปพัฒนางาน การเสริมสร้างทักษะชีวิต และการคุ้มครองผู้เรียน อย่างต่อเนื่องทุกปีการศึกษา</p>	<p>1) ระดมสมองโดยการประชุมครูที่ปรึกษา พร้อมชี้แจงขั้นตอนวิธีการประเมินผล</p> <p>2) ประเมินผลตามเครื่องมือที่ตกลงกันในที่ประชุม และประเมินตามวัตถุประสงค์</p> <p>3) บันทึกผลดี และเหตุผลที่ต้องการปรับปรุง เพราะอะไรเพื่อรอการดำเนินการต่อไป</p>	<p>1) ระดมสมองโดยการประชุมครูที่ปรึกษา พร้อมชี้แจงขั้นตอนวิธีการประเมินผล</p> <p>2) ประเมินผลตามเครื่องมือที่ตกลงกันในที่ประชุม และประเมินตามวัตถุประสงค์</p> <p>3) บันทึกผลดี และเหตุผลที่ต้องการปรับปรุง เพราะอะไรเพื่อรอการดำเนินการต่อไป</p> <p>4) นำผลการประเมินไปพัฒนางาน การเสริมสร้างทักษะชีวิต และการคุ้มครองผู้เรียนอย่างต่อเนื่องทุกปีการศึกษา</p>

ตารางที่ 33 ผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา (2.5 ด้านการแก้ไขปัญหา)

สถานศึกษาที่ 1	สถานศึกษาที่ 2	สถานศึกษาที่ 3	สรุป
<p>1) ครูจะต้องนำผลการประเมินไปปรับปรุงในการจัดการเรียน การสอนรวมไปถึงการดูแลช่วยเหลือนักเรียน นักศึกษา ให้เห็นผลในเชิงประจักษ์</p>	<p>1) ครูที่ปรึกษา ดำเนินการตรวจสอบทุก ระยะการปฏิบัติงาน มี การกำกับติดตาม นิเทศ แนะนำ ให้คำปรึกษา ทั้ง จากบุคลากรในโรงเรียน และจากผู้ปกครอง</p> <p>2) นำผลการประเมิน ย้อนกลับไปทบทวน ประชุมวิเคราะห์ผลการ ประเมิน จัดทำข้อมูล สารสนเทศใช้เป็นข้อมูล ในการดำเนินงานใน ภาคเรียนต่อไป</p>	<p>1) ประชุมระดมสมองของ ครูที่ปรึกษา เพื่อหา แนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น</p> <p>2) แก้ไขปัญหาตาม แนวทางที่ได้พูดคุยและ ตกลงกันในที่ประชุม</p> <p>3) บันทึกผลการแก้ไข ปัญหาแต่ละแนวทางว่า ได้ผลดีหรือไม่อย่างไร เพื่อ การลงมือปฏิบัติในรอบ ต่อไป</p>	<p>1) ประชุมระดมสมองของ ครูที่ปรึกษา เพื่อหาแนว ทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่ เกิดขึ้น</p> <p>2) แก้ไขปัญหาตาม แนวทางที่ได้พูดคุยและ ตกลงกันในที่ประชุม</p> <p>3) บันทึกผลการแก้ไข ปัญหาแต่ละแนวทางว่า ได้ผลดีหรือไม่อย่างไร เพื่อ การลงมือปฏิบัติในรอบ ต่อไป</p> <p>4) นำผลการประเมิน ย้อนกลับไปทบทวน ประชุมวิเคราะห์ผลการ ประเมิน จัดทำข้อมูล สารสนเทศใช้เป็นข้อมูลใน การดำเนินงานใน ภาคเรียนต่อไป</p>

ตารางที่ 34 ผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา (3.1 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนเรื่องการเรียน)

สถานศึกษาที่ 1	สถานศึกษาที่ 2	สถานศึกษาที่ 3	สรุป
<p>1) ครูที่ปรึกษาจะต้องพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียนให้มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา ความรู้ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนให้มีทักษะในการดำรงชีวิต</p> <p>2) ครูที่ปรึกษาจะต้องให้ความช่วยเหลือผู้เรียนให้เต็มศักยภาพของตนเอง</p>	<p>1) ครูควรมีทักษะการสื่อสารที่จะทำให้ผู้เรียนเข้าใจความรู้สึก การรับรู้และพฤติกรรมของผู้เรียน</p> <p>2) ครูควรมีความสามารถในการกำหนดและทำให้ปัญหาของผู้เรียนชัดเจน</p> <p>3) ความสามารถในการใช้ทักษะการให้คำปรึกษาเพื่อช่วยให้ผู้เรียนสำรวจ เข้าใจตนเอง ตัดสินใจและแก้ปัญหาได้</p>	<p>1) มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและการเรียนการสอน การจัดการเรียนเพื่อใช้ในการวางแผนด้านการเรียนให้กับผู้เรียนในที่ปรึกษา</p> <p>2) มีความรู้ มีทักษะในสาขาวิชา เพื่อใช้ในการให้คำปรึกษาในเรื่องการเรียนให้กับผู้เรียน</p> <p>3) แก้ปัญหาให้กับผู้เรียนในกรณีผู้เรียนเกิดปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้ได้ทุกกรณี</p>	<p>1) มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและการเรียนการสอน การจัดการเรียนเพื่อใช้ในการวางแผนด้านการเรียนให้กับผู้เรียนในที่ปรึกษา</p> <p>2) มีความรู้ มีทักษะในสาขาวิชา เพื่อใช้ในการให้คำปรึกษาในเรื่องการเรียนให้กับผู้เรียน</p> <p>3) แก้ปัญหาให้กับผู้เรียนในกรณีผู้เรียนเกิดปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้ได้ทุกกรณี</p> <p>4) ครูที่ปรึกษาจะต้องให้ความช่วยเหลือผู้เรียนให้เต็มศักยภาพของตนเอง</p> <p>5) ครูควรมีทักษะการสื่อสารที่จะทำให้ผู้เรียนเข้าใจความรู้สึก การรับรู้และพฤติกรรมของผู้เรียน</p> <p>6) ครูควรมีความสามารถในการกำหนดและทำให้ปัญหาของผู้เรียนชัดเจน</p>

ตารางที่ 35 ผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา (3.2 ด้านการประสานงานกับทุกส่วน)

สถานศึกษาที่ 1	สถานศึกษาที่ 2	สถานศึกษาที่ 3	สรุป
1) ครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการประสานงานความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย	1) มีบุคลิกภาพที่อบอุ่นและเป็นมิตร 2) มีลักษณะน่าไว้วางใจ น่าเคารพ น่าเชื่อถือและรักษาความลับได้ 3) มีความสนใจในการช่วยเหลือผู้อื่น มีคุณธรรม เมตตาธรรม และเสียสละ 3) สามารถอธิบาย คล้คลายปมประเด็นต่าง ๆ ให้ชัดเจนและเข้าใจง่าย 4) มีสุขภาพจิตดี มีอารมณ์มั่นคง	1) ครูที่ปรึกษาจะต้องมีทักษะในประสานงานกับตัวผู้เรียน และผู้ปกครองเป็นหลัก 2) ต้องมีทักษะในการสื่อสาร ประสานงานช่วยเหลือ ชี้แนะ ส่งเสริมเรื่องต่าง ๆ ของนักเรียนให้เกิดผลดีต่อตัวผู้เรียนเอง 3) มีทักษะการประสานงานต่าง ๆ กับบุคคลรอบข้างผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	1) ครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการประสานงานความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย 2) มีบุคลิกภาพที่อบอุ่นและเป็นมิตร 3) มีลักษณะน่าไว้วางใจ น่าเคารพ น่าเชื่อถือและรักษาความลับได้ 4) มีความสนใจในการช่วยเหลือผู้อื่น มีคุณธรรม เมตตาธรรมและเสียสละ 5) สามารถอธิบาย คล้คลายปมประเด็นต่าง ๆ ให้ชัดเจนและเข้าใจง่าย 6) มีสุขภาพจิตดี มีอารมณ์มั่นคง 7) ครูที่ปรึกษาจะต้องมีทักษะในประสานงานกับตัวผู้เรียน และผู้ปกครองเป็นหลัก 8) ต้องมีทักษะในการสื่อสาร ประสานงานช่วยเหลือ ชี้แนะ ส่งเสริมเรื่องต่าง ๆ ของนักเรียนให้เกิดผลดีต่อตัวผู้เรียนเอง 9) มีทักษะการประสานงานต่าง ๆ กับบุคคลรอบข้างผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 36 ผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา (3.3 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางสังคม)

สถานศึกษาที่ 1	สถานศึกษาที่ 2	สถานศึกษาที่ 3	สรุป
<p>1) ครูที่ปรึกษาต้องช่วยนักเรียนให้พัฒนาตนเองในด้านสังคมและบุคลิกภาพ</p> <p>2) ส่งเสริมผู้เรียนให้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ฝึกเปลี่ยนนิสัยที่ไม่พึงประสงค์และให้รู้จักตั้งเป้าหมายชีวิต</p>	<p>1) รู้จักพูดเพื่อให้ผู้เรียนรับทราบปัญหาที่แท้จริงและช่วยให้แก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง</p> <p>2) รู้จักฟัง ฟังเป็น จับประเด็นได้ไวและกระจำชัด</p>	<p>1) ครูที่ปรึกษาต้องมีจิตวิทยาวัยรุ่น เข้าใจในสังคมยุคปัจจุบัน มีการปรับตัวเข้าหากันระหว่างครูที่ปรึกษากับผู้เรียน</p> <p>2) มุ่งเน้นให้ครูที่ปรึกษาอบรมสั่งสอนให้ผู้เรียนปรับตัวเข้ากับสังคมในยุคปัจจุบันบนพื้นฐานในความเป็นคนดีและคนเก่งของสังคม</p>	<p>1) ครูที่ปรึกษาต้องช่วยนักเรียนให้พัฒนาตนเองในด้านสังคมและบุคลิกภาพ</p> <p>2) ส่งเสริมผู้เรียนให้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ฝึกเปลี่ยนนิสัยที่ไม่พึงประสงค์และให้รู้จักตั้งเป้าหมายชีวิต</p> <p>3) รู้จักพูดเพื่อให้ผู้เรียนรับทราบปัญหาที่แท้จริงและช่วยให้แก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง</p> <p>4) รู้จักฟัง ฟังเป็น จับประเด็นได้ไวและกระจำชัด</p> <p>5) ครูที่ปรึกษาต้องมีจิตวิทยาวัยรุ่น เข้าใจในสังคมยุคปัจจุบัน มีการปรับตัวเข้าหากันระหว่างครูที่ปรึกษากับผู้เรียน</p> <p>6) มุ่งเน้นให้ครูที่ปรึกษาอบรมสั่งสอนให้ผู้เรียนปรับตัวเข้ากับสังคมในยุคปัจจุบันบนพื้นฐานในความเป็นคนดีและคนเก่งของสังคม</p>

ตารางที่ 37 ผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา (3.4 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนแก้ปัญหาชีวิต)

สถานศึกษาที่ 1	สถานศึกษาที่ 2	สถานศึกษาที่ 3	สรุป
<p>1) ครูที่ปรึกษาจะต้องคอยให้การช่วยเหลือและสนับสนุนให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการศึกษาทั้งในและนอกวิทยาลัย</p> <p>2) ต้องใกล้ชิด รู้จักและเข้าใจนักศึกษาทุกคน รู้จุดเด่นหรือลักษณะพิเศษของแต่ละคน พร้อมทั้งรู้จุดที่ต้องแก้ไข</p> <p>3) จะต้องเป็นผู้ที่เก็บความลับของนักศึกษาได้ไว้วางใจได้</p> <p>4) ครูที่ปรึกษาต้องทำหน้าที่ป้องกัน แก้ไขและส่งเสริมพัฒนาการของนักศึกษาอย่างเต็มที่ในการป้องกันนักศึกษาจากภัยในสังคม</p>	<p>1) มีความเห็นอกเห็นใจนักศึกษา</p> <p>2) เปิดเผยและจริงใจต่อนักศึกษา</p> <p>3) การยอมรับและให้เกียรตินักศึกษาอย่างไม่มีเงื่อนไข</p> <p>3) ใจกว้าง</p> <p>4) ความสามารถในการปรับตัว</p> <p>5) สามารถสร้างสัมพันธ์ภาพกับนักศึกษาได้</p>	<p>1) ครูต้องสังเกตพฤติกรรมต่าง ๆ ให้คำปรึกษา เปิดใจคุยกับนักเรียนถึงปัญหา หากมีเรื่องที่ควรส่งเสริมหรือพัฒนาตัวผู้เรียนต้องช่วยชี้แนะหาแนวทางต่าง ๆ ให้</p> <p>2) หากผู้เรียนมีปัญหา ควรชี้แนะแนวทางหรือช่วยแก้ไขปัญหาเพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพของเขา</p> <p>3) มีภูมิคุ้มกันทางจิตใจที่เข้มแข็ง คุณภาพชีวิตที่ดี มีทักษะการดำรงชีวิต และรอดพ้นจากวิกฤติทั้งปวง</p>	<p>1) ครูที่ปรึกษาจะต้องคอยให้การช่วยเหลือและสนับสนุนให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการศึกษาทั้งในและนอกวิทยาลัย</p> <p>2) ต้องใกล้ชิด รู้จักและเข้าใจนักศึกษาทุกคน รู้จุดเด่นหรือลักษณะพิเศษของแต่ละคน พร้อมทั้งรู้จุดที่ต้องแก้ไข</p> <p>3) จะต้องเป็นผู้ที่เก็บความลับของนักศึกษาได้ไว้วางใจได้</p> <p>4) ครูที่ปรึกษาต้องทำหน้าที่ป้องกัน แก้ไขและส่งเสริมพัฒนาการของนักศึกษาอย่างเต็มที่ในการป้องกันนักศึกษาจากภัยในสังคม</p> <p>5) มีความเห็นอกเห็นใจนักศึกษา</p> <p>6) เปิดเผยและจริงใจต่อนักศึกษา</p> <p>7) การยอมรับและให้เกียรตินักศึกษาอย่างไม่มีเงื่อนไข</p> <p>8) ใจกว้าง</p> <p>9) ความสามารถในการปรับตัว</p> <p>10) สามารถสร้างสัมพันธ์ภาพกับนักศึกษาได้</p>

ตารางที่ 38 ผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา (3.5 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี)

สถานศึกษาที่ 1	สถานศึกษาที่ 2	สถานศึกษาที่ 3	สรุป
<p>1) เอาใจใส่นักเรียน สม่ำเสมอ จริงใจและตั้งใจ ช่วยเหลือนักเรียนใน ที่ปรึกษา</p> <p>2) เป็นมิตรและมองโลกใน แง่ดี ใช้คำพูดได้เหมาะสม</p> <p>3) เป็นแบบอย่างที่ดีใน การทำงานและสามารถ แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ได้</p>	<p>1) แต่งกายสุภาพ เรียบร้อย</p> <p>2) ศึกษาข้อมูล รายละเอียดของผู้เรียน ไว้ล่วงหน้า</p> <p>3) ตรงต่อเวลานัดหมาย (หากมีการนัดผู้เรียน พูดคุย ให้คำปรึกษา)</p>	<p>1) ครูควรเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในห้องเรียน และนอก ห้องเรียน</p> <p>2) มีความสัมพันธ์กับ นักเรียนที่ดี</p> <p>3) เอาใจใส่ต่อปัญหาของ นักเรียน ให้ข้อเสนอแนะ แนวทางการแก้ไข</p> <p>4) ต้องรู้จักระงับอารมณ์ ตนเอง อุดหนุน วางตัว เหมาะสม</p>	<p>1) เอาใจใส่นักเรียน สม่ำเสมอ จริงใจและตั้งใจ ช่วยเหลือนักเรียนใน ที่ปรึกษา</p> <p>2) เป็นมิตรและมองโลกใน แง่ดี ใช้คำพูดได้เหมาะสม</p> <p>3) เป็นแบบอย่างที่ดีใน การทำงานและสามารถ แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ได้</p> <p>4) แต่งกายสุภาพ เรียบร้อย</p> <p>5) ศึกษาข้อมูล รายละเอียดของผู้เรียนไว้ ล่วงหน้า</p> <p>6) ตรงต่อเวลานัดหมาย</p> <p>7) มีความสัมพันธ์กับ นักเรียนที่ดี</p> <p>8) เอาใจใส่ต่อปัญหาของ นักเรียน ให้ข้อเสนอแนะ แนวทางการแก้ไข</p> <p>9) ต้องรู้จักระงับอารมณ์ ตนเอง อุดหนุน วางตัว เหมาะสม</p>

ตารางที่ 39 ผลการสัมภาษณ์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา (3.6 ด้านการมีความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา)

สถานศึกษาที่ 1	สถานศึกษาที่ 2	สถานศึกษาที่ 3	สรุป
<p>1) การรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล</p> <p>2) มีความรู้และทักษะด้านการคัดกรองผู้เรียน</p> <p>3) มีความรู้และทักษะในการส่งเสริมผู้เรียนในทางที่ถูกต้อง</p> <p>4) มีความรู้และทักษะในการส่งต่อผู้เรียนเมื่อปัญหานั้นเกินความสามารถของครูที่ปรึกษา</p>	<p>1) รู้จักและยอมรับตนเอง</p> <p>2) อุดมใจ เย็น มีท่าทีที่เป็นมิตร</p> <p>3) จริใจและตั้งใจช่วยเหลือผู้อื่น</p> <p>4) ไวต่อความรู้สึกของผู้อื่นและช่างสังเกต</p> <p>5) เป็นผู้รับฟังที่ดีและใช้คำพูดได้เหมาะสม</p> <p>6) มีความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา</p>	<p>1) มีความรู้ในขั้นตอนกระบวนการและทักษะการปรึกษา</p> <p>2) มีการสร้างสัมพันธ์ภาพการสำรวจปัญหา การเข้าใจปัญหา หรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาให้กับผู้เรียน</p>	<p>1) การรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล</p> <p>2) มีความรู้และทักษะด้านการคัดกรองผู้เรียน</p> <p>3) มีความรู้และทักษะในการส่งเสริมผู้เรียนในทางที่ถูกต้อง</p> <p>4) มีความรู้และทักษะในการส่งต่อผู้เรียนเมื่อปัญหานั้นเกินความสามารถของครูที่ปรึกษา</p> <p>5) รู้จักและยอมรับตนเอง</p> <p>6) อุดมใจ เย็น มีท่าทีที่เป็นมิตร</p> <p>7) จริใจและตั้งใจช่วยเหลือผู้อื่น</p> <p>8) ไวต่อความรู้สึกของผู้อื่นและช่างสังเกต</p> <p>9) เป็นผู้รับฟังที่ดีและใช้คำพูดได้เหมาะสม</p> <p>10) มีความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา</p>

ผลการศึกษารวบรวมและแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและ จากการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดีของสถานศึกษา สรุปผลการศึกษาซึ่งแสดงผลดังตาราง 40 ถึงตาราง 54 ได้ดังนี้

ตารางที่ 40 สรุปผลการสังเคราะห์เอกสาร สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษาด้านแบบองค์ประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครู (1.1 ด้านการพัฒนาด้วยระบบของประเทศ)

สรุปผลจากการสังเคราะห์เอกสาร	สรุปผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลจากสถานศึกษาด้านแบบ	สรุป
<p>1. การพัฒนาวิชาชีพครูก่อนประจำการหรือการเริ่มต้นวิชาชีพครู ไปจนถึงการพัฒนาครูระดับปฏิบัติการหรือ ครูมีมืออาชีพเฉพาะทาง</p> <p>2. การสนับสนุนส่งเสริมเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในเชิงระบบของการพัฒนาวิชาชีพครู</p> <p>3. การพัฒนาหรือปรับปรุงระบบการประเมินครูในการประกอบวิชาชีพ</p> <p>4. การจัดทำเกณฑ์ชี้วัดสำหรับการประเมินและการเตรียมการด้านวิชาชีพครูที่มีความชัดเจนต่อการปฏิบัติ</p> <p>5. การพัฒนาวิชาชีพในรูปแบบของคณะกรรมการมาตรฐานทาง วิชาชีพครู เพื่อควบคุมดูแลให้เป็นระบบหรือเป็นมาตรฐานเดียวกัน</p> <p>6. การกำหนดมาตรการจูงใจหรือการกำหนดรูปแบบของค่าตอบแทนทางวิชาชีพให้มีความเหมาะสมต่อวิชาชีพ</p> <p>7. การสร้างระบบเพื่อเชื่อมโยงกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูของภาครัฐกับสถาบันด้านครุศึกษาแห่งชาติ</p>	<p>1) นโยบายการดูแลผู้เรียนที่ชัดเจนจากกระทรวงศึกษาธิการ</p> <p>2) นโยบายการพัฒนาครูที่ปรึกษาที่ชัดเจน</p> <p>3) ใช้เทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้องในการอบรมเพื่อลดงบประมาณ</p> <p>4) การขับเคลื่อนครูที่ปรึกษาทั่วประเทศควรทำพร้อม ๆ กันเพื่อสร้างความเข้มแข็งและพร้อมเพียงให้ประเทศ</p> <p>5) การพัฒนาจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เช่น การอบรมปฏิบัติการต่าง ๆ</p>	<p>1) มุ่งเน้นให้ครูที่ปรึกษาดำเนินการตามแนวนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ</p> <p>2) การพัฒนาและยกระดับความรู้และสมรรถนะของครูที่ปรึกษาอย่างต่อเนื่อง เพราะความรู้และสมรรถนะของครูที่ปรึกษา</p> <p>3) มีโครงการฝึกอบรมพัฒนาครูที่ปรึกษา มุ่งเน้นให้ครูที่ปรึกษามีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของครูที่ปรึกษา ในการดูแลผู้เรียน ตั้งแต่เริ่มเข้าเรียนจนจบการศึกษา</p> <p>4) วางยุทธศาสตร์ นโยบาย เป้าหมายของการศึกษาที่มีคุณภาพทั้งครูและผู้เรียน</p> <p>แผน</p>	<p>1) นโยบายการดูแลผู้เรียน ที่ชัดเจนจากกระทรวง ศึกษาธิการ</p> <p>2) นโยบายการพัฒนาครูที่ปรึกษาที่ชัดเจน</p> <p>3) ใช้เทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้องในการอบรมเพื่อลดงบประมาณ</p> <p>4) การกำหนดมาตรการจูงใจหรือการกำหนดรูปแบบของค่าตอบแทนทางวิชาชีพให้มีความเหมาะสมต่อวิชาชีพ</p> <p>5) การสร้างระบบเพื่อเชื่อมโยงกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูของภาครัฐกับสถาบันด้านครุศึกษาแห่งชาติ</p> <p>6) มีโครงการฝึกอบรมพัฒนาครูที่ปรึกษา มุ่งเน้นให้ครูที่ปรึกษามีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของครูที่ปรึกษาในการดูแลผู้เรียนตั้งแต่เริ่มเข้าเรียนจนจบการศึกษา</p> <p>7) การพัฒนาวิชาชีพในรูปแบบของคณะกรรมการมาตรฐานทาง วิชาชีพครูเพื่อควบคุมดูแลให้เป็นระบบหรือเป็นมาตรฐานเดียวกัน</p>

ตารางที่ 41 สรุปผลการสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษาต้นแบบ
องค์ประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครู (1.2 ด้านการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด)

สรุปผลจากการสังเคราะห์เอกสาร	สรุปผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลจากสถานศึกษาต้นแบบ	สรุป
<p>1) การระดมสมองเป็นการกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระและสร้างสรรค์</p> <p>2) การให้คำปรึกษาโดยผู้บังคับบัญชา</p> <p>3) การเรียนรู้ผ่านการประชุม</p> <p>4) การสร้างเครือข่ายเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือชุมชนแห่งการเรียนรู้</p> <p>5) การหมุนเวียนงานเพื่อให้เพิ่มความรู้ความสามารถ</p> <p>6) การเรียนรู้ผ่านโครงการหรือกิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>7) การศึกษาดูงาน</p> <p>8) การบรรยาย เหมาะที่จะใช้กับการที่มีผู้เข้ารับการอบรมเป็นจำนวนมาก</p> <p>9) การใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชน</p>	<p>1) การนำนโยบายด้านครูที่ปรึกษาและผู้เรียนมาขยายผล และสู่การปฏิบัติ</p> <p>2) วิทยาลัยจัดอบรมให้ครูที่ปรึกษาและนักเรียนแกนนำเพื่อนช่วยเพื่อน</p> <p>3) แกนนำมาขยายผลถ่ายทอดความรู้ทักษะต่อ</p> <p>4) วิทยาลัย ฯ ควรสร้าง Model การพัฒนาครูที่ปรึกษาเฉพาะของตนเองให้เหมาะสมกับบริบทของตนเอง</p> <p>5) ควรวางแผนวางนโยบายและพัฒนาระบบครูที่ปรึกษาให้ครอบคลุมชัดเจน</p> <p>6) ควรจัดให้มีการยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่ปรึกษาเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ</p> <p>7) ประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานครูที่ปรึกษา</p> <p>8) การศึกษาดูงานเพื่อให้คณะครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p>	<p>1) สถานศึกษาสำรวจความต้องการในการพัฒนาของครูที่ปรึกษา</p> <p>2) สถานศึกษาวางแผนการพัฒนา และแก้ไขปัญหาของครูที่ปรึกษา เช่น จัดอบรมเรื่องจิตวิทยาวัยรุ่น เทคนิคการให้คำปรึกษา กระบวนการแนะแนว และการช่วยเหลือและการส่งต่อ</p> <p>3) สถานศึกษาดำเนินการจัดอบรมโดยเชิญวิทยากรทั้งภายในและภายนอกมาให้ความรู้แก่บุคลากร</p> <p>4) พัฒนาครูที่ปรึกษาโดยใช้กระบวนการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของระบบ การดูแลช่วยเหลือนักเรียน</p> <p>5) การประชุมชี้แจง อบรมพัฒนาครู การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ การประสานเครือข่าย และการใช้ทรัพยากรในการบริหารจัดการที่ดี</p>	<p>1) การนำนโยบายด้านครูที่ปรึกษาและผู้เรียนมาขยายผล และสู่การปฏิบัติ</p> <p>2) สถานศึกษาสำรวจความต้องการในการพัฒนาของครูที่ปรึกษา</p> <p>3) สถานศึกษาวางแผนการพัฒนา และแก้ไขปัญหาของครูที่ปรึกษา เช่น จัดอบรมเรื่องจิตวิทยาวัยรุ่น เทคนิคการให้คำปรึกษา กระบวนการแนะแนว และการช่วยเหลือและการส่งต่อ</p> <p>4) การให้คำปรึกษาโดยผู้บังคับบัญชา</p> <p>5) สถานศึกษาดำเนินการจัดอบรมโดยเชิญวิทยากรทั้งภายในและภายนอกมาให้ความรู้แก่บุคลากร</p> <p>6) ควรจัดให้มีการยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่ปรึกษาเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ</p> <p>7) ประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานครูที่ปรึกษา</p> <p>8) การศึกษาดูงานเพื่อให้คณะครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p>

ตารางที่ 42 สรุปผลการสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษาต้นแบบ
องค์ประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครู (1.3 ด้านการพัฒนาจากคนรอบข้าง)

สรุปผลจากการสังเคราะห์เอกสาร	สรุปผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลจากสถานศึกษาต้นแบบ	สรุป
1) กลุ่มศึกษา กลุ่มครูที่สนใจที่พัฒนาเหมือนกัน 2) วิจัยปฏิบัติการ 3) ระบบพี่เลี้ยง 4) การสาธิตให้เห็นวิธีการปฏิบัติจริง 5) การพัฒนาคนเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมความสามารถ 6) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ 7) การเรียนรู้ผ่านสถานการณ์จำลอง 8) การเรียนรู้ผ่านห้องเรียนเสมือนจริง 9) การเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษาจริง 10) การทำงานหรือการเรียนรู้ด้วยการติดตามจากผู้มีประสบการณ์ 11) การอภิปราย ซึ่งจะเป็นการกระตุ้นให้คณะครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็น 12) การเรียนรู้ผ่านการทำงานกลุ่ม 13) การศึกษากรณีตัวอย่าง 14) การสร้างสถานการณ์จำลอง 15) การแสดงบทบาทสมมติ	1) การใช้เพื่อนครูช่วยเพื่อนครูด้วยกัน 2) ครูรุ่นพี่สอนงานครูรุ่นน้อง 3) กลุ่ม PLC เรียนรู้ร่วมกัน 4) จัดศึกษาดูงานระบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาจากสถาบันต่าง ๆ ที่ได้รับรางวัลเพื่อหาแนวปฏิบัติที่ดี 5) การประชุมกลุ่มย่อยในแต่ละแผนกของครูที่ปรึกษา	1) การสร้างเครือข่ายครูที่ปรึกษาร่วมกัน 2) สร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC 3) การอบรมให้ความรู้ครูที่ปรึกษา ส่งเสริมทักษะชีวิตต่าง ๆ ตามความถนัดและความสนใจ 4) การส่งครูที่ปรึกษาเข้าร่วมการอบรมพัฒนาความรู้และนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาถ่ายทอดให้ครูท่านอื่น ๆ	1) การสร้างเครือข่ายครูที่ปรึกษาร่วมกัน 2) สร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC 3) ครูรุ่นพี่สอนงานครูรุ่นน้อง 4) การอบรมให้ความรู้ครูที่ปรึกษา ส่งเสริมทักษะชีวิตต่าง ๆ ตามความถนัดและความสนใจ 5) การส่งครูที่ปรึกษาเข้าร่วมการอบรมพัฒนาความรู้และนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาถ่ายทอดให้ครูท่านอื่น ๆ 6) จัดศึกษาดูงานระบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาจากสถาบันต่าง ๆ ที่ได้รับรางวัลเพื่อหาแนวปฏิบัติที่ดี 7) วิจัยปฏิบัติการ 8) การเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษาจริง 9) การแสดงบทบาทสมมติ

ตารางที่ 43 สรุปผลการสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษาต้นแบบ
องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (1.4 ด้านการพัฒนาตนเอง)

สรุปผลจากการสังเคราะห์เอกสาร	สรุปผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลจากสถานศึกษาต้นแบบ	สรุป
<p>1) การฝึกอบรมเป็นการให้ผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญถ่ายทอดความคิด ถ่ายทอดความดี ประสพการณ์ไปยังกลุ่ม โดยมีกิจกรรมต่าง ๆ</p> <p>2) การสังเกต เป็นวิธีการเรียนรู้ที่ดีอย่างหนึ่ง คือการสังเกตผู้อื่นหรือการให้ผู้อื่นสังเกต</p> <p>3) การศึกษาเพิ่มเติม การเสริมสร้างความรู้ ความชำนาญ ค่านิยมทางศีลธรรมเพิ่มเติม</p> <p>4) การพัฒนาผ่านออนไลน์ คือ การเรียนรู้ผ่านเครือข่าย คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต</p> <p>5) กิจกรรมแนะนำเป็นรายบุคคล คือตัวแบบกิจกรรมที่แนะนำเป็นรายบุคคล</p> <p>6) การทำวิจัยในชั้นเรียน</p>	<p>1) อบรมจิตวิทยาการให้การศึกษา</p> <p>2) ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น</p> <p>3) ศึกษาด้วยตนเองเพื่อนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>4) การฝึกปฏิบัติจริงในทุกอย่าง</p>	<p>1) ศึกษาพัฒนาด้วยตนเอง ด้านจิตวิทยาในการสื่อสารกับเด็กวัยรุ่น</p> <p>2) การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป</p> <p>3) เรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ ผู้เชี่ยวชาญหรือจากเพื่อนร่วมงาน หรือจากสถานการศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี</p>	<p>1) ศึกษาพัฒนาด้วยตนเอง ด้านจิตวิทยาในการสื่อสารกับเด็กวัยรุ่น</p> <p>2) การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป</p> <p>3) เรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ ผู้เชี่ยวชาญหรือจากเพื่อนร่วมงาน หรือจากสถานการศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี</p> <p>4) การฝึกปฏิบัติจริงในทุกอย่าง</p> <p>5) การพัฒนาผ่านออนไลน์ คือ การเรียนรู้ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์</p> <p>6) การทำวิจัยในชั้นเรียน</p>

ตารางที่ 44 สรุปผลการสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษาต้นแบบ
องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา (2.1 ด้านการวิเคราะห์ปัญหา)

สรุปผลจากการ สังเคราะห์เอกสาร	สรุปผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลจาก สถานศึกษาต้นแบบ	สรุป
1) การกำหนดเป้าหมาย 2) การสะท้อนการ พัฒนา 3) การเรียนรู้ 4) การวิเคราะห์ข้อมูล	1) ประชุมทุกฝ่ายร่วมกัน วิเคราะห์ปัญหา 2) ศึกษารายงานผลการ เรียนเพื่อวิเคราะห์สภาพ ของนักเรียน 3) ศึกษารายงานการเยี่ยม บ้านของนักเรียน 4) วิเคราะห์ปัญหาโดยจัด ปัญหาเป็นกลุ่ม 5) ดำเนินการแยกแยะ ปัญหาที่ต้องการแก้ไข เป็นส่วน ๆ เป็นกลุ่ม ๆ	1) ประชุมครูที่ปรึกษาทุกคน ร่วมกันระดมสมองวิเคราะห์ ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนใน ที่ปรึกษา จำแนกแต่ละด้านให้ ชัดเจน 2) วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น ในการดำเนินงานของครู ที่ปรึกษา เกิดผลกระทบต่อ การทำหน้าที่ดูแลผู้เรียน 3) สร้างความเข้าใจและให้ ความสำคัญต่อการพัฒนาครู ที่ปรึกษาในสถานศึกษา 4) สรุปเป็นปัญหาที่เกิดขึ้น ให้ชัดเจนเพื่อดำเนินการ ต่อไป	1) ประชุมครูที่ปรึกษาทุกคน ร่วมกันระดมสมองวิเคราะห์ ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนใน ที่ปรึกษาจำแนกแต่ละด้านให้ ชัดเจน 2) วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นใน การดำเนินงานของครู ที่ปรึกษา เกิดผลกระทบต่อ การทำหน้าที่ดูแลผู้เรียน 3) ศึกษารายงานผลการเรียน เพื่อวิเคราะห์สภาพของ นักเรียน 4) ศึกษารายงานการเยี่ยม บ้านของนักเรียน 5) วิเคราะห์ปัญหาโดยจัด ปัญหาเป็นกลุ่ม 6) สร้างความเข้าใจและให้ ความสำคัญต่อการพัฒนาครูที่ ปรึกษาในสถานศึกษา 7) สรุปเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นให้ ชัดเจนเพื่อดำเนินการต่อไป

ตารางที่ 45 สรุปผลการสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษาต้นแบบ
องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา (2.2 ด้านการวางแผน)

สรุปผลจากการ สังเคราะห์เอกสาร	สรุปผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลจาก สถานศึกษาต้นแบบ	สรุป
1) การวางแผน 2) การเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้	1) ประชุมเตรียมการ วางแผน 2) สำรวจความต้องการ ต่าง ๆ 3) ออกแบบหลักสูตรการ พัฒนา 4) ดำเนินการวางแผน 5) ประเมินผลและติดตาม หรือสรุปผลการวางแผน	1) ประชุมจัดทำแผน ประจำปีเพื่อวางแผน โครงการในการพัฒนาครู ที่ปรึกษา 2) กำหนดแนวทางการ ส่งเสริม สนับสนุนสร้างขวัญ กำลังใจให้กับครูที่ปรึกษาใน การแก้ไขปัญหาและพัฒนา ระบบดูแลผู้เรียน 3) ใช้หลักการการวาง แผนการบริหารเป็นโมเดลที่ สถานศึกษาสร้างขึ้น 4) กำหนดแนวทางการ ประเมินตรวจสอบสรุปผล การพัฒนาครูที่ปรึกษา	1) ประชุมเตรียมการวางแผน 2) กำหนดแนวทางการ ส่งเสริม สนับสนุนสร้างขวัญ กำลังใจให้กับครูที่ปรึกษาใน การแก้ไขปัญหาและพัฒนา ระบบดูแลผู้เรียน 3) ใช้หลักการการวาง แผนการบริหารเป็นโมเดลที่ สถานศึกษาสร้างขึ้น 4) ดำเนินการวางแผน 5) ประเมินผลและติดตาม หรือสรุปผลการวางแผน

ตารางที่ 46 สรุปผลการสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษาต้นแบบ
องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา (2.3 ด้านการปฏิบัติตามแผน)

สรุปผลจากการ สังเคราะห์เอกสาร	สรุปผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลจาก สถานศึกษาต้นแบบ	สรุป
1) การปฏิบัติตามแผน 2) การจัดการความรู้ 3) การฝึกอบรม 4) การพัฒนาเพื่อเพิ่ม ความรู้ความสามารถใน การทำงาน	1) ประชุมปรึกษาวิธีการ ปฏิบัติตามแผน 2) ชี้แจงแนวทางการ ปฏิบัติ 3) ศึกษาและ ประชาสัมพันธ์ถึงขั้นตอน และวิธีการแก้ไขปัญหา ตามแผน 3) ดำเนินการตามแผน หรือโครงการที่ได้วางไว้	1) สถานศึกษาดำเนินการ ประชุมสร้างความเข้าใจและ ประสานงานการพัฒนาครู ที่ปรึกษาให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง ทุกฝ่าย 2) ดำเนินงานตามแผนที่ได้ วางแผนไว้ในการพัฒนาครู ที่ปรึกษาตามแนวทางที่ กำหนดไว้ 3) เรียนรู้ และฝึกปฏิบัติใน การพัฒนาครูตาม กระบวนการและวิธีการที่ กำหนด	1) สถานศึกษาดำเนินการ ประชุมสร้างความเข้าใจและ ประสานงานการพัฒนาครู ที่ปรึกษาให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องทุก ฝ่าย 2) ชี้แจงแนวทางการปฏิบัติ 3) ศึกษาและประชาสัมพันธ์ ถึงขั้นตอนและวิธีการแก้ไข ปัญหาตามแผน 4) ดำเนินงานตามแผนที่ได้ วางแผนไว้ในการพัฒนาครู ที่ปรึกษาตามแนวทางที่ กำหนดไว้ 5) เรียนรู้ และฝึกปฏิบัติใน การพัฒนาครูตาม กระบวนการและวิธีการที่ กำหนด

ตารางที่ 47 สรุปผลการสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษาต้นแบบ
องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา (2.4 ด้านการประเมินผล)

สรุปผลจากการ สังเคราะห์เอกสาร	สรุปผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลจาก สถานศึกษาต้นแบบ	สรุป
1) การประเมินผล การปฏิบัติงาน	1) ระดมสมองผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติ ตามกิจกรรม เพื่อ ประเมินผล 2) ประชุมชี้แจงวิธีการ ประเมินผล และขั้นตอน วิธีการ 3) ประเมินผลตามตัวชี้วัด ในแต่ละจุดประสงค์ 4) การประเมิน 3 ระยะ ได้แก่ ก่อนทำ ระหว่างทำ และหลังทำโครงการ 5) ประเมินผลตาม วัตถุประสงค์ที่แจกแจง ข้อดี ข้อจำกัดให้ชัดเจน	1) ระดมสมองโดยการ ประชุมครูที่ปรึกษา พร้อม ชี้แจงขั้นตอนวิธีการ ประเมินผล 2) ประเมินผลตามเครื่องมือ ที่ตกลงกันในที่ประชุม และ ประเมินตามวัตถุประสงค์ 3) บันทึกผลดี และเหตุผลที่ ต้องการปรับปรุง เพราะ อะไรเพื่อรอการดำเนินการ ต่อไป 4) นำผลการประเมินไป พัฒนางาน การเสริมสร้าง ทักษะชีวิต และการคุ้มครอง ผู้เรียนอย่างต่อเนื่องทุกปี การศึกษา	1) ระดมสมองโดยการประชุม ครูที่ปรึกษา พร้อมชี้แจง ขั้นตอนวิธีการประเมินผล 2) ประชุมชี้แจงวิธีการ ประเมินผล และขั้นตอน วิธีการ 3) ประเมินผลตามเครื่องมือที่ ตกลงกันในที่ประชุม และ ประเมินตามวัตถุประสงค์ 4) การประเมิน 3 ระยะ ได้แก่ ก่อนทำ ระหว่างทำ และหลัง ทำโครงการ 5) นำผลการประเมินไปพัฒนา งาน การเสริมสร้างทักษะชีวิต และการคุ้มครองผู้เรียนอย่าง ต่อเนื่องทุกปีการศึกษา

ตารางที่ 48 สรุปผลการสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษาต้นแบบ
องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา (2.5 ด้านการแก้ไขปัญหา)

สรุปผลจากการ สังเคราะห์เอกสาร	สรุปผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลจาก สถานศึกษาต้นแบบ	สรุป
1) การพัฒนางานสาย อาชีพ 2) การสรรหาและ คัดเลือก	1) จัดประชุม ระดมสมอง เพื่อแก้ปัญหาตามที่มีการ รายงานไว้ 2) นำปัญหาต่าง ๆ ที่ได้ ระบุไว้มาจัดหมวดหมู่ พร้อมหาแนวทางวิธีการ และบุคคลเข้าแก้ไข 3) ดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว	1) ประชุมระดมสมองของครู ที่ปรึกษา เพื่อหาแนวทาง แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น 2) แก้ไขปัญหาตามแนวทาง ที่ได้พูดคุยและตกลงกันในที่ ประชุม 3) บันทึกผลการแก้ไขปัญหา แต่ละแนวทางว่าได้ผลดี หรือไม่อย่างไร เพื่อการ ลงมือปฏิบัติในรอบต่อไป 4) นำผลการประเมิน ย้อนกลับไปทบทวน ประชุม วิเคราะห์ผลการประเมิน จัดทำข้อมูลสารสนเทศใช้ เป็นข้อมูลในการดำเนินงาน ในภาคเรียนต่อไป	1) ประชุมระดมสมองของครู ที่ปรึกษา เพื่อหาแนวทางแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น 2) นำปัญหาต่าง ๆ ที่ได้ระบุไว้ มาจัดหมวดหมู่ พร้อมหา แนวทางวิธีการและบุคคลเข้า แก้ไข 3) แก้ไขปัญหาตามแนวทางที่ ได้พูดคุยและตกลงกันในที่ ประชุม 4) นำผลการประเมินย้อนกลับ ไปทบทวน ประชุมวิเคราะห์ ผลการประเมิน จัดทำข้อมูล สารสนเทศใช้เป็นข้อมูลในการ ดำเนินงานในภาคเรียนต่อไป

ตารางที่ 49 สรุปผลการสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษาต้นแบบ
องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา (3.1 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนเรื่องการเรียน)

สรุปผลจากการสังเคราะห์เอกสาร	สรุปผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลจากสถานศึกษาต้นแบบ	สรุป
<p>1) การให้ความรู้ที่มีความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา</p> <p>2) การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในแต่ละห้องเรียน</p> <p>3) การสนับสนุนให้ผู้เรียนเรียนโดยสะดวก</p> <p>4) การแก้ปัญหาเรื่องการเรียนให้ผู้เรียน</p> <p>5) การช่วยเหลือผู้เรียนในด้านการศึกษาเขา</p>	<p>1) ครูควรศึกษาเรื่องจิตวิทยา ครูต้องมีเวลาให้ผู้เรียน</p> <p>2) ลดภาระหน้าที่ครูด้านอื่นลดลง</p> <p>3) ครูที่ปรึกษาต้องทราบแนวทางการเรียนให้จบการศึกษาของแต่ละหลักสูตร</p> <p>4) ตอบคำถามเรื่องการเรียนของผู้เรียนให้ได้ครบทุกปัญหา ถ้าตนเองตอบไม่ได้ให้สอบถามผู้ที่มีความรู้เพื่อหาคำตอบให้ผู้เรียนให้ได้</p> <p>5) มีเจตคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น</p> <p>6) มีความเป็นมิตรและความมั่นคงทางอารมณ์</p> <p>7) มีความรู้กว้างขวางและทันต่อเหตุการณ์</p> <p>8) แก้ปัญหาเรื่องการเรียนของผู้เรียนให้ครบทุกปัญหา</p>	<p>1) มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและการเรียนการสอน การจัดการแผนการเรียน เพื่อใช้ในการวางแผนการเรียนให้แก่นักเรียนในที่ปรึกษา</p> <p>2) มีความรู้ มีทักษะในสาขาวิชา เพื่อใช้ในการให้คำปรึกษาในเรื่องการเรียนให้กับผู้เรียน</p> <p>3) แก้ปัญหาให้กับผู้เรียนในกรณีผู้เรียนเกิดปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้ได้ทุกกรณี</p> <p>4) ครูที่ปรึกษาจะต้องให้ความช่วยเหลือผู้เรียนให้เต็มศักยภาพของตนเอง</p> <p>5) ครูควรมีทักษะการสื่อสารที่จะทำให้ผู้เรียนเข้าใจความรู้สึก การรับรู้และพฤติกรรมของผู้เรียน</p> <p>6) ครูควรมีความสามารถในการกำหนดและทำให้ปัญหาของผู้เรียนชัดเจน</p>	<p>1) มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและการเรียนการสอน การจัดการแผนการเรียน เพื่อใช้ในการวางแผนด้านการเรียนให้แก่นักเรียนในที่ปรึกษา</p> <p>2) มีความรู้ มีทักษะในสาขาวิชา เพื่อใช้ในการให้คำปรึกษาในเรื่องการเรียนให้กับผู้เรียน</p> <p>3) การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในแต่ละห้องเรียน</p> <p>4) แก้ปัญหาให้กับผู้เรียนในกรณีผู้เรียนเกิดปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้ได้ทุกกรณี</p> <p>5) ครูที่ปรึกษาจะต้องให้ความช่วยเหลือผู้เรียนให้เต็มศักยภาพของตนเอง</p> <p>6) ครูควรมีทักษะการสื่อสารที่จะทำให้ผู้เรียนเข้าใจความรู้สึก การรับรู้และพฤติกรรมของผู้เรียน</p> <p>7) ครูควรมีความสามารถในการกำหนดและทำให้ปัญหาของผู้เรียนชัดเจน</p> <p>8) มีเจตคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น</p> <p>9) มีความเป็นมิตรและความมั่นคงทางอารมณ์</p>

ตารางที่ 50 สรุปผลการสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษาต้นแบบ
องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา (3.2 ด้านการประสานงานกับทุกภาคส่วน)

สรุปผลจากการ สังเคราะห์เอกสาร	สรุปผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลจาก สถานศึกษาต้นแบบ	สรุป
<p>1) การช่วยผู้เรียนเกี่ยวกับกิจวัตรการเรียนรู้</p> <p>2) การดูแลการกรอกข้อมูลประวัติผู้เรียนให้กับโรงเรียน</p> <p>3) เป็นที่ปรึกษาที่ดีให้กับผู้เรียนทุกคนในโรงเรียน</p> <p>4) ให้ความร่วมมือกับผู้ปกครอง</p> <p>5) ร่วมมือกับคุณครูที่ปรึกษาอื่นในโรงเรียน</p> <p>6) เน้นสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูผู้ให้และผู้เรียน</p> <p>7) ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างรุ่นพี่และรุ่นน้องของผู้เรียน</p> <p>8) ส่งต่อให้พบผู้เชี่ยวชาญในบางปัญหา</p>	<p>1) การประสานกับหน่วยงานอื่นต้องรวดเร็วทันเหตุการณ์</p> <p>2) มีทักษะและวิธีการประสานงานที่ดี</p> <p>3) ประสานงานทุกภาคส่วนทั้งในและนอกวิทยาลัย</p> <p>4) สร้างสัมพันธภาพกับบุคคลต่างๆ ทั้งนักศึกษาและผู้ปกครอง</p> <p>5) เป็นกัลยาณมิตรที่ดีกับคนรอบข้าง</p> <p>6) มีวาทศิลป์เข้าใจการสื่อสารที่ดี</p> <p>7) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี</p> <p>8) มีข้อมูลคนรอบข้างของผู้เรียนทุกคน</p>	<p>1) ครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการประสานงานความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย</p> <p>2) มีบุคลิกภาพที่อบอุ่นและเป็นมิตร</p> <p>3) มีลักษณะน่าไว้วางใจ น่าเคารพ น่าเชื่อถือและรักษาความลับได้</p> <p>4) มีความสนใจในการช่วยเหลือผู้อื่น มีคุณธรรมเมตตาธรรมและเสียสละ</p> <p>5) สามารถอธิบายคลี่คลายปมประเด็นต่าง ๆ ให้ชัดเจนและเข้าใจง่าย</p> <p>6) มีสุขภาพจิตดี มีอารมณ์มั่นคง</p> <p>7) ครูที่ปรึกษาจะต้องมีทักษะในการประสานงานกับตัวผู้เรียน และผู้ปกครองเป็นหลัก</p> <p>8) ต้องมีทักษะในการสื่อสารประสานงาน ช่วยเหลือชี้แนะ ส่งเสริมเรื่องต่างๆ ของนักเรียนให้เกิดผลดีต่อตัวผู้เรียนเอง</p> <p>9) มีทักษะการประสานงานต่าง ๆ กับบุคคลรอบข้างผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>1) ครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการประสานงาน ความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย</p> <p>2) การประสานกับหน่วยงานอื่นต้องรวดเร็วทันเหตุการณ์</p> <p>3) มีทักษะและวิธีการประสานงานที่ดี</p> <p>4) มีบุคลิกภาพที่อบอุ่นและเป็นมิตร</p> <p>5) มีลักษณะน่าไว้วางใจ น่าเคารพ น่าเชื่อถือและรักษาความลับได้</p> <p>6) มีความสนใจในการช่วยเหลือผู้อื่น มีคุณธรรมเมตตาธรรมและเสียสละ</p> <p>7) สามารถอธิบายคลี่คลายปมประเด็นต่าง ๆ ให้ชัดเจนและเข้าใจง่าย</p> <p>8) มีสุขภาพจิตดี มีอารมณ์มั่นคง</p> <p>9) ครูที่ปรึกษาจะต้องมีทักษะในการประสานงานกับตัวผู้เรียนและผู้ปกครองเป็นหลัก</p> <p>10) ต้องมีทักษะในการสื่อสารประสานงาน ช่วยเหลือ ชี้แนะ ส่งเสริมเรื่องต่างๆ ของนักเรียนให้เกิดผลดีต่อตัวผู้เรียนเอง</p> <p>11) มีทักษะการประสานงานต่าง ๆ กับบุคคลรอบข้างผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ</p>

ตารางที่ 51 สรุปผลการสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและสถานศึกษาต้นแบบ
องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา (3.3 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางสังคม)

สรุปผลจากการสังเคราะห์เอกสาร	สรุปผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลจากสถานศึกษาต้นแบบ	สรุป
<p>1) การช่วยเหลือผู้เรียนในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล</p> <p>2) ส่งเสริมพัฒนาการทางบุคลิกภาพให้ผู้เรียน</p> <p>3) การดูแลฝึกวินัยในตนเองให้กับผู้เรียน</p> <p>4) การดูแลผู้เรียนในเรื่องของการเกิดอุบัติเหตุและการเจ็บป่วย</p> <p>5) ดูแลผู้เรียนพิเศษที่ร่วมห้องอยู่กับเด็กปกติเป็นอย่างดีได้</p> <p>6) การดูแลสุขภาพทางจิตของผู้เรียนได้ดี</p> <p>7) คำนึงถึงสวัสดิภาพและสิทธิประโยชน์ของผู้เรียน</p> <p>8) มีทฤษฎีกระบวนการและเทคนิคการให้คำปรึกษาตามความเหมาะสม</p> <p>9) การช่วยเหลือผู้เรียนในการปรับเข้ากับสภาพแวดล้อมของผู้เรียนให้ได้</p>	<p>1) มีทักษะการให้คำปรึกษา</p> <p>2) ครูที่ปรึกษาสามารถบอกแนวทางการอยู่ร่วมกันในสังคมของผู้เรียนให้ได้ชัดเจน</p> <p>3) ครูที่ปรึกษาต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการช่วยเหลือผู้อื่นในสังคม</p> <p>4) จัดกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธภาพร่วมกันระหว่างนักศึกษาและครูที่ปรึกษา</p> <p>5) มีความจริงใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น</p> <p>6) มีความเมตตากรุณา</p> <p>7) มีจิตอาสาที่ดี</p> <p>8) เข้าใจผู้เรียนและเป็นกันเองกับผู้เรียนตลอดเวลา</p> <p>9) หากพบว่าผู้เรียนมีปัญหาผู้สอนต้องแก้ไขปัญหานั้นให้ในทันทีไม่มีข้อแม้</p>	<p>1) ครูที่ปรึกษาต้องช่วยผู้เรียนให้พัฒนาด้านสังคมและบุคลิกภาพ</p> <p>2) ส่งเสริมผู้เรียนให้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ฝึกเปลี่ยนนิสัยที่ไม่พึงประสงค์และให้รู้จักตั้งเป้าหมายชีวิต</p> <p>3) รู้จักพูดเพื่อให้ผู้เรียนรับทราบปัญหาที่แท้จริงและช่วยให้แก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง</p> <p>4) รู้จักฟัง ฟังเป็น จับประเด็นได้เร็วและกระชับ</p> <p>5) ครูที่ปรึกษาต้องมีจิตวิทยาวัยรุ่น เข้าใจในสังคมยุคปัจจุบัน มีการปรับตัวเข้ากับระหว่างครูที่ปรึกษากับผู้เรียน</p> <p>6) มุ่งเน้นให้ครูที่ปรึกษาอบรมสั่งสอนให้ผู้เรียนปรับตัวเข้ากับสังคมในยุคปัจจุบันบนพื้นฐานในความเป็นคนดีและคนเก่งของสังคม</p> <p>7) ครูที่ปรึกษาต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการช่วยเหลือผู้อื่นในสังคม</p> <p>8) จัดกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธภาพร่วมกันระหว่างนักศึกษาและครูที่ปรึกษา</p> <p>9) มีความจริงใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น</p> <p>10) มีความเมตตากรุณา</p> <p>11) มีจิตอาสาที่ดี</p> <p>12) เข้าใจผู้เรียนและเป็นกันเองกับผู้เรียนตลอดเวลา</p> <p>13) คำนึงถึงสวัสดิภาพ และสิทธิประโยชน์ของผู้เรียน</p>	<p>1) ครูที่ปรึกษาต้องช่วยผู้เรียนให้พัฒนาด้านสังคมและบุคลิกภาพ</p> <p>2) ส่งเสริมผู้เรียนให้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ฝึกเปลี่ยนนิสัยที่ไม่พึงประสงค์และให้รู้จักตั้งเป้าหมายชีวิต</p> <p>3) รู้จักพูดเพื่อให้ผู้เรียนรับทราบปัญหาที่แท้จริงและช่วยให้แก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง</p> <p>4) รู้จักฟัง ฟังเป็น จับประเด็นได้เร็วและกระชับ</p> <p>5) ครูที่ปรึกษาต้องมีจิตวิทยาวัยรุ่น เข้าใจในสังคมยุคปัจจุบัน มีการปรับตัวเข้ากับระหว่างครูที่ปรึกษากับผู้เรียน</p> <p>6) มุ่งเน้นให้ครูที่ปรึกษาอบรมสั่งสอนให้ผู้เรียนปรับตัวเข้ากับสังคมในยุคปัจจุบันบนพื้นฐานในความเป็นคนดีและคนเก่งของสังคม</p> <p>7) ครูที่ปรึกษาต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการช่วยเหลือผู้อื่นในสังคม</p> <p>8) จัดกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธภาพร่วมกันระหว่างนักศึกษาและครูที่ปรึกษา</p> <p>9) มีความจริงใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น</p> <p>10) มีความเมตตากรุณา</p> <p>11) มีจิตอาสาที่ดี</p> <p>12) เข้าใจผู้เรียนและเป็นกันเองกับผู้เรียนตลอดเวลา</p> <p>13) คำนึงถึงสวัสดิภาพ และสิทธิประโยชน์ของผู้เรียน</p>

ตารางที่ 52 สรุปผลการสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษาต้นแบบ
องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา (3.4 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนแก้ปัญหาชีวิต)

สรุปผลจากการ สังเคราะห์เอกสาร	สรุปผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลจาก สถานศึกษาต้นแบบ	สรุป
<p>1) ครูผู้ให้คำปรึกษาต้องให้เกียรติ และยอมรับผู้เรียนที่มาขอรับคำปรึกษาอย่างไม่มีเงื่อนไข</p> <p>2) ไม่มีคำตอบสำเร็จรูปตายตัว วิธีการแก้ปัญหาในแต่ละกรณีจะไม่เหมือนกัน</p> <p>3) เน้นปัจจุบันเพื่อให้ผู้เรียนอยู่ในโลกของความเป็นจริง</p>	<p>1) ศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเรื่องการแก้ปัญหาทางจิตวิทยา</p> <p>2) ครูที่ปรึกษาต้องสร้างความไว้วางใจให้ผู้เรียนสามารถเข้ามาปรึกษาให้ได้</p> <p>3) แนะนำขั้นตอนและวิธีการที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาชีวิตให้กับผู้เรียน</p> <p>4) เป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้เรียนเห็นในการแก้ปัญหาชีวิตในสังคม</p> <p>5) ครูที่ปรึกษาควรมีความอบอุ่นเป็นกันเอง นักศึกษาจะได้ไว้วางใจและกล้าเข้าหามากขึ้น</p> <p>6) ใจกว้างและรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน</p> <p>7) มีความสามารถในการแก้ปัญหาให้กับผู้เรียนได้</p> <p>8) หาทางออกและแก้ปัญหาให้ผู้เรียนให้ชัดเจนและเห็นผลในทุกเรื่อง</p> <p>9) รับปรึกษาและแก้ไขปัญหของผู้เรียนในทุกเรื่องที่เกิดขึ้น โดยไม่มีข้อแม้</p>	<p>1) ครูที่ปรึกษาจะต้องคอยให้การช่วยเหลือและสนับสนุนให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการศึกษาทั้งในและนอกวิทยาลัย</p> <p>2) ต้องใกล้ชิด รู้จักและเข้าใจ เข้าใจนักศึกษาทุกคน รู้จุดเด่นหรือจุดอ่อนหรือลักษณะพิเศษของแต่ละคน พร้อมทั้งรู้จักจุดที่ต้องแก้ไข</p> <p>3) จะต้องเป็นผู้ที่เก็บความลับของนักศึกษาได้</p> <p>4) ครูที่ปรึกษาต้องทำหน้าที่ป้องกัน แก้ไขและส่งเสริมพัฒนาการของนักศึกษาอย่างเต็มที่ในการป้องกันนักศึกษาจากภัยในสังคม</p> <p>5) มีความเห็นอกเห็นใจผู้เรียน</p> <p>6) เปิดเผยและจริงใจต่อผู้เรียน</p> <p>7) การยอมรับและให้เกียรติ นักศึกษาอย่างไม่มีเงื่อนไข</p> <p>8) ใจกว้าง</p> <p>9) ความสามารถในการปรับตัว</p> <p>10) สามารถสร้างสัมพันธ์ภาพกับนักศึกษาได้</p>	<p>1) ครูที่ปรึกษาจะต้องคอยให้การช่วยเหลือและสนับสนุนให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการศึกษาทั้ง ในและนอกวิทยาลัย</p> <p>2) ต้องใกล้ชิด รู้จักและเข้าใจ นักศึกษาทุกคน รู้จุดเด่นหรือลักษณะพิเศษของแต่ละคน พร้อมทั้งรู้จักจุดที่ต้องแก้ไข</p> <p>3) จะต้องเป็นผู้ที่เก็บความลับของนักศึกษาได้ ไว้วางใจได้</p> <p>4) ครูที่ปรึกษาต้องทำหน้าที่ป้องกัน แก้ไขและส่งเสริมพัฒนาการของนักศึกษาอย่างเต็มที่ในการป้องกันนักศึกษาจากภัยในสังคม</p> <p>5) มีความเห็นอกเห็นใจผู้เรียน</p> <p>6) เปิดเผยและจริงใจต่อผู้เรียน</p> <p>7) การยอมรับและให้เกียรติ นักศึกษาอย่างไม่มีเงื่อนไข</p> <p>8) ใจกว้าง</p> <p>9) ความสามารถในการปรับตัว</p> <p>10) สามารถสร้างสัมพันธ์ภาพกับนักศึกษาได้</p> <p>11) ครูที่ปรึกษาควรมีความอบอุ่นเป็นกันเอง นักศึกษาจะได้ไว้วางใจและกล้าเข้าหามากขึ้น</p> <p>12) ใจกว้างและรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน</p> <p>13) เน้นปัจจุบันเพื่อให้ผู้เรียนอยู่ในโลกของความเป็นจริง</p>

ตารางที่ 53 สรุปผลการสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษาต้นแบบ
องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา (3.5 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี)

สรุปผลจากการ สังเคราะห์เอกสาร	สรุปผลจากผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลจาก สถานศึกษาต้นแบบ	สรุป
1) รู้จักและยอมรับ ตนเอง 2) อุดม ใจเย็น 3) ไวต่อความรู้สึกของ ผู้อื่น และช่างสังเกต 4) มีบุคลิกภาพที่ดี 5) มีความรับผิดชอบ 6) มีคุณธรรมและ ยึดถือจรรยาบรรณของ ครูที่ปรึกษา	1) ยึดมั่นคุณธรรมและ จริยธรรมตามหลักของ ศาสนา 2) ยึดมั่นจรรยาบรรณครูที่ ดี 3) พัฒนาบุคลิกภาพ ตนเองตลอดเวลา 4) ปฏิบัติตนเป็น กัลยาณมิตรกับทุกคน 5) เป็นตัวอย่างที่ดี ตลอดเวลาทั้งในเวลา ราชการและนอกเวลา ราชการ 6) ปฏิบัติงานด้วยความ รับผิดชอบต่อหน้าที่ของ ตนเอง ทำงานเต็ม ความสามารถ	1) เอาใจใส่นักเรียน สม่ำเสมอ จริงใจและตั้งใจ ช่วยเหลือนักเรียนใน ที่ปรึกษา 2) เป็นมิตรและมองโลกใน แง่ดี ใช้คำพูดได้เหมาะสม 3) เป็นแบบอย่างที่ดีในการ ทำงานและสามารถ แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ 4) แต่งกายสุภาพเรียบร้อย 5) ศึกษาข้อมูลรายละเอียด ของผู้เรียนไว้ล่วงหน้า 6) ตรงต่อเวลานัดหมาย 7) มีความสัมพันธ์กับ นักเรียนที่ดี 8) เอาใจใส่ต่อปัญหาของ นักเรียน ให้ข้อเสนอแนะ แนวทางการแก้ไข 9) ต้องรู้จักระงับอารมณ์ ตนเอง อุดม วางตัว เหมาะสม	1) เอาใจใส่นักเรียนสม่ำเสมอ จริงใจและตั้งใจช่วยเหลือ นักเรียนในที่ปรึกษา 2) เป็นมิตรและมองโลกในแง่ ดี ใช้คำพูดได้เหมาะสม 3) เป็นแบบอย่างที่ดีในการ ทำงานและสามารถ แก้ปัญหา ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ 4) แต่งกายสุภาพเรียบร้อย 5) ศึกษาข้อมูลรายละเอียด ของผู้เรียนไว้ล่วงหน้า 6) ตรงต่อเวลานัดหมาย 7) มีความสัมพันธ์กับนักเรียน ที่ดี 8) เอาใจใส่ต่อปัญหาของ นักเรียน ให้ข้อเสนอแนะ แนวทางการแก้ไข 9) ต้องรู้จักระงับอารมณ์ ตนเอง อุดม วางตัว เหมาะสม 10) ยึดมั่นคุณธรรมและ จริยธรรมตามหลักของศาสนา 11) ยึดมั่น จรรยาบรรณครูที่ดี 12) พัฒนาบุคลิกภาพตนเอง ตลอดเวลา 13) รู้จักและยอมรับตนเอง 14) อุดม ใจเย็น 15) ไวต่อความรู้สึกของผู้อื่น และช่างสังเกต

ตารางที่ 54 สรุปผลการสังเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และสถานศึกษาต้นแบบ
องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา (3.6 ด้านการมีความรู้และทักษะการ
ให้คำปรึกษา)

สรุปผลจากการ สังเคราะห์เอกสาร	สรุปผลจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปผลจาก สถานศึกษาต้นแบบ	สรุป
1) ตักเตือนเมื่อผู้เรียน ทำไม่ถูกต้อง 2) ค้นหาและคัดกรอง นักเรียนที่มีความเสี่ยง หรือเริ่มมีปัญหา 3) พยายามช่วยเหลือ ผู้เรียนจนสุด ความสามารถ 4) ไม่ควรพิพากษา วิพากษ์วิจารณ์บุคคล หรือสถานศึกษา ให้ ผู้เรียนฟังในทาง เสื่อมเสียแก่บุคคล	1) ครูควรมีทักษะการให้ คำปรึกษาที่ดี 2) มีทักษะการคัดกรอง การส่งต่อ การเก็บ ความลับ 3) ควรให้ความรู้และ ทักษะในแบบอย่างที่ดี และถูกต้องมีหลักการมี ขั้นตอนที่ปฏิบัติได้จริง 4) มีความรู้ทางด้าน จิตวิทยาเด็กและวัยรุ่น โรคทางจิตต่าง ๆ 5) มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักสูตร แผนการเรียน การ จัดการศึกษาการ ประเมินผลใน สถานศึกษา ตลอดจน ระเบียบต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้องกับผู้เรียน 6) เป็นกันเองกับผู้เรียน ทุกคนให้ผู้เรียนสามารถ เข้าพบพูดคุยได้ ตลอดเวลา	1) การรู้จักผู้เรียนเป็น รายบุคคล 2) มีความรู้และทักษะ ด้านการคัดกรองผู้เรียน 3) มีความรู้และทักษะ ในการส่งเสริมผู้เรียน ในทางที่ถูกต้อง 4) มีความรู้และทักษะ ในการส่งต่อผู้เรียนเมื่อ ปัญหานั้นเกิดความ สามารถของครูที่ปรึกษา 5) รู้จักและยอมรับ ตนเอง 6) อุดมใจเย็น มีท่าที ที่เป็นมิตร 7) จริงใจและตั้งใจ ช่วยเหลือผู้อื่น 8) ไวต่อความรู้สึกของ ผู้อื่นและช่างสังเกต 9) เป็นผู้รับฟังที่ดีและใช้ คำพูดที่เหมาะสม 10) มีความรู้และทักษะ ในการให้คำปรึกษา	1) การรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล 2) มีความรู้และทักษะด้านการคัดกรอง ผู้เรียน 3) มีความรู้และทักษะในการส่งเสริมผู้เรียน ในทางที่ถูกต้อง 4) มีความรู้และทักษะในการส่งต่อผู้เรียน เมื่อปัญหานั้นเกิดความ สามารถของครู ที่ปรึกษา 5) รู้จักและยอมรับตนเอง 6) อุดมใจเย็น มีท่าทีที่เป็นมิตร 7) จริงใจและตั้งใจช่วยเหลือผู้อื่น 8) ไวต่อความรู้สึกของผู้อื่นและช่างสังเกต 9) เป็นผู้รับฟังที่ดีและใช้คำพูดที่เหมาะสม 10) มีความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา 11) มีทักษะการคัดกรอง การส่งต่อ การ เก็บความลับ 12) มีความรู้ทางด้านจิตวิทยาเด็กและ วัยรุ่น โรคทางจิตต่าง ๆ 13) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร แผนการเรียน การจัดการศึกษาการ ประเมินผลในสถานศึกษาตลอดจนระเบียบ ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน 14) เป็นกันเองกับผู้เรียนทุกคนให้ผู้เรียน สามารถเข้าพบพูดคุยได้ตลอดเวลา 15) พยายามช่วยเหลือผู้เรียนจนสุด ความสามารถ 16) ไม่ควรพิพากษา วิพากษ์วิจารณ์บุคคล หรือสถานศึกษา ให้ผู้เรียนฟังในทางเสื่อม เสียแก่บุคคล

ตอนที่ 2 ผลการสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษา
ในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ส่วนที่ 2.1 ผลการยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

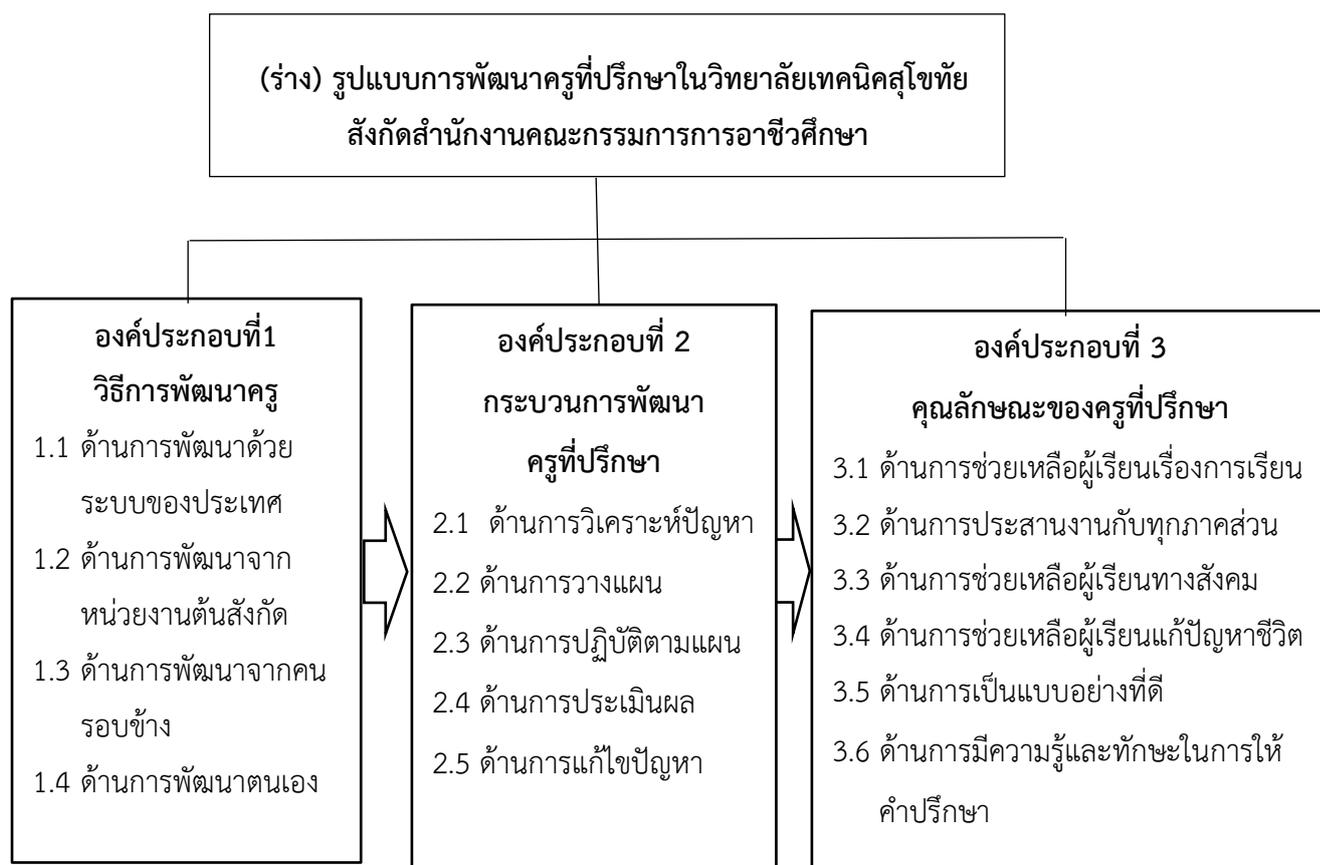
ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยจากส่วนที่ 1.1 การศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาครูที่ปรึกษาใน
วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยสังเคราะห์เอกสาร ส่วนที่ 1.2
การศึกษาแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ
อาชีวศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และส่วนที่ 1.3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษา
ในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี
(Best Practices) มาเป็นข้อมูลในการยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครู

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา

องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา

ร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ
อาชีวศึกษา ดังแสดงในภาพที่ 5



ภาพที่ 5 แสดง (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ส่วนที่ 2.2 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผู้วิจัยได้นำร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา นำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนทั้ง 9 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิได้วิพากษ์ และให้ข้อเสนอแนะ หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขตามฉันทามติของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตารางที่ 55 แสดงผลการตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาใน
วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

รายการ	ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	มีความเหมาะสมหรือควรปรับปรุง	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้มีความเหมาะสม
องค์ประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครู	ควรปรับปรุง	วิธีการพัฒนาครูที่ปรึกษา
1.1 ด้านการพัฒนาด้วยระบบของประเทศ	เหมาะสม	
1) นโยบายการดูแลผู้เรียนที่ชัดเจนจากกระทรวงศึกษาธิการ	ควรปรับปรุง	เปลี่ยนเป็นข้อที่ 2
2) นโยบายการพัฒนาครูที่ปรึกษาที่ชัดเจน	ควรปรับปรุง	เปลี่ยนเป็นข้อที่ 1
3) ใช้เทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้องในการอบรมเพื่อลดงบประมาณ	ควรปรับปรุง	3) ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการอบรม
4) การกำหนดมาตรการจูงใจหรือการกำหนดรูปแบบของค่าตอบแทนทางวิชาชีพให้มีความเหมาะสมต่อวิชาชีพ	ควรปรับปรุง	4) กำหนดมาตรการจูงใจทางวิชาชีพให้มีความเหมาะสมกับวิชาชีพ
5) การสร้างระบบเพื่อเชื่อมโยงกระบวนการ พัฒนาวิชาชีพครูของภาครัฐกับสถาบันด้านครุศึกษาแห่งชาติ	ควรปรับปรุง	เปลี่ยนเป็นข้อที่ 6 และแก้ไขข้อความเป็น 6) สร้างระบบเพื่อเชื่อมโยงกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูของภาครัฐกับครุสภา
6) มีโครงการฝึกอบรมพัฒนาครูที่ปรึกษา โดยมุ่งเน้นให้ครูที่ปรึกษา มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของครูที่ปรึกษา การดูแลผู้เรียนตั้งแต่เริ่มเข้าเรียนจนจบการศึกษา	ควรปรับปรุง	เปลี่ยนเป็นข้อที่ 7
7) การพัฒนาวิชาชีพในรูปแบบของคณะกรรมการมาตรฐานทางวิชาชีพครูเพื่อควบคุมดูแลให้เป็นระบบหรือเป็นมาตรฐานเดียวกัน	ควรปรับปรุง	เปลี่ยนเป็นข้อที่ 5 และแก้ไขข้อความเป็น 5) การพัฒนาองค์กรวิชาชีพในรูปแบบของคณะกรรมการ มาตรฐานทางวิชาชีพครู เพื่อควบคุมดูแลให้เป็นระบบหรือเป็นมาตรฐานเดียวกัน

รายการ	ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	มีความเหมาะสมหรือควรปรับปรุง	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้มีความเหมาะสม
1.2 ด้านการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด	เหมาะสม	
1) การนำนโยบายด้านครูที่ปรึกษาและผู้เรียนมาขยายผลและสู่การปฏิบัติ	เหมาะสม	
2) สถานศึกษาสำรวจความต้องการในการพัฒนาของครูที่ปรึกษา	ควรปรับปรุง	2) สำรวจความต้องการในการพัฒนาของครูที่ปรึกษา
3) สถานศึกษาวางแผนการพัฒนา และแก้ไขปัญหาของครูที่ปรึกษา เช่น จัดอบรมเรื่อง จิตวิทยาวัยรุ่น เทคนิคการให้คำปรึกษา กระบวนการแนะแนว และการช่วยเหลือและการส่งต่อ	ควรปรับปรุง	เปลี่ยนเป็นข้อที่ 4 4) วางแผนการพัฒนา และแก้ไขปัญหาของครูที่ปรึกษา เช่น จัดอบรมเรื่อง จิตวิทยาวัยรุ่น เทคนิคการให้คำปรึกษา กระบวนการแนะแนว และการช่วยเหลือและการส่งต่อ
4) การให้คำปรึกษาโดยผู้บังคับบัญชา	ควรปรับปรุง	เปลี่ยนเป็นข้อที่ 7 7) การให้คำปรึกษาโดยผู้บังคับบัญชาและนิเทศติดตาม
5) สถานศึกษาดำเนินการจัดอบรมโดยเชิญวิทยากรทั้งภายในและภายนอกมาให้ความรู้แก่บุคลากร	ควรปรับปรุง	5) ดำเนินการจัดอบรมโดยเชิญวิทยากรทั้งภายในและภายนอกมาให้ความรู้แก่บุคลากร
6) ควรจัดให้มีการยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่ปรึกษาเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ	ควรปรับปรุง	เปลี่ยนเป็นข้อที่ 8 8) จัดให้มีการยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่ปรึกษาเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ
7) ประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานครูที่ปรึกษา	ควรปรับปรุง	เปลี่ยนเป็นข้อที่ 3
8) การศึกษาดูงานเพื่อให้คณะครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ควรปรับปรุง	เปลี่ยนเป็นข้อที่ 6
1.3 ด้านการพัฒนาจากคนรอบข้าง	ควรปรับปรุง	1.3 ด้านการพัฒนาจากเครือข่ายวิชาชีพ
1) การสร้างเครือข่ายครูที่ปรึกษาร่วมกัน	ควรปรับปรุง	1) การสร้างเครือข่ายครูที่ปรึกษาร่วมกับผู้ปกครอง
2) สร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC	เหมาะสม	

รายการ	ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	มีความเหมาะสมหรือควรปรับปรุง	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้มีความเหมาะสม
3) ครูรุ่นพี่สอนงานครูรุ่นน้อง	เหมาะสม	
4) การอบรมให้ความรู้ครูที่ปรึกษา ส่งเสริมทักษะชีวิตต่าง ๆ ตามความถนัดและความสนใจ	เหมาะสม	
5) การส่งครูที่ปรึกษาเข้าร่วมการอบรมพัฒนาความรู้และนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาถ่ายทอดให้ครูท่านอื่น ๆ	เหมาะสม	
6) จัดศึกษาดูงานระบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาจากสถาบันต่าง ๆ ที่ได้รับรางวัลเพื่อหาแนวปฏิบัติที่ดี	เหมาะสม	
7) วิจัยปฏิบัติการ	ควรปรับปรุง	ยุบรวมเป็นข้อที่ 7
8) การเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษาจริง	ควรปรับปรุง	7) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง
9) การแสดงบทบาทสมมติ	ควรปรับปรุง	
1.4 ด้านการพัฒนาตนเอง	เหมาะสม	
1) ศึกษาพัฒนาด้วยตนเองด้านจิตวิทยาในการสื่อสารกับเด็กวัยรุ่น	เหมาะสม	
2) การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป	เหมาะสม	
3) เรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ ผู้เชี่ยวชาญหรือจากเพื่อนร่วมงานหรือจากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี	เหมาะสม	
4) การฝึกปฏิบัติจริงในทุกเรื่อง	เหมาะสม	
5) การพัฒนาผ่านออนไลน์คือการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์	เหมาะสม	
6) การทำวิจัยในชั้นเรียน	ควรปรับปรุง	6) การพัฒนานวัตกรรม
องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา	เหมาะสม	
2.1 ด้านการวิเคราะห์ปัญหา	เหมาะสม	
1) ประชุมครูที่ปรึกษาทุกคน ร่วมกันระดมสมองวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนในที่ปรึกษา จำแนกแต่ละด้านให้ชัดเจน	ควรปรับปรุง	1) ประชุมครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน ร่วมกันระดมสมองวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนในที่ปรึกษา จำแนกแต่ละด้านให้ชัดเจน

รายการ	ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	มีความเหมาะสมหรือควรปรับปรุง	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้มีความเหมาะสม
2) วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานของครูที่ปรึกษาเกิดผลกระทบต่อการทำหน้าที่ดูแลผู้เรียน	ควรปรับปรุง	ยุบรวมกับข้อที่ 5 และปรับเป็นข้อที่ 5
3) ศึกษารายงานผลการเรียนเพื่อวิเคราะห์สภาพของนักเรียน	ควรปรับปรุง	5) วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานของครูที่ปรึกษา เกิดผลกระทบต่อการทำหน้าที่ดูแลผู้เรียน
3) ศึกษารายงานผลการเรียนเพื่อวิเคราะห์สภาพของนักเรียน	ควรปรับปรุง	3) ศึกษารายงานผลการเรียนเพื่อวิเคราะห์สภาพของนักเรียน
4) ศึกษารายงานการเยี่ยมบ้านของนักเรียน	ควรปรับปรุง	4) ศึกษารายงานการเยี่ยมบ้านของนักเรียน
5) วิเคราะห์ปัญหาโดยจัดปัญหาเป็นกลุ่ม	ควรปรับปรุง	ยุบรวมกับข้อที่ 2 และปรับเป็นข้อที่ 5
6) สร้างความเข้าใจและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา	ควรปรับปรุง	เปลี่ยนเป็นข้อที่ 2
7) สรุปเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นให้ชัดเจนเพื่อดำเนินการต่อไป	ควรปรับปรุง	เปลี่ยนเป็นข้อที่ 6
2.2 ด้านการวางแผน	เหมาะสม	
1) ประชุมเตรียมการวางแผน	ควรปรับปรุง	1) ประชุมครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องเตรียมการวางแผน
2) กำหนดแนวทางการส่งเสริม สนับสนุนสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูที่ปรึกษา	เหมาะสม	
3) ใช้หลักการการวางแผนการบริหารเป็นโมเดลที่สถานศึกษาสร้างขึ้น	เหมาะสม	
4) ดำเนินการวางแผน	ควรปรับปรุง	4) ดำเนินการวางแผนการปฏิบัติใน 1 ปีการศึกษา
5) ประเมินผลและติดตาม หรือสรุปผลการวางแผน	เหมาะสม	
2.3 ด้านการปฏิบัติตามแผน	เหมาะสม	
1) สถานศึกษาดำเนินการประชุมสร้างความเข้าใจและประสานงานการพัฒนาครูที่ปรึกษาให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย	ควรปรับปรุง	1) ประชุมสร้างความเข้าใจและประสานงานการพัฒนาครูที่ปรึกษาให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย
2) ชี้แจงแนวทางการปฏิบัติ	เหมาะสม	

รายการ	ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	มีความเหมาะสมหรือควรปรับปรุง	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้มีความเหมาะสม
3) ศึกษาและประชาสัมพันธ์ถึงขั้นตอนและวิธีการแก้ไขปัญหตามแผน	เหมาะสม	
4) ดำเนินงานตามแผนที่ได้วางแผนไว้ในการพัฒนาครูที่ปรึกษาตามแนวทางที่กำหนดไว้	เหมาะสม	
5) เรียนรู้ และฝึกปฏิบัติในการพัฒนาครูตามกระบวนการและวิธีการที่กำหนด	เหมาะสม	
2.4 ด้านการประเมินผล	เหมาะสม	
1) ระดมสมองโดยการประชุมครูที่ปรึกษา พร้อมชี้แจงขั้นตอนวิธีการประเมินผล	ควรปรับปรุง	ปรับรวมเป็นข้อที่ 1
2) ประชุมชี้แจงวิธีการประเมินผล และขั้นตอนวิธีการ	ควรปรับปรุง	1) ประชุมครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง พร้อมชี้แจงขั้นตอนวิธีการประเมินผล
3) ประเมินผลตามเครื่องมือที่ตกลงกันในที่ประชุม และประเมินตามวัตถุประสงค์	ควรปรับปรุง	เปลี่ยนเป็นข้อที่ 2 2) ประเมินผลตามเกณฑ์ และเครื่องมือที่ตกลงกันในที่ประชุม
4) การประเมิน 3 ระยะ ได้แก่ ก่อนทำ ระหว่างทำ และหลังทำโครงการ	ควรปรับปรุง	เปลี่ยนเป็นข้อที่ 3 3) การประเมินผลและติดตามทั้ง 3 ระยะ ได้แก่ ชั้นเตรียมการ ปฏิบัติการ และหลังปฏิบัติการ
5) นำผลการประเมินไปพัฒนางานการเสริมสร้างทักษะชีวิต และการคุ้มครองผู้เรียนอย่างต่อเนื่องทุกปีการศึกษา	ควรปรับปรุง	เปลี่ยนเป็นข้อที่ 4
2.5 ด้านการแก้ไขปัญหา	ควรปรับปรุง	2.5 ด้านการพัฒนา
1) ประชุมระดมสมองของครูที่ปรึกษาเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	ควรปรับปรุง	1) ประชุมครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น
2) นำปัญหาต่าง ๆ ที่ได้รับรู้มาจัดหมวดหมู่ พร้อมหาแนวทางวิธีการและบุคคลเข้าแก้ไข	เหมาะสม	
3) แก้ไขปัญหตามแนวทางที่ได้พูดคุยและตกลงกันในที่ประชุม	เหมาะสม	
4) นำผลการประเมินย้อนกลับไปทบทวน ประชุมวิเคราะห์ผลการประเมิน จัดทำข้อมูลสารสนเทศใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินงานในภาคเรียนต่อไป	เหมาะสม	

รายการ	ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	มีความเหมาะสมหรือควรปรับปรุง	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้มีความเหมาะสม
องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา	เหมาะสม	
3.1 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนเรื่องการเรียน	ควรปรับปรุง	3.4 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางการเรียน
1) มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและการเรียนการสอน การจัดการเรียนเพื่อใช้ในการวางแผนด้านการเรียนให้แก่นักเรียนในที่ปรึกษา	ควรปรับปรุง	เปลี่ยนเป็นข้อที่ 2 2) มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร และการจัดการเรียนของผู้เรียนในที่ปรึกษา
2) มีความรู้ มีทักษะในสาขาวิชาเพื่อใช้ในการให้คำปรึกษาในเรื่องการเรียนให้กับผู้เรียน	ควรปรับปรุง	เปลี่ยนเป็นที่ข้อที่ 3 3) มีความรู้ มีทักษะในสาขาวิชาเพื่อใช้ในการให้คำปรึกษาในเรื่องการเรียนให้กับผู้เรียน
3) การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในแต่ละห้องเรียน	ควรปรับปรุง	เปลี่ยนเป็นข้อที่ 4 4) การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในแต่ละห้องเรียน
4) แก้ปัญหาให้กับผู้เรียนในกรณีผู้เรียนเกิดปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้ได้ทุกกรณี	ควรปรับปรุง	เปลี่ยนเป็นข้อที่ 5 5) แก้ปัญหาให้กับผู้เรียนในกรณีผู้เรียนเกิดปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้ได้ทุกกรณี
5) ครูที่ปรึกษาจะต้องให้ความช่วยเหลือผู้เรียนให้เต็มศักยภาพของตนเอง	ควรปรับปรุง	เปลี่ยนเป็นข้อที่ 1 1) ให้ความช่วยเหลือผู้เรียนให้เต็มศักยภาพของตนเอง
6) ครูควรมีทักษะการสื่อสารที่จะทำให้ผู้เรียนเข้าใจความรู้สึก การรับรู้และพฤติกรรมของผู้เรียน	ควรปรับปรุง	6) มีทักษะการสื่อสารที่จะทำให้ผู้เรียนเข้าใจความรู้สึก การรับรู้และพฤติกรรมของผู้เรียน
7) ครูควรมีความสามารถในการกำหนดและทำให้ปัญหาของผู้เรียนชัดเจน	ควรปรับปรุง	7) มีความสามารถในการกำหนดและทำให้ปัญหาของผู้เรียนชัดเจน

รายการ	ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	มีความเหมาะสมหรือควรปรับปรุง	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้มีความเหมาะสม
8) มีเจตคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น	ควรปรับปรุง	ปรับรวมในด้านที่ 3.3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 8) มีเจตคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น
9) ความเป็นมิตรและความมั่นคงทางอารมณ์	ควรปรับปรุง	ปรับรวมในด้านที่ 3.3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 9) ความเป็นมิตรและความมั่นคงทางอารมณ์
3.2 ด้านการประสานงานกับทุกภาคส่วน	ควรปรับปรุง	3.5 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางสังคม
1) ครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการประสานงานความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย	ควรปรับปรุง	ปรับรวมในด้านที่ 3.5 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางสังคม 6) เป็นบุคลากรหลักในการประสานผู้เรียนเครือข่ายวิชาชีพ และผู้ปกครอง
2) การประสานกับหน่วยงานอื่นต้องรวดเร็วทันเหตุการณ์	ควรปรับปรุง	ปรับรวมในด้านที่
3) มีทักษะและวิธีการประสานงานที่ดี	ควรปรับปรุง	3.5 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางสังคม 7) มีทักษะในการประสานงานกับผู้อื่นที่ดี และรวดเร็วทันเหตุการณ์
4) มีบุคลิกภาพที่อบอุ่นและเป็นมิตร	ควรตัดทิ้ง	
5) มีลักษณะน่าไว้วางใจ น่าเคารพ น่าเชื่อถือและรักษาความลับได้	ควรปรับปรุง	ปรับรวมในด้านที่ 3.2 ด้านบุคลิกภาพ 8) มีลักษณะน่าไว้วางใจ น่าเคารพ น่าเชื่อถือ และรักษาความลับได้

รายการ	ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	มีความเหมาะสมหรือควรปรับปรุง	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้มีความเหมาะสม
6) มีความสนใจในการช่วยเหลือผู้อื่น มีคุณธรรม เมตตาธรรมและเสียสละ	ควรตัดทิ้ง	
7) สามารถอธิบาย کلیคล้ายปมประเด็นต่าง ๆ ให้ชัดเจนและเข้าใจง่าย	ควรปรับปรุง	ปรับรวมในด้านที่ 3.5 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางสังคม 8) สามารถอธิบาย کلیคล้ายปมประเด็นต่าง ๆ ให้ชัดเจนและเข้าใจง่าย
8) มีสุขภาพจิตดี มีอารมณ์มั่นคง	ควรปรับปรุง	ปรับรวมในด้านที่ 3.3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 9) ความเป็นมิตรและความมั่นคงทางอารมณ์
9) ครูที่ปรึกษาจะต้องมีทักษะในประสานงานกับตัวผู้เรียนและผู้ปกครองเป็นหลัก	ควรปรับปรุง	ปรับรวมในด้านที่ 3.5 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางสังคม
10) ต้องมีทักษะในการสื่อสาร ประสานงาน ช่วยเหลือ ชี้แนะ ส่งเสริมเรื่องต่าง ๆ ของนักเรียนให้เกิดผลดีต่อตัวผู้เรียนเอง	ควรปรับปรุง	7) มีทักษะในการประสานงานกับผู้อื่น
11) มีทักษะการประสานงานต่าง ๆ กับบุคคลรอบข้างผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	ควรปรับปรุง	ที่ดี และรวดเร็วทันเหตุการณ์
3.3 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางสังคม	ควรปรับปรุง	3.5 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางสังคม
1) ครูที่ปรึกษาต้องช่วยผู้เรียนให้พัฒนาตนเองในด้านสังคมและบุคลิกภาพ	ควรปรับปรุง	1) ช่วยผู้เรียนให้พัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ และปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยปัจจุบันอยู่เสมอ
2) ส่งเสริม ผู้เรียนให้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ฝึกเปลี่ยนนิสัยที่ไม่พึงประสงค์และให้รู้จักตั้งเป้าหมายชีวิต	เหมาะสม	
3) รู้จักพูดเพื่อให้ผู้เรียนรับทราบปัญหาที่แท้จริงและช่วยให้แก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง	เหมาะสม	
4) รู้จักฟัง ฟังเป็น จับประเด็นได้เร็ว และกระจำงัด	เหมาะสม	

รายการ	ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	มีความเหมาะสมหรือควรปรับปรุง	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้มีความเหมาะสม
5) ครูที่ปรึกษาต้องมีจิตวิทยาวัยรุ่น เข้าใจในสังคมยุคปัจจุบัน มีการปรับตัวเข้าหากันระหว่างครูที่ปรึกษากับผู้เรียน	ควรปรับปรุง	ปรับรวมกับข้อที่ 1 1) ช่วยผู้เรียนให้พัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ และปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยปัจจุบันอยู่เสมอ
6) มุ่งเน้นให้ครูที่ปรึกษาอบรมสั่งสอนให้ผู้เรียนปรับตัวเข้ากับสังคมในยุคปัจจุบันบนพื้นฐานในความเป็นคนดีและคนเก่งของสังคม	ควรปรับปรุง	
7) ครูที่ปรึกษาต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการช่วยเหลือผู้อื่นในสังคม	ควรตัดทิ้ง	
8) จัดกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพร่วมกันระหว่างนักศึกษาและครูที่ปรึกษา	ควรปรับปรุง	เปลี่ยนเป็นข้อที่ 5 5) จัดกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพร่วมกันระหว่างผู้เรียนและครูที่ปรึกษา
9) มีความจริงใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น	ควรปรับปรุง	ปรับรวมในด้านที่ 3.3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 7) มีความจริงใจ ใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน
10) มีความเมตตากรุณา	ควรปรับปรุง	ปรับรวมในด้านที่ 3.3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 5) มีความเมตตากรุณา
11) มีจิตอาสาที่ดี	ควรปรับปรุง	ปรับรวมในด้านที่ 3.3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 6) มีจิตอาสาที่ดี
12) เข้าใจผู้เรียนและเป็นกันเองกับผู้เรียนตลอดเวลา	ควรตัดทิ้ง	
13) คำนึงถึงสวัสดิภาพและสิทธิประโยชน์ของผู้เรียน	ควรปรับปรุง	ปรับรวมในด้านที่ 3.2 ด้านบุคลิกภาพ 9) คำนึงถึงสวัสดิภาพ และสิทธิประโยชน์ของผู้เรียน

รายการ	ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	มีความเหมาะสมหรือควรปรับปรุง	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้มีความเหมาะสม
3.4 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนแก้ปัญหาชีวิต	ควรตัดทิ้ง	
1) ครูที่ปรึกษาจะต้องคอยให้การช่วยเหลือและสนับสนุนให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการศึกษาทั้งในและนอกวิทยาลัย	ควรปรับปรุง	ปรับรวมในด้านที่ 3.2 ด้านบุคลิกภาพ 10) ให้การช่วยเหลือและสนับสนุนให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการศึกษาทั้งในและนอกวิทยาลัย
2) ต้องใกล้ชิด รู้จักและเข้าใจนักศึกษาทุกคน รู้จุดเด่นหรือลักษณะพิเศษของแต่ละคน พร้อมทั้งรู้จุดที่ต้องแก้ไข	ควรปรับปรุง	ปรับรวมในด้านที่ 3.2 ด้านบุคลิกภาพ 11) ต้องใกล้ชิด รู้จักและเข้าใจนักศึกษาทุกคน รู้จุดเด่นหรือลักษณะพิเศษของแต่ละคน พร้อมทั้งรู้จุดที่ต้องแก้ไข
3) จะต้องเป็นผู้ที่เก็บความลับของนักศึกษาได้ ไว้วางใจได้	ควรปรับปรุง	ปรับรวมในด้านที่ 3.2 ด้านบุคลิกภาพ 8) มีลักษณะน่าไว้วางใจ น่าเคารพ น่าเชื่อถือและรักษาความลับได้
4) ครูที่ปรึกษาต้องทำหน้าที่ป้องกัน แก้ไข และส่งเสริมพัฒนาการของนักศึกษาอย่างเต็มที่ในการป้องกันนักศึกษาจากภัยในสังคม	ควรตัดทิ้ง	
5) มีความเห็นอกเห็นใจนักศึกษา	ควรปรับปรุง	ปรับรวมในด้านที่ 3.2 ด้านบุคลิกภาพ 4) มีความเห็นอกเห็นใจนักผู้เรียน
6) เปิดเผยและจริงใจต่อนักศึกษา	ควรปรับปรุง	ปรับรวมในด้านที่ 3.3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม
7) การยอมรับและให้เกียรตินักศึกษาอย่างไม่มีเงื่อนไข	ควรปรับปรุง	7) มีความจริงใจ ใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน
8) ใจกว้าง	ควรปรับปรุง	

รายการ	ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	มีความเหมาะสมหรือควรปรับปรุง	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้มีความเหมาะสม
9) ความสามารถในการปรับตัว	ควรตัดทิ้ง	
10) สามารถสร้างสัมพันธ์ภาพกับนักศึกษาได้	ควรปรับปรุง	ปรับรวมในด้านที่ 3.3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 3) ผสานความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน
11) ครูที่ปรึกษาควรมีความอบอุ่นเป็นกันเอง นักศึกษาจะได้ไว้วางใจและกล้าเข้าหามากขึ้น	ควรตัดทิ้ง	
12) ใจกว้างและรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน	ควรปรับปรุง	ปรับรวมในด้านที่ 3.3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 7) มีความจริงใจ ใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน
13) เน้นปัจจุบัน เพื่อให้ผู้เรียนอยู่ในโลกของความเป็นจริง	ควรตัดทิ้ง	
3.5 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	ควรปรับปรุง	3.2 ด้านบุคลิกภาพ
1) เอาใจใส่นักเรียนสม่ำเสมอ จริงใจและตั้งใจช่วยเหลือนักเรียนในที่ปรึกษา	ควรปรับปรุง	เปลี่ยนเป็นข้อที่ 4 4) เอาใจใส่ผู้เรียน สม่ำเสมอ จริงใจ และตั้งใจช่วยเหลือผู้เรียนทุกคน โดยเฉพาะผู้เรียนในที่ปรึกษา
2) เป็นมิตรและมองโลกในแง่ดี ใช้คำพูดได้เหมาะสม	ควรปรับปรุง	เปลี่ยนเป็นข้อที่ 5 5) เป็นมิตรและมองโลกในแง่ดี ใช้คำพูดได้เหมาะสม
3) เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้	เหมาะสม	
4) แต่งกายสุภาพเรียบร้อย	ควรปรับปรุง	เปลี่ยนเป็นข้อที่ 1 1) แต่งกายสุภาพ สะอาดเรียบร้อย
5) ศึกษาข้อมูลรายละเอียดของผู้เรียนไว้ล่วงหน้า	ควรตัดทิ้ง	
6) ตรงต่อเวลานัดหมาย	ควรปรับปรุง	6) ตรงต่อเวลา

รายการ	ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	มีความเหมาะสมหรือควรปรับปรุง	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้มีความเหมาะสม
7) มีความสัมพันธ์กับนักเรียนที่ดี	ควรปรับปรุง	ปรับรวมในด้านที่ 3.3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 3) ผสานความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน
8) เอาใจใส่ต่อปัญหาของนักเรียน ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไข	ควรตัดทิ้ง	
9) ต้องรู้จักระงับอารมณ์ตนเอง อุดหนุน วางตัวเหมาะสม	ควรปรับปรุง	เปลี่ยนเป็นข้อที่ 7 7) ต้องรู้จักระงับอารมณ์ตนเอง อุดหนุน วางตัวให้เหมาะสม
10) ยึดมั่นคุณธรรมและจริยธรรมตามหลักของศาสนา	ควรปรับปรุง	ปรับรวมในด้านที่ 3.3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 1) ยึดมั่นคุณธรรมและจริยธรรมตาม หลักของศาสนา
11) ยึดมั่น จรรยาบรรณครูที่ดี	ควรปรับปรุง	ปรับรวมในด้านที่ 3.3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 2) ยึดมั่น จรรยาบรรณครูที่ดี
12) พัฒนาบุคลิกภาพตนเองตลอดเวลา	ควรปรับปรุง	เปลี่ยนเป็นข้อที่ 2 2) พัฒนาบุคลิกภาพตนเองตลอดเวลา
13) รู้จักและยอมรับตนเอง	ควรตัดทิ้ง	
14) อุดหนุน ใจเย็น	ควรตัดทิ้ง	
15) ไวต่อความรู้สึกของผู้อื่น และช่างสังเกต	ควรตัดทิ้ง	
3.6 ด้านการมีความรู้และทักษะด้านการให้คำปรึกษา	ควรปรับปรุง	3.1 ด้านความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา
1) การรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล	ควรปรับปรุง	เปลี่ยนเป็นข้อที่ 6
2) มีความรู้และทักษะด้านการคัดกรองผู้เรียน	เหมาะสม	
3) มีความรู้และทักษะในการส่งเสริมผู้เรียนในทางที่ถูกต้อง	เหมาะสม	
4) มีความรู้และทักษะในการส่งต่อผู้เรียนเมื่อปัญหานั้นเกินความสามารถของครูที่ปรึกษา	ควรปรับปรุง	เปลี่ยนเป็นข้อที่ 14
5) รู้จักและยอมรับตนเอง	ควรปรับปรุง	เปลี่ยนเป็นข้อที่ 4 4) รู้จักยอมรับตนเองและผู้อื่น
6) อุดหนุนใจเย็น มีท่าทีที่เป็นมิตร	ควรปรับปรุง	เปลี่ยนเป็นข้อที่ 5 5) อุดหนุนใจเย็นมีความเป็นมิตร กับทุกคน

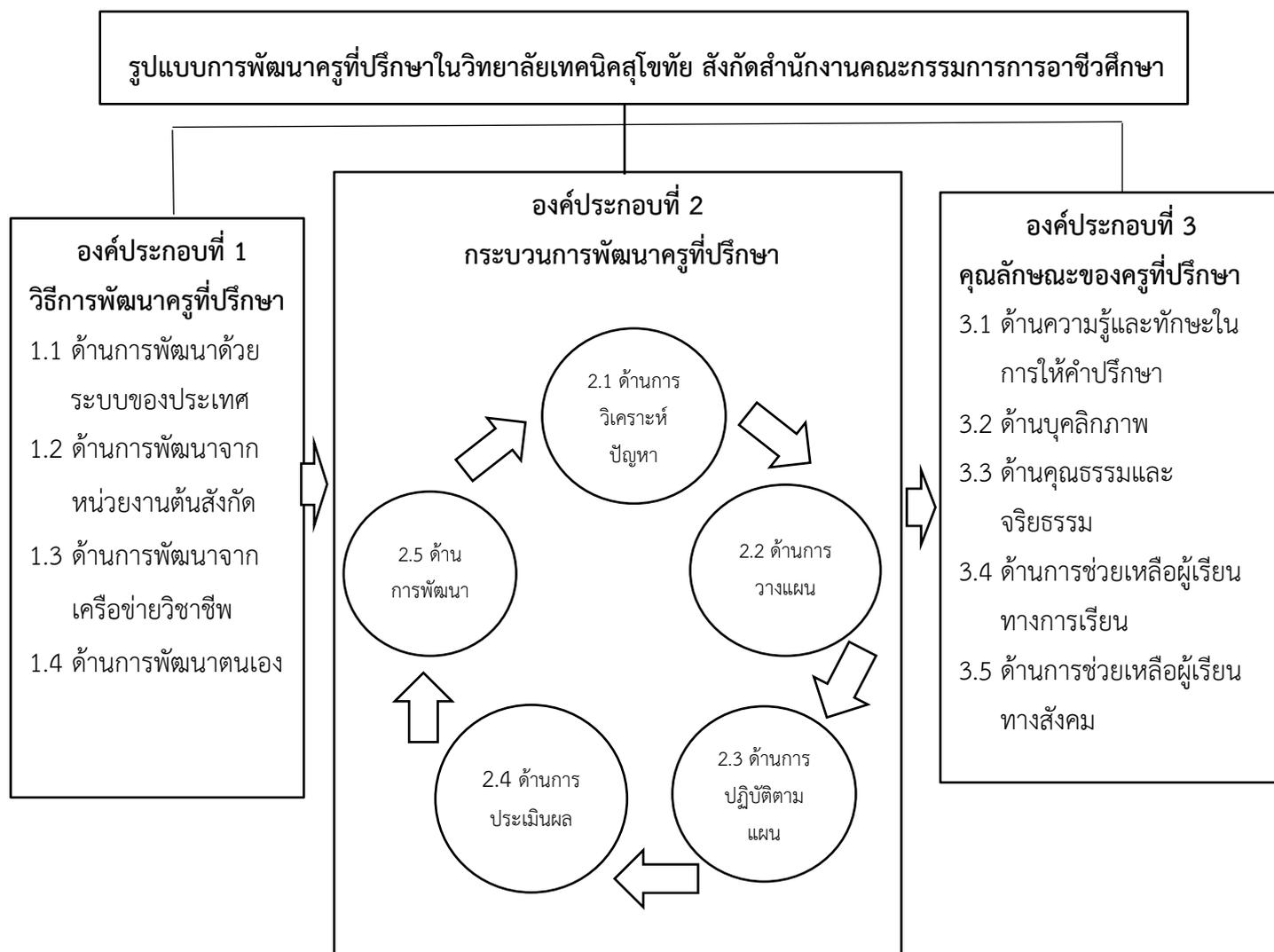
รายการ	ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	มีความเหมาะสมหรือควรปรับปรุง	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้มีความเหมาะสม
7) จริงใจและตั้งใจช่วยเหลือผู้อื่น	ควรปรับปรุง	เปลี่ยนเป็นข้อที่ 7
8) ไวต่อความรู้สึกของผู้อื่นและช่างสังเกต	ควรปรับปรุง	เปลี่ยนเป็นข้อที่ 8
9) เป็นผู้รับฟังที่ดีและใช้คำพูดได้เหมาะสม	ควรปรับปรุง	เปลี่ยนเป็นข้อที่ 9
10) มีความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา	ควรปรับปรุง	เปลี่ยนเป็นข้อที่ 1
11) มีทักษะการคัดกรอง การส่งต่อ การเก็บความลับ	ควรปรับปรุง	เปลี่ยนเป็นข้อที่ 13
12) มีความรู้ทางด้านจิตวิทยาเด็กและวัยรุ่น โรคทางจิตต่าง ๆ	เหมาะสม	
13) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร แผนการเรียน การจัดการศึกษา	ควรตัดทิ้ง	
14) เป็นกันเองกับผู้เรียนทุกคนให้ผู้เรียนสามารถเข้าพบพูดคุยได้ตลอดเวลา	ควรปรับปรุง	เปลี่ยนเป็นข้อที่ 10
15) พยายามช่วยเหลือผู้เรียนจนสุดความสามารถ	ควรตัดทิ้ง	
16) ไม่ควรพิพากษา วิพากษ์วิจารณ์บุคคล หรือสถานศึกษาให้ผู้เรียนฟังในทางเสื่อมเสียแก่บุคคล	ควรปรับปรุง	เปลี่ยนเป็นข้อที่ 11 11) ไม่ควรวิพากษ์วิจารณ์บุคคล หรือสถานศึกษาในทางเสื่อมเสียให้ผู้เรียนฟัง

ผลการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ รูปแบบประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครูที่ปรึกษา

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา

องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา



ภาพที่ 6 แสดงรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ มีรายละเอียด ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครูที่ปรึกษา

1.1 ด้านการพัฒนาด้วยระบบของประเทศ

1. จัดทำนโยบายการดูแลผู้เรียนจากกระทรวงศึกษาธิการที่ชัดเจน
2. จัดทำนโยบายการพัฒนาครูที่ปรึกษาที่ชัดเจน
3. ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีทุกด้านในการอบรม
4. กำหนดมาตรการจูงใจทางวิชาชีพให้มีความเหมาะสมกับวิชาชีพ
5. พัฒนางองค์กรวิชาชีพในรูปแบบของคณะกรรมการมาตรฐานทางวิชาชีพครู เพื่อควบคุมดูแลให้เป็นระบบหรือเป็นมาตรฐานเดียวกัน
6. สร้างระบบเพื่อเชื่อมโยงกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูของภาครัฐกับครุสภา
7. มีโครงการฝึกอบรมพัฒนาครูที่ปรึกษา โดยมุ่งเน้นให้ครูที่ปรึกษามีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของครูที่ปรึกษาในการดูแลผู้เรียนตั้งแต่เริ่มเข้าเรียนจนจบการศึกษา

1.2 ด้านการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด

1. การนำนโยบายด้านครูที่ปรึกษาและผู้เรียนมาขยายผลและสู่การปฏิบัติ
2. สำรวจความต้องการในการพัฒนาของครูที่ปรึกษา
3. ประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานครูที่ปรึกษา
4. วางแผนการพัฒนา และแก้ไขปัญหาของครูที่ปรึกษา เช่น จัดอบรมเรื่องจิตวิทยาวัยรุ่น เทคนิคการให้คำปรึกษา กระบวนการแนะแนว และการช่วยเหลือและการส่งต่อ
5. ดำเนินการจัดอบรมโดยเชิญวิทยากรทั้งภายในและภายนอกมาให้ความรู้แก่บุคลากร
6. ดำเนินการให้คณะครูได้ศึกษาดูงานต่างสถานที่เพื่อให้คณะครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
7. การให้คำปรึกษาโดยผู้บังคับบัญชา และนิเทศติดตาม
8. จัดให้มีการยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่ปรึกษาเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจที่ดี

1.3 ด้านการพัฒนาจากเครือข่ายวิชาชีพ

1. การสร้างเครือข่ายครูที่ปรึกษาร่วมกับผู้ปกครอง
2. สร้างเครือข่าย ชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC
3. ครูรุ่นพี่สอนงานครูรุ่นน้อง
4. การอบรมให้ความรู้ครูที่ปรึกษา ส่งเสริมทักษะชีวิตต่างๆ ตามความถนัดและความสนใจ

5. การส่งครูที่ปรึกษาเข้าร่วมการอบรมพัฒนาความรู้และนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาถ่ายทอดให้ครูท่านอื่น ๆ

6. จัดศึกษาดูงานระบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาจากสถาบันต่าง ๆ ที่ได้รับรางวัลเพื่อหาแนวปฏิบัติที่ดี

7. การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง

1.4 ด้านการพัฒนาตนเอง

1. ศึกษาพัฒนาด้วยตนเองด้านจิตวิทยาในการสื่อสารกับเด็กวัยรุ่น
2. การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป
3. เรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ ผู้เชี่ยวชาญหรือจากเพื่อนร่วมงาน หรือจากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี

4. การฝึกปฏิบัติจริงในทุกเรื่อง

5. การพัฒนาผ่านออนไลน์คือการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์

6. การพัฒนานวัตกรรม

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา

2.1 ด้านการวิเคราะห์ปัญหา

1. ประชุมครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน ร่วมกันระดมสมองวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนในที่ปรึกษา จำแนกแต่ละด้านให้ชัดเจน

2. สร้างความเข้าใจและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา

3. ศึกษารายงานผลการเรียน เพื่อวิเคราะห์สภาพของผู้เรียน

4. ศึกษารายงานการเยี่ยมบ้านของนักเรียน

5. วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานของครูที่ปรึกษาเกิดผลกระทบต่อการทำหน้าที่ดูแลผู้เรียน

6. สรุปเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นให้ชัดเจนเพื่อดำเนินการต่อไป

2.2 ด้านการวางแผน

1. ประชุมครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องเตรียมการวางแผน

2. กำหนดแนวทางการส่งเสริม สนับสนุนสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูที่ปรึกษา

3. ใช้หลักการการวางแผนการบริหารเป็นโมเดลที่สถานศึกษาสร้างขึ้น

4. ดำเนินการวางแผนการปฏิบัติใน 1 ปีการศึกษา

5. ประเมินผลและติดตาม หรือสรุปผลการวางแผน

2.3 ด้านการปฏิบัติตามแผน

ทุกฝ่าย

1. ประชุมสร้างความเข้าใจและประสานงานการพัฒนาครูที่ปรึกษาให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง
2. ชี้แจงแนวทางการปฏิบัติ
3. ศึกษาและประชาสัมพันธ์ถึงขั้นตอนและวิธีการแก้ไขปัญหาตามแผน
4. ดำเนินงานตามแผนที่ได้วางแผนไว้ในการพัฒนาครูที่ปรึกษาตามแนวทางที่กำหนดไว้
5. เรียนรู้ และฝึกปฏิบัติในการพัฒนาครูตามกระบวนการและวิธีการที่กำหนด

2.4 ด้านการประเมินผล

หลังปฏิบัติการ

1. ประชุมครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง พร้อมชี้แจงขั้นตอนวิธีการประเมินผล
2. ประเมินผลตามเกณฑ์ และเครื่องมือที่ตกลงกันในที่ประชุม
3. การประเมินผลและติดตามทั้ง 3 ระยะ ได้แก่ ขั้นเตรียมการ ปฏิบัติการ และ

นำผลการประเมินไปพัฒนางานในการเสริมสร้างทักษะชีวิต และการคุ้มครองผู้เรียน

2.5 ด้านการพัฒนา

เข้าแก้ไข

1. ประชุมครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น
2. นำปัญหาต่าง ๆ ที่ได้ระบุไว้มาจัดหมวดหมู่ พร้อมหาแนวทาง วิธีการ และบุคคล
3. แก้ไขปัญหาตามแนวทางที่ได้พูดคุยและตกลงกันในที่ประชุม
4. นำผลการประเมินย้อนกลับไปทบทวน ประชุมวิเคราะห์ผลการประเมิน จัดทำข้อมูล

สารสนเทศใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินงานในภาคเรียนต่อไป

องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา

3.1 ด้านความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา

1. มีความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา
2. มีความรู้และทักษะด้านการคัดกรองผู้เรียน
3. มีความรู้และทักษะในการส่งเสริมผู้เรียนในทางที่ถูกต้อง
4. รู้จักยอมรับตนเองและผู้อื่น
5. อดทนใจเย็นเป็นมิตรกับทุกคน
6. การรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล
7. จริงใจและตั้งใจช่วยเหลือผู้อื่น
8. ไวต่อความรู้สึกของผู้อื่นและช่างสังเกต

9. เป็นผู้รับฟังที่ดีและใช้คำพูดได้เหมาะสม
10. เป็นกันเองกับผู้เรียนทุกคนให้ผู้เรียนสามารถเข้าพบพูดคุยได้ตลอดเวลา
11. ไม่ควรวิพากษ์วิจารณ์บุคคล หรือสถานศึกษาในทางเสื่อมเสียให้ผู้เรียนฟัง
12. มีความรู้ทางด้านจิตวิทยาเด็กและวัยรุ่น โรคทางจิตต่าง ๆ
13. มีทักษะการคัดกรอง การส่งต่อ การเก็บความลับ
14. มีความรู้และทักษะในการส่งต่อผู้เรียนเมื่อปัญหานั้นเกินความสามารถของครู

ที่ปรึกษา

3.2 ด้านบุคลิกภาพ

1. แต่งกายสุภาพ สะอาดเรียบร้อย
2. พัฒนาบุคลิกภาพตนเองตลอดเวลา
3. เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานและสามารถ แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้
4. เอาใจใส่ผู้เรียน สม่ำเสมอ จริงใจและตั้งใจช่วยเหลือผู้เรียนทุกคน โดยเฉพาะผู้เรียนใน

ที่ปรึกษา

5. เป็นมิตรและมองโลกในแง่ดี ใช้คำพูดได้เหมาะสม
6. ตรงต่อเวลา
7. ต้องรู้จักระงับอารมณ์ตนเอง อดทน วางตัวให้เหมาะสม
8. มีลักษณะน่าไว้วางใจ น่าเคารพ น่าเชื่อถือ และรักษาความลับได้
9. คำนึงถึงสวัสดิภาพและสิทธิประโยชน์ของผู้เรียน
10. ให้การช่วยเหลือและสนับสนุนให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการศึกษาทั้งใน

และนอกวิทยาลัย

11. ต้องใกล้ชิด รู้จักและเข้าใจนักศึกษาทุกคน รู้จุดเด่นหรือลักษณะพิเศษของแต่ละคน

พร้อมทั้งรู้จักที่ต้องแก้ไข

3.3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

1. ยึดมั่นคุณธรรมและจริยธรรมตามหลักของศาสนา
2. ยึดมั่นจรรยาบรรณครูที่ดี
3. ผสานความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน
4. มีความเห็นอกเห็นใจนักผู้เรียน
5. มีความเมตตากรุณา
6. มีจิตอาสาที่ดี
7. มีความจริงใจ ใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน
8. มีเจตคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น

9. มีความเป็นมิตรและความมั่นคงทางอารมณ์

3.4 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางการเรียน

1. ให้ความช่วยเหลือผู้เรียนให้เต็มศักยภาพของตนเอง
2. มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร และการจัดแผนการเรียนของผู้เรียนในที่ปรึกษา
3. มีความรู้ มีทักษะในสาขาวิชาเพื่อใช้ในการให้คำปรึกษาในเรื่องการเรียนให้กับผู้เรียน
4. การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในแต่ละห้องเรียน
5. แก้ปัญหาให้กับผู้เรียนในกรณีผู้เรียนเกิดปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้ได้ทุกกรณี
6. มีทักษะการสื่อสารที่จะทำให้ผู้เรียนเข้าใจความรู้สึกรับรู้ และพฤติกรรมของผู้เรียน
7. มีความสามารถในการกำหนดและทำให้ปัญหาของผู้เรียนชัดเจน

3.5 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางสังคม

1. ช่วยผู้เรียนให้พัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ และปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยปัจจุบันอยู่
2. ส่งเสริม ผู้เรียนให้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ฝึกเปลี่ยนนิสัยที่ไม่พึงประสงค์และให้รู้จักตั้งเป้าหมายชีวิต
3. รู้จักพูดเพื่อให้ผู้เรียนรับทราบปัญหาที่แท้จริงและช่วยให้แก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง
4. รู้จักฟัง ฟังเป็น จับประเด็นได้เร็วและกระชับ
5. จัดกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธภาพร่วมกันระหว่างผู้เรียนและครูที่ปรึกษา
6. เป็นบุคลากรหลักในการประสานผู้เรียนเครือข่ายวิชาชีพ และผู้ปกครอง
7. มีทักษะในการประสานงานกับผู้อื่นที่ดี และรวดเร็วทันเหตุการณ์
8. สามารถอธิบายคลี่คลายปมประเด็นต่าง ๆ ให้ชัดเจนและเข้าใจง่าย

ตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3.1 ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3.1.1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของครูที่ปรึกษาก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปรากฏผลดังตารางที่ 56

ตารางที่ 56 แสดงความถี่ร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ที่	รายการ	ความถี่	ร้อยละ
1	เพศ		
	- ชาย	64	74.4
	- หญิง	22	25.6
2	ระดับการศึกษา		
	- ปริญญาตรี	53	61.6
	- ปริญญาโท	32	37.2
	- ปริญญาเอก	1	1.2
3	ประสบการณ์ทำงาน		
	- น้อยกว่า 5 ปี	12	14
	- 5-10 ปี	18	20.9
	- 10 ปีขึ้นไป	56	65.1

จากตารางที่ 56 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย 64 คน คิดเป็นร้อยละ 74.4 เพศหญิง จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 61.6 และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 65.1

3.1.2 ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากการใช้แบบสอบถามถามครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาพรวม ในตารางที่ 57

ตารางที่ 57 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวม (n = 86)

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	วิธีการพัฒนาครูที่ปรึกษา	2.78	0.17	ปานกลาง
2	กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา	2.66	0.16	ปานกลาง
3	คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา	2.65	0.14	ปานกลาง
	ค่าเฉลี่ยรวม	2.70	0.16	ปานกลาง

จากตารางที่ 57 แสดงผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ทุกองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ องค์ประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครูที่ปรึกษา ($\bar{X} = 2.78$) รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา ($\bar{X} = 2.66$) และ องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา ($\bar{X} = 2.65$)

ตารางที่ 58 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์กรประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครูที่ปรึกษา

ด้านที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	ด้านการพัฒนาด้วยระบบของประเทศ	2.86	0.30	ปานกลาง
2	ด้านการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด	2.78	0.24	ปานกลาง
3	ด้านการพัฒนาจากเครือข่ายวิชาชีพ	2.76	0.26	ปานกลาง
4	ด้านการพัฒนาตนเอง	2.73	0.29	ปานกลาง
	ค่าเฉลี่ยรวม	2.78	0.17	ปานกลาง

จากตารางที่ 58 แสดงผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์กรประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครูที่ปรึกษา องค์กรประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครูที่ปรึกษา พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านที่ 1 ด้านการพัฒนาด้วยระบบของประเทศ ($\bar{X} = 2.86$) รองลงมาคือ ด้านที่ 2 ด้านการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด ($\bar{X} = 2.78$) และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านที่ 4 ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 2.73$)

ตารางที่ 59 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 1 ด้านการพัฒนาด้วยระบบของประเทศ

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	จัดทำนโยบายการดูแลผู้เรียน จากกระทรวงศึกษาธิการที่ชัดเจน	2.81	0.50	ปานกลาง
2	จัดทำนโยบายการพัฒนาครูที่ปรึกษาที่ชัดเจน	2.87	0.43	ปานกลาง
3	ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีทุกด้านในการอบรม	2.93	0.63	ปานกลาง
4	กำหนดมาตรการจูงใจทางวิชาชีพให้มีความเหมาะสมกับวิชาชีพ	2.79	0.67	ปานกลาง
5	พัฒนาองค์กรวิชาชีพในรูปแบบของคณะกรรมการมาตรฐานทางวิชาชีพครูเพื่อควบคุมดูแลให้เป็นระบบหรือเป็นมาตรฐานเดียวกัน	3.01	0.64	ปานกลาง
6	สร้างระบบเพื่อเชื่อมโยงกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูของภาครัฐกับคุรุสภา	2.69	0.71	ปานกลาง
7	มีโครงการฝึกอบรมพัฒนาครูที่ปรึกษา โดยมุ่งเน้นให้ครูที่ปรึกษามีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของครูที่ปรึกษาในการดูแลผู้เรียน ตั้งแต่เริ่มเข้าเรียนจนจบการศึกษา	2.90	0.80	ปานกลาง
	ค่าเฉลี่ยรวม	2.86	0.30	ปานกลาง

จากตารางที่ 59 แสดงผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 1 ด้านการพัฒนาด้วยระบบของประเทศ พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อที่ 5 พัฒนาองค์กรวิชาชีพในรูปแบบของคณะกรรมการมาตรฐานทางวิชาชีพครูเพื่อควบคุมดูแลให้เป็นระบบหรือเป็นมาตรฐานเดียวกัน ($\bar{X} = 3.01$) รองลงมาคือ ข้อที่ 3 ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีทุกด้านในการอบรม ($\bar{X} = 2.93$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 6 สร้างระบบเพื่อเชื่อมโยงกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูของภาครัฐกับคุรุสภา ($\bar{X} = 2.69$)

ตารางที่ 60 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 2 ด้านการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	การนำนโยบายด้านครูที่ปรึกษาและผู้เรียนมาขยายผลและสู่การปฏิบัติ	2.86	0.54	ปานกลาง
2	สำรวจความต้องการในการพัฒนาของครูที่ปรึกษา	2.63	0.70	ปานกลาง
3	ประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานครูที่ปรึกษา	2.78	0.64	ปานกลาง
4	วางแผนการพัฒนา และแก้ไขปัญหาของครูที่ปรึกษา เช่น จัดอบรมเรื่องจิตวิทยาวัยรุ่น เทคนิคการให้คำปรึกษา กระบวนการแนะแนว และการช่วยเหลือและการส่งต่อ	2.78	0.58	ปานกลาง
5	ดำเนินการจัดอบรมโดยเชิญวิทยากรทั้งภายในและภายนอก มาให้ความรู้แก่บุคลากร	2.72	0.61	ปานกลาง
6	ดำเนินการให้คณะครูได้ศึกษาดูงานต่างสถานที่เพื่อให้คณะครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	2.83	0.60	ปานกลาง
7	การให้คำปรึกษาโดยผู้บังคับบัญชา และนิเทศติดตาม	2.76	0.59	ปานกลาง
8	จัดให้มีการยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่ปรึกษาเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจที่ดี	2.88	0.60	ปานกลาง
	ค่าเฉลี่ยรวม	2.78	0.24	ปานกลาง

จากตารางที่ 60 แสดงผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 2 ด้านการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อที่ 8 จัดให้มีการยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่ปรึกษาเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจที่ดี ($\bar{X} = 2.88$) รองลงมาคือ ข้อที่ 1 การนำนโยบายด้านครูที่ปรึกษาและผู้เรียนมาขยายผลและสู่การปฏิบัติ ($\bar{X} = 2.86$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 2 สำรวจความต้องการในการพัฒนาของครูที่ปรึกษา ($\bar{X} = 2.63$)

ตารางที่ 61 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาจากเครือข่าย วิชาชีพ

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	การสร้างเครือข่ายครูที่ปรึกษาร่วมกับผู้ปกครอง	2.74	0.65	ปานกลาง
2	สร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC	2.86	0.77	ปานกลาง
3	ครูรุ่นพี่สอนงานครูรุ่นน้อง	2.87	0.50	ปานกลาง
4	การอบรมให้ความรู้ครูที่ปรึกษา ส่งเสริมทักษะชีวิตต่าง ๆ ตามความถนัดและความสนใจ	2.67	0.62	ปานกลาง
5	การส่งครูที่ปรึกษาเข้าร่วมการอบรมพัฒนาความรู้และนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาถ่ายทอดให้ครูท่านอื่น ๆ	2.70	0.68	ปานกลาง
6	จัดศึกษาดูงานระบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาจากสถาบันต่าง ๆ ที่ได้รับรางวัล เพื่อหาแนวปฏิบัติที่ดี	2.78	0.50	ปานกลาง
7	การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง	2.67	0.56	ปานกลาง
	ค่าเฉลี่ยรวม	2.76	0.26	ปานกลาง

จากตารางที่ 61 แสดงผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาจากเครือข่ายวิชาชีพ พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 3 ครูรุ่นพี่สอนงานครูรุ่นน้อง ($\bar{X} = 2.87$) รองลงมาคือ ข้อที่ 2 สร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC ($\bar{X} = 2.86$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 4 การอบรมให้ความรู้ครูที่ปรึกษา ส่งเสริมทักษะชีวิตต่าง ๆ ตามความถนัดและความสนใจ และข้อ 7 การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ($\bar{X} = 2.67$)

ตารางที่ 62 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 4 ด้านการพัฒนาตนเอง

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	ศึกษาพัฒนาด้วยตนเองด้านจิตวิทยาในการสื่อสารกับเด็ก วัยรุ่น	2.67	0.73	ปานกลาง
2	การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป	2.72	0.52	ปานกลาง
3	เรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ ผู้เชี่ยวชาญหรือจากเพื่อน ร่วมงาน หรือจากสถานการศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี	2.80	0.48	ปานกลาง
4	การฝึกปฏิบัติจริงในทุกเรื่อง	2.58	0.73	ปานกลาง
5	การพัฒนาผ่านออนไลน์คือการเรียนรู้ผ่านเครือข่าย คอมพิวเตอร์	2.91	0.63	ปานกลาง
6	การพัฒนานวัตกรรม	2.71	0.65	ปานกลาง
	ค่าเฉลี่ยรวม	2.73	0.29	ปานกลาง

จากตารางที่ 62 แสดงผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 4 ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อที่ 5 การพัฒนาผ่านออนไลน์คือ การเรียนรู้ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ($\bar{X} = 2.91$) รองลงมาคือ ข้อที่ 3 เรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ ผู้เชี่ยวชาญหรือจากเพื่อนร่วมงาน หรือจากสถานการศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี ($\bar{X} = 2.80$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 4 การฝึกปฏิบัติจริงในทุกเรื่อง ($\bar{X} = 2.58$)

ตารางที่ 63 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์กรประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา

ด้านที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	ด้านการวิเคราะห์ปัญหา	2.63	0.34	ปานกลาง
2	ด้านการวางแผน	2.74	0.32	ปานกลาง
3	ด้านการปฏิบัติตามแผน	2.70	0.34	ปานกลาง
4	ด้านการประเมินผล	2.56	0.42	ปานกลาง
5	ด้านการพัฒนา	2.66	0.47	ปานกลาง
	ค่าเฉลี่ยรวม	2.66	0.16	ปานกลาง

จากตารางที่ 63 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาองค์กรประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านที่ 2 ด้านการวางแผน ($\bar{X} = 2.74$) รองลงมาคือ ด้านที่ 3 ด้านการปฏิบัติตามแผน ($\bar{X} = 2.70$) และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านที่ 4 ด้านการประเมินผล ($\bar{X} = 2.56$)

ตารางที่ 64 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 1 ด้านการวิเคราะห์ปัญหา

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	ประชุมครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน ร่วมกันระดม สมองวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนในที่ปรึกษา จำแนกแต่ละด้านให้ชัดเจน	2.80	0.67	ปานกลาง
2	สร้างความเข้าใจและให้ความสำคัญต่อการ พัฒนาครู ที่ปรึกษาในสถานศึกษา	2.64	0.68	ปานกลาง
3	ศึกษารายงานผลการเรียนเพื่อวิเคราะห์สภาพของผู้เรียน	2.62	0.72	ปานกลาง
4	ศึกษารายงานการเยี่ยมบ้านของผู้เรียน	2.66	0.70	ปานกลาง
5	วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานของครูที่ปรึกษา เกิดผลกระทบต่อการทำหน้าที่ดูแลผู้เรียน	2.57	0.60	ปานกลาง
6	สรุปเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นให้ชัดเจนเพื่อดำเนินการต่อไป	2.51	0.60	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม		2.63	0.34	ปานกลาง

จากตารางที่ 64 แสดงผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 1 ด้านการวิเคราะห์ปัญหา พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 1 ประชุมครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน ร่วมกันระดมสมองวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนในที่ปรึกษา จำแนกแต่ละด้านให้ชัดเจน ($\bar{X} = 2.80$) รองลงมาคือ ข้อที่ 4 ศึกษารายงานการเยี่ยมบ้านของผู้เรียน ($\bar{X} = 2.66$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 6 สรุปเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นให้ชัดเจนเพื่อดำเนินการต่อไป ($\bar{X} = 2.51$)

ตารางที่ 65 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 2 ด้านการวางแผน

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	ประชุมครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องเตรียมการวางแผน	2.78	0.54	ปานกลาง
2	กำหนดแนวทางการส่งเสริม สนับสนุนสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูที่	2.70	0.49	ปานกลาง
3	ใช้หลักการการวางแผนการบริหารเป็นโมเดลที่สถานศึกษาสร้างขึ้นมา	2.77	0.55	ปานกลาง
4	ดำเนินการวางแผนการปฏิบัติใน 1 ปีการศึกษา	2.63	0.60	ปานกลาง
5	ประเมินผลและติดตาม หรือสรุปผลการวางแผน	2.83	0.44	ปานกลาง
	ค่าเฉลี่ยรวม	2.74	0.32	ปานกลาง

จากตารางที่ 65 แสดงผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 2 ด้านการวางแผน พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อที่ 5 ประเมินผลและติดตาม หรือสรุปผลการวางแผน ($\bar{X} = 2.83$) รองลงมาคือ ข้อที่ 1 ประชุมครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องเตรียมการวางแผน ($\bar{X} = 2.78$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 4 ดำเนินการวางแผนการปฏิบัติใน 1 ปีการศึกษา ($\bar{X} = 2.63$)

ตารางที่ 66 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 3 ด้านการปฏิบัติตามแผน

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ประชุมสร้างความเข้าใจและประสานงานการพัฒนาครูที่ปรึกษาให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย	2.70	0.58	ปานกลาง
2	ชี้แจงแนวทางการปฏิบัติ	2.72	0.57	ปานกลาง
3	ศึกษาและประชาสัมพันธ์ถึงขั้นตอนและวิธีการแก้ไขปัญหาตามแผน	2.67	0.54	ปานกลาง
4	ดำเนินงานตามแผนที่ได้วางแผนไว้ในการพัฒนาครูที่ปรึกษาตามแนวทางที่กำหนดไว้	2.71	0.57	ปานกลาง
5	เรียนรู้ และฝึกปฏิบัติในการพัฒนาครูตามกระบวนการและวิธีการที่กำหนด	2.67	0.58	ปานกลาง
	ค่าเฉลี่ยรวม	2.70	0.34	ปานกลาง

จากตารางที่ 66 แสดงผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 3 ด้านการปฏิบัติตามแผน พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 2 ชี้แจงแนวทางการปฏิบัติ ($\bar{X} = 2.72$) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ 4 ดำเนินงานตามแผนที่ได้วางแผนไว้ในการพัฒนาครูที่ปรึกษาตามแนวทางที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 2.71$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 3 ศึกษาและประชาสัมพันธ์ถึงขั้นตอนและวิธีการแก้ไขปัญหาตามแผน และข้อที่ 5 เรียนรู้ และฝึกปฏิบัติในการพัฒนาครูตามกระบวนการและวิธีการที่กำหนด ($\bar{X} = 2.67$)

ตารางที่ 67 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 4 ด้านการประเมินผล

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	ประชุมครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง พร้อมชี้แจงขั้นตอนวิธีการประเมินผล	2.60	0.52	ปานกลาง
2	ประเมินผลตามเกณฑ์ และเครื่องมือที่ตกลงกันในที่ประชุม การประเมินผลและติดตามทั้ง 3 ระยะ ได้แก่ ชั้น	2.48	0.65	ปานกลาง
3	เตรียมการ ปฏิบัติการ และหลังปฏิบัติการ นำผลการประเมินไปพัฒนางานการเสริมสร้างทักษะชีวิต	2.63	0.53	ปานกลาง
4	และการคุ้มครองผู้เรียนอย่างต่อเนื่องทุกปีการศึกษา	2.55	0.50	ปานกลาง
	ค่าเฉลี่ยรวม	2.56	0.42	ปานกลาง

จากตารางที่ 67 แสดงผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 4 ด้านการประเมินผล พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อที่ 3 การประเมินผลและติดตามทั้ง 3 ระยะ ได้แก่ ชั้นเตรียมการ ปฏิบัติการ และหลังปฏิบัติการ ($\bar{X} = 2.63$) รองลงมาคือ ข้อที่ 1 ประชุมครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง พร้อมชี้แจงขั้นตอนวิธีการประเมินผล ($\bar{X} = 2.60$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 2 ประเมินผลตามเกณฑ์ และเครื่องมือที่ตกลงกันในที่ประชุม ($\bar{X} = 2.48$)

ตารางที่ 68 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 5 ด้านการพัฒนา

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	ประชุมครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาแนวทางแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	2.63	0.60	ปานกลาง
2	นำปัญหาต่าง ๆ ที่ได้ระบุไว้มาจัดหมวดหมู่ พร้อมหา แนวทาง วิธีการ และบุคคลเข้าแก้ไข	2.70	0.56	ปานกลาง
3	แก้ไขปัญหตามแนวทางที่ได้พูดคุยและตกลงกันในที่ ประชุม	2.72	0.55	ปานกลาง
4	นำผลการประเมินย้อนกลับไปทบทวน ประชุมวิเคราะห์ผล การประเมิน จัดทำข้อมูลสารสนเทศใช้เป็นข้อมูลในการ ดำเนินงานในภาคเรียนต่อไป	2.58	0.64	ปานกลาง
	ค่าเฉลี่ยรวม	2.66	0.47	ปานกลาง

จากตารางที่ 68 แสดงผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 5 ด้านการพัฒนา พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 3 แก้ไขปัญหตามแนวทางที่ได้พูดคุยและตกลงกันในที่ประชุม ($\bar{X} = 2.72$) รองลงมาคือ ข้อที่ 2 นำปัญหาต่าง ๆ ที่ได้ระบุไว้มาจัดหมวดหมู่ พร้อมหาแนวทาง วิธีการ และบุคคลเข้าแก้ไข ($\bar{X} = 2.70$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 4 นำผลการประเมินย้อนกลับไปทบทวน ประชุมวิเคราะห์ผลการประเมิน จัดทำข้อมูลสารสนเทศใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินงานในภาคเรียนต่อไป ($\bar{X} = 2.58$)

ตารางที่ 69 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์กรประกอบที่ 3 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูที่ปรึกษา โดยภาพรวม (n = 86)

ด้านที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	ความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา	2.61	0.22	ปานกลาง
2	บุคลิกภาพ	2.71	0.20	ปานกลาง
3	คุณธรรมและจริยธรรม	2.62	0.25	ปานกลาง
4	การช่วยเหลือผู้เรียนทางการเรียน	2.68	0.25	ปานกลาง
5	การช่วยเหลือผู้เรียนทางสังคม	2.65	0.26	ปานกลาง
	ค่าเฉลี่ยรวม	2.65	0.14	ปานกลาง

จากตารางที่ 69 แสดงผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านที่ 2 บุคลิกภาพ ($\bar{X} = 2.71$) รองลงมาคือ ด้านที่ 4 การช่วยเหลือผู้เรียนทางการเรียน ($\bar{X} = 2.68$) และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านที่ 1 ความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา ($\bar{X} = 2.61$)

ตารางที่ 70 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 1 ความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	มีความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา	2.58	0.64	ปานกลาง
2	มีความรู้และทักษะด้านการคัดกรองผู้เรียน	2.66	0.70	ปานกลาง
3	มีความรู้และทักษะในการส่งเสริมผู้เรียนในทางที่ถูกต้อง	2.60	0.71	ปานกลาง
4	รู้จักยอมรับตนเองและผู้อื่น	2.63	0.72	ปานกลาง
5	อดทนใจเย็น มีเป็นมิตรกับทุกคน	2.51	0.61	ปานกลาง
6	การรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล	2.50	0.59	ปานกลาง
7	จริงใจและตั้งใจช่วยเหลือผู้อื่น	2.73	0.56	ปานกลาง
8	ไวต่อความรู้สึกของผู้อื่นและช่างสังเกต	2.66	0.50	ปานกลาง
9	เป็นผู้รับฟังที่ดีและใช้คำพูดได้เหมาะสม	2.63	0.92	ปานกลาง
10	เป็นกันเองกับผู้เรียนทุกคนให้ผู้เรียนสามารถเข้าพบพูดคุย ได้ตลอดเวลา	2.62	0.65	ปานกลาง
11	ไม่ควรวิพากษ์วิจารณ์บุคคล หรือสถานศึกษาในทาง เสื่อมเสียให้ผู้เรียนฟัง	2.62	0.65	ปานกลาง
12	มีความรู้ทางด้านจิตวิทยาเด็กและวัยรุ่นโรคทางจิตต่าง ๆ	2.66	0.70	ปานกลาง
13	มีทักษะการคัดกรอง การส่งต่อ การเก็บความลับ	2.57	0.59	ปานกลาง
14	มีความรู้และทักษะในการส่งต่อผู้เรียนเมื่อปัญหานั้นเกิน ความสามารถของครูที่ปรึกษา	2.51	0.57	ปานกลาง
	ค่าเฉลี่ยรวม	2.61	0.22	ปานกลาง

จากตารางที่ 70 แสดงผลการประเมินระดับความคิดเห็น ของครูที่ปรึกษาก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 1 ความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อที่ 7 จริงใจและตั้งใจช่วยเหลือผู้อื่น ($\bar{X} = 2.73$) รองลงมาได้แก่ ข้อที่ 2 มีความรู้และทักษะด้านการคัดกรองผู้เรียน ข้อที่ 8 ไวต่อความรู้สึกของผู้อื่นและช่างสังเกต และข้อที่ 12 มีความรู้ทางด้านจิตวิทยาเด็กและวัยรุ่นโรคทางจิตต่าง ๆ ($\bar{X} = 2.66$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 6 การรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 2.50$)

ตารางที่ 71 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาคูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 2 ด้านบุคลิกภาพ

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	แต่งกายสุภาพ สะอาดเรียบร้อย	2.78	0.54	ปานกลาง
2	พัฒนาบุคลิกภาพตนเองตลอดเวลา	2.70	0.49	ปานกลาง
3	เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานและสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้	2.77	0.55	ปานกลาง
4	เอาใจใส่ผู้เรียน สม่่าเสมอ จริงใจและตั้งใจช่วยเหลือผู้เรียนทุกคน โดยเฉพาะผู้เรียนในที่ปรึกษา	2.63	0.60	ปานกลาง
5	เป็นมิตรและมองโลกในแง่ดี ใช้คำพูดได้เหมาะสม	2.83	0.44	ปานกลาง
6	ตรงต่อเวลา	2.70	0.58	ปานกลาง
7	ต้องรู้จักระวังบอรรณตนเอง อดทน วางตัวให้เหมาะสม	2.72	0.57	ปานกลาง
8	มีลักษณะน่าไว้วางใจ น่าเคารพ น่าเชื่อถือและรักษาความลับได้	2.67	0.54	ปานกลาง
9	คำนึงถึงสวัสดิภาพและสิทธิประโยชน์ของผู้เรียน	2.71	0.57	ปานกลาง
10	ให้การช่วยเหลือและสนับสนุนให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการศึกษาทั้งใน และนอกวิทยาลัย	2.67	0.58	ปานกลาง
11	ต้องใกล้ชิด รู้จักและเข้าใจนักศึกษาทุกคน รู้จุดเด่นหรือลักษณะพิเศษของแต่ละคน พร้อมทั้งรู้จักที่ต้องแก้ไข	2.60	0.52	ปานกลาง
	ค่าเฉลี่ยรวม	2.71	0.20	ปานกลาง

จากตารางที่ 71 แสดงผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาคูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 2 ด้านบุคลิกภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อที่ 5 เป็นมิตรและมองโลกในแง่ดี ใช้คำพูดได้เหมาะสม ($\bar{X} = 2.83$) รองลงมาคือ ข้อที่ 1 แต่งกายสุภาพ สะอาดเรียบร้อย ($\bar{X} = 2.78$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 11 ต้องใกล้ชิด รู้จักและเข้าใจนักศึกษาทุกคน รู้จุดเด่นหรือลักษณะพิเศษของแต่ละคน พร้อมทั้งรู้จักที่ต้องแก้ไข ($\bar{X} = 2.60$)

ตารางที่ 72 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	ยึดมั่นคุณธรรมและจริยธรรมตามหลักของศาสนา	2.48	0.65	ปานกลาง
2	ยึดมั่นจรรยาบรรณครูที่ดี	2.63	0.53	ปานกลาง
3	ประสานความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน	2.55	0.50	ปานกลาง
4	มีความเห็นอกเห็นใจผู้เรียน	2.63	0.50	ปานกลาง
5	มีความเมตตากรุณา	2.70	0.56	ปานกลาง
6	มีจิตอาสาที่ดี	2.72	0.55	ปานกลาง
7	มีความจริงใจ ใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน	2.64	0.68	ปานกลาง
8	มีเจตคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น	2.62	0.72	ปานกลาง
9	มีความเป็นมิตรและความมั่นคงทางอารมณ์	2.66	0.70	ปานกลาง
	ค่าเฉลี่ยรวม	2.62	0.25	ปานกลาง

จากตารางที่ 72 แสดงผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อที่ 6 มีจิตอาสาที่ดี ($\bar{X} = 2.72$) รองลงมาคือ ข้อที่ 5 มีความเมตตากรุณา ($\bar{X} = 2.70$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 1 ยึดมั่นคุณธรรมและจริยธรรมตามหลักของศาสนา ($\bar{X} = 2.48$)

ตารางที่ 73 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 4 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางการเรียน

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	ให้ความช่วยเหลือผู้เรียนให้เต็มศักยภาพของตนเอง	2.57	0.59	ปานกลาง
2	มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร และการจัดแผนการเรียนของผู้เรียนในที่ปรึกษา	2.51	0.57	ปานกลาง
3	มีความรู้ มีทักษะในสาขาวิชา เพื่อใช้ในการให้คำปรึกษาในเรื่องการเรียนให้กับผู้เรียน	2.78	0.54	ปานกลาง
4	การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในแต่ละห้องเรียน	2.70	0.49	ปานกลาง
5	แก้ปัญหาให้กับผู้เรียนในกรณี ผู้เรียนเกิดปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้ได้ทุกกรณี	2.77	0.55	ปานกลาง
6	มีทักษะการสื่อสารที่จะทำให้ผู้เรียนเข้าใจความรู้สึก การรับรู้และพฤติกรรมของผู้เรียน	2.63	0.60	ปานกลาง
7	มีความสามารถในการกำหนดและทำให้ปัญหาของผู้เรียนชัดเจน	2.83	0.44	ปานกลาง
	ค่าเฉลี่ยรวม	2.68	0.25	ปานกลาง

จากตารางที่ 73 แสดงผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 4 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางการเรียนพบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อที่ 7 มีความสามารถในการกำหนดและทำให้ปัญหาของผู้เรียนชัดเจน ($\bar{X} = 2.83$) รองลงมาคือข้อที่ 3 มีความรู้ มีทักษะในสาขาวิชาเพื่อใช้ในการให้คำปรึกษาในเรื่องการเรียนให้กับผู้เรียน ($\bar{X} = 2.78$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 2 มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร และการจัดแผนการเรียนของผู้เรียนในที่ปรึกษา ($\bar{X} = 2.51$)

ตารางที่ 74 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 5 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางสังคม

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	ช่วยผู้เรียนให้พัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ และปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยปัจจุบันอยู่เสมอ	2.70	0.58	ปานกลาง
2	ส่งเสริม ผู้เรียนให้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ฝึกเปลี่ยนนิสัยที่ไม่พึงประสงค์และให้รู้จักตั้งเป้าหมายชีวิต	2.72	0.57	ปานกลาง
3	รู้จักพูดเพื่อให้ผู้เรียนรับทราบปัญหาที่แท้จริงและช่วยให้แก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง	2.67	0.54	ปานกลาง
4	รู้จักฟัง ฟังเป็น จับประเด็นได้เร็ว และกระจำงัด	2.71	0.57	ปานกลาง
5	จัดกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพร่วมกันระหว่างผู้เรียนและครูที่ปรึกษา	2.67	0.58	ปานกลาง
6	เป็นบุคลากรหลักในการประสานผู้เรียน เครือข่ายวิชาชีพและผู้ปกครอง	2.60	0.52	ปานกลาง
7	มีทักษะในการประสานงานกับผู้อื่นที่ดี และรวดเร็วทันเหตุการณ์	2.48	0.65	ปานกลาง
8	สามารถอธิบายคลี่คลายปมประเด็นต่าง ๆ ให้ชัดเจนและเข้าใจง่าย	2.63	0.53	ปานกลาง
	ค่าเฉลี่ยรวม	2.65	0.26	ปานกลาง

จากตารางที่ 74 แสดงผลการประเมินระดับความคิดเห็น ของครูที่ปรึกษาก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 5 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางสังคมพบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 2 ส่งเสริม ผู้เรียนให้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ฝึกเปลี่ยนนิสัยที่ไม่พึงประสงค์และให้รู้จักตั้งเป้าหมายชีวิต ($\bar{X} = 2.72$) รองลงมาคือ ข้อที่ 4 รู้จักฟัง ฟังเป็น จับประเด็นได้เร็ว และกระจำงัด ($\bar{X} = 2.71$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือข้อที่ 7 มีทักษะในการประสานงานกับผู้อื่นที่ดี และรวดเร็วทันเหตุการณ์ ($\bar{X} = 2.48$)

3.2 ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาหลังการทดลองใช้รูปแบบรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3.2.1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของครูที่ปรึกษาที่เกิดขึ้นหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปรากฏผลดังตารางที่ 75

ตารางที่ 75 แสดงความถี่ร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ที่	รายการ	ความถี่	ร้อยละ
1	เพศ		
	- ชาย	64	74.4
	- หญิง	22	25.6
2	ระดับการศึกษา		
	- ปริญญาตรี	53	61.6
	- ปริญญาโท	32	37.2
	- ปริญญาเอก	1	1.2
3	ประสบการณ์ทำงาน		
	- น้อยกว่า 5 ปี	12	14.0
	- 5-10 ปี	18	20.9
	- 10 ปีขึ้นไป	56	65.1

จากตารางที่ 75 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย 64 คน คิดเป็นร้อยละ 74.4 เพศหญิงจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 61.6 และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 65.1

3.2.1 ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากการใช้แบบสอบถามครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 86 คน ในภาพรวม ในตารางที่ 76

ตารางที่ 76 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวม ($n = 86$)

องค์ประกอบที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	วิธีการพัฒนาครูที่ปรึกษา	4.65	0.19	มากที่สุด
2	กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา	4.62	0.18	มากที่สุด
3	คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา	4.61	0.17	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.63	0.18	มากที่สุด

จากตารางที่ 76 แสดงผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ทุกองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ องค์ประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครูที่ปรึกษา ($\bar{X} = 4.65$) รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา ($\bar{X} = 4.62$) และ องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา ($\bar{X} = 4.61$)

ตารางที่ 77 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์กรประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครูที่ปรึกษา

ด้านที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	ด้านการพัฒนาด้วยระบบของประเทศ	2.86	0.30	ปานกลาง
2	ด้านการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด	2.78	0.24	ปานกลาง
3	ด้านการพัฒนาจากเครือข่ายวิชาชีพ	2.76	0.26	ปานกลาง
4	ด้านการพัฒนาตนเอง	2.73	0.29	ปานกลาง
	ค่าเฉลี่ยรวม	2.78	0.17	ปานกลาง

จากตารางที่ 77 แสดงผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์กรประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครูที่ปรึกษา องค์กรประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครูที่ปรึกษา พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านที่ 1 ด้านการพัฒนาด้วยระบบของประเทศ ($\bar{X} = 2.86$) รองลงมาคือ ด้านที่ 2 ด้านการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด ($\bar{X} = 2.78$) และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านที่ 4 ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 2.73$)

ตารางที่ 78 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 1 ด้านการพัฒนาด้วยระบบ ของประเทศ

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	จัดทำนโยบายการดูแลผู้เรียน จากกระทรวงศึกษาธิการที่ชัดเจน	4.59	0.50	มากที่สุด
2	จัดทำนโยบายการพัฒนาครูที่ปรึกษาที่ชัดเจน	4.55	0.50	มากที่สุด
3	ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีทุกด้านในการอบรม	4.58	0.50	มากที่สุด
4	กำหนดมาตรการจูงใจทางวิชาชีพให้มีความเหมาะสมกับวิชาชีพ	4.53	0.50	มากที่สุด
5	พัฒนาองค์กรวิชาชีพในรูปแบบของคณะกรรมการมาตรฐานทางวิชาชีพครู เพื่อควบคุมดูแลให้เป็นระบบหรือเป็นมาตรฐานเดียวกัน	4.64	0.51	มากที่สุด
6	สร้างระบบเพื่อเชื่อมโยงกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูของภาครัฐกับครูสภา	4.72	0.50	มากที่สุด
7	มีโครงการฝึกอบรมพัฒนาครูที่ปรึกษา โดยมุ่งเน้นให้ครูที่ปรึกษามีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของครูที่ปรึกษาในการดูแลผู้เรียนตั้งแต่เริ่มเข้าเรียนจนจบการศึกษา	4.70	0.49	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.62	0.65	มากที่สุด

จากตารางที่ 78 แสดงผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 1 ด้านการพัฒนาด้วยระบบของประเทศ พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อที่ 6 สร้างระบบเพื่อเชื่อมโยงกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูของภาครัฐกับครูสภา ($\bar{X} = 4.72$) รองลงมาคือข้อที่ 7 มีโครงการฝึกอบรมพัฒนาครูที่ปรึกษา โดยมุ่งเน้นให้ครูที่ปรึกษามีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของครูที่ปรึกษาในการดูแลผู้เรียนตั้งแต่เริ่มเข้าเรียนจนจบการศึกษา ($\bar{X} = 4.70$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 4 กำหนดมาตรการจูงใจทางวิชาชีพให้มีความเหมาะสมกับวิชาชีพ ($\bar{X} = 2.69$)

ตารางที่ 79 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 2 ด้านการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	การนำนโยบายด้านครูที่ปรึกษาและผู้เรียนมาขยายผลและ สู่การปฏิบัติ	4.60	0.49	มากที่สุด
2	สำรวจความต้องการในการพัฒนาของครูที่ปรึกษา	4.56	0.52	มากที่สุด
3	ประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานครู ที่ปรึกษา	4.45	0.50	มากที่สุด
4	วางแผนการพัฒนา และแก้ไขปัญหาของครูที่ปรึกษา เช่น จัดอบรมเรื่องจิตวิทยาวัยรุ่น เทคนิคการให้คำปรึกษา กระบวนการแนะแนว และการช่วยเหลือและการส่งต่อ	4.69	0.47	มากที่สุด
5	ดำเนินการจัดอบรมโดยเชิญวิทยากรทั้งภายในและภายนอก มาให้ความรู้แก่บุคลากร	4.78	0.42	มากที่สุด
6	ดำเนินการให้คณะครูได้ศึกษาดูงานต่างสถานที่ เพื่อให้ คณะครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.74	0.47	มากที่สุด
7	การให้คำปรึกษาโดยผู้บังคับบัญชา และนิเทศติดตาม	4.70	0.53	มากที่สุด
8	จัดให้มีการยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่ปรึกษาเพื่อเป็นขวัญและ กำลังใจที่ดี	4.65	0.48	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.65	0.30	มากที่สุด

จากตารางที่ 79 แสดงผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 2 ด้านการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อที่ 5 ดำเนินการจัดอบรมโดยเชิญวิทยากรทั้งภายในและภายนอกมาให้ความรู้แก่บุคลากร ($\bar{X} = 4.78$) รองลงมาคือ ข้อที่ 6 ดำเนินการให้คณะครูได้ศึกษาดูงานต่างสถานที่ เพื่อให้คณะครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.74$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 3 ประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานครูที่ปรึกษา ($\bar{X} = 4.45$)

ตารางที่ 80 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาจากเครือข่าย วิชาชีพ

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	การสร้างเครือข่ายครูที่ปรึกษาร่วมกับผู้ปกครอง	4.58	0.50	มากที่สุด
2	สร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC	4.71	0.46	มากที่สุด
3	ครูรุ่นพี่สอนงานครูรุ่นน้อง	4.70	0.46	มากที่สุด
4	การอบรมให้ความรู้ครูที่ปรึกษา ส่งเสริมทักษะชีวิตต่าง ๆ ตามความถนัดและความสนใจ	4.63	0.49	มากที่สุด
5	การส่งครูที่ปรึกษาเข้าร่วมการอบรมพัฒนาความรู้และ นำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาถ่ายทอดให้ครูท่านอื่น ๆ	4.69	0.47	มากที่สุด
6	จัดศึกษาดูงานระบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาจากสถาบันต่าง ๆ ที่ได้รับรางวัลเพื่อหาแนวปฏิบัติที่ดี	4.66	0.63	มากที่สุด
7	การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง	4.69	0.47	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.66	0.26	มากที่สุด

จากตารางที่ 80 แสดงผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาจากเครือข่ายวิชาชีพ พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 2 สร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC ($\bar{X} = 4.71$) รองลงมาคือ ข้อที่ 3 ครูรุ่นพี่สอนงานครูรุ่นน้อง ($\bar{X} = 4.70$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 1 การสร้างเครือข่ายครูที่ปรึกษาร่วมกับผู้ปกครอง ($\bar{X} = 4.58$)

ตารางที่ 81 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 4 ด้านการพัฒนาตนเอง

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	ศึกษาพัฒนาด้วยตนเองด้านจิตวิทยาในการสื่อสารกับ เด็กวัยรุ่น	4.72	0.45	มากที่สุด
2	การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป	4.60	0.52	มากที่สุด
3	เรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ ผู้เชี่ยวชาญหรือจากเพื่อน ร่วมงาน หรือจากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี	4.58	0.54	มากที่สุด
4	การฝึกปฏิบัติจริงในทุกเรื่อง	4.64	0.48	มากที่สุด
5	การพัฒนาผ่านออนไลน์คือการเรียนรู้ผ่านเครือข่าย คอมพิวเตอร์	4.73	0.45	มากที่สุด
6	การพัฒนานวัตกรรม	4.76	0.43	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.67	0.29	มากที่สุด

จากตารางที่ 81 แสดงผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 4 ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อที่ 6 การพัฒนานวัตกรรม ($\bar{X} = 4.76$) รองลงมาคือ ข้อที่ 5 การพัฒนาผ่านออนไลน์คือการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ($\bar{X} = 4.73$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 3 เรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ ผู้เชี่ยวชาญหรือจากเพื่อนร่วมงาน หรือจากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี ($\bar{X} = 4.58$)

ตารางที่ 82 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์กรประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา

ด้านที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	ด้านการการวิเคราะห์ปัญหา	4.62	0.25	มากที่สุด
2	ด้านการวางแผน	4.69	0.25	มากที่สุด
3	ด้านการปฏิบัติตามแผน	4.59	0.35	มากที่สุด
4	ด้านการประเมินผล	4.62	0.25	มากที่สุด
5	ด้านการพัฒนา	4.59	0.41	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม		4.62	0.18	มากที่สุด

จากตารางที่ 82 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาองค์กรประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านที่ 2 ด้านการวางแผน ($\bar{X} = 4.69$) รองลงมาคือ ด้านที่ 1 ด้านการการวิเคราะห์ปัญหา และด้านที่ 4 ด้านการประเมินผล ($\bar{X} = 4.62$) และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านที่ 3 ด้านการปฏิบัติตามแผน และด้านการพัฒนา ($\bar{X} = 4.59$)

ตารางที่ 83 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 1 ด้านการวิเคราะห์ปัญหา

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	ประชุมครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน ร่วมกันระดม สมองวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนในที่ปรึกษาจำแนก แต่ละด้านให้ชัดเจน	4.59	0.50	มากที่สุด
2	สร้างความเข้าใจและให้ความสำคัญต่อการ พัฒนา ครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา	4.58	0.50	มากที่สุด
3	ศึกษารายงานผลการเรียนเพื่อวิเคราะห์สภาพของผู้เรียน	4.66	0.48	มากที่สุด
4	ศึกษารายงานการเยี่ยมบ้านของผู้เรียน	4.70	0.46	มากที่สุด
5	วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานของครูที่ปรึกษา เกิดผลกระทบต่อการทำหน้าที่ดูแลผู้เรียน	4.63	0.48	มากที่สุด
6	สรุปเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นให้ชัดเจนเพื่อดำเนินการต่อไป	4.53	0.50	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม		4.62	0.25	มากที่สุด

จากตารางที่ 83 แสดงผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 1 ด้านการวิเคราะห์ปัญหา พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 4 ศึกษารายงานการเยี่ยมบ้านของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.70$) รองลงมาคือ ข้อที่ 3 ศึกษารายงานผลการเรียนเพื่อวิเคราะห์สภาพของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.66$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 6 สรุปเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นให้ชัดเจนเพื่อดำเนินการต่อไป ($\bar{X} = 4.53$)

ตารางที่ 84 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 2 ด้านการวางแผน

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	ประชุมครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องเตรียมการวางแผน	4.74	0.47	มากที่สุด
2	กำหนดแนวทางการส่งเสริม สนับสนุนสร้างขวัญกำลังใจ ให้กับครูที่ปรึกษา	4.65	0.53	มากที่สุด
3	ใช้หลักการการวางแผนการบริหารเป็นโมเดลที่สถานศึกษา สร้างขึ้นมา	4.83	0.38	มากที่สุด
4	ดำเนินการวางแผนการปฏิบัติใน 1 ปีการศึกษา	4.65	0.48	มากที่สุด
5	ประเมินผลและติดตาม หรือสรุปผลการวางแผน	4.59	0.49	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.65	0.25	มากที่สุด

จากตารางที่ 84 แสดงผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 2 ด้านการวางแผน พบว่าในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อที่ 3 ใช้หลักการการวางแผนการบริหารเป็นโมเดลที่สถานศึกษาสร้างขึ้นมา ($\bar{X} = 4.83$) รองลงมาคือ ข้อที่ 1 ประชุมครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องเตรียมการวางแผน ($\bar{X} = 4.74$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 5 ประเมินผลและติดตาม หรือสรุปผลการวางแผน ($\bar{X} = 4.59$)

ตารางที่ 85 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 3 ด้านการปฏิบัติตามแผน

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	ประชุมสร้างความเข้าใจและประสานงานการพัฒนาครูที่ปรึกษาให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย	4.45	0.52	มากที่สุด
2	ชี้แจงแนวทางการปฏิบัติ	4.58	0.50	มากที่สุด
3	ศึกษาและประชาสัมพันธ์ถึงขั้นตอนและวิธีการแก้ไขปัญหาตามแผน	4.59	0.52	มากที่สุด
4	ดำเนินงานตามแผนที่ได้วางแผนไว้ในการพัฒนาครูที่ปรึกษาตามแนวทางที่กำหนดไว้	4.67	0.47	มากที่สุด
5	เรียนรู้ และฝึกปฏิบัติในการพัฒนาครูตามกระบวนการและวิธีการที่กำหนด	4.65	0.50	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.59	0.35	มากที่สุด

จากตารางที่ 85 แสดงผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 3 ด้านการปฏิบัติตามแผน พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 4 ดำเนินงานตามแผนที่ได้วางแผนไว้ในการพัฒนาครูที่ปรึกษาตามแนวทางที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.67$) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ 5 เรียนรู้ และฝึกปฏิบัติในการพัฒนาครูตามกระบวนการและวิธีการที่กำหนด ($\bar{X} = 4.65$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 1 ประชุมสร้างความเข้าใจและประสานงานการพัฒนาครูที่ปรึกษาให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ($\bar{X} = 4.45$)

ตารางที่ 86 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 4 ด้านการประเมินผล

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	ประชุมครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง พร้อมชี้แจงขั้นตอน วิธีการประเมินผล	4.72	0.45	มากที่สุด
2	ประเมินผลเกณฑ์ และตามเครื่องมือ ที่ตกลงกันใน ที่ประชุม	4.50	0.50	มากที่สุด
3	การประเมินผลและติดตามทั้ง 3 ระยะ ได้แก่ ขั้นเตรียมการ ปฏิบัติการ และหลังปฏิบัติการ	4.70	0.46	มากที่สุด
4	นำผลการประเมินไปพัฒนางาน การเสริมสร้างทักษะชีวิต และการคุ้มครองผู้เรียน อย่างต่อเนื่องทุกปีการศึกษา	4.58	0.50	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.62	0.25	มากที่สุด

จากตารางที่ 86 แสดงผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 4 ด้านการประเมินผล พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อที่ 1 ประชุมครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง พร้อมชี้แจงขั้นตอนวิธีการประเมินผล ($\bar{X} = 4.72$) รองลงมาคือ ข้อที่ 3 การประเมินผลและติดตามทั้ง 3 ระยะ ได้แก่ ขั้นเตรียมการ ปฏิบัติการ และหลังปฏิบัติการ ($\bar{X} = 4.70$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 2 ประเมินผลตามเกณฑ์ และเครื่องมือที่ตกลงกันในที่ประชุม ($\bar{X} = 4.50$)

ตารางที่ 87 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 5 ด้านการพัฒนา

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	ประชุมครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาแนวทางแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	4.49	0.50	มากที่สุด
2	นำปัญหาต่าง ๆ ที่ได้ระบุไว้มาจัดหมวดหมู่ พร้อมหา แนวทางวิธีการและบุคคลเข้าแก้ไข	4.67	0.47	มากที่สุด
3	แก้ไขปัญหตามแนวทางที่ได้พูดคุยและตกลงกันใน ที่ประชุม	4.51	0.66	มากที่สุด
4	นำผลการประเมินย้อนกลับไปทบทวน ประชุมวิเคราะห์ ผลการประเมิน จัดทำข้อมูลสารสนเทศใช้เป็นข้อมูลใน การดำเนินงานในภาคเรียนต่อไป	4.67	0.47	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.59	0.41	มากที่สุด

จากตารางที่ 87 แสดงผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาหลังการทดลองใช้ รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 5 ด้านการพัฒนา พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 2 นำปัญหาต่าง ๆ ที่ได้ระบุ ไว้มาจัดหมวดหมู่ พร้อมหาแนวทางวิธีการและบุคคลเข้าแก้ไข และข้อที่ 4 นำผลการประเมินย้อนกลับไป ทบทวน ประชุมวิเคราะห์ผลการประเมิน จัดทำข้อมูลสารสนเทศใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินงานในภาคเรียน ต่อไป ($\bar{X} = 4.67$) รองลงมาคือ ข้อที่ 3 แก้ไขปัญหาตามแนวทางที่ได้พูดคุยและตกลงกันในที่ประชุม ($\bar{X} = 4.51$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 1 ประชุมครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อหาแนวทาง แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.49$)

ตารางที่ 88 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์กรประกอบที่ 3 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูที่ปรึกษา โดยภาพรวม (n = 86)

ด้านที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	ความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา	4.64	0.26	มากที่สุด
2	บุคลิกภาพ	4.71	0.26	มากที่สุด
3	คุณธรรมและจริยธรรม	4.62	0.26	มากที่สุด
4	การช่วยเหลือผู้เรียนทางการเรียน	4.60	0.26	มากที่สุด
5	การช่วยเหลือผู้เรียนทางสังคม	4.50	0.34	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.61	0.17	มากที่สุด

จากตารางที่ 88 แสดงผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านที่ 2 บุคลิกภาพ ($\bar{X} = 4.71$) รองลงมาคือ ด้านที่ 1 ความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา ($\bar{X} = 4.64$) และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านที่ 5 การช่วยเหลือผู้เรียนทางสังคม ($\bar{X} = 4.50$)

ตารางที่ 89 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 1 ความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	มีความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา	4.63	0.49	มากที่สุด
2	มีความรู้และทักษะด้านการคัดกรองผู้เรียน	4.50	0.50	มากที่สุด
3	มีความรู้และทักษะในการส่งเสริมผู้เรียนในทางที่ถูกต้อง	4.71	0.44	มากที่สุด
4	รู้จักยอมรับตนเองและผู้อื่น	4.70	0.49	มากที่สุด
5	อดทนใจเย็นเป็นมิตรกับทุกคน	4.66	0.50	มากที่สุด
6	การรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล	4.73	0.47	มากที่สุด
7	จริงใจและตั้งใจช่วยเหลือผู้อื่น	4.51	0.65	มากที่สุด
8	ไวต่อความรู้สึกของผู้อื่นและช่างสังเกต	4.65	0.48	มากที่สุด
9	เป็นผู้รับฟังที่ดีและใช้คำพูดได้เหมาะสม	4.81	0.42	มากที่สุด
10	เป็นกันเองกับผู้เรียนทุกคนให้ผู้เรียนสามารถเข้าพบพูดคุย ได้ตลอดเวลา	4.60	0.49	มากที่สุด
11	ไม่ควรวิพากษ์วิจารณ์บุคคล หรือสถานศึกษา ในทาง เสื่อมเสียให้ผู้เรียนฟัง	4.52	0.50	มากที่สุด
12	มีความรู้ทางด้านจิตวิทยาเด็กและวัยรุ่นโรคทางจิตต่าง ๆ	4.56	0.52	มากที่สุด
13	มีทักษะการคัดกรอง การส่งต่อ การเก็บความลับ	4.66	0.48	มากที่สุด
14	มีความรู้และทักษะในการส่งต่อผู้เรียนเมื่อปัญหานั้นเกิน ความสามารถของครูที่ปรึกษา	4.64	0.55	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.64	0.26	มากที่สุด

จากตารางที่ 89 แสดงผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 1 ความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อที่ 9 เป็นผู้รับฟังที่ดีและใช้คำพูดได้เหมาะสม ($\bar{X} = 4.81$) รองลงมาได้แก่ ข้อที่ 6 การรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.73$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 2 มีความรู้และทักษะด้านการคัดกรองผู้เรียน ($\bar{X} = 4.50$)

ตารางที่ 90 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาคูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 2 ด้านบุคลิกภาพ

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	แต่งกายสุภาพ สะอาดเรียบร้อย	4.80	0.40	มากที่สุด
2	พัฒนาบุคลิกภาพตนเองตลอดเวลา	4.70	0.49	มากที่สุด
3	เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานและสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้	4.71	0.44	มากที่สุด
4	เอาใจใส่ผู้เรียน สม่่าเสมอ จริงใจและตั้งใจช่วยเหลือผู้เรียน ทุกคน โดยเฉพาะผู้เรียนในที่ปรึกษา	4.67	0.47	มากที่สุด
5	เป็นมิตรและมองโลกในแง่ดี ใช้คำพูดได้เหมาะสม	4.72	0.45	มากที่สุด
6	ตรงต่อเวลา	4.72	0.45	มากที่สุด
7	ต้องรู้จักระวังบารมณณ์ตนเอง อดทน วางตัวให้เหมาะสม	4.67	0.62	มากที่สุด
8	มีลักษณะน่าไว้วางใจ น่าเคารพน่าเชื่อถือ และรักษา ความลับได้	4.57	0.50	มากที่สุด
9	คำนึงถึงสวัสดิภาพและสิทธิประโยชน์ของผู้เรียน	4.76	0.43	มากที่สุด
10	ให้การช่วยเหลือและสนับสนุนให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ ในการศึกษาทั้งใน และนอกวิทยาลัย	4.70	0.48	มากที่สุด
11	ต้องใกล้ชิด รู้จักและเข้าใจนักศึกษาทุกคน รู้จุดเด่นหรือ ลักษณะพิเศษของแต่ละคน พร้อมทั้งรู้จักที่ต้องแก้ไข	4.72	0.48	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.71	0.26	มากที่สุด

จากตารางที่ 90 แสดงผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาหลังการทดลองใช้ รูปแบบการพัฒนาคูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 2 ด้านบุคลิกภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อที่ 1 แต่งกายสุภาพ สะอาดเรียบร้อย ($\bar{X} = 4.80$) รองลงมาคือ ข้อที่ 9 คำนึงถึงสวัสดิภาพและสิทธิประโยชน์ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.76$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 9 มีลักษณะน่าไว้วางใจ น่าเคารพ น่าเชื่อถือ และรักษาความลับได้ ($\bar{X} = 4.57$)

ตารางที่ 91 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	ยึดมั่นคุณธรรมและจริยธรรมตามหลักของศาสนา	4.74	0.44	มากที่สุด
2	ยึดมั่นจรรยาบรรณครูที่ดี	4.62	0.51	มากที่สุด
3	ประสานความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน	4.55	0.51	มากที่สุด
4	มีความเห็นอกเห็นใจผู้เรียน	4.56	0.64	มากที่สุด
5	มีความเมตตากรุณา	4.62	0.50	มากที่สุด
6	มีจิตอาสาที่ดี	4.70	0.46	มากที่สุด
7	มีความจริงใจ ใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน	4.62	0.51	มากที่สุด
8	มีเจตคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น	4.55	0.51	มากที่สุด
9	มีความเป็นมิตรและความมั่นคงทางอารมณ์	4.62	0.50	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.62	0.27	มากที่สุด

จากตารางที่ 91 แสดงผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 1 ยึดมั่นคุณธรรมและจริยธรรมตามหลักของศาสนา ($\bar{X} = 4.74$) รองลงมาคือ ข้อที่ 6 มีจิตอาสาที่ดี ($\bar{X} = 4.70$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 3 ประสานความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน และข้อที่ 8 มีเจตคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น ($\bar{X} = 4.55$)

ตารางที่ 92 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 4 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางการเรียน

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	ให้ความช่วยเหลือผู้เรียนให้เต็มศักยภาพของตนเอง	4.65	0.51	มากที่สุด
2	มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร และการจัดแผนการเรียนของผู้เรียนในที่ปรึกษา	4.44	0.50	มากที่สุด
3	มีความรู้ มีทักษะในสาขาวิชาเพื่อใช้ในการให้คำปรึกษาในเรื่องการเรียนให้กับผู้เรียน	4.38	0.49	มากที่สุด
4	การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในแต่ละห้องเรียน	4.62	0.49	มากที่สุด
5	แก้ปัญหาให้กับผู้เรียนในกรณีผู้เรียนเกิดปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้ได้ทุกกรณี	4.76	0.43	มากที่สุด
6	มีทักษะการสื่อสารที่จะทำให้ผู้เรียนเข้าใจความรู้สึก การรับรู้ และพฤติกรรมของผู้เรียน	4.71	0.46	มากที่สุด
7	มีความสามารถในการกำหนดและทำให้ปัญหาของผู้เรียนชัดเจน	4.64	0.48	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.60	0.26	มากที่สุด

จากตารางที่ 92 แสดงผลการประเมินระดับความคิดเห็น ของครูที่ปรึกษาหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 4 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางการเรียนพบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อที่ 5 แก้ปัญหาให้กับผู้เรียนในกรณี ผู้เรียนเกิดปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้ได้ทุกกรณี ($\bar{X} = 4.76$) รองลงมาคือข้อที่ 6 มีทักษะการสื่อสารที่จะทำให้ผู้เรียนเข้าใจความรู้สึก การรับรู้และพฤติกรรมของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.71$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 3 มีความรู้ มีทักษะในสาขาวิชา เพื่อใช้ในการให้คำปรึกษาในเรื่องการเรียนให้กับผู้เรียน ($\bar{X} = 4.38$)

ตารางที่ 93 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินระดับความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 5 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียน ทางสังคม

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	ช่วยผู้เรียนให้พัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ และปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยปัจจุบันอยู่เสมอ	4.48	0.65	มากที่สุด
2	ส่งเสริมผู้เรียนให้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ฝึกเปลี่ยนนิสัยที่ไม่พึงประสงค์และให้รู้จักตั้งเป้าหมายชีวิต	4.28	0.64	มากที่สุด
3	รู้จักพูดเพื่อให้ผู้เรียนรับทราบปัญหาที่แท้จริงและช่วยให้แก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง	4.57	0.50	มากที่สุด
4	รู้จักฟัง ฟังเป็น จับประเด็นได้เร็วและกระชับ	4.67	0.47	มากที่สุด
5	จัดกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธภาพร่วมกันระหว่างผู้เรียนและครูที่ปรึกษา	4.59	0.49	มากที่สุด
6	เป็นบุคลากรหลักในการประสานผู้เรียน เครือข่ายวิชาชีพและผู้ปกครอง	4.59	0.49	มากที่สุด
7	มีทักษะในการประสานงานกับผู้อื่นที่ดี และรวดเร็วทันเหตุการณ์	4.43	0.56	มากที่สุด
8	สามารถอธิบายคลี่คลายปมประเด็นต่าง ๆ ให้ชัดเจนและเข้าใจง่าย	4.35	0.48	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.50	0.34	มากที่สุด

จากตารางที่ 93 แสดงผลการประเมินระดับความคิดเห็น ของครูที่ปรึกษาหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 5 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางสังคมพบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 4 รู้จักฟัง ฟังเป็น จับประเด็นได้เร็ว และกระชับ ($\bar{X} = 4.67$) รองลงมาคือ ข้อที่ 5 จัดกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธภาพร่วมกันระหว่างผู้เรียนและครูที่ปรึกษา และข้อที่ 6 เป็นบุคลากรหลักในการประสานผู้เรียน เครือข่ายวิชาชีพและผู้ปกครอง ($\bar{X} = 4.59$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือข้อที่ 2 ส่งเสริมผู้เรียนให้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ฝึกเปลี่ยนนิสัยที่ไม่พึงประสงค์และให้รู้จักตั้งเป้าหมายชีวิต ($\bar{X} = 4.28$)

ตารางที่ 94 สรุปและเปรียบเทียบผลการประเมินความพึงพอใจของครูที่ปรึกษาทั้งก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

รายการ	ก่อนทดลอง		หลังทดลอง		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
องค์ประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครูที่ปรึกษา	2.78	0.17	4.65	0.19	-	-
องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา	2.66	0.16	4.62	0.18	-	-
องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา	2.65	0.14	4.61	0.17	-	-
สรุป	2.70	0.16	4.63	0.18	64.33	0.0002

ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัยก่อนการทดลองใช้รูปแบบฯ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.70, S.D. = 0.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ องค์ประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครูที่ปรึกษา ($\bar{X} = 2.78, S.D. = 0.17$) รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา ($\bar{X} = 2.66, S.D. = 0.16$) และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา ($\bar{X} = 2.65, S.D. = 0.14$)

ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัยหลังการทดลองใช้รูปแบบฯ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63, S.D. = 0.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ องค์ประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครูที่ปรึกษา ($\bar{X} = 4.65, S.D. = 0.19$) รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา ($\bar{X} = 4.62, S.D. = 0.18$) และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา ($\bar{X} = 4.61, S.D. = 0.17$)

โดยพบว่า ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาต่อองค์ประกอบที่ 1-3 หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติ ($p < .01$)

ตอนที่ 4 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูที่ศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4.1 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้ที่มีต่อรูปแบบ
ครูที่ศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4.1.1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของรูปแบบการพัฒนาครูที่ศึกษา
ในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปรากฏผลดังตารางที่ 95

ตารางที่ 95 แสดงความถี่ ร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ที่	รายการ	ความถี่	ร้อยละ
1	เพศ		
	- ชาย	68	73.9
	- หญิง	24	26.1
2	ระดับการศึกษา		
	- ปริญญาตรี	42	45.6
	- ปริญญาโท	48	52.2
	- ปริญญาเอก	2	2.2
3	ประสบการณ์ทำงาน		
	- น้อยกว่า 5 ปี	13	14.1
	- 5-10 ปี	14	15.2
	- 10 ปีขึ้นไป	65	70.7

จากตารางที่ 95 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย 68 คน คิดเป็นร้อยละ 73.9 เพศหญิง
จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 26.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท
จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 52.2 และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็น
ร้อยละ 70.7

4.1.2 ผลการศึกษาความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ศึกษาที่มีต่อรูปแบบ
การพัฒนาครูที่ศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
จากการใช้แบบสอบถามถามผู้เรียนในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ในภาพรวม ในตารางที่ 96

ตารางที่ 96 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษาที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวม (n = 92)

องค์ประกอบ ที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	วิธีการพัฒนาครูที่ปรึกษา	4.10	0.61	มาก
2	กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา	4.15	0.62	มาก
3	คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา	4.31	0.60	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.19	0.57	มาก

จากตารางที่ 96 แสดงผลการประเมินระดับความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษาที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ทุกองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา ($\bar{X} = 4.31$) รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา ($\bar{X} = 4.15$) และ องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ องค์ประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครูที่ปรึกษา ($\bar{X} = 4.10$)

ตารางที่ 97 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษา ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์กรประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครูที่ปรึกษา

ด้านที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	ด้านการพัฒนาด้วยระบบของประเทศ	4.12	0.66	มาก
2	ด้านการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด	4.14	0.69	มาก
3	ด้านการพัฒนาจากเครือข่ายวิชาชีพ	4.00	0.66	มาก
4	ด้านการพัฒนาตนเอง	4.16	0.63	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.10	0.61	มาก

จากตารางที่ 97 แสดงผลการประเมินระดับความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษาที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์กรประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครูที่ปรึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านที่ 4 ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.16$) รองลงมาคือ ด้านที่ 2 ด้านการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด ($\bar{X} = 4.14$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาจากเครือข่ายวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.00$)

ตารางที่ 98 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษาที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 1 ด้านการพัฒนาด้วยระบบของประเทศ

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	จัดทำนโยบายการดูแลผู้เรียนจากกระทรวงศึกษาธิการที่ชัดเจน	4.23	0.77	มาก
2	จัดทำนโยบายการพัฒนาครูที่ปรึกษาที่ชัดเจน	4.23	0.80	มาก
3	ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีทุกด้านในการอบรม	4.05	0.75	มาก
4	กำหนดมาตรการจูงใจทางวิชาชีพให้มีความเหมาะสมกับวิชาชีพ	4.00	0.76	มาก
5	พัฒนาองค์กรวิชาชีพในรูปแบบของคณะกรรมการมาตรฐานทางวิชาชีพครูเพื่อควบคุมดูแลให้เป็นระบบหรือเป็นมาตรฐานเดียวกัน	4.15	0.83	มาก
6	สร้างระบบเพื่อเชื่อมโยงกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูของภาครัฐกับครูสภา	4.09	0.72	มาก
7	มีโครงการฝึกอบรมพัฒนาครูที่ปรึกษา โดยมุ่งเน้นให้ครูที่ปรึกษามีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของครูที่ปรึกษาในการดูแลผู้เรียน ตั้งแต่เริ่มเข้าเรียนจนจบการศึกษา	4.08	0.83	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.12	0.66	มาก

จากตารางที่ 98 แสดงความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษาที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 1 ด้านความรู้และทักษะ ในการให้คำปรึกษา พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อที่ 1 จัดทำนโยบายการดูแลผู้เรียน จากกระทรวงศึกษาธิการที่ชัดเจน และข้อที่ 2 จัดทำนโยบายการพัฒนาครูที่ปรึกษาที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมาคือ ข้อที่ 5 พัฒนาการวิชาชีพในรูปแบบของคณะกรรมการมาตรฐานทาง วิชาชีพครู เพื่อควบคุมดูแลให้เป็นระบบหรือเป็นมาตรฐานเดียวกัน ($\bar{X} = 4.15$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 4 กำหนดมาตรการจูงใจทางวิชาชีพให้มีความเหมาะสมกับวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.00$)

ตารางที่ 99 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษา ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 2 ด้านการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	การนำนโยบายด้านครูที่ปรึกษาและผู้เรียนมาขยายผลและสู่การปฏิบัติ	4.23	0.83	มาก
2	สำรวจความต้องการในการพัฒนาของครูที่ปรึกษา	4.24	0.73	มาก
3	ประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานครูที่ปรึกษา	4.21	0.76	มาก
4	วางแผนการพัฒนา และแก้ไขปัญหาของครูที่ปรึกษา เช่น จัดอบรมเรื่องจิตวิทยาวัยรุ่น เทคนิคการให้คำปรึกษา กระบวนการแนะแนว และการช่วยเหลือและการส่งต่อ	4.11	0.85	มาก
5	ดำเนินการจัดอบรมโดยเชิญวิทยากรทั้งภายในและภายนอก มาให้ความรู้แก่บุคลากร	3.96	0.90	มาก
6	ดำเนินการให้คณะครูได้ศึกษาดูงานต่างสถานที่เพื่อให้คณะครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.13	0.90	มาก
7	การให้คำปรึกษาโดยผู้บังคับบัญชา และนิเทศติดตาม	4.04	0.84	มาก
8	จัดให้มีการยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่ปรึกษาเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจที่ดี	4.21	0.83	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.14	0.69	มาก

จากตารางที่ 99 แสดงความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษาที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 2 ด้านการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 2 สำรวจความต้องการในการพัฒนาของครูที่ปรึกษา ($\bar{X} = 4.24$) รองลงมาคือ ข้อที่ 1 การนำนโยบายด้านครูที่ปรึกษาและผู้เรียนมาขยายผลและสู่การปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.23$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 5 ดำเนินการจัดอบรมโดยเชิญวิทยากรทั้งภายในและภายนอกมาให้ความรู้แก่บุคลากร ($\bar{X} = 3.96$)

ตารางที่ 100 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษาที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาจากเครือข่ายวิชาชีพ

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	การสร้างเครือข่ายครูที่ปรึกษาร่วมกับผู้ปกครอง	4.03	0.79	มาก
2	สร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC	4.08	0.77	มาก
3	ครูรุ่นพี่สอนงานครูรุ่นน้อง	3.90	0.74	มาก
4	การอบรมให้ความรู้ครูที่ปรึกษา ส่งเสริมทักษะชีวิตต่างๆ ตามความถนัดและความสนใจ	4.01	0.81	มาก
5	การส่งครูที่ปรึกษาเข้าร่วมการอบรมพัฒนาความรู้และ นำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาถ่ายทอดให้ครูท่านอื่น ๆ	4.00	0.80	มาก
6	จัดศึกษาดูงานระบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาจากสถาบัน ต่าง ๆ ที่ได้รับรางวัลเพื่อหาแนวปฏิบัติที่ดี	3.91	0.89	มาก
7	การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง	4.05	0.75	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.00	0.66	มาก

จากตารางที่ 100 แสดงความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษาที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาจากเครือข่ายวิชาชีพ พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 2 สร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมาคือ ข้อที่ 7 การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ($\bar{X} = 4.05$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 3 ครูรุ่นพี่สอนงานครูรุ่นน้อง ($\bar{X} = 3.90$)

ตารางที่ 101 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษาที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 4 ด้านการพัฒนาตนเอง

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	ศึกษาพัฒนาด้วยตนเองด้านจิตวิทยาในการสื่อสารกับ เด็กวัยรุ่น	4.10	0.74	มาก
2	การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป	4.14	0.67	มาก
3	เรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนร่วมงาน หรือจากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี	4.27	0.68	มาก
4	การฝึกปฏิบัติจริงในทุกเรื่อง	4.16	0.73	มาก
5	การพัฒนาผ่านออนไลน์คือการเรียนรู้ผ่านเครือข่าย คอมพิวเตอร์	4.20	0.77	มาก
6	การพัฒนานวัตกรรม	4.11	0.83	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.16	0.63	มาก

จากตารางที่ 101 แสดงความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษาที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 4 ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อที่ 3 เรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนร่วมงาน หรือจากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมาคือ ข้อที่ 5 การพัฒนาผ่านออนไลน์คือการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ($\bar{X} = 4.20$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 1 ศึกษาพัฒนาด้วยตนเองด้านจิตวิทยาในการสื่อสารกับเด็กวัยรุ่น ($\bar{X} = 4.10$)

ตารางที่ 102 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษาที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์กรประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา

ด้านที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	ด้านการการวิเคราะห์ปัญหา	4.04	0.70	มาก
2	ด้านการวางแผน	4.11	0.75	มาก
3	ด้านการปฏิบัติตามแผน	4.08	0.71	มาก
4	ด้านการประเมินผล	4.42	0.60	มาก
5	ด้านการพัฒนา	4.10	0.72	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.15	0.62	มาก

จากตารางที่ 102 แสดงผลการประเมินระดับความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปรึกษา ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์กรประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านที่ 4 ด้านการประเมินผล ($\bar{X} = 4.42$) รองลงมาคือ ด้านที่ 2 ด้านการวางแผน ($\bar{X} = 4.11$) และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านที่ 1 ด้านการการวิเคราะห์ปัญหา ($\bar{X} = 4.04$)

ตารางที่ 103 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษาที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 1 ด้านการวิเคราะห์ปัญหา

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	ประชุมครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน ร่วมกัน ระดมสมองวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนในที่ปรึกษา จำแนกแต่ละด้านให้ชัดเจน	4.13	0.79	มาก
2	สร้างความเข้าใจและให้ความสำคัญต่อการ พัฒนา ครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา	4.01	0.86	มาก
3	ศึกษารายงานผลการเรียนเพื่อวิเคราะห์สภาพของผู้เรียน	4.01	0.79	มาก
4	ศึกษารายงานการเยี่ยมบ้านของผู้เรียน	3.98	0.81	มาก
5	วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานของครูที่ปรึกษา เกิดผลกระทบต่อการทำหน้าที่ดูแลผู้เรียน	4.07	0.84	มาก
6	สรุปเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นให้ชัดเจนเพื่อดำเนินการต่อไป	4.05	0.75	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.04	0.70	มาก

จากตารางที่ 103 แสดงความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษาที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 1 ด้านการวิเคราะห์ปัญหา พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 1 ประชุมครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน ร่วมกันระดมสมองวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนในที่ปรึกษา จำแนกแต่ละด้านให้ชัดเจน ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมาคือ ข้อที่ 5 วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานของครูที่ปรึกษา เกิดผลกระทบต่อการทำหน้าที่ดูแลผู้เรียน ($\bar{X} = 4.07$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 4 ศึกษารายงานการเยี่ยมบ้านของผู้เรียน ($\bar{X} = 3.98$)

ตารางที่ 104 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษาที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 2 ด้านการวางแผน

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	ประชุมครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องเตรียมการวางแผน	4.04	0.88	มาก
2	กำหนดแนวทางการส่งเสริม สนับสนุนสร้างขวัญกำลังใจ ให้กับครูที่ปรึกษา	4.15	0.81	มาก
3	ใช้หลักการการวางแผนการบริหารเป็นโมเดลที่สถานศึกษา สร้างขึ้นมา	4.08	0.87	มาก
4	ดำเนินการวางแผนการปฏิบัติใน 1 ปีการศึกษา	4.13	0.85	มาก
5	ประเมินผลและติดตาม หรือสรุปผลการวางแผน	4.16	0.79	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.11	0.75	มาก

จากตารางที่ 104 แสดงความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษาที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 1 ด้านการวางแผน พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อที่ 5 ประเมินผลและติดตาม หรือสรุปผลการวางแผน ($\bar{X} = 4.16$) รองลงมาคือ ข้อที่ 2 กำหนดแนวทางการส่งเสริม สนับสนุนสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูที่ปรึกษา ($\bar{X} = 4.15$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 1 ประชุมครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องเตรียมการวางแผน ($\bar{X} = 4.04$)

ตารางที่ 105 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษาที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 3 ด้านการปฏิบัติตามแผน

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	ประชุมสร้างความเข้าใจและประสานงานการพัฒนาครูที่ปรึกษาให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย	4.13	0.80	มาก
2	ชี้แจงแนวทางการปฏิบัติ	4.05	0.83	มาก
3	ศึกษาและประชาสัมพันธ์ถึงขั้นตอนและวิธีการแก้ไข ปัญหาตามแผน	4.11	0.82	มาก
4	ดำเนินงานตามแผนที่ได้วางแผนไว้ในการพัฒนาครูที่ปรึกษา ตามแนวทางที่กำหนดไว้	4.05	0.87	มาก
5	เรียนรู้ และฝึกปฏิบัติในการพัฒนาครูตามกระบวนการและ วิธีการที่กำหนด	4.04	0.82	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.08	0.71	มาก

จากตารางที่ 105 แสดงความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษาที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 3 ด้านการปฏิบัติตามแผน พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 1 ประชุมสร้างความเข้าใจและประสานงานการพัฒนาครูที่ปรึกษาให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ 3 ศึกษาและประชาสัมพันธ์ถึงขั้นตอนและวิธีการแก้ไขปัญหาตามแผน ($\bar{X} = 4.11$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 5 เรียนรู้ และฝึกปฏิบัติในการพัฒนาครูตามกระบวนการและวิธีการที่กำหนด ($\bar{X} = 4.04$)

ตารางที่ 106 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษาที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 4 ด้านการประเมินผล

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	ประชุมครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง พร้อมชี้แจงขั้นตอน วิธีการประเมินผล	4.47	0.67	มาก
2	ประเมินผลตามเกณฑ์ และเครื่องมือที่ตกลงกันในที่ประชุม การประเมินผลและติดตามทั้ง 3 ระยะ ได้แก่ ขั้นเตรียมการ ปฏิบัติการ และหลังปฏิบัติการ	4.39	0.68	มาก
3	นำผลการประเมินไปพัฒนางานในการเสริมสร้างทักษะชีวิต	4.42	0.62	มาก
4	และการคุ้มครองผู้เรียนอย่างต่อเนื่องทุกปีการศึกษา	4.40	0.70	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.42	0.60	มาก

จากตารางที่ 106 แสดงความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษาที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 4 ด้านการประเมินผล พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อที่ 1 ประชุมครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง พร้อมชี้แจงขั้นตอนวิธีการประเมินผล ($\bar{X} = 4.47$) รองลงมาคือ ข้อที่ 3 การประเมินผลและติดตามทั้ง 3 ระยะ ได้แก่ ขั้นเตรียมการ ปฏิบัติการ และหลังปฏิบัติการ ($\bar{X} = 4.42$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 2 ประเมินผลตามเกณฑ์ และเครื่องมือที่ตกลงกันในที่ประชุม ($\bar{X} = 4.39$)

ตารางที่ 107 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษาที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 5 ด้านการพัฒนา

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	ประชุมครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อหาแนวทางแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	4.10	0.80	มาก
2	นำปัญหาต่าง ๆ ที่ได้ระบุไว้มาจัดหมวดหมู่ พร้อมหา แนวทางวิธีการและบุคคลเข้าแก้ไข	4.03	0.81	มาก
3	แก้ไขปัญหตามแนวทางที่ได้พูดคุยและตกลงกันใน ที่ประชุม	4.11	0.81	มาก
4	นำผลการประเมินย้อนกลับไปทบทวน ประชุมวิเคราะห์ผล การประเมิน จัดทำข้อมูลสารสนเทศใช้เป็นข้อมูลใน การดำเนินงานในภาคเรียนต่อไป	4.16	0.76	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.10	0.72	มาก

จากตารางที่ 107 แสดงความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษาที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 5 ด้านการพัฒนา พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 4 นำผลการประเมินย้อนกลับไปทบทวน ประชุมวิเคราะห์ผลการประเมิน จัดทำข้อมูลสารสนเทศใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินงานในภาคเรียนต่อไป ($\bar{X} = 4.16$) รองลงมาคือ ข้อที่ 3 แก้ไขปัญหตามแนวทางที่ได้พูดคุยและตกลงกันในที่ประชุม ($\bar{X} = 4.11$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 2 นำปัญหาต่าง ๆ ที่ได้ระบุไว้มาจัดหมวดหมู่ พร้อมหาแนวทางวิธีการ และบุคคลเข้าแก้ไข ($\bar{X} = 4.03$)

ตารางที่ 108 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษาที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์กรประกอบที่ 3 ด้านคุณลักษณะของครูที่ปรึกษา

ด้านที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	ด้านความรู้และทักษะ ในการให้คำปรึกษา	4.20	0.63	มาก
2	ด้านบุคลิกภาพ	4.35	0.64	มาก
3	ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	4.39	0.66	มาก
4	ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางการเรียน	4.29	0.65	มาก
5	ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางสังคม	4.31	0.60	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.31	0.60	มาก

จากตารางที่ 108 แสดงผลการประเมินระดับความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษาที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา องค์กรประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านที่ 3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมาคือ ด้านที่ 2 ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 4.35$) และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านที่ 1 ด้านความรู้และทักษะ ในการให้คำปรึกษา ($\bar{X} = 4.20$)

ตารางที่ 109 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษาที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 1 ด้านความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	มีความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา	4.22	0.84	มาก
2	มีความรู้และทักษะด้านการคัดกรองผู้เรียน	4.08	0.84	มาก
3	มีความรู้และทักษะในการส่งเสริมผู้เรียนในทางที่ถูกต้อง	4.12	0.82	มาก
4	รู้จักยอมรับตนเองและผู้อื่น	4.21	0.81	มาก
5	อดทนใจเย็นเป็นมิตรกับทุกคน	4.18	0.80	มาก
6	การรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล	4.13	0.74	มาก
7	จริงใจและตั้งใจช่วยเหลือผู้อื่น	4.18	0.76	มาก
8	ไวต่อความรู้สึกของผู้อื่นและช่างสังเกต	4.16	0.80	มาก
9	เป็นผู้รับฟังที่ดีและใช้คำพูดได้เหมาะสม	4.17	0.75	มาก
10	เป็นกันเองกับผู้เรียนทุกคนให้ผู้เรียนสามารถเข้าพบพูดคุย ได้ตลอดเวลา	4.18	0.73	มาก
11	ไม่ควรวิพากษ์วิจารณ์บุคคล หรือสถานศึกษาในทาง เสื่อมเสียให้ผู้เรียนฟัง	4.18	0.76	มาก
12	มีความรู้ทางด้านจิตวิทยาเด็กและวัยรุ่น โรคทางจิตต่าง ๆ	4.38	0.77	มาก
13	มีทักษะการคัดกรอง การส่งต่อ การเก็บความลับ	4.29	0.72	มาก
14	มีความรู้และทักษะในการส่งต่อผู้เรียนเมื่อปัญหานั้นเกิน ความสามารถของครูที่ปรึกษา	4.36	0.76	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.20	0.63	มาก

จากตารางที่ 109 แสดงความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 1 ด้านความรู้และทักษะ ในการให้คำปรึกษา พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 12 มีความรู้ทางด้านจิตวิทยาเด็กและวัยรุ่น โรคทางจิตต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมาคือ ข้อที่ 14 มีความรู้และทักษะในการส่งต่อผู้เรียนเมื่อปัญหานั้นเกินความสามารถของครูที่ปรึกษา ($\bar{X} = 4.36$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 2 มีความรู้และทักษะด้านการคัดกรองผู้เรียน ($\bar{X} = 4.08$)

ตารางที่ 110 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษาที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 2 ด้านบุคลิกภาพ

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	แต่งกายสุภาพ สะอาดเรียบร้อย	4.29	0.78	มาก
2	พัฒนาบุคลิกภาพตนเองตลอดเวลา	4.27	0.74	มาก
3	เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานและสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้	4.37	0.72	มาก
4	เอาใจใส่ผู้เรียน สม่่าเสมอ จริงใจและตั้งใจช่วยเหลือผู้เรียน ทุกคนโดยเฉพาะผู้เรียนในที่ปรึกษา	4.32	0.74	มาก
5	เป็นมิตรและมองโลกในแง่ดี ใช้คำพูดได้เหมาะสม	4.37	0.68	มาก
6	ตรงต่อเวลา	4.32	0.71	มาก
7	ต้องรู้จักระงับอารมณ์ตนเอง อดทน วางตัวให้เหมาะสม	4.42	0.67	มาก
8	มีลักษณะน่าไว้วางใจ น่าเคารพ น่าเชื่อถือ และรักษา ความลับได้	4.39	0.74	มาก
9	คำนึงถึงสวัสดิภาพและสิทธิประโยชน์ของผู้เรียน	4.36	0.78	มาก
10	ให้การช่วยเหลือและสนับสนุนให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ ในการศึกษาทั้งใน และนอกวิทยาลัย	4.40	0.80	มาก
11	ต้องใกล้ชิด รู้จักและเข้าใจนักศึกษาทุกคน รู้จุดเด่นหรือ ลักษณะพิเศษของแต่ละคน พร้อมทั้งรู้จักที่ต้องแก้ไข	4.32	0.78	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.35	0.64	มาก

จากตารางที่ 110 แสดงความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษาที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 2 ด้านบุคลิกภาพพบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 10 ให้การช่วยเหลือและสนับสนุนให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการศึกษาทั้งใน และนอกวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมาคือ ข้อที่ 8 มีลักษณะน่าไว้วางใจ น่าเคารพ น่าเชื่อถือและรักษาความลับได้ ($\bar{X} = 4.39$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 2 พัฒนาบุคลิกภาพตนเองตลอดเวลา ($\bar{X} = 4.27$)

ตารางที่ 111 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษาที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	ยึดมั่นคุณธรรมและจริยธรรมตามหลักของศาสนา	4.34	0.79	มาก
2	ยึดมั่นจรรยาบรรณครูที่ดี	4.39	0.78	มาก
3	ประสานความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน	4.37	0.78	มาก
4	มีความเห็นอกเห็นใจผู้เรียน	4.41	0.70	มาก
5	มีความเมตตากรุณา	4.34	0.73	มาก
6	มีจิตอาสาที่ดี	4.42	0.75	มาก
7	มีความจริงใจ ใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน	4.45	0.69	มาก
8	มีเจตคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น	4.42	0.70	มาก
9	มีความเป็นมิตรและความมั่นคงทางอารมณ์	4.39	0.76	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.39	0.66	มาก

จากตารางที่ 111 แสดงความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษาที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อที่ 7 มีความจริงใจ ใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมาคือ ข้อที่ 6 มีจิตอาสาที่ดี และข้อที่ 8 มีเจตคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น ($\bar{X} = 4.42$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 1 ยึดมั่นคุณธรรมและจริยธรรมตามหลักของศาสนา และข้อที่ 5 มีความเมตตากรุณา ($\bar{X} = 4.34$)

ตารางที่ 112 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษาที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 4 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางการเรียน

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	ให้ความช่วยเหลือผู้เรียนให้เต็มศักยภาพของตนเอง	4.34	0.72	มาก
2	มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร และการจัดแผนการเรียน ของผู้เรียนในที่ปรึกษา	4.25	0.74	มาก
3	มีความรู้ มีทักษะในสาขาวิชาเพื่อใช้ในการให้คำปรึกษาใน เรื่องการเรียนให้กับผู้เรียน	4.30	0.72	มาก
4	การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในแต่ละห้องเรียน	4.25	0.72	มาก
5	แก้ปัญหาให้กับผู้เรียนในกรณีผู้เรียนเกิดปัญหาเกี่ยวกับ การเรียนรู้ได้ทุกกรณี	4.28	0.75	มาก
6	มีทักษะการสื่อสารที่จะทำให้ผู้เรียนเข้าใจความรู้สึก การรับรู้ และพฤติกรรมของผู้เรียน	4.27	0.70	มาก
7	มีความสามารถในการกำหนดและทำให้ปัญหาของผู้เรียน ชัดเจน	4.36	0.75	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.29	0.65	มาก

จากตารางที่ 112 แสดงความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษาที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 4 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางการเรียนพบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อที่ 7 มีความสามารถในการกำหนดและทำให้ปัญหาของผู้เรียนชัดเจน ($\bar{X} = 4.36$) รองลงมาคือ ข้อที่ 1 ให้ความช่วยเหลือผู้เรียนให้เต็มศักยภาพของตนเอง ($\bar{X} = 4.34$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 2 มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร และการจัดแผนการเรียนของผู้เรียนในที่ปรึกษา และข้อที่ 4 การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในแต่ละห้องเรียน ($\bar{X} = 4.25$)

ตารางที่ 113 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษาที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 5 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางสังคม

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1	ช่วยผู้เรียนให้พัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ และปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยปัจจุบันอยู่เสมอ	4.34	0.72	มาก
2	ส่งเสริมผู้เรียนให้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ฝึกเปลี่ยนนิสัยที่ไม่พึงประสงค์และให้รู้จักตั้งเป้าหมายชีวิต	4.25	0.64	มาก
3	รู้จักพูดเพื่อให้ผู้เรียนรับทราบปัญหาที่แท้จริงและช่วยให้แก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง	4.33	0.71	มาก
4	รู้จักฟัง ฟังเป็น จับประเด็นได้เร็วและกระชับ	4.27	0.73	มาก
5	จัดกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธภาพร่วมกันระหว่างผู้เรียนและครูที่ปรึกษา	4.34	0.76	มาก
6	เป็นบุคลากรหลักในการประสานผู้เรียน เครือข่ายวิชาชีพและผู้ปกครอง	4.28	0.65	มาก
7	มีทักษะในการประสานงานกับผู้อื่นที่ดี และรวดเร็วทันเหตุการณ์	4.34	0.63	มาก
8	สามารถอธิบายคลี่คลายปมประเด็นต่าง ๆ ให้ชัดเจนและเข้าใจง่าย	4.32	0.63	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.31	0.60	มาก

จากตารางที่ 113 แสดงความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษาที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 5 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางสังคมพบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อที่ 1 ช่วยผู้เรียนให้พัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ ข้อที่ 5 จัดกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธภาพร่วมกันระหว่างผู้เรียนและครูที่ปรึกษาและข้อที่ 7 มีทักษะในการประสานงานกับผู้อื่นที่ดี และรวดเร็วทันเหตุการณ์ ($\bar{X} = 4.34$) รองลงมาคือ ข้อที่ 3 รู้จักพูดเพื่อให้ผู้เรียนรับทราบปัญหาที่แท้จริงและช่วยให้แก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.33$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 2 ส่งเสริมผู้เรียนให้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ฝึกเปลี่ยนนิสัยที่ไม่พึงประสงค์และให้รู้จักตั้งเป้าหมายชีวิต ($\bar{X} = 4.25$)

4.2 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อรูปแบบครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4.2.1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพ ผู้เรียนที่ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบงานครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา ปรากฏผลดังตารางที่ 114

ตารางที่ 114 แสดงความถี่ ร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 327)

ที่	รายการ	ความถี่	ร้อยละ
1	เพศ		
	- ชาย	290	88.7
	- หญิง	37	11.3
2	ระดับการศึกษา		
	- ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	204	62.4
	- ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวส.)	123	37.6

จากตารางที่ 114 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย 290 คน คิดเป็นร้อยละ 88.7 เพศหญิงจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 62.4 และประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวส.) จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6

4.2.2 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากการใช้แบบสอบถามถามผู้เรียนในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในภาพรวมในตารางที่ 115

ตารางที่ 115 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวม (n = 327)

ด้านที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	ด้านความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา	4.28	0.60	มาก
2	ด้านบุคลิกภาพ	4.35	0.59	มาก
3	ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	4.39	0.63	มาก
4	ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางการเรียน	4.39	0.65	มาก
5	ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางสังคม	4.36	0.65	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.35	0.57	มาก

จากตารางที่ 115 แสดงผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียน ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านที่ 3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านที่ 4 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางการเรียน ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมาคือ ด้านที่ 5 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางสังคม ($\bar{X} = 4.36$) และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านที่ 1 ด้านความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา ($\bar{X} = 4.28$)

ตารางที่ 116 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 1 ด้านความรู้และทักษะ ในการให้คำปรึกษา

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	มีความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา	4.42	0.75	มาก
2	มีความรู้และทักษะด้านการคัดกรองผู้เรียน	4.28	0.80	มาก
3	มีความรู้และทักษะในการส่งเสริมผู้เรียนในทางที่ถูกต้อง	4.34	0.77	มาก
4	รู้จักยอมรับตนเองและผู้อื่น	4.28	0.78	มาก
5	อดทนใจเย็น มีเป็นมิตรกับทุกคน	4.31	0.83	มาก
6	การรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล	4.27	0.82	มาก
7	จริงใจและตั้งใจช่วยเหลือผู้อื่น	4.32	0.83	มาก
8	ไวต่อความรู้สึกของผู้อื่นและช่างสังเกต	4.22	0.84	มาก
9	เป็นผู้รับฟังที่ดีและใช้คำพูดได้เหมาะสม	4.25	0.85	มาก
10	เป็นกันเองกับผู้เรียนทุกคนให้ผู้เรียนสามารถเข้าพบพูดคุย ได้ตลอดเวลา	4.27	0.84	มาก
11	ไม่ควรวิพากษ์วิจารณ์บุคคล หรือสถานศึกษาในทาง เสื่อมเสียให้ผู้เรียนฟัง	4.21	0.87	มาก
12	มีความรู้ทางด้านจิตวิทยาเด็กและวัยรุ่นโรคทางจิตต่าง ๆ	4.23	0.87	มาก
13	มีทักษะการคัดกรอง การส่งต่อ การเก็บความลับ	4.24	0.81	มาก
14	มีความรู้และทักษะในการส่งต่อผู้เรียนเมื่อปัญหานั้นเกิน ความสามารถของครูที่ปรึกษา	4.37	0.76	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.28	0.60	มาก

จากตารางที่ 116 แสดงความพึงพอใจของผู้เรียน ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 1 ด้านความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 1 มีความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา ($\bar{X} = 4.42$) รองลงมาคือ ข้อที่ 14 มีความรู้และทักษะในการส่งต่อผู้เรียนเมื่อปัญหานั้นเกินความสามารถของครูที่ปรึกษา ($\bar{X} = 4.37$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 11 ไม่ควรวิพากษ์วิจารณ์บุคคล หรือสถานศึกษาในทางเสื่อมเสียให้ผู้เรียนฟัง ($\bar{X} = 4.21$)

ตารางที่ 117 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของของผู้เรียนที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 2 ด้านบุคลิกภาพ

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	แต่งกายสุภาพ สะอาดเรียบร้อย	4.44	0.77	มาก
2	พัฒนาบุคลิกภาพตนเองตลอดเวลา	4.34	0.79	มาก
3	เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานและสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้	4.29	0.84	มาก
4	เอาใจใส่ผู้เรียน สม่่าเสมอ จริงใจและตั้งใจช่วยเหลือผู้เรียนทุกคน โดยเฉพาะผู้เรียนในที่ปรึกษา	4.38	0.80	มาก
5	เป็นมิตรและมองโลกในแง่ดี ใช้คำพูดได้เหมาะสม	4.36	0.82	มาก
6	ตรงต่อเวลา	4.32	0.84	มาก
7	ต้องรู้จักระงับอารมณ์ตนเอง อดทน วางตัวให้เหมาะสม	4.46	0.71	มาก
8	มีลักษณะน่าไว้วางใจ น่าเคารพ น่าเชื่อถือ และรักษาความลับได้ คำนึงถึงสวัสดิภาพและสิทธิประโยชน์ของผู้เรียน	4.31	0.76	มาก
9	ให้การช่วยเหลือและสนับสนุนให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จใน	4.32	0.77	มาก
10	การศึกษาทั้งใน และนอกวิทยาลัย ต้องใกล้ชิด รู้จักและเข้าใจนักศึกษาทุกคน รู้จุดเด่นหรือลักษณะ	4.27	0.82	มาก
11	พิเศษของแต่ละคน พร้อมทั้งรู้จักที่ต้องแก้ไข	4.38	0.72	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.35	0.59	มาก

จากตารางที่ 117 แสดงความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 2 ด้านบุคลิกภาพพบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 7 ต้องรู้จักระงับอารมณ์ตนเองอดทนวางตัวให้เหมาะสม ($\bar{X} = 4.46$) รองลงมาคือ ข้อที่ 1 แต่งกายสุภาพ สะอาดเรียบร้อย ($\bar{X} = 4.44$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 10 ให้การช่วยเหลือและสนับสนุนให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการศึกษาทั้งใน และนอกวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.27$)

ตารางที่ 118 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	ยึดมั่นคุณธรรมและจริยธรรมตามหลักของศาสนา	4.30	0.74	มาก
2	ยึดมั่นจรรยาบรรณครูที่ดี	4.30	0.77	มาก
3	ประสานความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน	4.33	0.78	มาก
4	มีความเห็นอกเห็นใจผู้เรียน	4.34	0.77	มาก
5	มีความเมตตากรุณา	4.29	0.77	มาก
6	มีจิตอาสาที่ดี	4.29	0.80	มาก
7	มีความจริงใจ ใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน	4.28	0.79	มาก
8	มีเจตคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น	4.31	0.73	มาก
9	มีความเป็นมิตรและความมั่นคงทางอารมณ์	4.36	0.78	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.31	0.58	มาก

จากตารางที่ 118 แสดงความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 9 มีความเป็นมิตรและความมั่นคงทางอารมณ์ ($\bar{X} = 4.36$) รองลงมาคือ ข้อที่ 4 มีความเห็นอกเห็นใจผู้เรียน ($\bar{X} = 4.34$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 5 มีความเมตตากรุณา และข้อที่ 6 มีจิตอาสาที่ดี ($\bar{X} = 4.29$)

ตารางที่ 119 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 4 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางการเรียน

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	ให้ความช่วยเหลือผู้เรียนให้เต็มศักยภาพของตนเอง	4.38	0.74	มาก
2	มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร และการจัดแผนการเรียนของผู้เรียนในที่ปรึกษา	4.37	0.75	มาก
3	มีความรู้ มีทักษะในสาขาวิชาเพื่อใช้ในการให้คำปรึกษาในเรื่องการเรียนให้กับผู้เรียน	4.42	0.73	มาก
4	การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในแต่ละห้องเรียน	4.33	0.80	มาก
5	แก้ปัญหาให้กับผู้เรียนในกรณีผู้เรียนเกิดปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้ได้ทุกกรณี	4.38	0.80	มาก
6	มีทักษะการสื่อสารที่จะทำให้ผู้เรียนเข้าใจความรู้สึก การรับรู้และพฤติกรรมของผู้เรียน	4.35	0.80	มาก
7	มีความสามารถในการกำหนดและทำให้ปัญหาของผู้เรียนชัดเจน	4.37	0.79	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.39	0.63	มาก

จากตารางที่ 119 แสดงความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 4 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางการเรียนพบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 3 มีความรู้ มีทักษะในสาขาวิชา เพื่อใช้ในการให้คำปรึกษาในเรื่องการเรียนให้กับผู้เรียน ($\bar{X} = 4.42$) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ 1 ให้ความช่วยเหลือผู้เรียนให้เต็มศักยภาพของตนเอง และข้อที่ 5 แก้ปัญหาให้กับผู้เรียนในกรณีผู้เรียนเกิดปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้ได้ทุกกรณี ($\bar{X} = 4.38$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 4 การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในแต่ละห้องเรียน ($\bar{X} = 4.33$)

ตารางที่ 120 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 5 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางสังคม

ข้อที่	รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	ช่วยผู้เรียนให้พัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ และปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยปัจจุบันอยู่เสมอ	4.41	0.77	มาก
2	ส่งเสริม ผู้เรียนให้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ฝึกเปลี่ยนนิสัยที่ไม่พึงประสงค์และให้รู้จักตั้งเป้าหมายชีวิต	4.35	0.78	มาก
3	รู้จักพูดเพื่อให้ผู้เรียนรับทราบปัญหาที่แท้จริงและช่วยให้แก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง	4.35	0.77	มาก
4	รู้จักฟัง ฟังเป็น จับประเด็นได้เร็ว และกระชับชัดเจน	4.40	0.82	มาก
5	จัดกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธภาพร่วมกันระหว่างผู้เรียนและครูที่ปรึกษา	4.43	0.79	มาก
6	เป็นบุคลากรหลักในการประสานผู้เรียน เครือข่ายวิชาชีพและผู้ปกครอง	4.40	0.73	มาก
7	มีทักษะในการประสานงานกับผู้อื่นที่ดี และรวดเร็วทันเหตุการณ์	4.42	0.77	มาก
8	สามารถอธิบายคลี่คลายปมประเด็นต่าง ๆ ให้ชัดเจนและเข้าใจง่าย	4.40	0.77	มาก
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.39	0.65	มาก

จากตารางที่ 120 แสดงความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านที่ 5 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางสังคมพบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อที่ 5 จัดกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธภาพร่วมกันระหว่างผู้เรียนและครูที่ปรึกษา ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมาคือ ข้อที่ 7 มีทักษะในการประสานงานกับผู้อื่นที่ดี และรวดเร็วทันเหตุการณ์ ($\bar{X} = 4.42$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 2 ส่งเสริมผู้เรียนให้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ฝึกเปลี่ยนนิสัยที่ไม่พึงประสงค์และให้รู้จักตั้งเป้าหมายชีวิต และข้อที่ 3 รู้จักพูดเพื่อให้ผู้เรียนรับทราบปัญหาที่แท้จริงและช่วยให้แก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.35$)

4.3 ผลลัพธ์ (Outcome) ที่เกิดขึ้น

ในเรื่องของผลการสำเร็จการศึกษา และผลการออกกลางคันของผู้เรียนในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัยทั้งหมด เปรียบเทียบตั้งแต่ปีการศึกษา 2564 และ 2565 ก่อนการใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย และเปรียบเทียบปีการศึกษา 2565 และ 2566 ภายหลังจากทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตารางที่ 121 แสดงค่าสรุปรวม และค่าเฉลี่ยร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรเทียบกับแรกเข้าของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ปีการศึกษา 2564 - 2566

ระดับ	ปีการศึกษา แรกเข้า / จบ ฯ	ผู้เรียน แรกเข้า	ผู้เรียนจบ การศึกษา	ร้อยละ	ผู้เรียนออก กลางคัน	ร้อยละ
ปวช.	2562 / 2564	589	340	57.72	187	31.75
ปวส.	2563 / 2564	351	292	83.19	37	10.54
สรุป		940	632	67.23	224	23.83
ปวช.	2563 / 2565	665	341	51.28	245	36.84
ปวส.	2564 / 2565	398	312	78.39	55	13.82
สรุป		1,063	653	61.43	300	28.22
ปวช.	2564 / 2566	692	350	50.59	246	35.10
ปวส.	2565 / 2566	414	330	79.71	52	12.56
สรุป		1,106	680	61.48	298	26.94
ความต่างปี 2565-2564		จบการศึกษา 61.43-67.23 = (-5.8)			ออกกลางคัน 28.22-23.83=(-4.39)	
ความต่างปี 2566-2565		จบการศึกษา 61.48 - 61.43 = 0.05			ออกกลางคัน 26.94-28.22= 1.28	

จากตารางที่ 121 จากรายงานผลการสำเร็จการศึกษาของผู้เรียนที่อนุมัติผลการเรียน (ข้อมูลจากรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ปี 2564-2566) และการรายงานผลการสำเร็จการศึกษาของผู้เรียนล่าสุด เมื่อวันที่ 22 ตุลาคม 2567 ซึ่งมีรายงานการสำเร็จการศึกษาของผู้เรียนในปีการศึกษา 2566 เพิ่มเติมอีกจำนวนหนึ่ง ซึ่งเป็นผลโดยตรงมาจากการที่ครูที่ปรึกษาได้ดำเนินการตามรูปแบบพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย อย่างเข้มข้นหลังจากที่ได้มีการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแล้ว โดยมีผลปรากฏว่า ในปีการศึกษา 2566 มีจำนวนผู้เรียนสำเร็จศึกษามากกว่าในปีการศึกษา 2565 ถึงร้อยละ 0.05 และจำนวนผู้เรียนที่ออก

กลางคั่นมีจำนวนลดลงอย่างเห็นได้ชัด โดยจำนวนของผู้เรียนที่ออกกลางคั่นในปีการศึกษา 2566 เทียบกับปีการศึกษา 2565 นั้นมีค่าน้อยลงถึงร้อยละ 1.28 ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่แสดงให้เห็นว่า ผลลัพธ์ของการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในปีการศึกษา 2566 ที่ผ่านมานั้น ได้ผลเป็นที่ประจักษ์ได้อย่างชัดเจน และเมื่อนำรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย มาขยายผลเพิ่มขึ้นในปีการศึกษา 2567 ก็ยิ่งทำให้จำนวนร้อยละของผู้ที่สำเร็จการศึกษานั้นเพิ่มมากขึ้นไปอีกและในขณะเดียวกันจำนวนผู้เรียนที่ออกกลางคั่นก็ลดลงเช่นเดียวกันเมื่อเทียบกับปี 2566 ดังแสดงไว้ในภาคผนวก ง แสดงการสรุปข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษาและออกกลางคั่น ของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัยจากรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) และข้อมูลจากงานทะเบียนของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัยประจำปีการศึกษา 2564-2567

บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2) เพื่อสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 3) เพื่อทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 4) เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการวิจัยครั้งนี้เป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1.1 การศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยสังเคราะห์เอกสาร โดยมีแหล่งข้อมูล ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับครูที่ปรึกษา วิธีการพัฒนาครูที่ปรึกษา และกระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการศึกษาหลักการ แนวคิดและสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสังเคราะห์เอกสารการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน 3 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่ 1 วิธีการพัฒนาครูที่ปรึกษา ประเด็นที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา และประเด็นที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการวิเคราะห์เอกสาร รวบรวมข้อมูลโดยทำการศึกษาจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วทำการบันทึกข้อมูลลงตารางการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นที่ 1.2 การศึกษากระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน จำแนกเป็น 1) เป็นอาจารย์จากมหาวิทยาลัย จำนวน 2 คน 2) เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 2 คน 3) ผู้บริหารการศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 1 คนได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสัมภาษณ์วิธีการพัฒนาครู กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา และคุณลักษณะของ

ครูที่ปรึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นที่ 1.3 การศึกษากระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยศึกษาจากวิทยาลัยที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) โดยมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เป็นผู้อำนวยการ ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานครูที่ปรึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จากสถานศึกษา 3 แห่ง โดยแบ่งเป็นสถานศึกษาซึ่งได้รับรางวัลองค์กรนักศึกษาดีเด่นในระดับประเทศทั้ง 3 แห่ง คือขนาดใหญ่ 1 แห่ง ขนาดกลาง 1 แห่ง และขนาดเล็ก 1 แห่ง ได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสัมภาษณ์การศึกษาแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัย เทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 2.1 การยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้ ผู้วิจัยนำผลการศึกษา วิธีการพัฒนาครู กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา และคุณลักษณะของครูที่ปรึกษา ที่ได้มาจากขั้นตอนที่ 1 มายกร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ขั้นที่ 2.2 การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และนักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์งานครูที่ปรึกษา จำนวน 9 คน ได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสัมภาษณ์การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยจัดสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิแบบออนไลน์ มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากนั้นนำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาตามฉันทามติของผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปรึกษาทั้งหมด จำนวน 109 คน ใช้ตัวอย่างในการเก็บข้อมูล จำนวน 86 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น.43) สุ่มกลุ่มตัวอย่างครูโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการประเมินความคิดเห็นใน 2 ส่วน คือ 1) ประเมินความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่เกิดจากรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่พัฒนาขึ้น และ 2) ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผู้วิจัยได้ดำเนินการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ 1) ประเมินความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่ปรึกษาที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่พัฒนาขึ้น 2) ประเมินความพึงพอใจของผู้เรียน ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่พัฒนาขึ้น และ 3) ผลลัพธ์ (Outcome) ที่เกิดขึ้นในเรื่องของผลการสำเร็จการศึกษา และผลการออกกลางคันของผู้เรียนในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัยทั้งหมด เปรียบเทียบตั้งแต่ปีการศึกษา 2564 และ 2565 ก่อนการใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย และเปรียบเทียบปีการศึกษา 2565 และ 2566 ภายหลังจากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

โดยในส่วนที่ 1 และ 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองของการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ครูผู้สอน จำนวน 87 คน รวมจำนวน 92 คน ผู้เรียนระดับ ปวช. จำนวน 204 คน ระดับ ปวส. จำนวน 123 คน รวมผู้เรียนจำนวน 327 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น.43) สุ่มกลุ่มตัวอย่างครูโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างนักเรียนโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของผู้เรียนในแต่ละชั้นปี

5.1 สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครูที่ปรึกษา พบว่าประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาด้วยระบบของประเทศ จากการศึกษาพบว่า การพัฒนาครูที่ปรึกษาด้านการพัฒนาด้วยระบบของประเทศ กระทำได้โดยจัดทำนโยบายการดูแลผู้เรียน และนโยบายการพัฒนาครูที่ปรึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการที่ชัดเจน หากมีการอบรมครูที่ปรึกษาทุกครั้งก็ควรที่จะใช้เทคโนโลยีเข้าช่วยในการอบรม ที่กำหนดมาตรฐานการจูงใจในวิชาชีพให้เหมาะสม เพื่อพัฒนาองค์กรวิชาชีพในรูปแบบคณะกรรมการมาตรฐานทางวิชาชีพเพื่อควบคุมดูแลให้เป็นระบบหรือเป็นมาตรฐานเดียวกัน สร้างระบบเพื่อเชื่อมโยงกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูของภาครัฐกับครูสภา และมีโครงการอบรมพัฒนาครู โดยมุ่งเน้นให้ครูที่ปรึกษามีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของครูที่ปรึกษาการดูแลผู้เรียนตั้งแต่เริ่มเข้าเรียนจนผู้เรียนสำเร็จการศึกษา

2. การพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด จากการศึกษาพบว่าการพัฒนาครูจากหน่วยงานต้นสังกัดกระทำได้โดยการนำนโยบายด้านครูที่ปรึกษาและผู้เรียนมาขยายผลและสู่การปฏิบัติการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของครูที่ปรึกษา การจัดการประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจที่เกี่ยวกับการดำเนินงานครูที่ปรึกษา การวางแผนการพัฒนา และแก้ไขปัญหาของครูที่ปรึกษา เช่น จัดอบรมเรื่องจิตวิทยาวัยรุ่น เทคนิคการให้คำปรึกษา กระบวนการแนะแนว และการช่วยเหลือและการส่งต่อการดำเนินการจัดอบรมโดยเชิญวิทยากรทั้งภายในและภายนอกมาให้ความรู้แก่บุคลากร การดำเนินการให้คณะครูได้ศึกษาดูงานต่างสถานที่เพื่อให้คณะครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การให้คำปรึกษาโดยผู้บังคับบัญชา และนิเทศติดตาม และการจัดให้มีการยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่ปรึกษาเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจที่ดี

3. การพัฒนาจากเครือข่ายวิชาชีพ จากการศึกษาพบว่า การพัฒนาครูจากเครือข่ายวิชาชีพ กระทำได้โดยสร้างเครือข่ายครูที่ปรึกษาร่วมกับผู้ปกครอง สร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC ใช้กระบวนการครูรุ่นพี่สอนงานครูรุ่นน้อง การอบรมให้ความรู้ครูที่ปรึกษา ส่งเสริมทักษะชีวิตต่าง ๆ ตามความถนัดและความสนใจ การส่งครูที่ปรึกษาเข้าร่วมการอบรมพัฒนาความรู้และนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาถ่ายทอดให้ครูท่านอื่น ๆ จัดศึกษาดูงานระบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาจากสถาบันต่าง ๆ ที่ได้รับรางวัลเพื่อหาแนวปฏิบัติที่ดี และการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง

4. การพัฒนาตนเอง จากการศึกษาพบว่า การพัฒนาตนเองกระทำได้โดยการศึกษาพัฒนาด้วยตนเองด้านจิตวิทยาในการสื่อสารกับเด็กวัยรุ่น การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป เรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ ผู้เชี่ยวชาญหรือจากเพื่อนร่วมงาน หรือจากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี การฝึกปฏิบัติจริงในทุกเรื่องการพัฒนาผ่านออนไลน์คือการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ และการพัฒนานวัตกรรม

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา พบว่าประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ปัญหา จากการศึกษาพบว่า การวิเคราะห์ปัญหากระทำได้โดยประชุมครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน ร่วมกันระดมสมองวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนในที่ปรึกษา จำแนกแต่ละด้านให้ชัดเจน สร้างความเข้าใจและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา ศึกษารายงานผลการเรียน เพื่อวิเคราะห์สภาพของผู้เรียน ศึกษารายงานการเยี่ยมบ้านของนักเรียน และวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานของครูที่ปรึกษาเกิดผลกระทบต่อการทำหน้าที่ดูแลผู้เรียน สรุปเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นให้ชัดเจนเพื่อดำเนินการต่อไป

2. การวางแผน จากการศึกษาพบว่า การวางแผนกระทำได้โดย จัดประชุมครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องเตรียมการวางแผน กำหนดแนวทางการส่งเสริมสนับสนุนสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูที่ใช้หลักการการวางแผนการบริหารเป็นโมเดลที่สถานศึกษาสร้างขึ้นมา ดำเนินการวางแผนการปฏิบัติใน 1 ปีการศึกษา และประเมินผลและติดตาม หรือสรุปผลการวางแผน

3. การปฏิบัติตามแผน จากการศึกษาพบว่า การปฏิบัติตามแผนกระทำได้โดยจัดประชุมสร้างความเข้าใจและประสานงานการพัฒนาครูที่ปรึกษาให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ชี้แจงแนวทางการปฏิบัติศึกษาและประชาสัมพันธ์ถึงขั้นตอนและวิธีการแก้ไขปัญหามาตามแผน ดำเนินงานตามแผนที่ได้วางแผนไว้ใน การพัฒนาครูที่ปรึกษาตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้ และเรียนรู้ พร้อมทั้งฝึกปฏิบัติในการพัฒนาครูตาม กระบวนการและวิธีการที่กำหนด

4. การประเมินผล จากการศึกษาพบว่า การประเมินผลกระทำได้โดย จัดประชุมครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง พร้อมชี้แจงขั้นตอนวิธีการประเมินผล ประเมินผลตามเกณฑ์ และเครื่องมือที่ตกลงกันในที่ประชุม การประเมินผลและติดตามทั้ง 3 ระยะ ได้แก่ ขั้นเตรียมการ ปฏิบัติการ และหลังปฏิบัติการ และนำผลการประเมินไปพัฒนางานการเสริมสร้างทักษะชีวิต และการคุ้มครองผู้เรียนอย่างต่อเนื่องทุกปี การศึกษา

5. การพัฒนา จากการศึกษาพบว่า การพัฒนากระทำได้โดย จัดประชุมครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาดัง ๆ ที่เกิดขึ้น นำปัญหาดัง ๆ ที่ได้ระบุไว้มาจัดหมวดหมู่ พร้อมหาแนวทางวิธีการและบุคคลเข้าแก้ไข แก้ไขปัญหามาตามแนวทางที่ได้พูดคุยและตกลงกันในที่ประชุม และนำผลการประเมินย้อนกลับไปทบทวน ประชุมวิเคราะห์ผลการประเมิน จัดทำข้อมูลสารสนเทศใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินงานในภาคเรียนต่อไป

องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะครูที่ปรึกษา พบว่าประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา จากการศึกษาพบว่า ด้านความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษากระทำได้โดยครูที่ปรึกษาต้องมีความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา มีความรู้และทักษะด้านการคัดกรองผู้เรียน มีความรู้และทักษะในการส่งเสริมผู้เรียนในทางที่ถูกต้อง รู้จักยอมรับตนเองและผู้อื่น อดทนใจเย็นมีเป็นมิตรกับทุกคน การรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล จริงใจและตั้งใจช่วยเหลือผู้อื่น ไวต่อ

ความรู้สึกของผู้อื่นและช่างสังเกต เป็นผู้รับฟังที่ดีและใช้คำพูดได้เหมาะสม เป็นกันเองกับผู้เรียนทุกคนให้ผู้เรียนสามารถเข้าพบพูดคุยได้ตลอดเวลา ไม่ควรวิพากษ์วิจารณ์บุคคล หรือสถานศึกษาในทางเสื่อมเสียให้ผู้เรียนฟัง มีความรู้ทางด้านจิตวิทยาเด็กและวัยรุ่น โรคทางจิตต่าง ๆ มีทักษะการคัดกรอง การส่งต่อการเก็บความลับ และมีความรู้และทักษะในการส่งต่อผู้เรียนเมื่อปัญหานั้นเกิดความสามารถของครูที่ปรึกษา

2. ด้านบุคลิกภาพ จากการศึกษาพบว่า ด้านบุคลิกภาพของครูที่ปรึกษากระทำได้ดีโดย แต่งกายสุภาพ สะอาดเรียบร้อย พัฒนาบุคลิกภาพตนเองตลอดเวลา เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานและสามารถ แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ เอาใจใส่ผู้เรียน สม่่าเสมอ จริงใจและตั้งใจช่วยเหลือผู้เรียนทุกคน โดยเฉพาะผู้เรียนในที่ปรึกษา เป็นมิตรและมองโลกในแง่ดีใช้คำพูดได้เหมาะสม ตรงต่อเวลา ต้องรู้จักรับอารมณ์ตนเอง อดทน วางตัวให้เหมาะสม มีลักษณะน่าไว้วางใจ น่าเคารพ น่าเชื่อถือและรักษาความลับได้ คำนึงถึงสวัสดิภาพและสิทธิประโยชน์ของผู้เรียน ให้การช่วยเหลือและสนับสนุนให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการศึกษาทั้ง ในและนอกวิทยาลัย และต้องใกล้ชิด รู้จักและเข้าใจนักศึกษาทุกคน รู้จุดเด่นหรือลักษณะพิเศษของแต่ละคน พร้อมทั้งรู้จักที่ต้องแก้ไข

3. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม จากการศึกษาพบว่า ด้านคุณธรรมและจริยธรรม กระทำได้ดีโดย ยึดมั่นคุณธรรมและจริยธรรมตามหลักของศาสนา ยึดมั่น จรรยาบรรณครูที่ดี ผสานความ สัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน มีความเห็นอกเห็นใจนักผู้เรียน มีความเมตตากรุณา มีจิตอาสาที่ดี มีความจริงใจ ใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน มีเจตคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น และมีความเป็นมิตรและความมั่นคงทางอารมณ์

4. ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางการเรียน จากการศึกษาพบว่า ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางการเรียนกระทำได้ดีโดย ให้ความช่วยเหลือผู้เรียนให้เต็มศักยภาพของตนเอง มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและการจัดแผนการเรียนของผู้เรียนในที่ปรึกษา มีความรู้ มีทักษะในสาขาวิชา เพื่อใช้ในการให้คำปรึกษาในเรื่องการเรียนให้กับผู้เรียน การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในแต่ละห้องเรียน แก้ปัญหาให้กับผู้เรียนในกรณีผู้เรียนเกิดปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้ได้ทุกกรณี มีทักษะการสื่อสารที่จะทำให้ผู้เรียนเข้าใจความรู้สึก การรับรู้และพฤติกรรมของผู้เรียน และมีความสามารถในการกำหนดและทำให้ปัญหาของผู้เรียนชัดเจน

5. ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางสังคม จากการศึกษาพบว่า ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางสังคมกระทำได้ดีโดย ช่วยผู้เรียนให้พัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ และปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยปัจจุบันอยู่เสมอ ส่งเสริม ผู้เรียนให้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ฝึกเปลี่ยนนิสัยที่ไม่พึงประสงค์และให้รู้จักตั้งเป้าหมายชีวิต รู้จักพูดเพื่อให้ผู้เรียนรับทราบปัญหาที่แท้จริงและช่วยให้แก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง รู้จักฟัง ฟังเป็นจับประเด็นได้ไวและกระจ่างชัด จัดกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธภาพร่วมกันระหว่างผู้เรียนและครูที่ปรึกษา เป็นบุคลากรหลักในการประสานผู้เรียน เครือข่ายวิชาชีพและผู้ปกครอง มีทักษะในการประสานงานกับผู้อื่นที่ดี และรวดเร็วทันเหตุการณ์ และสามารถอธิบายคลี่คลายปมประเด็นต่าง ๆ ให้ชัดเจนและเข้าใจง่าย

2. ผลการสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยใช้วิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาพบว่า รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครูที่ปรึกษา

1.1 ด้านการพัฒนาด้วยระบบของประเทศ

1. จัดทำนโยบายการดูแลผู้เรียนจากกระทรวงศึกษาธิการที่ชัดเจน
2. จัดทำนโยบายการพัฒนาครูที่ปรึกษาที่ชัดเจน
3. ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีทุกด้านในการอบรม
4. กำหนดมาตรการจูงใจทางวิชาชีพให้มีความเหมาะสมกับวิชาชีพ
5. พัฒนาองค์กรวิชาชีพในรูปแบบของคณะกรรมการมาตรฐานทางวิชาชีพครูเพื่อควบคุมดูแลให้เป็นระบบหรือเป็นมาตรฐานเดียวกัน
6. สร้างระบบเพื่อเชื่อมโยงกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูของภาครัฐกับครุสภา
7. มีโครงการฝึกอบรมพัฒนาครูที่ปรึกษา โดยมุ่งเน้นให้ครูที่ปรึกษามีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของครูที่ปรึกษาในการดูแลผู้เรียนตั้งแต่เริ่มเข้าเรียนจนจบการศึกษา

1.2 ด้านการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด

1. การนำนโยบายด้านครูที่ปรึกษาและผู้เรียนมาขยายผลและสู่การปฏิบัติ
2. สำรวจความต้องการในการพัฒนาของครูที่ปรึกษา
3. ประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานครูที่ปรึกษา
4. วางแผนการพัฒนา และแก้ไขปัญหาของครูที่ปรึกษา เช่น จัดอบรมเรื่องจิตวิทยาวัยรุ่น เทคนิคการให้คำปรึกษากระบวนการแนะแนว และการช่วยเหลือและการส่งต่อ
5. ดำเนินการจัดอบรมโดยเชิญวิทยากรทั้งภายในและภายนอกมาให้ความรู้แก่บุคลากร
6. ดำเนินการให้คณะครูได้ศึกษาดูงานต่างสถานที่เพื่อให้คณะครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
7. การให้คำปรึกษาโดยผู้บังคับบัญชา และนิเทศติดตาม
8. จัดให้มีการยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่ปรึกษาเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจที่ดี

1.3 ด้านการพัฒนาจากเครือข่ายวิชาชีพ

1. การสร้างเครือข่ายครูที่ปรึกษาร่วมกับผู้ปกครอง
2. สร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC
3. ครูรุ่นพี่สอนงานครูรุ่นน้อง
4. การอบรมให้ความรู้ครูที่ปรึกษา ส่งเสริมทักษะชีวิตต่าง ๆ ตามความถนัดและความสนใจ
5. การส่งครูที่ปรึกษาเข้าร่วมการอบรมพัฒนาความรู้และนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาถ่ายทอดให้ครูท่านอื่น ๆ
6. จัดศึกษาดูงานระบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาจากสถาบันต่าง ๆ ที่ได้รับรางวัลเพื่อหาแนวปฏิบัติที่ดี
7. การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง

1.4 ด้านการพัฒนาตนเอง

1. ศึกษาพัฒนาด้วยตนเองด้านจิตวิทยาในการสื่อสารกับเด็กวัยรุ่น
2. การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป
3. เรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ ผู้เชี่ยวชาญหรือจากเพื่อนร่วมงาน หรือจากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี
4. การฝึกปฏิบัติจริงในทุกเรื่อง
5. การพัฒนาผ่านออนไลน์คือการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์
6. การพัฒนานวัตกรรม

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา

2.1 ด้านการวิเคราะห์ปัญหา

1. ประชุมครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน ร่วมกันระดมสมองวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนในที่ปรึกษา จำแนกแต่ละด้านให้ชัดเจน
2. สร้างความเข้าใจและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา
3. ศึกษารายงานผลการเรียนเพื่อวิเคราะห์สภาพของผู้เรียน
4. ศึกษารายงานการเยี่ยมบ้านของนักเรียน
5. วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานของครูที่ปรึกษาเกิดผลกระทบต่อการทำหน้าที่ดูแลผู้เรียน
6. สรุปเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นให้ชัดเจนเพื่อดำเนินการต่อไป

2.2 ด้านการวางแผน

1. ประชุมครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องเตรียมการวางแผน

2. กำหนดแนวทางการส่งเสริมสนับสนุนสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูที่ปรึกษา
3. ใช้หลักการการวางแผนการบริหารเป็นโมเดลที่สถานศึกษาสร้างขึ้น
4. ดำเนินการวางแผนการปฏิบัติใน 1 ปีการศึกษา
5. ประเมินผลและติดตาม หรือสรุปผลการวางแผน

2.3 ด้านการปฏิบัติตามแผน

ทุกฝ่าย

1. ประชุมสร้างความเข้าใจและประสานงานการพัฒนาครูที่ปรึกษาให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง
2. ชี้แจงแนวทางการปฏิบัติ
3. ศึกษาและประชาสัมพันธ์ถึงขั้นตอนและวิธีการแก้ไขปัญหาตามแผน
4. ดำเนินงานตามแผนที่ได้วางแผนไว้ในการพัฒนาครูที่ปรึกษาตามแนวทางที่กำหนดไว้
5. เรียนรู้ และฝึกปฏิบัติในการพัฒนาครูที่ปรึกษาตามกระบวนการและวิธีการที่กำหนด

2.4 ด้านการประเมินผล

1. ประชุมครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง พร้อมชี้แจงขั้นตอนวิธีการประเมินผล
2. ประเมินผลตามเกณฑ์ และเครื่องมือ ที่ตกลงกันในที่ประชุม
3. การประเมินผลและติดตามทั้ง 3 ระยะ ได้แก่ ขั้นเตรียมการ ปฏิบัติการ และหลังปฏิบัติการ
4. นำผลการประเมินไปพัฒนางานการเสริมสร้างทักษะชีวิต และการคุ้มครองผู้เรียนอย่างต่อเนื่องทุกปีการศึกษา

2.5 ด้านการพัฒนา

1. ประชุมครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น
2. นำปัญหาต่าง ๆ ที่ได้ระบุไว้มาจัดหมวดหมู่ พร้อมหาแนวทางวิธีการและบุคคลเข้าแก้ไข
3. แก้ไขปัญหาตามแนวทางที่ได้พูดคุยและตกลงกันในที่ประชุม
4. นำผลการประเมินย้อนกลับไปทบทวน ประชุมวิเคราะห์ผลการประเมิน จัดทำข้อมูล

สารสนเทศใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินงานในภาคเรียนต่อไป

องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา

3.1 ด้านความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา

1. มีความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา
2. มีความรู้และทักษะด้านการคัดกรองผู้เรียน
3. มีความรู้และทักษะในการส่งเสริมผู้เรียนในทางที่ถูกต้อง
4. รู้จักยอมรับตนเองและผู้อื่น
5. อดทนใจเย็นเป็นมิตรกับทุกคน

6. การรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล
7. จริงใจและตั้งใจช่วยเหลือผู้อื่น
8. ไวต่อความรู้สึกของผู้อื่นและช่างสังเกต
9. เป็นผู้รับฟังที่ดีและใช้คำพูดได้เหมาะสม
10. เป็นกันเองกับผู้เรียนทุกคนให้ผู้เรียนสามารถเข้าพบพูดคุยได้ตลอดเวลา
11. ไม่ควรวิพากษ์วิจารณ์บุคคล หรือสถานศึกษาในทางเสื่อมเสียให้ผู้เรียนฟัง
12. มีความรู้ทางด้านจิตวิทยาเด็ก และวัยรุ่นโรคทางจิตต่าง ๆ
13. มีทักษะการคัดกรอง การส่งต่อการเก็บความลับ
14. มีความรู้และทักษะในการส่งต่อผู้เรียนเมื่อปัญหานั้นเกินความสามารถของครู

ที่ปรึกษา

3.2 ด้านบุคลิกภาพ

1. แต่งกายสุภาพ สะอาดเรียบร้อย
2. พัฒนาบุคลิกภาพตนเองตลอดเวลา
3. เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานและสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้
4. เอาใจใส่ผู้เรียน สม่่าเสมอ จริงใจและตั้งใจช่วยเหลือผู้เรียนทุกคน โดยเฉพาะผู้เรียนใน

ที่ปรึกษา

5. เป็นมิตรและมองโลกในแง่ดี ใช้คำพูดได้เหมาะสม
6. ตรงต่อเวลา
7. ต้องรู้จักระงับอารมณ์ตนเอง อดทน วางตัวให้เหมาะสม
8. มีลักษณะน่าไว้วางใจ น่าเคารพน่าเชื่อถือ และรักษาความลับได้
9. คำหนึ่งถึงสวัสดิภาพและสิทธิประโยชน์ของผู้เรียน
10. ให้การช่วยเหลือและสนับสนุนให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการศึกษาทั้งในและ

นอกวิทยาลัย

11. ต้องใกล้ชิด รู้จักและเข้าใจนักศึกษาทุกคน รู้จุดเด่นหรือลักษณะพิเศษของแต่ละคน

พร้อมทั้งรู้จักที่ต้องแก้ไข

3.3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

1. ยึดมั่นคุณธรรมและจริยธรรมตามหลักของศาสนา
2. ยึดมั่นจรรยาบรรณครูที่ดี
3. ผสานความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน
4. มีความเห็นอกเห็นใจนักผู้เรียน
5. มีความเมตตากรุณา

6. มีจิตอาสาที่ดี
7. มีความจริงใจ ใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน
8. มีเจตคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น
9. มีความเป็นมิตรและความมั่นคงทางอารมณ์

3.4 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางการเรียน

1. ให้ความช่วยเหลือผู้เรียนให้เต็มศักยภาพของตนเอง
2. มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร และการจัดแผนการเรียนของผู้เรียนในที่ปรึกษา
3. มีความรู้ มีทักษะในสาขาวิชาเพื่อใช้ในการให้คำปรึกษาในเรื่องการเรียนให้กับผู้เรียน
4. การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในแต่ละห้องเรียน
5. แก้ปัญหาให้กับผู้เรียนในกรณีผู้เรียนเกิดปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้ได้ทุกกรณี
6. มีทักษะการสื่อสารที่จะทำให้ผู้เรียนเข้าใจความรู้สึกการรับรู้ และพฤติกรรมของผู้เรียน
7. มีความสามารถในการกำหนดและทำให้ปัญหาของผู้เรียนชัดเจน

3.5 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางสังคม

1. ช่วยผู้เรียนให้พัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ และปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยปัจจุบัน
2. ส่งเสริมผู้เรียนให้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ผูกเปลี่ยนนิสัยที่ไม่พึงประสงค์และให้รู้จักตั้งเป้าหมายชีวิต
3. รู้จักพูดเพื่อให้ผู้เรียนรับทราบปัญหาที่แท้จริงและช่วยให้แก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง
4. รู้จักฟัง ฟังเป็นจับประเด็นได้เร็ว และกระจ่างชัด
5. จัดกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธภาพร่วมกันระหว่างผู้เรียนและครูที่ปรึกษา
6. เป็นบุคลากรหลักในการประสานผู้เรียน เครือข่ายวิชาชีพ และผู้ปกครอง
7. มีทักษะในการประสานงานกับผู้อื่นที่ดี และรวดเร็วทันเหตุการณ์
8. สามารถอธิบายคลี่คลายปมประเด็นต่าง ๆ ให้ชัดเจนและเข้าใจง่าย

อยู่เสมอ

ตั้งเป้าหมายชีวิต

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.1 ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาที่เกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านที่ 5 การช่วยเหลือผู้เรียนทางสังคม ($\bar{X} = 3.26$) รองลงมาคือ ด้านที่ 4 การช่วยเหลือผู้เรียนทางการเรียน ($\bar{X} = 3.20$) และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านที่ 1 ความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา ($\bar{X} = 2.63$)

3.2 ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่ปรึกษาที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่เกิดขึ้นจากรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านที่ 3 คุณธรรมและจริยธรรม ($\bar{X} = 4.16$) รองลงมาคือ ด้านที่ 4 การช่วยเหลือผู้เรียนทางการเรียน ($\bar{X} = 4.23$) และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านที่ 1 ความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา ($\bar{X} = 4.09$)

4. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4.1 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้บริหาร และครูที่ปรึกษาที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57

เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ทุกองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา ($\bar{X} = 4.31$) รองลงมาได้แก่ องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา ($\bar{X} = 4.15$) และ องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ องค์ประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครูที่ปรึกษา ($\bar{X} = 4.10$)

4.2 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านที่ 3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านที่ 4 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางการเรียน ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมาได้แก่ ด้านที่ 5 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางสังคม ($\bar{X} = 4.36$) และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านที่ 1 ด้านความรู้และทักษะ ในการให้คำปรึกษา ($\bar{X} = 4.28$)

4.3 ผลลัพธ์ (Outcome) ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัยทั้งหมด จากการทดลองใช้รูปแบบพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

จากรายงานผลการสำเร็จการศึกษาของผู้เรียนล่าสุด เมื่อวันที่ 22 ตุลาคม 2567 มีรายงานการสำเร็จการศึกษาของผู้เรียนในปีการศึกษา 2566 เพิ่มเติมอีกจำนวนหนึ่ง ซึ่งเป็นผลโดยตรงมา

จากการที่ครูที่ปรึกษาได้ดำเนินการตามรูปแบบพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย อย่างเข้มข้น หลังจากที่ได้มีการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัย เทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแล้ว โดยมีผลปรากฏว่า ในปีการศึกษา 2566 มีจำนวนผู้เรียนสำเร็จการศึกษามากกว่าในปีการศึกษา 2565 ถึงร้อยละ 0.05 และจำนวนผู้เรียนที่ออกกลางคันมีจำนวนลดลงอย่างเห็นได้ชัด โดยจำนวนของผู้เรียนที่ออกกลางคันในปีการศึกษา 2566 เทียบกับปีการศึกษา 2565 นั้นมีค่าน้อยลงถึงร้อยละ 1.28 ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่แสดงให้เห็นว่า ผลลัพธ์ของการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในปีการศึกษา 2566 ที่ผ่านมานั้น ได้ผลเป็นที่ประจักษ์ได้อย่างชัดเจน และเมื่อนำรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย มาขยายผลเพิ่มขึ้นในปีการศึกษา 2567 ก็ยิ่งทำให้จำนวนร้อยละของ ผู้ที่สำเร็จการศึกษานั้นเพิ่มมากขึ้นไปอีกและในขณะเดียวกันจำนวนผู้เรียนที่ออกกลางคันก็ลดลงเช่นเดียวกันเมื่อเทียบกับปี 2566 ดังแสดงไว้ในภาคผนวก ง แสดงการสรุปข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษา และผลการออกกลางคันของผู้เรียนในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัยทั้งหมด จากรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) และข้อมูลจากงานทะเบียนของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัยประจำปีการศึกษา 2564-2567

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัย มีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการสร้างและการตรวจสอบความเหมาะสมรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

พบว่า มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครูที่ปรึกษา องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษาองค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา ทั้งนี้เนื่องมาจากองค์ประกอบดังกล่าว มีความสำคัญและเชื่อมโยงกันเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครูที่ปรึกษา ผลการวิจัยพบว่า ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาด้วยระบบของประเทศ ด้านการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด ด้านการพัฒนาจากเครือข่ายวิชาชีพ และด้านการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในการพัฒนาครูที่ปรึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษานั้น เป็นสิ่งที่สำคัญต้องได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่ายตั้งแต่ระดับประเทศ เรื่อยมาจนถึงตัวครูที่ปรึกษาเองเพื่อเป็นการช่วยเหลือ และส่งเสริมติดตามดูแลให้ผู้เรียนสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรได้อย่างมีความสุข ตามวัตถุประสงค์ที่ผู้เรียนตั้งไว้จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูที่ปรึกษาต้องพัฒนาตนเอง และเตรียมพร้อมที่จะได้รับการพัฒนารอบด้านจากทุกภาคส่วนในสังคมของการศึกษา สอดคล้องกับ Dilworth and Imig (1995, p.12-15) ที่ระบุว่าในการพัฒนาวิชาชีพครูนั้น ประเทศสหรัฐอเมริกาได้กำหนดแนวทางวิธีการพัฒนาครูไว้ดังนี้ คือ 1) ปฏิรูปในเชิงโครงสร้างของการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู โดยเริ่มทดลองใช้ตั้งแต่การพัฒนาวิชาชีพครูก่อนประจำการหรือการเริ่มต้นวิชาชีพครู ไปจนถึงการพัฒนา

ครูระดับปฏิบัติการหรือครูมืออาชีพเฉพาะทาง 2) รัฐให้การสนับสนุนส่งเสริมเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในเชิงระบบของการพัฒนาวิชาชีพครูระหว่างองค์การภาครัฐ กับองค์การอิสระหรือองค์การรัฐวิสาหกิจด้านการพัฒนาครู 3) มีการพัฒนาหรือปรับปรุงระบบการประเมินครูในการประกอบวิชาชีพครูตามสมรรถนะ หรือมาตรฐานรายวิชาที่รับผิดชอบ 4) ให้ความสำคัญหรือมีการจัดทำเกณฑ์ชี้วัดสำหรับการประเมิน และการเตรียมการด้านวิชาชีพครูที่มีความชัดเจนต่อการปฏิบัติ 5) จัดตั้งเตรียมการระบบการทำงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูในรูปแบบของคณะกรรมการมาตรฐานทางวิชาชีพครู เพื่อที่จะควบคุมดูแลให้เป็นระบบหรือเป็นมาตรฐานเดียวกัน 6) มีการกำหนดมาตรการการจูงใจหรือการกำหนดรูปแบบของค่าตอบแทนทางวิชาชีพให้มีความเหมาะสมต่อวิชาชีพ 7) ให้ความสำคัญต่อการสร้างระบบเพื่อเชื่อมโยงกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูของภาครัฐกับสถาบันด้านครุศึกษาแห่งชาติ สอดคล้องกับ Guskey (2002, p.381- 391) ได้กล่าวว่า วิธีการในการพัฒนาวิชาชีพครูควรจัดให้มีทางเลือกและมีโอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ และทักษะทางวิชาชีพหลายประการ และที่สำคัญที่สุดได้แก่ 1) การฝึกอบรม (Training) เป็นการให้ผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญถ่ายทอดความคิดประสบการณ์ไปยังกลุ่มโดยมีกิจกรรมต่าง ๆ ตามรูปแบบการฝึกอบรม เช่น การอภิปราย ปฏิบัติการบรรยายสัมมนาสาธิตการแสดงบทบาทสถานการณ์จำลอง เป็นต้น 2) การสังเกต (Observation) เป็นวิธีการเรียนรู้ที่ตืออย่างหนึ่ง คือการสังเกตผู้อื่นหรือการให้ผู้อื่นสังเกต และให้ข้อมูลย้อนกลับจากการสังเกตการแนะนำโดยเพื่อน การนิเทศเป็นตัวอย่างที่ดีสำหรับการสังเกต 3) กลุ่มศึกษา (Study Group) ตั้งเป็นกลุ่มครูที่สนใจที่จะทำการศึกษา และพัฒนาวิชาชีพในการแก้ปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่งแต่ละกลุ่มจะทำงานกันทั้งปีโดยเปลี่ยนกันเป็นผู้นำทุกกลุ่ม มุ่งเน้นที่จะแก้ปัญหาเดียวกันทั้งกลุ่ม โดยแต่ละกลุ่มอาจสนใจปัญหาแตกต่างกันได้และแต่ละกลุ่มสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อกันได้ 4) วิจัยปฏิบัติการ (Action research) เป็นอีกรูปแบบหนึ่งในการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งจะช่วยให้ครูแสวงหาคำตอบสำหรับโจทย์หรือคำถามบางอย่างให้คิดไตร่ตรอง และแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ โดยทั่วกรวิจัยมักจะมีอยู่ 5 ขั้นตอน คือ เลือกปัญหาตั้งโจทย์ ที่จะรวบรวมเพื่อจัดระบบ และตีความข้อมูลจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเลือกวิธีการแก้ปัญหาดำเนินการแก้ปัญหาและบันทึกผลลัพธ์ 5) กิจกรรมการแนะนำเป็นรายบุคคล (Recommen - ted activities are individualized) คือตัวแบบกิจกรรมที่แนะนำเป็นรายบุคคล เป็นการที่บุคคลกำหนดเป้าหมายวิชาชีพของตนเอง และเลือกกิจกรรมที่เชื่อว่าจะได้บรรลุเป้าหมายได้ตัวแบบนี้ตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่า บุคคลตัดสินใจได้ดีที่สุดเกี่ยวกับความต้องการ การเรียนรู้ของตนเอง และสามารถที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองได้ 6) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นระบบที่ใช้พี่เลี้ยงเพื่อการพัฒนาวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการจับคู่บุคลากรระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์ และมีความสำเร็จสูงกับคนที่มีประสบการณ์น้อยพี่เลี้ยงจะแนะนำวิธีการกลยุทธ์ในการทำงานและสังเกตการทำงานพร้อมกับให้ข้อมูลย้อนกลับกับผู้ที่ต้องการพัฒนาวิชาชีพสอดคล้องกับ สุจิตรา นานันท์ (2552, น.21-31) ได้กล่าวว่าวิธีการในการพัฒนาครูซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์กระทำได้ 3 แนวทาง ดังนี้ 1) การฝึกอบรม (Training) หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะของบุคคลเพื่อที่จะปรับปรุง และเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ

(Understanding) ทักษะ (Skill) ทักษะ (Skill) ทักษะ (Skill) และพฤติกรรม (Behavior) ที่เหมาะสมจนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม และทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2) การศึกษาเพิ่มเติม (Education) หมายถึง กิจกรรมที่มีความมุ่งหมายในการเสริมสร้างความรู้ความชำนาญค่านิยมทางศีลธรรม และความเข้าใจที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้สามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ เช่น การศึกษาต่อหรือการศึกษาดูงาน 3) การพัฒนา (Development) หมายถึงการพัฒนาคนเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้ดีขึ้นในเรื่องดังต่อไปนี้ 3.1) ความสามารถและสมรรถภาพในการดำเนินชีวิต 3.2) ความมีอิสระ และเสรีภาพในการตัดสินใจ 3.3) ความเมตตากรุณาซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปนิตา พัฒนโชค (2562, น.103) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างครูมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาแล้วพบว่าวิธีการเสริมสร้างครูมืออาชีพ สังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาและใช้ในการพัฒนาบุคลากร คือ 1) การอบรมให้ความรู้ 2) การอบรมเสริมสร้างจิตสำนึก 3) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 4) การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง 5) การทดลองปฏิบัติและ 6) การนิเทศภายใน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วสันต์ ปานทอง (2556, น.บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีวิธีการพัฒนา 15 วิธีคือ การฝึกอบรม การดูตัวอย่างโดยการฟังตัว การศึกษาจาก คู่มือการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาตนเองให้มีหลักวิชา หลักคิดหลักปฏิบัติการพัฒนาตนเองโดยแสวงหาความรู้รอบด้านแล้วสรุปข้อเท็จจริงการศึกษาความสำเร็จของผู้ร่วมงานและเพื่อนร่วมวิชาชีพ การจัดการความรู้ การเป็นที่ปรึกษา การสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง การเป็นกัลยาณมิตร รู้ทุกข์รู้สุข กิจกรรมการคุยกับเพื่อนครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การเสวนาเป็นเนืองนิตย์สร้าง กลุ่มที่หลากหลายขยายสู่ชุมชน และกิจกรรมแลกเปลี่ยนภายในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา ผลการวิจัยพบว่า ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์ปัญหา ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติตามแผน ด้านการประเมินผล และด้านการพัฒนา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกระบวนการทำงานในปัจจุบันนี้ ต้องเป็นกระบวนการที่สามารถทำงานและพัฒนาได้ครบกระบวนการ ยึดหลักสากลนิยมและสามารถตรวจสอบการบรรลุเป้าหมายได้ตลอดเวลา ครูที่ปรึกษาก็เช่นกันแม้จะมีภาระงานที่มาก ไม่ว่าจะเป็นการต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ต้องดูแลผู้เรียน ทั้งในด้านการเรียน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม ตลอดจนให้การช่วยเหลือและแก้ปัญหาให้ผู้เรียนได้เมื่อพบปัญหาและอุปสรรค ซึ่งจะสามารถช่วยให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จด้านการศึกษา และด้านการปรับตัวในสังคมจึงมีความจำเป็นอย่างมากที่ครูที่ปรึกษาต้องยึดถือกระบวนการในการพัฒนาตนเองที่ดีมีประสิทธิภาพจึงจะก่อให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนได้เป็นอย่างดีสอดคล้องกับ Loucks – Horsle et al. (2003, p.18-19) ได้กล่าวว่าการออกแบบขั้นตอนหรือกระบวนการพัฒนาครูควรมีความต่อเนื่องให้มี

ความทันสมัยโดยกำหนดและนำเสนอไว้ดังต่อไปนี้คือ 1) การกำหนดเป้าหมาย (Set goals) ต้องวิเคราะห์ ความสำเร็จและความเชื่อของครู รวมทั้งสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน 2) การวางแผน (Plan) ควรเป็นประเด็นที่วิกฤติในการกำหนดเพื่อการพัฒนาและกำหนดยุทธวิธีในการพัฒนาให้บรรลุเป้าหมาย 3) การปฏิบัติตามแผน (Do) ดำเนินการปฏิบัติตามแผนที่ได้ตั้งไว้ 4) การสะท้อนการพัฒนา (Reflect) มีการประชุมเพื่อรับฟังการพัฒนาและเขียนรายงานให้ชัดเจนในทุก ๆ ปัญหาสอดคล้องกับ สุมิตร สุวรรณ (2561, น.60) เป็นกระบวนการพัฒนา และบริหารจัดการคนที่ทำงาน ในองค์การอาจประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญ ๆ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์และวางแผนเกี่ยวกับคน 2) การสรรหาและคัดเลือกเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ที่ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์การ 3) การพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงาน 4) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง และการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นสอดคล้องกับ ชีรศักดิ์ อุปไมยอติชัย (2563, น.55-56) ได้กล่าวว่า กระบวนการหรือขั้นตอนในการพัฒนาวิชาชีพครูคือการดำเนินการให้เกิดการเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการที่ดีและต่อเนื่องเกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ด้วยการส่งเสริมให้เกิดการคิด ทบทวนซึ่งได้เสนอขั้นตอนไว้ดังนี้ คือ 1) กำหนดเป้าหมาย โดยการสร้างบริบทให้สอดคล้องกับมาตรฐาน 2) การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการระบุวิธีการในการประเมินผล 3) การวางแผน โดยการวางแผน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการรวบรวมการจัดการภายในองค์กร 4) นำไปใช้โดยการประเมินความสำเร็จ และการแก้ไข บทเรียนต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณภร ศิริพล (2559, น.168-169) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบ การพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ แล้วพบว่ากระบวนการในการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏจากการวิจัยเริ่มจาก 1) การวางแผนเตรียมงานมีการประชุมวางแผนและเตรียมการพัฒนาครู 2) การดำเนินการ เพื่อพัฒนาครูด้วยวิธีการที่หลากหลายเน้นแนวทางการพัฒนาครูที่มุ่งเน้นการปฏิบัติให้เกิดความรู้ด้าน เทคนิคการสอนการทำวิจัยในชั้นเรียน 3) การติดตามการประเมินผลการพัฒนาครูโดยประเมินความรู้ก่อน การอบรม และภายหลังการอบรมประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม และมีการนิเทศติดตามผลการพัฒนาครูที่เข้ารับการอบรม 4) การปรับปรุงหลักสูตรผู้ดำเนินงานพัฒนาครูนำผลการประเมินมา ปรับปรุงความเหมาะสมความทันสมัย และสอดคล้องกับความต้องการของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุพร ขาติชาติ (2561, น.67) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนโสมภาพพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่าจาก สภาพการพัฒนาครูเพื่อจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนโสมภาพพัฒนา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากนั้นทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการ พัฒนาครูโดยใช้กระบวนการ PDCA 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การดำเนินการตามแผน การติดตาม ประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขทำให้มีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา ผลการวิจัยพบว่า ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางการเรียน และด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางสังคม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูที่ปรึกษาเปรียบเสมือนพ่อแม่คนที่สองของผู้เรียน จึงมีความจำเป็นอย่างมากที่จะต้องเป็นตัวอย่างหรือแบบอย่างที่ดีให้กับผู้เรียน คอยให้ความช่วยเหลือผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ประสบความสำเร็จเรียนจบการศึกษาได้ตามหลักสูตรที่เข้าศึกษา รู้จักเข้าใจยอมรับตนเองและให้เกียรติผู้อื่น ใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างปกติและมีความสุข สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างดีมีประสิทธิภาพ คุณลักษณะของครูที่ปรึกษาทั้ง 5 ด้านจึงเป็นเรื่องสำคัญจำเป็นอย่างมากสอดคล้องกับ Joachim and Haron (2560, p.17) ที่ได้กล่าวว่า ครูในฐานะครูที่ปรึกษาของนักเรียนควรมีคุณลักษณะที่ดีดังนี้คือ 1) การช่วยเหลือผู้เรียนในการปรับเข้ากับสภาพแวดล้อมของนักเรียนให้ได้ 2) การแก้ปัญหาเรื่องการเรียนให้ผู้เรียน 3) การช่วยเหลือผู้เรียนในด้านการศึกษาของเขา 4) การช่วยผู้เรียนเกี่ยวกับกิจวัตรการเรียนรู้อื่นๆ 5) การดูแลการรอกข้อมูลประวัติผู้เรียนให้กับโรงเรียน 6) ให้ความรู้ที่มีความสำคัญด้านการศึกษา 7) เป็นที่ปรึกษาที่ดีให้กับผู้เรียนทุกคนในโรงเรียน 8) ให้ความร่วมมือกับผู้ปกครอง 9) ช่วยเหลือผู้เรียนในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล 10) ร่วมมือกับคุณครูที่ปรึกษาอื่นในโรงเรียน สอดคล้องกับ กรมสุขภาพจิต (2547, น.2) ที่ระบุว่าครูหรือผู้ให้คำปรึกษา ควรมีคุณลักษณะที่ดีดังนี้ คือ 1) มีทฤษฎีกระบวนการและเทคนิคการให้คำปรึกษาให้ครูได้เลือกใช้ได้ตามความเหมาะสมกับลักษณะของปัญหา และธรรมชาติของผู้เรียน 2) เน้นสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูผู้ให้ และผู้เรียนผู้รับคำปรึกษาที่ดีเพื่อให้นักเรียนเกิดความรู้สึกไว้วางใจ และกล้าเปิดเผยตนเองซึ่งจะช่วยให้การให้คำปรึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพที่ใช้ในการสนทนา หรือการสื่อสารสองทางระหว่างครูกับผู้เรียนเป็นเครื่องมือสำคัญของการให้คำปรึกษา 3) เน้นปัจจุบันเพื่อให้ผู้เรียนอยู่ในโลกของความเป็นจริง และสามารถค้นคว้าหาแนวทางแก้ไขที่เป็นไปได้ในปัจจุบัน 4) ไม่มีคำตอบสำเร็จรูปตายตัวเพราะการให้คำปรึกษาเป็นทั้งศาสตร์ และศิลป์วิธีการแก้ปัญหาในแต่ละกรณีจะไม่เหมือนกันขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และสภาพปัญหาโดยผู้เรียนจะเป็นผู้ตัดสินใจเลือกแนวทางแก้ปัญหาด้วยตัวเอง 5) ครูผู้ให้คำปรึกษาควรที่จะต้องให้เกียรติ และยอมรับผู้เรียนที่มาขอรับคำปรึกษาอย่างไม่มีเงื่อนไขไม่ตัดสินไม่ประเมิน และไม่วิพากษ์วิจารณ์ หรือตำหนิติเตียนผู้เรียน สอดคล้องกับ วัชรินทร์พรม (2547, น.8) คุณลักษณะของอาจารย์ผู้ให้คำปรึกษา ซึ่งจะทำหน้าที่ให้คำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพควรมีลักษณะส่วนตัวดังต่อไปนี้ คือ 1) รู้จักและยอมรับตนเอง 2) อดทนใจเย็น 3) จริงใจและตั้งใจช่วยเหลือผู้เรียน 4) มีท่าทีที่เป็นมิตรและมองโลกในแง่ดีตลอด 5) ไวต่อความรู้สึกของผู้อื่นและช่างสังเกต 6) ใช้คำพูดได้เหมาะสม 7) เป็นผู้รับฟังที่ดี 8) มีบุคลิกภาพที่ดี 9) การรักษาความลับในการให้คำปรึกษากับผู้เรียน สอดคล้องกับ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย (2555, น.3) ซึ่งได้กล่าวว่า คุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาที่ดีประกอบด้วย 1) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 2) มีความรับผิดชอบ 3) ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล 4) มีความรู้กว้างขวางและทันเหตุการณ์

5) มีคุณธรรมและยึดถือจรรยาบรรณของอาจารย์ที่ปรึกษา 6) เป็นผู้ที่ทำให้คำปรึกษาโดยปราศจากอคติทางด้านเชื้อชาติและศาสนา 7) มีเหตุผลและมีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม 8) รับรู้และเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ได้รวดเร็วและถูกต้องเอาใจใส่และติดตามนิสัยอย่างใกล้ชิดและอย่างสม่ำเสมอ 9) มีหลักจิตวิทยาและความรู้ในด้านการให้คำปรึกษาที่ถูกต้อง 10) มีความประพฤติเหมาะสมที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นิสิต 11) รู้บทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษา 12) เปิดโอกาสให้นิสิตเข้าพบตามความเหมาะสม สอดคล้องกับ สุวัฒน์ งามยิ่ง (2547, น.109) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะครูที่ดีของผู้สอนวิทยาลัยสารพัดช่างสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 และภาคกลาง 5 ผลการวิจัยพบว่า ผู้สอนวิทยาลัยสารพัดช่างสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 และภาคกลาง 5 มีคุณลักษณะครูที่ดีอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้แก่ ด้านความรู้ ด้านการสอน ด้านคุณธรรมและจรรยาบรรณ และด้านการพัฒนา สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญานันท์ หินแก้ว (2558, น.77-79) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะของครูที่ปรึกษาตามที่เสนอแนะของนักเรียนและที่พึงประสงค์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรทองในพระราชูปถัมภ์ฯ ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูที่ปรึกษา ตามที่เสนอแนะของนักเรียนโรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรทองในพระราชูปถัมภ์ฯ โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งในด้านคุณลักษณะด้านวิชาการคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ และคุณลักษณะด้านการบริการให้คำปรึกษาซึ่งคุณลักษณะครูที่ปรึกษาที่พึงประสงค์ด้านมนุษยสัมพันธ์มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด

2. ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ความคิดเห็นของผู้บริหารครูที่ปรึกษาที่เกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่เกิดขึ้นจากรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านที่ 3 คุณธรรมและจริยธรรม รองลงมาคือ ด้านที่ 4 การช่วยเหลือผู้เรียนทางการเรียน ที่เป็นเช่นนี้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นรูปแบบที่มีองค์ประกอบของรูปแบบสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง ครูที่ปรึกษาส่วนใหญ่ทราบดีว่าการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้เกิดขึ้นของครูที่ปรึกษา เป็นเรื่องสำคัญที่สุด และการช่วยเหลือผู้เรียนทางการเรียน เป็นสิ่งสำคัญรองลงมา เพราะการดูแลผู้เรียนในยุคสมัยปัจจุบันต้องอาศัยคุณธรรมและจริยธรรมที่สูงมาก จึงจะช่วยให้ผู้เรียนนั้นเรียนได้ประสบความสำเร็จ สำเร็จการศึกษาได้ตรงตามหลักสูตร มีความรู้ คู่คุณธรรมและมีคุณลักษณะที่ดี มีทักษะและสมรรถนะอันพึงประสงค์ สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556, น.16-18) ซึ่งได้กล่าวว่า ครูซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธี การต่าง ๆ ในสถานศึกษาจะต้องมีใบประกอบวิชาชีพครู ซึ่งใบอนุญาตมีอายุ 5 ปี ผู้ต่อไปประกอบวิชาชีพครู นอกจากจะมีวุฒิขั้นต่ำปริญญาตรีแล้ว จะต้องมีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโดยมีการพัฒนาตนเอง หรือมีกิจกรรมการพัฒนาในด้านต่าง ๆ

ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการสถานศึกษา การบริหารจัดการหน่วยงาน และรวมทั้งกิจกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาโดยรวมไม่น้อยกว่า 3 กิจกรรมภายในระยะเวลา 5 ปี โดยเป็นกิจกรรมที่ปฏิบัติตั้งแต่วันที่ออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษาจนถึงปัจจุบัน และกิจกรรมนั้นจะต้องไม่ซ้ำกันทั้ง 3 กิจกรรมดังมี รายการกิจกรรมการพัฒนาต่อไปนี้

- 1) การเข้ารับการศึกษามีวุฒิเพิ่มขึ้นในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา
- 2) การเข้ารับการอบรมและได้รับวุฒิบัตรแสดงความรู้ความสามารถในการประกอบวิชาชีพจากคุรุสภา
- 3) การผ่านการอบรมตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ 4) การผ่านการประเมินหรืออยู่ระหว่างการพิจารณาการประเมินเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น 5) การเป็นวิทยากรในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้หรือจัดการศึกษา 6) การเขียนตำราหรือบทความหรือผลงานทางวิชาการในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา 7) การสร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้หรือที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา 8) การทำวิจัยในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้และการจัดการศึกษา 9) การได้รับคัดเลือกให้ได้รับรางวัลของคุรุสภาหรือของหน่วยงานทางการศึกษาอื่น 10) การเข้าฟังการบรรยาย อภิปราย ประชุมปฏิบัติการ ประชุมสัมมนา หรืออื่นๆ โดยมีการลงทะเบียนและมีหลักฐานแสดงการเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว 11) การศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ 12) การจัดทำผลงานหรือกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา สอดคล้องกับ สุนันท์ สีพาย และไพฑูริย์ ลินลารัตน์ (2561, น.13-27) ซึ่งชี้แจงว่าครูไทยในศตวรรษที่ 21 ควรมีคุณลักษณะที่ดี 7 ประการดังต่อไปนี้คือ 1) สร้างและบูรณาการความรู้ได้ครูจะต้องสามารถบูรณาการความรู้ต่าง ๆ ที่มีมาใช้ในการสร้างสรรค์และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ 2) มีความคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ครูจะต้องสอนให้เด็กมีทักษะกระบวนการคิด โดยสามารถคิดวิเคราะห์ในเรื่องต่าง ๆ และมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ 3) มีวิสัยทัศน์และตถกผลึกทางความคิดที่ดีเพื่อที่จะได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เรียน ครูจะต้องเป็นคนมีวิสัยทัศน์เน้นให้เด็กเกิดการเรียนรู้โดยการส่งเสริมการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้เด็กตถกผลึกทางความคิดได้ด้วยตนเอง และมีโอกาสที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน 4) ครูต้องรู้และเข้าใจเทคโนโลยีใหม่มีทักษะใหม่ ๆ พร้อมทั้งชี้แนะข้อดีข้อเสียให้ผู้เรียนได้ และครูจะต้องสามารถใช้เทคโนโลยีส่งเสริมการศึกษาได้หลากหลาย สามารถชี้ให้เด็กเห็นถึงข้อดีข้อเสียของการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม 5) มีทักษะการสอนเด็กให้เติบโตเต็มศักยภาพและสร้างผลงานใหม่ ๆ ครูจะต้องส่งเสริมการเรียนรู้ให้เด็กตามวัยและให้เด็กพัฒนาอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของเด็กและเน้นให้เด็กเปลี่ยนจากเป็นผู้รับกลายเป็นผู้พัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ 6) ต้องมีความเข้มแข็งในจรรยาบรรณคุณธรรม จริยธรรม และชักชวนให้คนอื่น ทำเพื่อสังคมครูจะต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพของตน รักษาคุณธรรมจริยธรรม และเป็นบุคคลหนึ่งในสังคมที่ช่วยให้สมาชิกในสังคมนั้น ๆ มีแนวทางในการปฏิบัติตนเองและสังคมที่เหมาะสม 7) ครูจะต้องมีบทบาทนำด้านการสอนและวิชาชีพพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนและในวิชาชีพพร้อมกับผู้บริหารมากขึ้น ครูจะต้องมีบทบาทต่อการส่งเสริมเพื่อ

พัฒนา และประเมินผลการเรียนรู้และวิชาชีพในโรงเรียนร่วมกับบุคลากรผู้บริหารและชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มะसानุสี อาลี (2562, น.บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานความรู้ผู้ประกอบการวิชาชีพครู ในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายมายอพัฒนาจังหวัดปัตตานี พบว่าระดับความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานความรู้ของผู้ประกอบการวิชาชีพครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายมายอพัฒนาจังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมและรายมาตรฐานอยู่ในระดับมาก โดยความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานที่ 11 คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณ เป็นระดับความต้องการพัฒนามากที่สุด

3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษาที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่าองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา รองลงมาได้แก่ กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา และวิธีการพัฒนาครูที่ปรึกษาตามลำดับที่เป็นเช่นนี้ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นรูปแบบที่มีองค์ประกอบที่ชัดเจนครอบคลุมแนวทางการทำงานและการปฏิบัติตนของครูที่ปรึกษาเป็นรูปธรรมเห็นภาพชัดเจนสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้จริง และเป็นพฤติกรรมที่ปฏิบัติได้ดีปฏิบัติได้จริง และมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภภัส ห้าวหาญ (2558, น.86) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของครูและนักเรียนวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา ที่มีต่อบทบาทหน้าที่ของครูที่ปรึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูและนักเรียนวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านการแนะนำและการให้คำปรึกษา รองลงมาคือด้านการให้ความช่วยเหลือและประสานงานกับนักเรียน และด้านการปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนสำหรับความคิดเห็นในรายละเอียดของแต่ละด้านทั้ง 4 ด้าน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุดพบว่า ด้านแนะนำและการให้คำปรึกษา ได้แก่ ให้คำแนะนำเรื่องอันตรายจากยาเสพติด การพนัน บุหรี่ สุรา การมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควรและไม่ไปเกี่ยวข้องด้านการพัฒนานักเรียนได้แก่ ตักเตือนหรือแนะนำทางที่เหมาะสมเมื่อพบข้อบกพร่องของนักเรียนในเรื่องระเบียบวินัย การแต่งกาย ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน ได้แก่ มีความเป็นกันเองกับนักเรียน และพร้อมที่จะรับฟังทุกเรื่องที่ขอคำปรึกษาด้านความช่วยเหลือ และประสานงานกับนักเรียน ได้แก่ แจ้งข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากฝ่ายต่าง ๆ ให้นักเรียนทราบ

ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางการเรียน รองลงมาได้แก่ ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางสังคม ด้านบุคลิกภาพ และด้านความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษาตาม ลำดับที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัยทุกท่านดูแลและ

เอาใจใส่ผู้เรียนด้วยความรัก และเมตตาหวังดีกับผู้เรียนอยู่ตลอดเป็นที่ประจักษ์จึงทำให้ผู้เรียนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมของครูที่ปรึกษา และผู้เรียนส่วนใหญ่เองก็มีพฤติกรรมที่ดี และเชื่อฟังปฏิบัติตามคำแนะนำของครูที่ปรึกษาตลอด สอดคล้องกับ วชิร ทรัพย์มี (2547, น.8) ซึ่งได้กล่าวว่าคุณลักษณะของอาจารย์ผู้ให้คำปรึกษา ซึ่งจะทำหน้าที่ให้คำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพควรมีลักษณะที่ดีดังต่อไปนี้ 1) รู้จักและยอมรับตนเอง 2) อุดมใจเย็น 3) จริงใจและตั้งใจช่วยเหลือผู้เรียน 4) มีท่าทีที่เป็นมิตรและมองโลกในแง่ดี 5) ไวต่อความรู้สึกของผู้อื่นและช่างสังเกต 6) ใช้คำพูดได้เหมาะสม 7) เป็นผู้รับฟังที่ดี 8) มีบุคลิกภาพที่ดี 9) การรักษาความลับในการให้คำปรึกษากับผู้เรียน สอดคล้องกับ พนม เกตุมาน (2558, น.29) ซึ่งได้กล่าวว่า คุณลักษณะของครูที่ปรึกษาที่ดี จะช่วยเหลือนักเรียนให้ประสบความสำเร็จในการเรียนได้อย่างดี มีลักษณะดังต่อไปนี้ คือ 1) ทำความรู้จักผู้เรียนรายบุคคล เพื่อพื้นฐานความสัมพันธ์ที่ดีมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ 2) ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างรุ่นพี่ และรุ่นน้องของผู้เรียนมีกิจกรรมทำร่วมกันช่วยเหลือกันกิจกรรมพัฒนาตนเอง และพัฒนาสถาบันกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่นตลอด 3) ส่งเสริมพัฒนาการทางบุคลิกภาพในผู้เรียนโดยเฉพาะทักษะทางสังคมที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินชีวิตและการทำงานเป็นทีม และป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจพบในชีวิตของการเป็นคน 4) สนับสนุนให้ผู้เรียนเรียนโดยสะดวก เช่น การขอยุท นำนโยบายทางการเรียน การลงทะเบียนสถานที่ บุคลากรหอพักหอกีฬา 5) ให้คำปรึกษาในเรื่องทั่วไปการเรียน กิจกรรมการคบเพื่อน เพื่อนต่างเพศ การออกกำลังกาย และเรื่องอื่น ๆ 6) ติดตามพฤติกรรมผู้เรียนทุกอย่าง อย่างต่อเนื่องตั้งแต่ต้นจนนักเรียนเรียนจบ 7) ตักเตือนเมื่อผู้เรียนทำไม่ถูกต้อง 8) ค้นหาและคัดกรองผู้เรียนที่มีความเสี่ยงหรือเริ่มมีปัญหาปรึกษาหาข้อมูลเพิ่มเติมทำความเข้าใจกับปัญหาวางแผนช่วยเหลือให้ความช่วยเหลือโดยเร็วโดยใช้เทคนิคต่าง ๆ เช่น การให้คำปรึกษา (counseling) การให้เพื่อนช่วยเพื่อน การช่วยเหลือในกลุ่มสายรหัส 9) ปรึกษาพ่อแม่ผู้ปกครอง ในปัญหาบางประการที่ต้องการความร่วมมือ เพื่อให้ผู้ปกครองรับทราบและหรือมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือ 10) ส่งต่อให้พบผู้เชี่ยวชาญในบางปัญหา เช่น ส่งต่อเพื่อปรึกษาจิตแพทย์ หรือนักจิตวิทยา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปุชิตา ศรีตรูรัมย์ (2559, น.94) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของครูตามหลักคุณธรรมในทัศนคติของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า 1) ทัศนคติของนักศึกษาที่มีต่อวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากตามลำดับดังนี้ทัศนคติด้านความคิด ทัศนคติด้านความรู้สึก ทัศนคติด้านพฤติกรรม 2) ทัศนคติของนักศึกษาที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ครูอยู่ในระดับมากตามลำดับดังนี้ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมด้านความสามารถในการสอน ด้านบุคลิกภาพ ด้านการให้คำปรึกษา 3) ทัศนคติของนักศึกษาที่มีต่อคุณลักษณะของครูตามหลักคุณธรรมอยู่ในระดับมากตามลำดับดังนี้ มีความอดทนต่อถ้อยคำของศิษย์ที่มากระทบความรู้สึก การกระทำตนให้เป็นที่รักและแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ สามารถอธิบายเรื่องยุ่งยากให้เข้าใจ การประพฤติอันดีงามและเคารพระเบียบแบบแผน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระใบฎีกาเอกกมล กิตติภทโท (บุญเกิดรอด) (2564, น.15-26) ได้วิจัยเรื่อง ศึกษาการพัฒนาคุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนประถม ศึกษาเขตจตุจักร

กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าสภาพการพัฒนาคุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 ภาพรวม 9 ด้านอยู่ในระดับมาก รายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ครูผู้สอนควรจะมีเมตตาต่อศิษย์เสมอตามความเหมาะสมของยุคร่วมสมัย ครูต้องอบรมสั่งสอนฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ครูต้องกระตุ้นนักเรียนให้เกิดการแสวงหาความรู้ให้เกิดทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงาม ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญ ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้าง ครูย่อมพัฒนาตนทั้งในด้านวิชาชีพ ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครู และชุมชนในทางสร้างสรรค์ ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครูปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ และข้ออยู่ในระดับต่ำสุด ได้แก่ ครูพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำ ครูผู้สอนควรจะมีเมตตาต่อศิษย์เสมอตามความเหมาะสมของยุคร่วมสมัยของจำนวนและโอกาสของนักเรียนไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและไม่ใช้อารมณ์ที่ไม่ดีในการสอนศิษย์มากเกินไป โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาแก่ศิษย์โดยเสมอหน้าให้ความสนใจของศิษย์อย่างจริงจัง

ผลลัพธ์ (Uotcome) ที่เกิดขึ้นจากการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษานั้น แสดงให้เห็นว่าในปีการศึกษา 2566 มีจำนวนผู้เรียนที่ได้สำเร็จการศึกษามากขึ้นกว่าในปีการศึกษา 2565 ถึงร้อยละ 0.05 และจำนวนผู้เรียนที่ออกกลางคัน ในปีการศึกษา 2566 มีจำนวนลดลงเมื่อเทียบกับปีการศึกษา 2565 ถึงร้อยละ 1.28 แสดงว่า รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถที่จะพัฒนาคุณภาพของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัยให้เป็นสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ ในการส่งเสริมให้ผู้เรียนสำเร็จการศึกษาได้มากขึ้น และผลการออกกลางคันก็ลดลงได้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พวงเพชร วอนวัฒนา (2563, น.50-64) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าและสำเร็จการศึกษิตตามเกณฑ์ของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการสำเร็จการศึกษาล่าช้า และสำเร็จการศึกษิตตามเกณฑ์ของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษามากที่สุดคือด้านอาจารย์ที่ปรึกษาในการทำวิจัย และด้านการบริหารจัดการของหลักสูตร ซึ่งสารสนเทศที่ได้นี้จะเป็แนวทางให้สามารถนำหลักสูตรไปพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการเรียนการสอนนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญานิศา ทิพะวะลี และบรรจง ไชยรินคำ (2565, น.267-281) ซึ่งได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระยะเวลาการสำเร็จการศึกษาของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระยะเวลาการสำเร็จการศึกษาของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($X=3.82$, $SD=0.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์การศึกษาอิสระอยู่ในระดับมากที่สุด ($X =4.61$, $SD=0.56$) รองลงมา คือ ด้านการบริการแหล่งค้นคว้าทางวิชาการ ($X =3.89$, $SD=0.95$) และน้อยที่สุด คือ ด้านกฎระเบียบในการทำวิทยานิพนธ์การศึกษาอิสระ ($X =3.11$, $SD=0.76$)

5.3 ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1. ด้านวิธีการพัฒนาครู ครูควรพัฒนาตนเองอยู่เสมอตลอดเวลา โดยเฉพาะการเรียนรู้จากผู้ที่มีประสบการณ์ ผู้เชี่ยวชาญ จากเพื่อนร่วมงาน หรือจากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี และต้องลงมือปฏิบัติด้วยตนเองเพื่อสร้างประสบการณ์งานครูที่ปรึกษาที่ดีให้กับตนเองเพื่อเป็นการพัฒนาตนเองอย่างจริงจัง ซึ่งจะทำงานครูที่ปรึกษาที่ปฏิบัติอยู่นั้นออกมาได้ผลดี โดยอาจนำองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในองค์ประกอบที่ 1 ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองเพื่อส่งผลให้ผู้เรียนสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร และสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมต่อไปได้อย่างมีความสุข

2. ด้านกระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา ครูที่ปรึกษาควรลงมือปฏิบัติงานครูที่ปรึกษาตามแผนงานให้ชัดเจนโดยเฉพาะงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้รับประโยชน์มากที่สุด ควรที่จะจัดการประชุมครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง พร้อมชี้แจงขั้นตอนและวิธีการประเมินผล และประโยชน์จากการปฏิบัติงานและการประเมินผลให้ชัดเจนเพื่อเป็นการกำหนดแนวทางและกระบวนการการทำงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย คือการช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่กำหนดต่อไปอย่างสมบูรณ์

3. ด้านคุณลักษณะของครูที่ปรึกษา ครูที่ปรึกษาควรจะต้องมีคุณธรรมและจริยธรรมที่ดีในการปฏิบัติตน และปฏิบัติกับผู้เรียน ซึ่งมีระดับความพึงพอใจทั้งผู้บริหาร ครูที่ปรึกษา และผู้เรียนมีค่าระดับความพึงพอใจสูงตรงกันโดยเฉพาะเรื่องของการมีความจริงใจ ใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน การช่วยเหลือผู้เรียนทางการเรียน และความเป็นมิตรและการมีความมั่นคงทางอารมณ์ที่ดี ซึ่งเป็นส่วนที่ผู้เรียนต้องการให้เกิดมีในคุณลักษณะของครูที่ปรึกษามากที่สุด และที่สำคัญครูที่ปรึกษาต้องมีทักษะในด้านการช่วยเหลือทางสังคมให้กับผู้เรียนด้วยเพื่อเป็นการให้คำปรึกษาและสามารถแก้ปัญหาและให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนจนสำเร็จการศึกษาได้ ซึ่งถือได้ว่าเป็นส่วนสำคัญที่สุดของงานครูที่ปรึกษา และเพื่อเป็นการพัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพ โดยอาจนำองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในองค์ประกอบที่ 3 ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองเพื่อส่งผลให้ผู้เรียนสำเร็จการศึกษาได้ตามหลักสูตรต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการสร้างเครือข่ายการบริหารงานครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในยุคดิจิทัล

2.2 ควรวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

บรรณานุกรม

- กรมทรัพย์สินทางปัญญา. (2563). **อนุสิทธิบัตร เครื่องปอกผิวมะกรูด**. กรุงเทพฯ : กรมทรัพย์สินทางปัญญา.
- กรมสุขภาพจิต, กระทรวงสาธารณสุข. (2547). **คู่มือการให้บริการปรึกษาทางโทรศัพท์**.
นนทบุรี : สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต.
- กัญญานันท์ หินแก้ว. (2558). **คุณลักษณะของครูที่ปรึกษาตามทัศนะของนักเรียนและที่พึงประสงค์ของนักเรียน ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทอง ในพระราชูปถัมภ์ ฯ**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- โกมล จันทวงศ์. (2558). สาเหตุการออกกลางคันของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ ศูนย์สระแก้ว. **วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์**. ปีที่ 5 ฉบับที่1 มกราคม-มิถุนายน 2558, 127-141.
- งานครูที่ปรึกษา ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี. (2565). **คู่มือครูที่ปรึกษา ประจำปีการศึกษา 2565**. วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- งานครูที่ปรึกษา ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวกรุงเทพ. (2565). **คู่มือครูที่ปรึกษา ประจำปีการศึกษา 2565**. วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวกรุงเทพ, กรุงเทพฯ ฯ.
- จตุพร ชาตชาติตรี. (2561). **การพัฒนาครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่21 ของโรงเรียนโสมาภาพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ ฯ.
- จิตติมา อัครจิตติพงศ์. (2561). **แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0**. วารสารวิทยาการการจัดการปริทัศน์. 20 (1), น.1478.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บั๊ค พอยท์.
- ชนกนารถ ชื่นเชย. (2550). **รูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ ฯ.
- โชติชวัล พุกิจกาญจน์. (2556). **กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์**. **วารสารมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์**, 4(1), 33-45.
- ญานิศ ทิพาละสี, บรรจง ไชยรินคำ. (2565). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อระยะเวลาการสำเร็จการศึกษา ของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา**. **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยพะเยา**. 10(1) . 268-281.

- ณัฐศักดิ์ จันทร์ผล. (2553). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เน้นการกระจายอำนาจ. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ ฯ .
- ทิตนา แคมมณี. (2557). ศาสตร์การสอน:องค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ, พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย. (2563). ความเป็นครู: แนวทางการพัฒนาเชิงทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นรินทร์ สังข์รักษา, เฉลียว บุรีภักดี และสุมาลี พงศ์ติยะไพบูลย์. (2556). ประเมินผลและถอดบทเรียนโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง. เพชรบุรี : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร. 12(1,2) . 65-80.
- นิพนธ์ แก้วเกิด. (2555). การพัฒนาระบบการดูแลสนับสนุนนักเรียนเพื่อลดจำนวนการออกกลางคันของนักเรียนอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพฯ ฯ .
- นิพนธ์ แก้วเกิด. (2563).รูปแบบการติดตามนักเรียนนักศึกษาของวิทยาลัยเทคนิคเดชอุดมเพื่อป้องกันปัญหาการออกกลางคัน โดยนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ. e-Journal of Education Studies, Burapha University, .2(3), 34-51.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). หลักการวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปนิดา พัฒนโชต. (2562). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างครูมืออาชีพสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปูชิตา คัตตุรรัมย์. (2559). คุณลักษณะของครูตามหลักครุฐานิยมในทัศนคติของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- พนม เกตุมาน. (2558). พฤติกรรมเสี่ยงในวัยรุ่น (Risk tanking behavior in adolescent). (บก.), จิตเวชศิริราช DSM.
- พรชัย เจดามาน. (2565) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. สืบค้นเมื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2565 จาก <http://www.oknation.net/blog/jedaman/2013/03/29/entry-1>.
- พรจันทร์ พรศักดิ์กุล. (2550). รูปแบบกระบวนการงบประมาณของโรงเรียนที่บริหารงบประมาณแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุซงึ่บัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ ฯ .

- พวงเพชร วอนวัฒนา. (2563). ปัจจัยในการสำเร็จการศึกษาล่าช้า และสำเร็จการศึกษาตามเกณฑ์ของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วารสารวิชาการ มจร. บุรีรัมย์. 5 (2). 50-64.
- พระเอกกราช กิตติธโร. (2556). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิตย์. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, อุดรธานี.
- พระใบฎีกาเอกกมล กิตติภทโท (บุญเกิดรอด). (2564). ศึกษาการพัฒนาคุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนประถมศึกษาเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร. วารสารบัณฑิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. 19(2). 15-26.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์: แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- พิเชฐ โพธิ์ภักดี. (2553). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนนิติบุคคล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (2651). คู่มือสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษา ปีการศึกษา 2561. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตเชียงใหม่. (2562). คู่มืออาจารย์ที่ปรึกษา. มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- มะसानูสี อาลี (2562). ความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานความรู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายมายอพัฒนาจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- มีศิลป์ ชินภักดี. (2555). การพัฒนารูปแบบการบริหารการปฏิรูปการศึกษาสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ไมตรี บุญทศ. (2554). การพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อการประกันคุณภาพภายในที่ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- ยุพดี นามเดช, นุสราน นามเดช และสุดา เดชพิทักษ์ศิริกุล. (2561). การพัฒนาสมรรถนะครูที่ปรึกษาตามแนวคิดการมีสติและการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร. 6(4). 1541-1555.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2552). วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ .

- รัชยา รัตนถาวร. (2558). รูปแบบการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.
วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์,
5(3), 281-293.
- รักศักดิ์ คุ่มชนม์. (2561). การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานระบบ
การดูแลช่วยเหลือนักเรียนสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง ชลบุรี
และตราด. วิทยานิพนธ์. ศษ.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- โรงเรียนลำทับประชาชนเคราะห์. (2564). **คู่มือครูที่ปรึกษา ภาคเรียนที่ 1/2564**. งานระบบดูแลช่วยเหลือ
นักเรียนโรงเรียนลำทับประชาชนเคราะห์, กระบี่.
- วสันต์ ปานทอง. (2556). รูปแบบการพัฒนา ครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 15 (ฉบับพิเศษ), 193-205.
- วัชร ทรัพย์มี. (2547). **ทฤษฎีและกระบวนการให้คำปรึกษา**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัชร ทรัพย์มี. (2554). **ทฤษฎีให้บริการปรึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). **แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ :
ทิพย์วิสุทธิ์.
- วีรวรรณ วงศ์ปิ่นเพชร, วีรวรรณ วงศ์ปิ่นเพชร, และไชยันต์ สุกุลศรีประเสริฐ. (2566). การวิจัยและพัฒนา
โปรแกรมการเสริมสร้างทักษะด้านการให้การศึกษาสำหรับครูประจำชั้นระดับประถมศึกษา
เขตพื้นที่ภาคเหนือของประเทศไทย. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 25(1),
252-266.
- วรรณมา โฉมฉิน. (2562). การประเมินความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือ
นักเรียน ในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลย
อลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.
- วรรณกร ศิริพละ. (2559). รูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ กศ.ด.
มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ .
- วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย. (2564). ผลการประเมินในระบบรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา
อาชีวศึกษา SAR ปี 2564. สุโขทัย : วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย.
- วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย. (2565). ผลการประเมินในระบบรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา
อาชีวศึกษา SAR ปี 2565. สุโขทัย : วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย.
- วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย. (2566). ผลการประเมินในระบบรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา
อาชีวศึกษา SAR ปี 2566. สุโขทัย : วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย.
- วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี. (2565). **คู่มือครูที่ปรึกษา ประจำปีการศึกษา 2565**.

- อุบลราชธานี : วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี.
- วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวกรุงเทพฯ (2565). **คู่มือครูที่ปรึกษา ประจำปีการศึกษา 2565.**
กรุงเทพฯ : วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวกรุงเทพฯ.
- ศุภาภัส ห้าวหาญ. (2558). **การศึกษาความคิดเห็นของครูและนักเรียนวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา ที่มีต่อบทบาทหน้าที่ของครูที่ปรึกษา.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สมชัย จรรยาไพบูลย์. (2555). **รูปแบบการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29.** วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- สาโรจน์ ขอจวนเตี้ย (2560). **รายงานการสังเคราะห์งานวิจัย 100 เรื่อง เพื่อลดจำนวน ผู้เรียนที่ออกกลางคัน ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาช่วงอุตสาหกรรม.** สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, กรุงเทพฯ ฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไข. เพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553.** กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2551). **พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ.2551.**
กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙.**
กรุงเทพฯ ฯ : บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.(2556). **ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556.**
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- เสน่ห์ ระหว่างบ้าน, วรลักษณ์ กลัดแก้ว, วันชัย ตาเสน และสุมาลี ระหว่างบ้าน. (2551). **ความพึงพอใจ ของนักศึกษาต่อที่ปรึกษาหมู่เรียน มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.** รายงานการวิจัย,
ราชบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). **การบริหารงานวิชาการ.** กรุงเทพฯ ฯ : บุ๊ค พอยท์.
- สินตรา ตรีนุสนธิ์. (2561). **ผลการดำเนินงานระบบงานครูที่ปรึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี.** วิทยานิพนธ์. ศษ.ม. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล, ปทุมธานี.
- สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2563). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่ .**
กรุงเทพฯ ฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนันท์ สีพาย และไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2561) **“เปลี่ยนผ่านการศึกษาไทยสู่การศึกษา 4.0”** วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ปีที่ 24 ฉบับที่ 2 ธันวาคม 2561,13-27.
- สุปราณี จิราณรงค์. (2558). **คุณครูประจำชั้นมีอาชีพ.** กรุงเทพฯ ฯ : สำนักพิมพ์แห่ง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุจิตรา ธนานันท์. (2552). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ = Human resource development.**

กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุมิตร สุวรรณ. (2561). **กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร.** สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย

เกษตรศาสตร์ : กรุงเทพฯ ฯ.

สุวิมล ว่องวานิช. (2549). **การประเมินอภิमान.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวัฒน์ งามยิ่ง (2547). **คุณลักษณะครูที่ดีของครู-อาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดสถาบันการ**

อาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 และภาคกลาง 5. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

สุพัตรา ชันทอง. (2562). **แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำพูน เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

อภิสรร์ ภาชนะวรรณ และเสริมทรัพย์ วรปัญญา. (2561). **การพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน**

วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ. 4(2). 402-406.

อัมพร พงษ์กัสนนันท์. (2550). **การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษา**

ขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ ฯ.

อวยชัย ศรีตระกูล ฉลอง ชาตรุประชีวิน, วิทยา จันทร์ศิลา และสำราญ มีแจ้ง. (2556). **การพัฒนารูปแบบ**

ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาวารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร, 15(14). 85-95.

อรุณศรี เงินเสื่อ. (2559). **รูปแบบการบริหารงานวิจัยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่**

การศึกษา มัธยมศึกษา. วิทยาพิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก

อารีญา สดาร์ตัน. (2556). **การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัด**

กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตราชเทวี. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อมรรัตน์ สารเถื่อนแก้ว. (2562). **รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแนะแนวในโรงเรียน**

มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.

- Alexandra Joachim , Nur Hannan Haron (2560). **Teacher ' s Roles as a Counsellor .p 17**
- Brown, W.B., & Moberg, D.J. (1980). **Organization theory and alienation : A macro approach.** New York : John Wiley & Sons.
- Brown, Warren B., and Moberg, Denis J. (1980). **Organizational Theory and Management : A Macro Approach.** New York : John Wiley & Sons.
York: McGraw-Hill. p.190. 1/reform.htm (December 10 , 2010)
- Buchalter, S. (2013). **Mandala symbolism and techniques: Innovative approaches for professionals.** Philadelphia: Jessica Kingsley Publishers.
- Certo, Samuel C. (1992). **Modern Management.** New York: A division of Simon and Schuster.
- Dilworth, M.E. and Imig, D.G. (1995). **Professional Teacher Development and the Reform Agenda.** Massachusetts : Allyn Bacon.
- Dubrin, J Anerew. (2010). **The Principles of Leadership. (6th ed).** Toronto: Houghton Mifflin.
- Eisner, E. (1976). **Educational connoisseurship and criticism : Their form and functions In education evaluation.** Journal of Aesthetic Education, 39(2), 192 – 193.
- Kast, Fremont E., and Rosenzweig.(1985). **Organization and Management : A System and Contingency Approach.** 4 th ed. New York : McGraw-Hill Book
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities.** Educational and Psychological Measurement, 30(3), pp. 607-610.
- Loucks-Horsley, S., Love, N., Stiles, K., Mundry, S., & Hewson, P. (2003). **Designing professional development for teachers of science and mathematics.** Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Schermerhorn. J. R. (1999). **Management (5th ed.).** USA: John Wiley and Sons.
- Siebs, William Richard. (1999). **An Evaluation of the effectiveness of a school within a School program designed to prevent high school dropouts in a suburban high School** rieved February 5, 2006, from <http://www.od.arc.nrru.ac.th/dao/detail.nsp>
- Thinkexist. (2008). **Thinkexist dictionary:(Online).**Available from:[http://thinkexist.com/dictionary/ meaning/model](http://thinkexist.com/dictionary/meaning/model).

- Thomas R. Guskey. (2002). **Professional Development and Teacher Change** . University of Kentucky. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2564. จาก [https://www.researchgate.net/publication/254934696_Professional/ Development_and_Teacher_Change](https://www.researchgate.net/publication/254934696_Professional_Development_and_Teacher_Change).
- Williamson, E. G. (1961). **Student personnel services in college and universities**. News.

ภาคผนวก ก

หนังสือราชการเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล

ที่ ศธ ๐๖๓๑.๕/๓๒๕



สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๓
วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย ๖๔๐๐๐

๕ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างสุโขทัย

ด้วย นายธวัช สอนง่ายดี ตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่องรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย เพื่อให้การเก็บข้อมูลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

ในกรณีนี้ วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย เห็นว่าคุณผลการของท่าน เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญในสถานศึกษาของท่าน คือ ดร.ธนีสร์ กลิ่นมาลี ตำแหน่งรองผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างสุโขทัย เพื่อตรวจสอบเครื่องมือในการเก็บข้อมูลที่ถูกต้องสมบูรณ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมใจ รอดคง)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

งานบริหารงานทั่วไป/ฝ่ายบริหารทรัพยากร

โทร. ๐ ๕๕๖๑ ๑๒๐๑

โทรสาร ๐ ๕๕๖๑ ๑๒๐๒

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

เอกลักษณ์ของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย : วิชาการดี วิชาชีพเยี่ยม
อัตลักษณ์ของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย : ทักษะเยี่ยม เปี่ยมน้ำใจ ใส่ใจบริการ



ที่ ศธ ๐๖๓๑.๕/๓๒๖

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๓
วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย ๖๔๐๐๐

๕ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุโขทัย

ด้วย นายรัช สอนงายดี ตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่องรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย เพื่อให้การเก็บข้อมูลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

ในการนี้ วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย เห็นว่าบุคลากรของท่าน เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญในสถานศึกษาของท่าน คือ ดร.ปรีชา ตั้งสุขชัยศิริ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุโขทัย เพื่อตรวจสอบเครื่องมือในการเก็บข้อมูลให้ถูกต้องสมบูรณ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมใจ รอดคง)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

งานบริหารงานทั่วไป/ฝ่ายบริหารทรัพยากร

โทร. ๐ ๕๕๖๑ ๑๒๐๑

โทรสาร ๐ ๕๕๖๑ ๑๒๐๒

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

เอกลักษณ์ของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย : วิชาการดี วิชาชีพเยี่ยม
อัตลักษณ์ของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย : ทักษะเยี่ยม เปี่ยมน้ำใจ ใส่ใจบริการ

ที่ ศธ ๐๖๓๑.๕/๓๒๔



สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๓
วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย ๖๕๐๐๐

๕ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุโขทัย

ด้วย นายธวัช สอนง่ายดี ตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่องรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย เพื่อให้การเก็บข้อมูลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

ในกรณีนี้ วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย เห็นว่าบุคลากรของท่าน เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญในสถานศึกษาของท่าน คือ ดร.ศยามล นิตพิงษ์สุวรรณ ตำแหน่งครู วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุโขทัย เพื่อตรวจสอบเครื่องมือในการเก็บข้อมูลให้ถูกต้องสมบูรณ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมใจ รอดคง)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

งานบริหารงานทั่วไป/ฝ่ายบริหารทรัพยากร

โทร. ๐ ๕๕๖๑ ๑๒๐๑

โทรสาร ๐ ๕๕๖๑ ๑๒๐๒

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

เอกลักษณ์ของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย : วิชาการดี วิชาชีพเยี่ยม
อัตลักษณ์ของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย : ทักษะเยี่ยม เปี่ยมน้ำใจ ใส่ใจบริการ



ที่ ศธ ๐๖๓๑.๕/ว๓๕๖

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๓
วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
อ.เมือง จ.สุโขทัย ๖๔๐๐๐

๑๘ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายรัช สอนงายดี รองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา ได้จัดทำ
ผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อใช้แก้ปัญหา ในการลดจำนวนผู้เรียนที่ออกกลางคันจำนวนมาก และใช้
ประกอบในการเลื่อนวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ ผศ.ดร.ภาวิดา มหาวงศ์
อาจารย์ประจำสาขาวิชาจิตวิทยาและการแนะแนว มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
เบอร์โทรศัพท์ที่ผู้วิจัย ๐๘ ๑๓๘๕ ๑๗๗๗ โดยผู้วิจัยจะได้นัดหมายการสัมภาษณ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมใจ รอดคง)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

งานบริหารงานทั่วไป/ฝ่ายบริหารทรัพยากร

โทร. ๐ ๕๕๖๑ ๑๒๐๑

โทรสาร ๐ ๕๕๖๑ ๑๒๐๒

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

เอกลักษณ์ของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย : วิชาการดี วิชาชีพเยี่ยม
อัตลักษณ์ของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย : ทักษะเยี่ยม เปี่ยมน้ำใจ ใส่ใจบริการ

ที่ ศธ ๐๖๓๑.๕/๓๕๙



สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๓
วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย ๖๔๐๐๐

๒๔ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนทุ่งโพธิ์ทะเลพิทยาศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายธวัช สอนง่ายดี ตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่องรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อใช้แก้ปัญหาในการลดจำนวนผู้เรียนที่ออกกลางคันจำนวนมากและใช้ประกอบในการเลื่อนวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย เห็นว่าบุคลากรของท่าน เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ ดร.อภิเชษฐ จันทนา หัวหน้างานแนะแนว เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตอบแบบสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยจะได้นัดหมายการสัมภาษณ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวทิพรรัตน์ กวี)

รองผู้อำนวยการ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

งานบริหารงานทั่วไป/ฝ่ายบริหารทรัพยากร

โทร. ๐ ๕๕๖๑ ๑๒๐๑

โทรสาร ๐ ๕๕๖๑ ๑๒๐๒

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

เอกลักษณ์ของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย : วิชาการดี วิชาชีพเยี่ยม
อัตลักษณ์ของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย : ทักษะเยี่ยม เปี่ยมน้ำใจ ใส่ใจบริการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

ที่ ผท. ๐๘๓/๒๕๖๖ วันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

ตามที่ ข้าพเจ้า นายรัช สอนง่ายดี รองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อใช้แก้ปัญหา ในการลดจำนวนผู้เรียนที่ออกกลางคันจำนวนมาก และประกอบในการใช้เลื่อนวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ ข้าพเจ้ามีความประสงค์ ขอความอนุเคราะห์ท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผู้วิจัยจะได้นัดหมายการสัมภาษณ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

(นายรัช สอนง่ายดี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา
วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

- ทรม

18 เม.ย. ๖๖

ที่ ศธ ๐๖๓๑.๕/๓๕๘



สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๓
วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย ๖๔๐๐๐

๒๔ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.จักรภพ เนวะมาตย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคตาก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายรัช สอนงายดี ตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่องรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อใช้แก้ปัญหาในการลดจำนวนผู้เรียนที่ออกกลางคันจำนวนมากและใช้ประกอบในการเลื่อนวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย มีความประสงค์ ขอความอนุเคราะห์ที่ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตอบแบบสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยจะได้นัดหมายการสัมภาษณ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวทิพรัตน์ กวี)

รองผู้อำนวยการ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

งานบริหารงานทั่วไป/ฝ่ายบริหารทรัพยากร

โทร. ๐ ๕๕๖๑ ๑๒๐๑

โทรสาร ๐ ๕๕๖๑ ๑๒๐๒

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

เอกลักษณ์ของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย : วิชาการดี วิชาชีพเยี่ยม
อัตลักษณ์ของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย : ทักษะเยี่ยม เปี่ยมน้ำใจ ใส่ใจบริการ



ที่ ศธ ๐๖๓๑.๕/ว๓๔๖

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๓
วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
อ.เมือง จ.สุโขทัย ๖๔๐๐๐

๑๘ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.สงวน หอกคำ ผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายรัช สอนง่ายดี รองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา ได้จัดทำ
ผลงานทางวิชาการ เรื่องรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อใช้แก้ปัญหาในการลดจำนวนผู้เรียนที่ออกกลางคันจำนวนมาก และใช้
ประกอบในการเลื่อนวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย มีความประสงค์ ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
โดยผู้วิจัยจะได้นัดหมายการสัมภาษณ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมใจ รอดคง)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

งานบริหารงานทั่วไป/ฝ่ายบริหารทรัพยากร

โทร. ๐ ๕๕๖๑ ๑๒๐๑

โทรสาร ๐ ๕๕๖๑ ๑๒๐๒

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

เอกลักษณ์ของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย : วิชาการดี วิชาชีพเยี่ยม
อัตลักษณ์ของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย : ทักษะเยี่ยม เปี่ยมน้ำใจ ใส่ใจบริการ



ที่ ศธ ๐๖๓๑.๕/ว๓๔๖

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๓
วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
อ.เมือง จ.สุโขทัย ๖๔๐๐๐

๑๘ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอสัมภาษณ์สถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษานครศรีธรรมราช

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายธวัช สอนง่ายดี รองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา ได้จัดทำ
ผลงานทางวิชาการ เรื่องรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อใช้แก้ปัญหา ในการลดจำนวนผู้เรียนที่ออกกลางคันจำนวนมาก และใช้
ประกอบในการเลื่อนวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา
นครศรีธรรมราช ซึ่งได้รับรางวัล องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ดีเด่นระดับชาติ ประเภท
สถานศึกษาขนาดใหญ่ ปีการศึกษา ๒๕๖๕ ตอบแบบสอบถามการสัมภาษณ์สำหรับเป็นข้อมูลของงานวิจัย
ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมใจ รอดคง)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

งานบริหารงานทั่วไป/ฝ่ายบริหารทรัพยากร

โทร. ๐ ๕๕๖๑ ๑๒๐๑

โทรสาร ๐ ๕๕๖๑ ๑๒๐๒

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

เอกลักษณ์ของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย : วิชาการดี วิชาชีพเยี่ยม
อัตลักษณ์ของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย : ทักษะเยี่ยม เปี่ยมน้ำใจ ใส่ใจบริการ



ที่ ศธ ๐๖๓๑.๕/ว๓๔๖

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๓
วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
อ.เมือง จ.สุโขทัย ๖๔๐๐๐

๑๘ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอสัมภาษณ์สถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายธวัช สอนง่ายดี รองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา ได้จัดทำ
ผลงานทางวิชาการ เรื่องรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อใช้แก้ปัญหา ในการลดจำนวนผู้เรียนที่ออกกลางคันจำนวนมาก และใช้
ประกอบในการเลื่อนวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ วิทยาลัยอาชีวศึกษา
ร้อยเอ็ด ซึ่งได้รับรางวัล องค์การนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ดีเด่นระดับชาติ ประเภท สถานศึกษา
ขนาดกลาง ปีการศึกษา ๒๕๖๕ ตอบแบบสอบถามการสัมภาษณ์สำหรับเป็นข้อมูลของงานวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมใจ รอดคง)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

งานบริหารงานทั่วไป/ฝ่ายบริหารทรัพยากร

โทร. ๐ ๕๕๖๑ ๑๒๐๑

โทรสาร ๐ ๕๕๖๑ ๑๒๐๒

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

เอกลักษณ์ของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย : วิชาการดี วิชาชีพเยี่ยม
อัตลักษณ์ของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย : ทักษะเยี่ยม เปี่ยมน้ำใจ ใส่ใจบริการ



ที่ ศธ ๐๖๓๑.๕/ว๓๔๖

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๓
วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
อ.เมือง จ.สุโขทัย ๖๔๐๐๐

๑๘ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอสัมภาษณ์สถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเขาวง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายรัช สอนงายดี รองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา ได้จัดทำ
ผลงานทางวิชาการ เรื่องรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อใช้แก้ปัญหา ในการลดจำนวนผู้เรียนที่ออกกลางคันจำนวนมาก และใช้
ประกอบในการเลื่อนวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ วิทยาลัยเทคนิคเขาวง
ซึ่งได้รับรางวัล องค์กรนักวิชาชีพในอนาคตแห่งประเทศไทย ดีเด่นระดับชาติ ประเภท สถานศึกษาขนาดเล็ก
ปีการศึกษา ๒๕๖๕ ตอบแบบสอบถามการสัมภาษณ์สำหรับเป็นข้อมูลของงานวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมใจ รอดคง)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

งานบริหารงานทั่วไป/ฝ่ายบริหารทรัพยากร

โทร. ๐ ๕๕๖๑ ๑๒๐๑

โทรสาร ๐ ๕๕๖๑ ๑๒๐๒

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

เอกลักษณ์ของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย : วิชาการดี วิชาชีพเยี่ยม
อัตลักษณ์ของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย : ทักษะเยี่ยม เปี่ยมน้ำใจ ใส่ใจบริการ



ที่ ศธ ๐๖๓๑.๕/ว๓๗๐

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๓
วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย ๖๕๐๐๐

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพิน ใจแก้ว อาจารย์ประจำสาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตารางแสดงผลการตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษา

ในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายธวัช สอนง่ายดี ตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่องรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อใช้แก้ปัญหาในการลดจำนวนผู้เรียนที่ออกกลางคันจำนวนมากและใช้ประกอบในการเลื่อนวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย มีความประสงค์ขอเชิญ ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อตรวจสอบ ร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๙.๐๐ น. - ๒๑.๐๐ น. ทางโปรแกรมการประชุมออนไลน์ Google Meet ซึ่งทางผู้วิจัยจะได้นัดหมายกับผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมใจ รอดคง)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

งานบริหารงานทั่วไป/ฝ่ายบริหารทรัพยากร

โทร. ๐ ๕๕๖๑ ๑๒๐๑

โทรสาร ๐ ๕๕๖๑ ๑๒๐๒

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

เอกลักษณ์ของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย : วิชาการดี วิชาชีพเยี่ยม
อัตลักษณ์ของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย : ทักษะเยี่ยม เปี่ยมน้ำใจ ใส่ใจบริการ



ที่ ศธ ๐๖๓๑.๕/ว๓๗๐

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๓
วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย ๖๕๐๐๐

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

เรียน รองศาสตราจารย์กรกฎ นักคัม อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและแนะ
แนะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน กรุงเทพมหานคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตารางแสดงผลการตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาคู่มือที่ปรึกษา

ในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายธวัช สอนง่ายดี ตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา
ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่องรูปแบบการพัฒนาคู่มือที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อใช้แก้ปัญหาในการลดจำนวนผู้เรียนที่ออกกลางคันจำนวนมากและ
ใช้ประกอบในการเลื่อนวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย มีความประสงค์ขอเชิญ ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วม
สนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อตรวจสอบ ร่างรูปแบบการพัฒนาคู่มือที่ปรึกษา
ในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖
เวลา ๑๙.๐๐ น. – ๒๑.๐๐ น. ทางโปรแกรมการประชุมออนไลน์ Google Meet ซึ่งทางผู้วิจัยจะได้นัดหมาย
กับผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมใจ รอดคง)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

งานบริหารงานทั่วไป/ฝ่ายบริหารทรัพยากร

โทร. ๐ ๕๕๖๑ ๑๒๐๑

โทรสาร ๐ ๕๕๖๑ ๑๒๐๒

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

เอกลักษณ์ของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย : วิชาการดี วิชาชีพเยี่ยม
อัตลักษณ์ของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย : ทักะเยี่ยม เปี่ยมน้ำใจ ใส่ใจบริการ

ที่ ศธ ๐๖๓๑.๕/ว๓๗๐



สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๓
วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย ๖๕๐๐๐

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรี ฤกษ์แก้ว หัวหน้ากลุ่มวิชาและ อาจารย์ประจำสาขาวิชาจิตวิทยาและ
การแนะแนว คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตารางแสดงผลการตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษา

ในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายธวัช สอนงายดี ตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่องรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อใช้แก้ปัญหาในการลดจำนวนผู้เรียนที่ออกกลางคันจำนวนมากและ
ใช้ประกอบในการเลื่อนวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย มีความประสงค์ขอเชิญ ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วม
สนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อตรวจสอบ ร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษา
ในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖
เวลา ๑๙.๐๐ น. - ๒๑.๐๐ น. ทางโปรแกรมการประชุมออนไลน์ Google Meet ซึ่งทางผู้วิจัยจะได้นัดหมาย
กับผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมใจ รอดคง)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

งานบริหารงานทั่วไป/ฝ่ายบริหารทรัพยากร

โทร. ๐ ๕๕๖๑ ๑๒๐๑

โทรสาร ๐ ๕๕๖๑ ๑๒๐๒

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

เอกลักษณ์ของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย : วิชาการดี วิชาชีพเยี่ยม
อัตลักษณ์ของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย : ทักษะเยี่ยม เปี่ยมน้ำใจ ใส่ใจบริการ

ที่ ศธ ๐๖๓๑.๕/ว๓๗๐



สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๓
วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย ๖๔๐๐๐

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

เรียน นายวนิชย์ อ่วมศรี ที่ปรึกษาสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตารางแสดงผลการตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาคู่มือที่ปรึกษา
ในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายรวิช สอนงายดี ตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา
ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่องรูปแบบการพัฒนาคู่มือที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อใช้แก้ปัญหาในการลดจำนวนผู้เรียนที่ออกกลางคันจำนวนมากและ
ใช้ประกอบในการเลื่อนวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย มีความประสงค์ ขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วม
สนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อตรวจสอบ ร่างรูปแบบการพัฒนาคู่มือที่ปรึกษาใน
วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖
เวลา ๑๙.๐๐ น. - ๒๑.๐๐ น. ทางโปรแกรมการประชุมออนไลน์ Google Meet ซึ่งทางผู้วิจัยจะได้นัดหมาย
กับผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมใจ รอดคง)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

งานบริหารงานทั่วไป/ฝ่ายบริหารทรัพยากร

โทร. ๐ ๕๕๖๑ ๑๒๐๑

โทรสาร ๐ ๕๕๖๑ ๑๒๐๒

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

เอกลักษณ์ของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย : วิชาการดี วิชาชีพเยี่ยม
อัตลักษณ์ของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย : ทักษะเยี่ยม เปี่ยมน้ำใจ ใส่ใจบริการ



ที่ ศธ ๐๖๓๑.๕/ว๓๗๐

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๓
วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย ๖๔๐๐๐

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

เรียน เรืออากาศโท สมพร ปานคำ รองเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตารางแสดงผลการตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาคู่มือที่ปรึกษา
ในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายธวัช สอนงายดี ตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา
ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่องรูปแบบการพัฒนาคู่มือที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อใช้แก้ปัญหาในการลดจำนวนผู้เรียนที่ออกกลางคันจำนวนมากและ
ใช้ประกอบในการเลื่อนวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย มีความประสงค์ ขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วม
สนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อตรวจสอบ ร่างรูปแบบการพัฒนาคู่มือที่ปรึกษาใน
วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖
เวลา ๑๙.๐๐ น. - ๒๑.๐๐ น. ทางโปรแกรมการประชุมออนไลน์ Google Meet ซึ่งทางผู้วิจัยจะได้นัดหมาย
กับผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมใจ รอดคง)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

งานบริหารงานทั่วไป/ฝ่ายบริหารทรัพยากร

โทร. ๐ ๕๕๖๑ ๑๒๐๑

โทรสาร ๐ ๕๕๖๑ ๑๒๐๒

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

เอกลักษณ์ของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย : วิชาการดี วิชาชีพเยี่ยม
อัตลักษณ์ของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย : ทักษะเยี่ยม เปี่ยมน้ำใจ ใส่ใจบริการ



ที่ ศธ ๐๖๓๑.๕/ว๓๗๐

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๓
วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย ๖๕๐๐๐

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

เรียน ว่าที่ร้อยโท ดร.นิคม เหลี่ยมจ้อย อดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุโขทัย
และอดีตประธานอาชีวศึกษาจังหวัดสุโขทัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตารางแสดงผลการตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาคู่มือที่ปรึกษา
ในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายธวัช สอนง่ายดี ตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา
ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่องรูปแบบการพัฒนาคู่มือที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อใช้แก้ปัญหาในการลดจำนวนผู้เรียนที่ออกกลางคันจำนวนมากและ
ใช้ประกอบในการเลื่อนวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย มีความประสงค์ขอเชิญ ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วม
สนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อตรวจสอบ ร่างรูปแบบการพัฒนาคู่มือที่ปรึกษา
ในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖
เวลา ๑๙.๐๐ น. – ๒๑.๐๐ น. ทางโปรแกรมการประชุมออนไลน์ Google Meet ซึ่งทางผู้วิจัยจะได้นัดหมาย
กับผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมใจ รอดคง)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

งานบริหารงานทั่วไป/ฝ่ายบริหารทรัพยากร

โทร. ๐ ๕๕๖๑ ๑๒๐๑

โทรสาร ๐ ๕๕๖๑ ๑๒๐๒

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

เอกลักษณ์ของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย : วิชาการดี วิชาชีพเยี่ยม
อัตลักษณ์ของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย : ทักษะเยี่ยม เปี่ยมน้ำใจ ใส่ใจบริการ

ที่ ศธ ๐๖๓๑.๕/ว๓๗๐



สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๓
วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย ๖๔๐๐๐

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

เรียน ดร.บัณฑิตย์ สิงห์ช่างชัย ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาอุตรดิตถ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตารางแสดงผลการตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาคู่มือที่ปรึกษา
ในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายธวัช สอนง่ายดี ตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา
ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่องรูปแบบการพัฒนาคู่มือที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อใช้แก้ปัญหาในการลดจำนวนผู้เรียนที่ออกกลางคันจำนวนมากและ
ใช้ประกอบในการเลื่อนวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย มีความประสงค์ ขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วม
สนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อตรวจสอบ ร่างรูปแบบการพัฒนาคู่มือที่ปรึกษาใน
วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖
เวลา ๑๙.๐๐ น. - ๒๑.๐๐ น. ทางโปรแกรมการประชุมออนไลน์ Google Meet ซึ่งทางผู้วิจัยจะได้นัดหมาย
กับผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมใจ รอดคง)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

งานบริหารงานทั่วไป/ฝ่ายบริหารทรัพยากร

โทร. ๐ ๕๕๖๑ ๑๒๐๑

โทรสาร ๐ ๕๕๖๑ ๑๒๐๒

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

เอกลักษณ์ของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย : วิชาการดี วิชาชีพเยี่ยม
อัตลักษณ์ของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย : ทักษะเยี่ยม เปี่ยมน้ำใจ ใส่ใจบริการ

ที่ ศธ ๐๖๓๑.๕/ว๓๗๐



สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๓
วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย ๖๔๐๐๐

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

เรียน นายสนทยา ฉัตรสุวรรณ ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพศรีสันกาลย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตารางแสดงผลการตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษา
ในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน ๑ ชุด
ด้วย นายธวัช สอนง่ายดี ตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา
ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่องรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อใช้แก้ปัญหาในการลดจำนวนผู้เรียนที่ออกกลางคันจำนวนมากและ
ใช้ประกอบในการเลื่อนวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย มีความประสงค์ ขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วม
สนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อตรวจสอบ ร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาใน
วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖
เวลา ๑๙.๐๐ น. - ๒๑.๐๐ น. ทางโปรแกรมการประชุมออนไลน์ Google Meet ซึ่งทางผู้วิจัยจะได้นัดหมาย
กับผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมใจ รอดคง)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

งานบริหารงานทั่วไป/ฝ่ายบริหารทรัพยากร

โทร. ๐ ๕๕๖๑ ๑๒๐๑

โทรสาร ๐ ๕๕๖๑ ๑๒๐๒

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

เอกลักษณ์ของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย : วิชาการดี วิชาชีพเยี่ยม
อัตลักษณ์ของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย : ทักษะเยี่ยม เปี่ยมน้ำใจ ใส่ใจบริการ

ที่ ศธ ๐๖๓๑.๕/ว๓๗๐



สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๓
วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย ๖๕๐๐๐

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

เรียน ดร.ชัยณรงค์ คัชมาตย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคพิจิตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตารางแสดงผลการตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาคู่มือที่ปรึกษา
ในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายธวัช สอนงายดี ตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาจัดการนักเรียน นักศึกษา
ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่องรูปแบบการพัฒนาคู่มือที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อใช้แก้ปัญหาในการลดจำนวนผู้เรียนที่ออกกลางคันจำนวนมากและ
ใช้ประกอบในการเลื่อนวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย มีความประสงค์ ขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วม
สนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อตรวจสอบ ร่างรูปแบบการพัฒนาคู่มือที่ปรึกษาใน
วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖
เวลา ๑๙.๐๐ น. - ๒๑.๐๐ น. ทางโปรแกรมการประชุมออนไลน์ Google Meet ซึ่งทางผู้วิจัยจะได้นัดหมาย
กับผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมใจ รอดคง)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

งานบริหารงานทั่วไป/ฝ่ายบริหารทรัพยากร

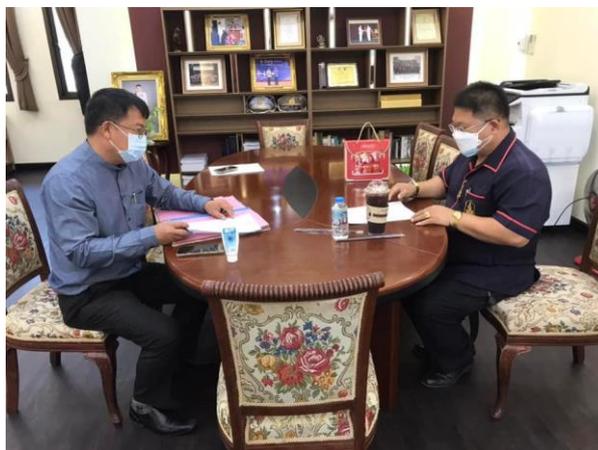
โทร. ๐ ๕๕๖๑ ๑๒๐๑

โทรสาร ๐ ๕๕๖๑ ๑๒๐๒

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

เอกลักษณ์ของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย : วิชาการดี วิชาชีพเยี่ยม
อัตลักษณ์ของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย : ทักษะเยี่ยม เปี่ยมน้ำใจ ใส่ใจบริการ

ภาพแสดงการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และการสนทนากลุ่ม



สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดร.จักรภาพ เนวะมาตย์ ผอ.วิทยาลัยเทคนิคตาก ผอ.สอจ.ตาก



สัมภาษณ์สถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด



การสนทนากลุ่มทางโปรแกรมการประชุมออนไลน์ เมื่อ 4 พฤษภาคม 2566

ภาคผนวก ข
การตรวจสอบจริยธรรมวิจัย

งานวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนัก
งานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ส่งตรวจจริยธรรมวิจัย เมื่อ 22 กุมภาพันธ์ 2567
STATUS Cmplete SIMILARITY INDEX 7.72 %

อักขราวิสุทธิ์

<https://app.akarawisut.com/jobs/3595689/1082431098>

Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
3595689	Feb 22, 2024 at 08:30 AM	thanet_ph65@live.rmut.ac.th	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	Z1 วิจัยส่งตรวจ จริยธรรมวิจัย 22 กพ 67.docx	Completed	7.72 %

Match Overview

NO.	TITLE	AUTHORS	SOURCE	SIMILARITY INDEX
1	A Development of Excellence Model of Dual Vocational Education Management in Technical Colleges Under the Office of the Vocational Education Commission	คิงประเสริฐ, ศรียุทธ	Journal of Roi Kaensarn Academi	0.78 %
2	The Effective Dual Vocational Administration Model for Institutions under the Office of Vocational Education Commission	แสงจันทร์, ธนภัทร	ศึกษา วารสารศึกษาศาสตร์	0.65 %
3	A STUDY DEVELOPMENT OF TEACHER CHARACTERISTICS IN THE 21ST CENTURY, ELEMENTARY SCHOOL, CHATUCHAK DISTRICT, BANGKOK	บุญเกิดจวบ, เอกกมล	วารสารนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย	0.47 %
4	https://www.bu.ac.th/knowledgecenter/executive_journal/jan_mar_13/pdf/aw67.pdf	bu.ac.th	bu.ac.th_nutch	0.34 %
5	Qualifications of Pre-service Student Teachers in Field Experiences.	khamwisettanaton, kansiwakorn	วารสารศึกษาศาสตร์เพื่อการพัฒนาก่อนขึ้นมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	0.30 %
6	การวิจัยพัฒนารูปแบบ	เพ็ญศรีดี, วาไร	SNRU Journal of Science and Technology	0.27 %
7	A MODEL OF SCHOOL ADMINISTRATION TOWARDS WORLD CLASS STANDARD OF SCHOOL UNDER OFFICE OF VOCATIONAL EDUCATION COMMISSION	วงษ์ป้อม, พงษ์ศักดิ์	วารสารราชภัฏนครพนม	0.23 %
8	คุณลักษณะของข้าราชการที่มีหน้าที่งานบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 Characteristics of Professional Teachers in Public Administration in the 21st Century	Seksan Sonwa, เสกสรรค์ สอนวา	วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์	0.23 %
9	รูปแบบระบบอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร	สังข์วิภา, นรินทร์	วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร	0.21 %
10	Performances of Teacher Advisory System of Vocational Colleges Under the Vocational Education Commission of Pathum Thani Province	พิมพ์พรณิ เพรชสมณิ, อินชกา ดิษฐณิ	วารสารนิเทศศึกษาศาสตร์วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์	0.21 %

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ภาคผนวก ค-1 แบบสังเคราะห์เอกสารการศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาครูที่ปรึกษาวิทยาลัย
เทคนิค สุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

<p>แบบสังเคราะห์เอกสาร การศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัยสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา</p>

คำชี้แจง แบบสังเคราะห์เอกสารฉบับนี้ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารจะนำไปเป็นข้อมูลในการยกร่าง

ประเด็นที่ศึกษา	ผลการศึกษา
องค์ประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครู	
<ol style="list-style-type: none"> 1. การพัฒนาด้วยระบบของประเทศ 2. การพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด 3. การพัฒนาจากคนรอบข้าง 4. การพัฒนาด้วยตนเอง 	
องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา	
<ol style="list-style-type: none"> 1. การวิเคราะห์ปัญหา 2. การวางแผน 3. การปฏิบัติตามแผน 4. การประเมินผล 5. การแก้ไขปัญหา 	
องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะครูที่ปรึกษา	
<ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนเรื่องการเรียน 2. ด้านการประสานงานกับทุกส่วน 3. ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางสังคม 4. ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนแก้ปัญหาชีวิต 5. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี 6. ด้านการมีความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา 	

ภาคผนวก ค-2 แสดงแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ และ
จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)



แบบสัมภาษณ์
แนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
จากผู้ทรงคุณวุฒิ

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาแนวทางการพัฒนา
ครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลที่ได้จากการ
สัมภาษณ์จะนำไปเป็นข้อมูลในการยกร่างยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ
อาชีวศึกษา

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลักษณะเป็นแบบปลายเปิด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....

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

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา

องค์ประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครู

วิธีการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา ควรทำอย่างไร และมีแนวปฏิบัติหรือดำเนินการอย่างไรบ้าง

1.การพัฒนาด้วยระบบของประเทศ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. การพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. การพัฒนาจากคนรอบข้าง.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. การพัฒนาด้วยตนเอง.....

.....

.....

.....

.....

5. การพัฒนาด้านอื่นๆ.....

.....

.....

.....

.....

.....

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา

กระบวนการในการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษาของท่าน ควรมีขั้นตอนดำเนินการที่ขั้นตอน มีแนวปฏิบัติอย่างไรบ้าง

2.1 การวิเคราะห์ปัญหา ควรมีแนวปฏิบัติหรือการดำเนินการอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.2 การวางแผน ควรมีแนวปฏิบัติหรือการดำเนินการอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.3 การปฏิบัติตามแผน ควรมีแนวปฏิบัติหรือการดำเนินการอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

2.4 การประเมินผล ควรมีแนวปฏิบัติหรือการดำเนินการอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

2.5 การแก้ไขปัญหา ควรมีแนวปฏิบัติหรือการดำเนินการอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

2.6 การดำเนินการอื่น ๆ ของสถานศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

องค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต

คุณลักษณะของครูที่ปรึกษาที่ดี ควรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ การปฏิบัติตนอย่างไรบ้าง

3.1 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนเรื่องการเรียน ครูที่ปรึกษาควรมีความสามารถ / ทักษะ / การปฏิบัติอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

3.2 ด้านการประสานงานกับทุกส่วน ครูที่ปรึกษาควรมีความสามารถ / ทักษะ / การปฏิบัติตนอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

3.3 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางสังคม ครูที่ปรึกษาควรมีความสามารถ / ทักษะ / การปฏิบัติตนอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

3.4 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนแก้ปัญหาชีวิต ครูที่ปรึกษาควรมีความสามารถ / ทักษะ / การปฏิบัติอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

3.5 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ครูที่ปรึกษาควรมีความสามารถ / ทักษะ / การปฏิบัติอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

3.6 ด้านการมีความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา ครูที่ปรึกษาควรมีความสามารถ / ทักษะ / การปฏิบัติอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.7 คุณลักษณะอื่นๆ ท่านคิดว่าควรมีคุณลักษณะด้านใดเพิ่มเติม อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

นายรัช สอนงายดี

รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย



แบบสัมภาษณ์

แนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

คำชี้แจง แบบสอบถามการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย 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 แนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา

องค์ประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครู

วิธีการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษาของท่าน ท่านใช้วิธีการใดบ้าง และมีแนวปฏิบัติหรือดำเนินการ
อย่างไรบ้าง

1.การพัฒนาด้วยระบบของประเทศ

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

2. การพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด.....

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

3. การพัฒนาจากคนรอบข้าง.....

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

4. การพัฒนาด้วยตนเอง.....

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

5. การพัฒนาด้านอื่น ๆ.....

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

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา

กระบวนการในการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษาของท่าน ควรมีขั้นตอนดำเนินการที่ชัดเจน มีแนวปฏิบัติอย่างไรบ้าง

2.1 การวิเคราะห์ปัญหา ท่านมีแนวปฏิบัติหรือการดำเนินการอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.2 การวางแผน ท่านมีแนวปฏิบัติหรือการดำเนินการอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.3 การปฏิบัติตามแผน ท่านมีแนวปฏิบัติหรือการดำเนินการอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

2.4 การประเมินผล ท่านมีแนวปฏิบัติหรือการดำเนินการอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

4.4 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนแก้ปัญหาชีวิต ท่านคิดว่าครูที่ปรึกษาควรมีความสามารถ / ทักษะ / การปฏิบัติอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4.5 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ท่านคิดว่าครูที่ปรึกษาควรมีความสามารถ / ทักษะ / การปฏิบัติอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4.6 ด้านการมีความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา ท่านคิดว่าครูที่ปรึกษาควรมีความสามารถ / ทักษะ / การปฏิบัติอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ค-3 แสดงการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนา
ครูที่ปรึกษาของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากผู้ทรงคุณวุฒิ

ประเด็นการสอบถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	IOC	ความ หมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
องค์ประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครู วิธีการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา ควรทำ อย่างไร และมีแนวปฏิบัติหรือดำเนินการอย่างไร บ้าง						
1. การพัฒนาด้วยระบบของประเทศ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2. การพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3. การพัฒนาจากคนรอบข้าง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4. การพัฒนาด้วยตนเอง	+1	-1	+1	2	0.67	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูที่ ปรึกษา กระบวนการในการพัฒนาครูที่ปรึกษาใน สถานศึกษาของท่าน ควรมีขั้นตอนดำเนินการที่ ขั้นตอน มีแนวปฏิบัติอย่างไรบ้าง						
1. การวิเคราะห์ปัญหา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2. การวางแผน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3. การปฏิบัติตามแผน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4. การประเมินผล	+1	+1	-1	2	0.67	ใช้ได้
5. การแก้ไขปัญหา	+1	-1	+1	3	1	ใช้ได้

ประเด็นการสอบถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	IOC	ความ หมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะครูที่ปรึกษา คุณลักษณะของครูที่ปรึกษาที่ดี ควรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ การปฏิบัติตนอย่างไร บ้าง						
1. ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนเรื่องการเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2. ด้านการประสานงานกับทุกส่วน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3. ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางสังคม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4. ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนแก้ปัญหาชีวิต	+1	-1	+1	2	0.67	ใช้ได้
5. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6. ด้านการมีความรู้และทักษะในการให้ คำปรึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ค-4 แสดงการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนา
ครูที่ปรึกษาของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

ประเด็นการสอบถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	IOC	ความ หมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
องค์ประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครู วิธีการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา ควร ทำอะไร และมีแนวปฏิบัติหรือดำเนินการ อย่างไรบ้าง						
1.การพัฒนาด้วยระบบของประเทศ	+1	+1	-1	2	0.67	ใช้ได้
2. การพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3. การพัฒนาจากคนรอบข้าง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4. การพัฒนาด้วยตนเอง	+1	-1	+1	3	1	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครู ที่ปรึกษา กระบวนการในการพัฒนาครูที่ปรึกษาใน สถานศึกษาของท่าน ควรมีส่วนดำเนินการ กี่ขั้นตอน มีแนวปฏิบัติอย่างไรบ้าง						
1. การวิเคราะห์ปัญหา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2. การวางแผน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3. การปฏิบัติตามแผน	+1	+1	-1	2	0.67	ใช้ได้
4. การประเมินผล	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5. การแก้ไขปัญหา	+1	-1	+1	3	1	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะครูที่ปรึกษา คุณลักษณะของครูที่ปรึกษาที่ดี ควรมีความรู้ ความสามารถทักษะ การปฏิบัติตนอย่างไรบ้าง						
1. ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนเรื่องการเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2. ด้านการประสานงานกับทุกส่วน	+1	-1	+1	2	0.67	ใช้ได้
3. ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางสังคม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4. ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนแก้ปัญหาชีวิต	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6. ด้านการมีความรู้และทักษะในการให้ คำปรึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ประเด็นการสอบถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	IOC	ความ หมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะครูที่ปรึกษา คุณลักษณะของครูที่ปรึกษาที่ดี ควรมีความรู้ ความสามารถทักษะ การปฏิบัติตนอย่างไรบ้าง						
1. ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนเรื่องการเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2. ด้านการประสานงานกับทุกส่วน	+1	-1	+1	2	0.67	ใช้ได้
3. ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางสังคม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4. ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนแก้ปัญหาชีวิต	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6. ด้านการมีความรู้และทักษะในการให้ คำปรึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ค-5 แบบสัมภาษณ์การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคูที่ปรึกษา
ในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



ประเด็นสนทนากลุ่ม

การตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยจัดสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ

คำชี้แจง

ในการสนทนากลุ่มครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ประเด็นการสนทนากลุ่ม

ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาคูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

- 1) องค์กรประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยใดบ้างของรูปแบบการพัฒนาคูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีความเหมาะสมแล้ว
- 2) มีองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยใดบ้างที่ควรปรับปรุงแก้ไข และควรปรับปรุงแก้ไขอย่างไรเพื่อให้รูปแบบการพัฒนาคูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีความเหมาะสม

ตอนที่ 1 ประเด็นการสนทนากลุ่มการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาใน
วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

รายการ	ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	มีความเหมาะสม หรือควรปรับปรุง	ข้อเสนอแนะในการ ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้มี ความเหมาะสม
องค์ประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครู		
1.2 ด้านการพัฒนาด้วยระบบของประเทศ		
1) นโยบายการดูแลผู้เรียนที่ชัดเจนจากกระทรวงศึกษาธิการ		
2) นโยบายการพัฒนาครูที่ปรึกษาที่ชัดเจน		
3) ใช้เทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้องในการอบรมเพื่อลดงบประมาณ		
4) การกำหนดมาตรการจูงใจหรือการกำหนดรูปแบบของค่าตอบแทนทางวิชาชีพให้มีความเหมาะสมต่อวิชาชีพ		
5) การสร้างระบบเพื่อเชื่อมโยงกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูของภาครัฐกับสถาบันด้านครุศึกษาแห่งชาติ		
6) มีโครงการฝึกอบรมพัฒนาครูที่ปรึกษา มุ่งเน้นให้ครูที่ปรึกษามีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของครูที่ปรึกษาในการดูแลผู้เรียนตั้งแต่เริ่มเข้าเรียนจนจบการศึกษา		
7) การพัฒนาวิชาชีพในรูปแบบของคณะกรรมการมาตรฐานทางวิชาชีพครูเพื่อควบคุมดูแลให้เป็นระบบหรือเป็นมาตรฐานเดียวกัน		
1.2 ด้านการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด		
1) การนำนโยบายด้านครูที่ปรึกษาและผู้เรียนมาขยายผลและสู่การปฏิบัติ		
2) สถานศึกษาสำรวจความต้องการในการพัฒนาของครูที่ปรึกษา		
3) สถานศึกษาวางแผนการพัฒนา และแก้ไขปัญหาของครูที่ปรึกษา เช่น จัดอบรมเรื่องจิตวิทยาวัยรุ่น เทคนิคการให้คำปรึกษา กระบวนการแนะแนว และการช่วยเหลือและการส่งต่อ		
4) การให้คำปรึกษาโดยผู้บังคับบัญชา		
5) สถานศึกษาดำเนินการจัดอบรมโดยเชิญวิทยากรทั้งภายในและภายนอกมาให้ความรู้แก่บุคลากร		
6) ควรจัดให้มีการยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่ปรึกษาเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ		
7) ประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานครูที่ปรึกษา		
8) การศึกษาดูงานเพื่อให้คณะครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้		

รายการ	ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	มีความเหมาะสมหรือควรปรับปรุง	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้มีความเหมาะสม
1.3 ด้านการพัฒนาจากคนรอบข้าง		
1) การสร้างเครือข่ายครูที่ปรึกษาร่วมกัน		
2) สร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC		
3) ครูรุ่นพี่สอนงานครูรุ่นน้อง		
4) การอบรมให้ความรู้ครูที่ปรึกษา ส่งเสริมทักษะชีวิตต่าง ๆ ตามความถนัดและความสนใจ		
5) การส่งครูที่ปรึกษาเข้าร่วมการอบรมพัฒนาความรู้และนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาถ่ายทอดให้ครูท่านอื่น ๆ		
6) จัดศึกษาดูงานระบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาจากสถาบันต่าง ๆ ที่ได้รับรางวัลเพื่อหาแนวปฏิบัติที่ดี		
7) วิจัยปฏิบัติการ		
8) การเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษาจริง		
9) การแสดงบทบาทสมมติ		
1.4 ด้านการพัฒนาตนเอง		
1) ศึกษาพัฒนาด้วยตนเองด้านจิตวิทยาในการสื่อสารกับเด็กวัยรุ่น		
2) การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป		
3) เรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ ผู้เชี่ยวชาญหรือจากเพื่อนร่วมงาน หรือจากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี		
4) การฝึกปฏิบัติจริงในทุกเรื่อง		
5) การพัฒนาผ่านออนไลน์คือการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์		
6) การทำวิจัยในชั้นเรียน		
องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา		
2.1 ด้านการวิเคราะห์ปัญหา		
1) ประชุมครูที่ปรึกษาทุกคน ร่วมกันระดมสมองวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนในที่ปรึกษา จำแนกแต่ละด้านให้ชัดเจน		
2) วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานของครูที่ปรึกษา เกิดผลกระทบต่อการทำหน้าที่ดูแลผู้เรียน		
3) ศึกษารายงานผลการเรียนเพื่อวิเคราะห์สภาพของนักเรียน		
4) ศึกษารายงานการเยี่ยมบ้านของผู้เรียน		
5) วิเคราะห์ปัญหาโดยจัดปัญหาเป็นกลุ่ม		

รายการ	ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	มีความเหมาะสมหรือควรปรับปรุง	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้มีความเหมาะสม
6) สร้างความเข้าใจและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา		
7) สรุปเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นให้ชัดเจนเพื่อดำเนินการต่อไป		
2.2 ด้านการวางแผน		
1) ประชุมเตรียมการวางแผน		
2) กำหนดแนวทางการส่งเสริม สนับสนุนสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูที่ปรึกษา		
3) ใช้หลักการการวางแผนการบริหารเป็นโมเดลที่สถานศึกษาสร้างขึ้น		
4) ดำเนินการวางแผน		
5) ประเมินผลและติดตาม หรือสรุปผลการวางแผน		
2.3 ด้านการปฏิบัติตามแผน		
1) สถานศึกษาดำเนินการประชุมสร้างความเข้าใจและประสานงานการพัฒนาครูที่ปรึกษาให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย		
2) ชี้แจงแนวทางการปฏิบัติ		
3) ศึกษาและประชาสัมพันธ์ถึงขั้นตอนและวิธีการแก้ไขปัญหาตามแผน		
4) ดำเนินงานตามแผนที่ได้วางแผนไว้ในการพัฒนาครูที่ปรึกษาตามแนวทางที่กำหนดไว้		
5) เรียนรู้ และฝึกปฏิบัติในการพัฒนาครูตามกระบวนการและวิธีการที่กำหนด		
2.4 ด้านการประเมินผล		
1) ระดมสมองโดยการประชุมครูที่ปรึกษา พร้อมชี้แจงขั้นตอนวิธีการประเมินผล		
2) ประชุมชี้แจงวิธีการประเมินผล และขั้นตอนวิธีการ		
3) ประเมินผลตามเครื่องมือที่ตกลงกันในที่ประชุม และประเมินตามวัตถุประสงค์		
4) การประเมิน 3 ระยะ ได้แก่ ก่อนทำ ระหว่างทำ และหลังทำโครงการ		
5) นำผลการประเมินไปพัฒนางานในการเสริมสร้างทักษะชีวิต และการคุ้มครองผู้เรียนอย่างต่อเนื่องทุกปีการศึกษา		

รายการ	ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	มีความเหมาะสมหรือควรปรับปรุง	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้มีความเหมาะสม
2.5 ด้านการแก้ไขปัญหา		
1) ประชุมระดมสมองของครูที่ปรึกษาเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้น		
2) นำปัญหาต่าง ๆ ที่ได้ระบุไว้มาจัดหมวดหมู่ พร้อมหาแนวทางวิธีการและบุคคลเข้าแก้ไข		
3) แก้ไขปัญหาตามแนวทางที่ได้พูดคุยและตกลงกันในที่ประชุม		
4) นำผลการประเมินย้อนกลับไปทบทวน ประชุมวิเคราะห์ผลการประเมินจัดทำข้อมูลสารสนเทศใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินงานในภาคเรียนต่อไป		
องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา		
3.1 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนเรื่องการเรียน		
1) มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและการเรียนการสอน การจัดการเรียน เพื่อใช้ในการวางแผนด้านการเรียนให้กับผู้เรียนในที่ปรึกษา		
2) มีความรู้ มีทักษะในสาขาวิชาเพื่อใช้ในการให้คำปรึกษาในเรื่องการเรียนให้กับผู้เรียน		
3) การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในแต่ละห้องเรียน		
4) แก้ปัญหาให้กับผู้เรียนในกรณีผู้เรียนเกิดปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้ได้ทุกกรณี		
5) ครูที่ปรึกษาจะต้องให้ความช่วยเหลือผู้เรียนให้เต็มศักยภาพของตนเอง		
6) ครูควรมีทักษะการสื่อสารที่จะทำให้ผู้เรียนเข้าใจความรู้สึก การรับรู้และพฤติกรรมของผู้เรียน		
7) ครูควรมีความสามารถในการกำหนดและทำให้ปัญหาของผู้เรียนชัดเจน		
8) มีเจตคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น		
9) มีความเป็นมิตรและความมั่นคงทางอารมณ์		
3.2 ด้านการประสานงานกับทุกภาคส่วน		
1) ครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการประสานงานความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย		
2) การประสานกับหน่วยงานอื่นต้องรวดเร็วทันเหตุการณ์		
3) มีทักษะและวิธีการประสานงานที่ดี		
4) มีบุคลิกภาพที่อบอุ่นและเป็นมิตร		
5) มีลักษณะน่าไว้วางใจ น่าเคารพ น่าเชื่อถือ และรักษาความลับได้		
6) มีความสนใจในการช่วยเหลือผู้อื่น มีคุณธรรม เมตตาธรรม และเสียสละ		

รายการ	ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	มีความเหมาะสมหรือควรปรับปรุง	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้มีความเหมาะสม
7) สามารถอธิบายคลี่คลายปมประเด็นต่าง ๆ ให้ชัดเจนและเข้าใจง่าย		
8) มีสุขภาพจิตดี มีอารมณ์มั่นคง		
9) ครูที่ปรึกษาจะต้องมีทักษะในประสานงานกับตัวผู้เรียนและผู้ปกครองเป็นหลัก		
10) ต้องมีทักษะในการสื่อสาร ประสานงาน ช่วยเหลือ ชี้แนะ ส่งเสริมเรื่องต่างๆ ของนักเรียนให้เกิดผลดีต่อตัวผู้เรียนเอง		
11) มีทักษะการประสานงานต่าง ๆ กับบุคคลรอบข้างผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ		
3.3 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางสังคม		
1) ครูที่ปรึกษาต้องช่วยผู้เรียนให้พัฒนาตนเองในด้านสังคมและบุคลิกภาพ		
2) ส่งเสริม ผู้เรียนให้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ฝึกเปลี่ยนนิสัยที่ไม่พึงประสงค์ และให้รู้จักตั้งเป้าหมายชีวิต		
3) รู้จักพูดเพื่อให้ผู้เรียนรับทราบปัญหาที่แท้จริงและช่วยให้แก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง		
4) รู้จักฟัง ฟังเป็น จับประเด็นได้เร็วและกระชับชัดเจน		
5) ครูที่ปรึกษาต้องมีจิตวิทยาวัยรุ่น เข้าใจในสังคมยุคปัจจุบัน มีการปรับตัวเข้ากับหากระหว่างครูที่ปรึกษากับผู้เรียน		
6) มุ่งเน้นให้ครูที่ปรึกษาอบรมสั่งสอนให้ผู้เรียนปรับตัวเข้ากับสังคมในยุคปัจจุบันบนพื้นฐานในความเป็นคนดีและคนเก่งของสังคม		
7) ครูที่ปรึกษาต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการช่วยเหลือผู้อื่นในสังคม		
8) จัดกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธภาพร่วมกันระหว่างนักศึกษาและครูที่ปรึกษา		
9) มีความจริงใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น		
10) มีความเมตตากรุณา		
11) มีจิตอาสาที่ดี		
12) เข้าใจผู้เรียนและเป็นกันเองกับผู้เรียนตลอดเวลา		
13) คำนึงถึงสวัสดิภาพและสิทธิประโยชน์ของผู้เรียน		

รายการ	ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	มีความเหมาะสมหรือควรปรับปรุง	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้มีความเหมาะสม
3.4 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนแก้ปัญหาชีวิต		
1) ครูที่ปรึกษาจะต้องคอยให้การช่วยเหลือและสนับสนุนให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการศึกษาทั้ง ในและนอกวิทยาลัย		
2) ต้องใกล้ชิด รู้จักและเข้าใจนักศึกษาทุกคน รู้จุดเด่นหรือลักษณะพิเศษของแต่ละคน พร้อมทั้งรู้จักที่ต้องแก้ไข		
3) จะต้องเป็นผู้ที่เก็บความลับของนักศึกษาได้ ไว้วางใจได้		
4) ครูที่ปรึกษาต้องทำหน้าที่ป้องกัน แก้ไขและส่งเสริมพัฒนาการของนักศึกษาอย่างเต็มที่ในการป้องกันนักศึกษาจากภัยในสังคม		
5) มีความเห็นอกเห็นใจนักศึกษา		
6) เปิดเผยและจริงใจต่อนักศึกษา		
7) การยอมรับและให้เกียรตินักศึกษาอย่างไม่มีเงื่อนไข		
8) ใจกว้าง		
9) ความสามารถในการปรับตัว		
10) สามารถสร้างสัมพันธ์กับนักศึกษาได้		
11) ครูที่ปรึกษาควรมีความอบอุ่นเป็นกันเอง นักศึกษาจะได้ไว้วางใจและกล้าเข้าหามากขึ้น		
12) ใจกว้างและรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน		
13) เน้นปัจจุบันเพื่อให้ผู้เรียนอยู่ในโลกของความเป็นจริง		
3.5 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี		
1) เอาใจใส่นักเรียนสม่ำเสมอ จริงใจและตั้งใจช่วยเหลือนักเรียนในที่ปรึกษา		
2) เป็นมิตรและมองโลกในแง่ดี ใช้คำพูดได้เหมาะสม		
3) เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานและสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้		
4) แต่งกายสุภาพเรียบร้อย		
5) ศึกษาข้อมูลรายละเอียดของผู้เรียนไว้ล่วงหน้า		
6) ตรงต่อเวลานัดหมาย		
7) มีความสัมพันธ์กับนักเรียนที่ดี		
8) เอาใจใส่ต่อปัญหาของนักเรียน ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไข		
9) ต้องรู้จักระงับอารมณ์ตนเอง อดทน วางตัวเหมาะสม		
10) ยึดมั่นคุณธรรมและจริยธรรมตามหลักของศาสนา		
11) ยึดมั่นจรรยาบรรณครูที่ดี		

รายการ	ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ	
	มีความเหมาะสม หรือควรปรับปรุง	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง แก้ไขเพื่อให้มีความเหมาะสม
12) พัฒนาบุคลิกภาพตนเองตลอดเวลา		
13) รู้จักและยอมรับตนเอง		
14) อุดหนุน ใจเย็น		
15) ไวต่อความรู้สึกของผู้อื่น และช่างสังเกต		
3.6 ด้านการมีความรู้และทักษะด้านการให้คำปรึกษา		
1) การรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล		
2) มีความรู้และทักษะด้านการคัดกรองผู้เรียน		
3) มีความรู้และทักษะในการส่งเสริมผู้เรียนในทางที่ถูกต้อง		
4) มีความรู้และทักษะในการส่งต่อผู้เรียนเมื่อปัญหานั้นเกินความสามารถ ของครูที่ปรึกษา		
5) รู้จักและยอมรับตนเอง		
6) อุดหนุนใจเย็น มีท่าทีที่เป็นมิตร		
7) จริงใจและตั้งใจช่วยเหลือผู้อื่น		
8) ไวต่อความรู้สึกของผู้อื่นและช่างสังเกต		
9) เป็นผู้รับฟังที่ดีและใช้คำพูดได้เหมาะสม		
10) มีความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา		
11) มีทักษะการคัดกรอง การส่งต่อ การเก็บความลับ		
12) มีความรู้ทางด้านจิตวิทยาเด็กและวัยรุ่น โรคทางจิตต่าง ๆ		
13) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร แผนการเรียน การจัดการศึกษา การ		
14) เป็นกันเองกับผู้เรียนทุกคนให้ผู้เรียนสามารถเข้าพบพูดคุยได้ ตลอดเวลา		
15) พยายามช่วยเหลือผู้เรียนจนสุดความสามารถ		
16) ไม่ควรพิพากษา วิจารณ์บุคคล หรือสถานศึกษาให้ผู้เรียนฟัง ในทางเสื่อมเสียแก่บุคคล		

ภาคผนวก ค-6 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา เกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ก่อน
และหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



แบบสอบถามความคิดเห็น
ของครูที่ปรึกษา เกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ก่อนการทดลองใช้ และหลังการทดลองใช้
รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

คำชี้แจง

- แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา เกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ก่อนการทดลองใช้ และหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปใช้ประกอบด้วย
 - สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - การสอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ก่อนการทดลองใช้ และหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ
 - ข้อเสนอแนะ
- ขอความกรุณาท่านช่วยตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้จะประมวลผลโดยภาพรวมซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อท่าน

ขอขอบคุณที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

นายธวัช สอนง่ายดี

รองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อและกรุณาตอบคำถามว่า มีการปฏิบัติมากน้อยเพียงใดเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ก่อนการทดลองใช้ และหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับการปฏิบัติงาน โดยมีระดับการปฏิบัติตามความหมายต่อไปนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

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

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่ปรึกษา เกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ก่อนการทดลองใช้ และหลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา					
3.1 ด้านความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา					
1) มีความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา					
2) มีความรู้และทักษะด้านการคัดกรองผู้เรียน					
3) มีความรู้และทักษะในการส่งเสริมผู้เรียนในทางที่ถูกต้อง					
4) รู้จักยอมรับตนเองและผู้อื่น					
5) อุดหนุนใจเย็นมีเป็นมิตรกับทุกคน					
6) การรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล					
7) จริงใจและตั้งใจช่วยเหลือผู้อื่น					
8) ไวต่อความรู้สึกของผู้อื่นและช่างสังเกต					
9) เป็นผู้รับฟังที่ดีและใช้คำพูดได้เหมาะสม					
10) เป็นกันเองกับผู้เรียนทุกคนให้ผู้เรียนสามารถเข้าพบพูดคุยได้ตลอดเวลา					
11) ไม่ควรวิพากษ์วิจารณ์บุคคล หรือสถานศึกษาในทางเสื่อมเสียให้ผู้เรียนฟัง					
12) มีความรู้ทางด้านจิตวิทยาเด็กและวัยรุ่น โรคทางจิตต่าง ๆ					
13) มีทักษะการคัดกรอง การส่งต่อ การเก็บความลับ					
14) มีความรู้และทักษะในการส่งต่อผู้เรียนเมื่อปัญหานั้นเกินความสามารถของครูที่ปรึกษา					
3.2 ด้านบุคลิกภาพ					
1) แต่งกายสุภาพ สะอาดเรียบร้อย					
2) พัฒนาบุคลิกภาพตนเองตลอดเวลา					
3) เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานและสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้					
4) เอาใจใส่ผู้เรียน สม่่าเสมอ จริงใจและตั้งใจช่วยเหลือผู้เรียนทุกคนโดยเฉพาะผู้เรียนในที่ปรึกษา					

รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
5) เป็นมิตรและมองโลกในแง่ดี ใช้คำพูดได้เหมาะสม					
6) ตรงต่อเวลา					
7) ต้องรู้จักระวังอารมณ์ตนเอง อดทน วางตัวให้เหมาะสม					
8) มีลักษณะน่าไว้วางใจ น่าเคารพ น่าเชื่อถือ และรักษาความลับได้					
9) คำนึงถึงสวัสดิภาพและสิทธิประโยชน์ของผู้เรียน					
10) ให้การช่วยเหลือและสนับสนุนให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการศึกษาทั้งในและนอกวิทยาลัย					
11) ต้องใกล้ชิด รู้จักและเข้าใจนักศึกษาทุกคน รู้จุดเด่นหรือลักษณะพิเศษของแต่ละคน พร้อมทั้งรู้จักที่ต้องแก้ไข					
3.3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม					
1) ยึดมั่นคุณธรรมและจริยธรรมตามหลักของศาสนา					
2) ยึดมั่นจรรยาบรรณครูที่ดี					
3) ผสานความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน					
4) มีความเห็นอกเห็นใจนักผู้เรียน					
5) มีความเมตตากรุณา					
6) มีจิตอาสาที่ดี					
7) มีความจริงใจ ใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน					
8) มีเจตคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น					
9) มีความเป็นมิตรและความมั่นคงทางอารมณ์					
3.4 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางการเรียน					
1) ให้ความช่วยเหลือผู้เรียนให้เต็มศักยภาพของตนเอง					
2) มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร และการจัดแผนการเรียนของผู้เรียนในที่ปรึกษา					
3) มีความรู้ มีทักษะในสาขาวิชา เพื่อใช้ในการให้คำปรึกษาในเรื่องการเรียนให้กับผู้เรียน					
4) การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในแต่ละห้องเรียน					
5) แก้ปัญหาให้กับผู้เรียนในกรณี ผู้เรียนเกิดปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้ได้ทุกกรณี					
6) มีทักษะการสื่อสารที่จะทำให้ผู้เรียนเข้าใจความรู้สึก การรับรู้และพฤติกรรมของผู้เรียน					
7) มีความสามารถในการกำหนดและทำให้ปัญหาของผู้เรียนชัดเจน					

ภาคผนวก ค-7 แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษา ที่มีต่อรูปแบบ
การพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ
อาชีวศึกษา



แบบสอบถามความพึงพอใจ

ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษาที่มีต่อ

รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูที่ปรึกษาที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา ไปใช้ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การสอบถามความพึงพอใจของรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

2. ขอความกรุณาท่านช่วยตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้จะประมวลผลโดย
ภาพรวม ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อท่าน

ขอขอบคุณที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

นายธวัช สอนง่ายดี

รองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อและกรุณาตอบคำถามว่า มีการปฏิบัติมากน้อยเพียงใดที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับการปฏิบัติงาน โดยมีระดับการปฏิบัติตามความหมายต่อไปนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

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

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษาที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
องค์ประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครูที่ปรึกษา					
1.1 ด้านการพัฒนาด้วยระบบของประเทศ					
1) จัดทำนโยบายการดูแลผู้เรียนจากกระทรวงศึกษาธิการที่ชัดเจน					
2) จัดทำนโยบายการพัฒนาครูที่ปรึกษาที่ชัดเจน					
3) ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีทุกด้านในการอบรม					
4) กำหนดมาตรการจูงใจทางวิชาชีพให้มีความเหมาะสมกับวิชาชีพ					
5) พัฒนาองค์กรวิชาชีพในรูปแบบของคณะกรรมการมาตรฐานทางวิชาชีพครู เพื่อควบคุมดูแลให้เป็นระบบหรือเป็นมาตรฐานเดียวกัน					
6) สร้างระบบเพื่อเชื่อมโยงกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูของภาครัฐกับครูสภา					
7) มีโครงการฝึกอบรมพัฒนาครูที่ปรึกษา โดยมุ่งเน้นให้ครูที่ปรึกษามีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของครูที่ปรึกษาในการดูแลผู้เรียนตั้งแต่เริ่มเข้าเรียนจนจบการศึกษา					
1.2 ด้านการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด					
1) การนำนโยบายด้านครูที่ปรึกษาและผู้เรียนมาขยายผลและสู่การปฏิบัติ					
2) สำรวจความต้องการในการพัฒนาของครูที่ปรึกษา					
3) ประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานครูที่ปรึกษา					
4) วางแผนการพัฒนา และแก้ไขปัญหาของครูที่ปรึกษา เช่น จัดอบรมเรื่องจิตวิทยาวัยรุ่น เทคนิคการให้คำปรึกษา กระบวนการแนะแนว และการช่วยเหลือและการส่งต่อ					
5) ดำเนินการจัดอบรมโดยเชิญวิทยากรทั้งภายในและภายนอกมาให้ความรู้แก่บุคลากร					
6) ดำเนินการให้คณะครูได้ศึกษาดูงานต่างสถานที่เพื่อให้คณะครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
7) การให้คำปรึกษาโดยผู้บังคับบัญชา และนิเทศติดตาม					
8) จัดให้มีการยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่ปรึกษาเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจที่ดี					

รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
1.3 ด้านการพัฒนาจากเครือข่ายวิชาชีพ					
1) การสร้างเครือข่ายครูที่ปรึกษาร่วมกับผู้ปกครอง					
2) สร้างเครือข่าย ชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC					
3) ครูรุ่นพี่สอนงานครูรุ่นน้อง					
4) การอบรมให้ความรู้ครูที่ปรึกษาส่งเสริมทักษะชีวิตต่าง ๆ ตามความถนัดและความสนใจ					
5) การส่งครูที่ปรึกษาเข้าร่วมการอบรมพัฒนาความรู้และนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาถ่ายทอดให้ครูท่านอื่น ๆ					
6) จัดศึกษาดูงานระบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาจากสถาบันต่าง ๆ ที่ได้รับรางวัลเพื่อหาแนวปฏิบัติที่ดี					
7) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง					
1.4 ด้านการพัฒนาตนเอง					
1) ศึกษาพัฒนาด้วยตนเองด้านจิตวิทยาในการสื่อสารกับเด็กวัยรุ่น					
2) การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป					
3) เรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ ผู้เชี่ยวชาญหรือจากเพื่อนร่วมงาน หรือจากสถานการศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี					
4) การฝึกปฏิบัติจริงในทุกเรื่อง					
5) การพัฒนาผ่านออนไลน์คือการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์					
6) การพัฒนานวัตกรรม					
องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา					
2.1 ด้านการวิเคราะห์ปัญหา					
1) ประชุมครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน ร่วมกันระดมสมองวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนในที่ปรึกษา จำแนกแต่ละด้านให้ชัดเจน					
2) สร้างความเข้าใจและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา					

รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
3) ศึกษารายงานผลการเรียน เพื่อวิเคราะห์สภาพของผู้เรียน					
4) ศึกษารายงานการเยี่ยมบ้านของผู้เรียน					
5) วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานของครูที่ปรึกษา เกิดผลกระทบต่อการทำหน้าที่ดูแลผู้เรียน					
6) สรุปเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นให้ชัดเจนเพื่อดำเนินการต่อไป					
2.2 ด้านการวางแผน					
1) ประชุมครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องเตรียมการวางแผน					
2) กำหนดแนวทางการส่งเสริมสนับสนุนสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูที่ปรึกษา					
3) ใช้หลักการวางแผนการบริหารเป็นโมเดลที่สถานศึกษาสร้างขึ้น					
4) ดำเนินการวางแผนการปฏิบัติใน 1 ปีการศึกษา					
5) ประเมินผลและติดตาม หรือสรุปผลการวางแผน					
2.3 ด้านการปฏิบัติตามแผน					
1) ประชุมสร้างความเข้าใจและประสานงานการพัฒนาครูที่ปรึกษาให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย					
2) ชี้แจงแนวทางการปฏิบัติ					
3) ศึกษาและประชาสัมพันธ์ถึงขั้นตอนและวิธีการแก้ไขปัญหาตามแผน					
4) ดำเนินงานตามแผนที่ได้วางแผนไว้ในการพัฒนาครูที่ปรึกษาตามแนวทางที่กำหนดไว้					
5) เรียนรู้ และฝึกปฏิบัติในการพัฒนาครูตามกระบวนการและวิธีการที่กำหนด					
2.4 ด้านการประเมินผล					
1) ประชุมครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง พร้อมชี้แจงขั้นตอนวิธีการประเมินผล					
2) ประเมินผลตามเกณฑ์ และเครื่องมือที่ตกลงกันในที่ประชุม					
3) การประเมินผลและติดตามทั้ง 3 ระยะ ได้แก่ ขั้นเตรียมการปฏิบัติการ และหลังปฏิบัติการ					
4) นำผลการประเมินไปพัฒนางานในการเสริมสร้างทักษะชีวิต และการคุ้มครองผู้เรียนอย่างต่อเนื่องทุกปีการศึกษา					

รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
2.5 ด้านการพัฒนา					
1) ประชุมครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น					
2) นำปัญหาต่าง ๆ ที่ได้รับไว้มาจัดหมวดหมู่ พร้อมหาแนวทางวิธีการและบุคคลเข้าแก้ไข					
3) แก้ไขปัญหาตามแนวทางที่ได้พูดคุยและตกลงกันในที่ประชุม					
4) นำผลการประเมินย้อนกลับไปทบทวน ประชุมวิเคราะห์ผลการประเมินจัดทำข้อมูลสารสนเทศใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินงานในภาคเรียนต่อไป					
องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา					
3.1 ด้านความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา					
1) มีความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา					
2) มีความรู้และทักษะด้านการคัดกรองผู้เรียน					
3) มีความรู้และทักษะในการส่งเสริมผู้เรียนในทางที่ถูกต้อง					
4) รู้จักยอมรับตนเองและผู้อื่น					
5) อุดหนุนใจเย็นเป็นมิตรกับทุกคน					
6) การรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล					
7) จริงใจและตั้งใจช่วยเหลือผู้อื่น					
8) ไวต่อความรู้สึกของผู้อื่นและช่างสังเกต					
9) เป็นผู้รับฟังที่ดีและใช้คำพูดได้เหมาะสม					
10) เป็นกันเองกับผู้เรียนทุกคนให้ผู้เรียนสามารถเข้าพบพูดคุยได้ตลอดเวลา					
11) ไม่ควรวิพากษ์วิจารณ์บุคคล หรือสถานศึกษาในทางเสื่อมเสียให้ผู้เรียนฟัง					
12) มีความรู้ทางด้านจิตวิทยาเด็กและวัยรุ่น โรคทางจิตต่าง ๆ					
13) มีทักษะการคัดกรอง การส่งต่อ การเก็บความลับ					
14) มีความรู้และทักษะในการส่งต่อผู้เรียนเมื่อปัญหานั้นเกินความสามารถของครูที่ปรึกษา					

รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
3.2 ด้านบุคลิกภาพ					
1) แต่งกายสุภาพ สะอาดเรียบร้อย					
2) พัฒนาบุคลิกภาพตนเองตลอดเวลา					
3) เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานและสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้					
4) เอาใจใส่ผู้เรียน สม่่าเสมอ จริงใจและตั้งใจช่วยเหลือผู้เรียนทุกคน โดยเฉพาะผู้เรียนในที่ปรึกษา					
5) เป็นมิตรและมองโลกในแง่ดี ใช้คำพูดได้เหมาะสม					
6) ตรงต่อเวลา					
7) ต้องรู้จักระงับอารมณ์ตนเอง อดทน วางตัวให้เหมาะสม					
8) มีลักษณะน่าไว้วางใจ น่าเคารพ น่าเชื่อถือ และรักษาความลับได้					
9) คำนึงถึงสวัสดิภาพและสิทธิประโยชน์ของผู้เรียน					
10) ให้การช่วยเหลือและสนับสนุนให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการศึกษาทั้งในและนอกวิทยาลัย					
11) ต้องใกล้ชิด รู้จักและเข้าใจนักศึกษาทุกคน รู้จุดเด่นหรือลักษณะพิเศษของแต่ละคน พร้อมทั้งรู้จักที่ต้องแก้ไข					
3.3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม					
1) ยึดมั่นคุณธรรมและจริยธรรมตามหลักของศาสนา					
2) ยึดมั่นจรรยาบรรณครูที่ดี					
3) ผสานความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน					
4) มีความเห็นอกเห็นใจนักผู้เรียน					
5) มีความเมตตากรุณา					
6) มีจิตอาสาที่ดี					
7) มีความจริงใจ ใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน					
8) มีเจตคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น					
9) มีความเป็นมิตรและความมั่นคงทางอารมณ์					
3.4 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางการเรียน					
1) ให้ความช่วยเหลือผู้เรียนให้เต็มศักยภาพของตนเอง					
2) มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร และการจัดแผนการเรียนของผู้เรียนในที่ปรึกษา					
3) มีความรู้ มีทักษะในสาขาวิชาเพื่อใช้ในการให้คำปรึกษาในเรื่องการเรียนให้กับผู้เรียน					
4) การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในแต่ละห้องเรียน					
5) แก้ปัญหาให้กับผู้เรียนในกรณีผู้เรียนเกิดปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้อันได้ทุกกรณี					

ภาคผนวก ค-8 แสดงการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามความคิดเห็นของครู
ที่ปรึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ก่อนการทดลองใช้ และหลังการทดลองใช้
รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา

ประเด็นการสอบถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	IOC	ความ หมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา						
3.1 ด้านความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา						
1) มีความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา	+1	+1	-1	2	0.67	ใช้ได้
2) มีความรู้และทักษะด้านการคัดกรองผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3) มีความรู้และทักษะในการส่งเสริมผู้เรียนในทางที่ถูกต้อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4) รู้จักยอมรับตนเองและผู้อื่น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5) อุดมใจเยินยอเป็นมิตรกับทุกคน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6) การรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7) จริงใจและตั้งใจช่วยเหลือผู้อื่น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8) ไวต่อความรู้สึกของผู้อื่นและช่างสังเกต	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9) เป็นผู้รับฟังที่ดีและใช้คำพูดได้เหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10) เป็นกันเองกับผู้เรียนทุกคนให้ผู้เรียนสามารถเข้าพบพูดคุยได้ตลอดเวลา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
11)) ไม่ควรวิพากษ์วิจารณ์บุคคล หรือสถานศึกษาในทางเสื่อมเสียให้ผู้เรียนฟัง	+1	-1	+1	2	0.67	ใช้ได้
12) มีความรู้ทางด้านจิตวิทยาเด็กและวัยรุ่น โรคทางจิตต่าง ๆ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
13) มีทักษะการคัดกรอง การส่งต่อ การเก็บความลับ						
14) มีความรู้และทักษะในการส่งต่อผู้เรียนเมื่อปัญหานั้นเกินความสามารถของครูที่ปรึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.2 ด้านบุคลิกภาพ						
1) แต่งกายสุภาพ สะอาดเรียบร้อย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2) พัฒนาบุคลิกภาพตนเองตลอดเวลา						
3) เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานและสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ประเด็นการสอบถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	IOC	ความ หมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
4) เอาใจใส่ผู้เรียน สม่่าเสมอ จริ่งใจและตั้งใจ ช่วยเหลือผู้เรียนทุกคน โดยเฉพาะผู้เรียนใน ที่ปรึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5) เป็นมิตรและมองโลกในแง่ดี ใช้คำพูดได้เหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6) ตรงต่อเวลา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7) ต้องรู้จักระงับอารมณ์ตนเอง อดทน วางตัวให้ เหมาะสม	-1	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
8) มีลักษณะน่าไว้วางใจ น่าเคารพ น่าเชื่อถือและ รักษาความลับได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9) คำนึงถึงสวัสดิภาพและสิทธิประโยชน์ของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10) ให้การช่วยเหลือและสนับสนุนให้ผู้เรียนประสบ ความสำเร็จในการศึกษาทั้งในและนอกวิทยาลัย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
11) ต้องใกล้ชิด รู้จักและเข้าใจนักศึกษาทุกคน รู้ จุดเด่นหรือลักษณะพิเศษของแต่ละคน พร้อมทั้งรู้ จุดที่ต้องแก้ไข	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม						
1) ยึดมั่นคุณธรรมและจริยธรรมตามหลักของ ศาสนา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2) ยึดมั่นจรรยาบรรณครูที่ดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3) ผสานความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน	-1	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
4) มีความเห็นอกเห็นใจนักผู้เรียน						
5) มีความเมตตากรุณา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6) มีจิตอาสาที่ดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7) มีความจริงใจ ใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของ ผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8) มีเจตคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น						
9) มีความเป็นมิตรและความมั่นคงทาง อารมณ์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.4 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางการเรียน						
1) ให้ความช่วยเหลือผู้เรียนให้เต็มศักยภาพของ ตนเอง	+1	-1	+1	2	0.67	ใช้ได้
2) มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร และการจัดแผนการ เรียนของผู้เรียนในที่ปรึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ประเด็นการสอบถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	IOC	ความ หมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
3) มีความรู้ มีทักษะในสาขาวิชาเพื่อใช้ในการให้คำปรึกษาในเรื่องการเรียนให้กับผู้เรียน	+1	+1	-1	2	0.67	ใช้ได้
4) การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในแต่ละห้องเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5) แก้ปัญหาให้กับผู้เรียนในกรณีผู้เรียนเกิดปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้ได้ทุกกรณี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6) มีทักษะการสื่อสารที่จะทำให้ผู้เรียนเข้าใจ ความรู้สึก การรับรู้ และพฤติกรรมของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7) มีความสามารถในการกำหนดและทำให้ปัญหาของผู้เรียนชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.5 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางสังคม						
1) ช่วยผู้เรียนให้พัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ และปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยปัจจุบันอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2) ส่งเสริมผู้เรียนให้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ฝึกเปลี่ยนนิสัยที่ไม่พึงประสงค์และให้รู้จักตั้งเป้าหมายชีวิต	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3) รู้จักพูดเพื่อให้ผู้เรียนรับทราบปัญหาที่แท้จริงและช่วยให้แก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4) รู้จักฟัง ฟังเป็น จับประเด็นได้เร็วและกระชับชัดเจน						
5) จัดกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธภาพร่วมกันระหว่างผู้เรียนและครูที่ปรึกษา	-1	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
6) เป็นบุคลากรหลักในการประสานผู้เรียน เครือข่ายวิชาชีพและผู้ปกครอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7) มีทักษะในการประสานงานกับผู้อื่นที่ดี และรวดเร็วทันเหตุการณ์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8) สามารถอธิบายคลี่คลายปมประเด็นต่าง ๆ ให้ชัดเจนและเข้าใจง่าย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ค-9 แสดงการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามความพึงพอใจของ
ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปรึกษาที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษา
ในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ประเด็นการสอบถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	IOC	ความ หมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
องค์ประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครูที่ปรึกษา						
1.1 ด้านการพัฒนาด้วยระบบของประเทศ						
1) จัดทำนโยบายการดูแลผู้เรียนจาก กระทรวงศึกษาธิการที่ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2) จัดทำนโยบายการพัฒนาครูที่ปรึกษาที่ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3) ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีทุกด้านในการอบรม	+1	-1	+1	2	0.67	ใช้ได้
4) กำหนดมาตรการจูงใจทางวิชาชีพให้มีความ เหมาะสมกับวิชาชีพ						
5) พัฒนาองค์กรวิชาชีพในรูปแบบของคณะ กรรมการมาตรฐานทางวิชาชีพครูเพื่อควบคุมดูแลให้ เป็นระบบหรือเป็นมาตรฐานเดียวกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6) สร้างระบบเพื่อเชื่อมโยงกระบวนการพัฒนา วิชาชีพครูของภาครัฐกับครูสภา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7) มีโครงการฝึกอบรมพัฒนาครูที่ปรึกษา โดย มุ่งเน้นให้ครูที่ปรึกษามีความรู้ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ของครูที่ปรึกษาในการดูแลผู้เรียนตั้งแต่เริ่ม เข้าเรียนจนจบการศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
1.2 ด้านการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด						
1) การนำนโยบายด้านครูที่ปรึกษาและผู้เรียนมา ขยายผลและสู่การปฏิบัติ	+1	-1	+1	2	0.67	ใช้ได้
2) สำรวจความต้องการในการพัฒนาของครู ที่ปรึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3) ประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการ ดำเนินงานครูที่ปรึกษา	+1	-1	+1	2	0.67	ใช้ได้
4) วางแผนการพัฒนา และแก้ไขปัญหาของครู ที่ปรึกษา เช่น จัดอบรมเรื่อง จิตวิทยาวัยรุ่น เทคนิค การให้คำปรึกษา กระบวนการแนะแนว และการ ช่วยเหลือและการส่งต่อ	+1	-1	+1	2	0.67	ใช้ได้

ประเด็นการสอบถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	IOC	ความ หมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
5) ดำเนินการจัดอบรมโดยเชิญวิทยากรทั้งภายในและภายนอกมาให้ความรู้แก่บุคลากร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6) ดำเนินการให้คณะครูได้ศึกษาดูงานต่างสถานที่เพื่อให้คณะครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7) การให้คำปรึกษาโดยผู้บังคับบัญชา และนิเทศติดตาม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8) จัดให้มีการยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่ปรึกษาเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจที่ดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
1.3 ด้านการพัฒนาจากเครือข่ายวิชาชีพ						
1) การสร้างเครือข่ายครูที่ปรึกษาร่วมกับผู้ปกครอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2) สร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3) ครูรุ่นพี่สอนงานครูรุ่นน้อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4) การอบรมให้ความรู้ครูที่ปรึกษา ส่งเสริมทักษะชีวิตต่างๆ ตามความถนัดและความสนใจ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5) การส่งครูที่ปรึกษาเข้าร่วมการอบรมพัฒนาความรู้และนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาถ่ายทอดให้ครูท่านอื่น ๆ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6) จัดศึกษาดูงานระบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาจากสถาบันต่างๆ ที่ได้รับรางวัลเพื่อหาแนวปฏิบัติที่ดี	+1	-1	+1	2	0.67	ใช้ได้
7) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
1.4 ด้านการพัฒนาตนเอง						
1) ศึกษาพัฒนาด้วยตนเองด้านจิตวิทยาในการสื่อสารกับเด็กวัยรุ่น	+1	-1	+1	2	0.67	ใช้ได้
2) การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3) เรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ ผู้เชี่ยวชาญหรือจากเพื่อนร่วมงาน หรือจากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี	+1	-1	+1	2	0.67	ใช้ได้
4) การฝึกปฏิบัติจริงในทุกเรื่อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5) การพัฒนาผ่านออนไลน์คือการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6) การพัฒนานวัตกรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ประเด็นการสอบถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา						
2.1 ด้านการวิเคราะห์ปัญหา						
1) ประชุมครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน ร่วมกันระดมสมองวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนในที่ปรึกษา จำแนกแต่ละด้านให้ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2) สร้างความเข้าใจและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3) ศึกษารายงานผลการเรียนเพื่อวิเคราะห์สภาพของผู้เรียน						
4) ศึกษารายงานการเยี่ยมบ้านของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5) วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานของครูที่ปรึกษา เกิดผลกระทบต่อการทำหน้าที่ดูแลผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6) สรุปเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นให้ชัดเจนเพื่อดำเนินการต่อไป	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.2 ด้านการวางแผน						
1) ประชุมครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องเตรียมการวางแผน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2) กำหนดแนวทางการส่งเสริมสนับสนุนสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูที่ปรึกษา	+1	-1	+1	2	0.67	ใช้ได้
3) ใช้หลักการการวางแผนการบริหารเป็นโมเดลที่สถานศึกษาสร้างขึ้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4) ดำเนินการวางแผนการปฏิบัติใน 1 ปีการศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5) ประเมินผลและติดตาม หรือสรุปผลการวางแผน	-1	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
2.3 ด้านการปฏิบัติตามแผน						
1) ประชุมสร้างความเข้าใจและประสานงานการพัฒนาครูที่ปรึกษาให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย	+1	-1	+1	2	0.67	ใช้ได้
2) ชี้แจงแนวทางการปฏิบัติ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3) ศึกษาและประชาสัมพันธ์ถึงขั้นตอนและวิธีการแก้ไขปัญหาตามแผน	+1	+1	-1	2	0.67	ใช้ได้
4) ดำเนินงานตามแผนที่ได้วางแผนไว้ในการพัฒนาครูที่ปรึกษาตามแนวทางที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5) เรียนรู้ และฝึกปฏิบัติในการพัฒนาครูตามกระบวนการและวิธีการที่กำหนด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ประเด็นการสอบถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	IOC	ความ หมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
2.4 ด้านการประเมินผล						
1) ประชุมครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง พร้อมชี้แจงขั้นตอนวิธีการประเมินผล	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2) ประเมินผลตามเกณฑ์ และเครื่องมือที่ตกลงกันในที่ประชุม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3) การประเมินผลและติดตามทั้ง 3 ระยะ ได้แก่ ชั้นเตรียมการ ปฏิบัติการ และหลังปฏิบัติการ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4) นำผลการประเมินไปพัฒนางานการเสริมสร้างทักษะชีวิต และการคุ้มครองผู้เรียนอย่างต่อเนื่องทุกปีการศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.5 ด้านการพัฒนา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
1) ประชุมครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2) นำปัญหาต่าง ๆ ที่ได้ระบุไว้มาจัดหมวดหมู่ พร้อมหาแนวทางวิธีการและบุคคลเข้าแก้ไข	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3) แก้ไขปัญหาตามแนวทางที่ได้พูดคุยและตกลงกันในที่ประชุม	+1	+1	-1	2	0.67	ใช้ได้
4) นำผลการประเมินย้อนกลับไปทบทวน ประชุมวิเคราะห์ผลการประเมิน จัดทำข้อมูลสารสนเทศใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินงานในภาคเรียนต่อไป	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา						
3.1 ด้านความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา						
1) มีความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2) มีความรู้และทักษะด้านการคัดกรองผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3) มีความรู้และทักษะในการส่งเสริมผู้เรียนในทางที่ถูกต้อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4) รู้จักยอมรับตนเองและผู้อื่น	-1	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
5) อุดมใจเย็นเป็นมิตรกับทุกคน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6) การรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7) จริงใจและตั้งใจช่วยเหลือผู้อื่น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8) ไวต่อความรู้สึกของผู้อื่นและช่างสังเกต	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ประเด็นการสอบถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	IOC	ความ หมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
9) เป็นผู้รับฟังที่ดีและใช้คำพูดได้เหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10) เป็นกันเองกับผู้เรียนทุกคนให้ผู้เรียนสามารถเข้าพบพูดคุยได้ตลอดเวลา	+1	+1	-1	2	0.67	ใช้ได้
11)) ไม่ควรวิพากษ์วิจารณ์บุคคล หรือสถานศึกษาในทางเสื่อมเสียให้ผู้เรียนฟัง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
12) มีความรู้ทางด้านจิตวิทยาเด็กและวัยรุ่น โรคทางจิตต่าง ๆ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
13) มีทักษะการคัดกรอง การส่งต่อ การเก็บความลับ						
14) มีความรู้และทักษะในการส่งต่อผู้เรียนเมื่อปัญหานั้นเกิดความสามารถของครูที่ปรึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.2 ด้านบุคลิกภาพ						
1) แต่งกายสุภาพ สะอาดเรียบร้อย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2) พัฒนาศักยภาพตนเองตลอดเวลา						
3) เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานและสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4) เอาใจใส่ผู้เรียน สม่ำเสมอ จริงใจและตั้งใจช่วยเหลือผู้เรียนทุกคน โดยเฉพาะผู้เรียนในที่ปรึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5) เป็นมิตรและมองโลกในแง่ดี ใช้คำพูดได้เหมาะสม	+1	+1	-1	2	0.67	ใช้ได้
6) ตรงต่อเวลา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7) ต้องรู้จักระงับอารมณ์ตนเอง อดทน วางตัวให้เหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8) มีลักษณะน่าไว้วางใจ น่าเคารพ น่าเชื่อถือ และรักษาความลับได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9) คำนึงถึงสวัสดิภาพและสิทธิประโยชน์ของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10) ให้การช่วยเหลือและสนับสนุนให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการศึกษาทั้งในและนอกวิทยาลัย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
11) ต้องใกล้ชิด รู้จักและเข้าใจนักศึกษาทุกคน รู้จุดเด่นหรือลักษณะพิเศษของแต่ละคน พร้อมทั้งรู้จุดที่ต้องแก้ไข	+1	-1	+1	2	0.67	ใช้ได้

ประเด็นการสอบถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	IOC	ความ หมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
3.3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม						
1) ยึดมั่นคุณธรรมและจริยธรรมตามหลักของศาสนา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2) ยึดมั่นจรรยาบรรณครูที่ดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3) ประสานความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4) มีความเห็นอกเห็นใจนักผู้เรียน						
5) มีความเมตตากรุณา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6) มีจิตอาสาที่ดี	-1	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
7) มีความจริงใจ ใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8) มีเจตคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น						
9) มีความเป็นมิตรและความมั่นคงทางอารมณ์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.4 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางการเรียน						
1) ให้ความช่วยเหลือผู้เรียนให้เต็มศักยภาพของตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2) มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร และการจัดแผนการเรียนของผู้เรียนในที่ปรึกษา	-1	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
3) มีความรู้ มีทักษะในสาขาวิชาเพื่อใช้ในการให้คำปรึกษาในเรื่องการเรียนให้กับผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4) การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในแต่ละห้องเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5) แก้ปัญหาให้กับผู้เรียนในกรณีผู้เรียนเกิดปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้ได้ทุกกรณี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6) มีทักษะการสื่อสารที่จะทำให้ผู้เรียนเข้าใจ ความรู้สึก การรับรู้ และพฤติกรรมของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7) มีความสามารถในการกำหนดและทำให้ปัญหาของผู้เรียนชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ประเด็นการสอบถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	IOC	ความ หมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
3.5 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางสังคม						
1) ช่วยผู้เรียนให้พัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ และปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยปัจจุบันอยู่เสมอ	+1	-1	+1	2	0.67	ใช้ได้
2) ส่งเสริม ผู้เรียนให้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ฝึกเปลี่ยนนิสัยที่ไม่พึงประสงค์และให้รู้จักตั้งเป้าหมายชีวิต	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3) รู้จักพูดเพื่อให้ผู้เรียนรับทราบปัญหาที่แท้จริงและช่วยให้แก้ปัญหได้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4) รู้จักฟัง ฟังเป็น จับประเด็นได้เร็วและกระชับ						
5) จัดกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธภาพร่วมกันระหว่างผู้เรียนและครูที่ปรึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6) เป็นบุคลากรหลักในการประสานผู้เรียนเครือข่ายวิชาชีพและผู้ปกครอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7) มีทักษะในการประสานงานกับผู้อื่นที่ดี และรวดเร็วทันเหตุการณ์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8) สามารถอธิบายคลี่คลายปมประเด็นต่าง ๆ ให้ชัดเจนและเข้าใจง่าย	+1	+1	-1	2	0.67	ใช้ได้

ภาคผนวก ค-10 การประมวลผลแบบสอบถามของครูที่ปรึกษา ก่อนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครู
ที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

[DataSet1] D:\รองอธิการบดี\ก่อนการทดลอง.sav

Frequency Table

เพศ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ชาย	64	42.1	74.4	74.4
หญิง	22	14.5	25.6	100.0
Total	86	56.6	100.0	

ระดับการศึกษาสูงสุด

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ปริญญาตรี	53	34.9	61.6	61.6
ปริญญาโท	32	21.1	37.2	98.8
ปริญญาเอก	1	.7	1.2	100.0
Total	86	56.6	100.0	

ประสบการณ์ทำงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid น้อยกว่า 5 ปี	12	7.9	14.0	14.0
5 - 10 ปี	18	11.8	20.9	34.9
10 ปีขึ้นไป	56	36.8	65.1	100.0
Total	86	56.6	100.0	

DESCRIPTIVES VARIABLES=suma1 suma2 suma3 suma4

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX. [DataSet1] D:\รองวิชา\ครูก่อนการทดสอบ.sav

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
sum a1	86	2	3	2.86	.301
sum a2	86	2	3	2.78	.236
sum a3	86	2	3	2.76	.262
sum a4	86	2	3	2.73	.290
Valid N (listwise)	86				

DESCRIPTIVES VARIABLES=sumb1 sumb2 sumb3 sumb4 sumb5

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX. [DataSet1] D:\รองวิชา\ครูก่อนการทดสอบ.sav

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
sum b1	86	2	3	2.63	.337
sum b2	86	2	3	2.74	.320
sum b3	86	2	3	2.70	.340
sum b4	86	2	3	2.56	.417
sum b5	86	2	3	2.66	.470
Valid N (listwise)	86				

DESCRIPTIVES VARIABLES=sumc1 sumc2 sumc3 sumc4 sumc5

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX. [DataSet1] D:\รองวิชา\ครูก่อนการทดสอบ.sav

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
sum c1	86	2	3	2.61	.216
sum c2	86	2	3	2.71	.200
sum c3	86	2	3	2.62	.253
sum c4	86	2	3	2.68	.245
sum c5	86	2	3	2.65	.263
Valid N (listwise)	86				

DESCRIPTIVES VARIABLES=suma sumb sumc

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX. [DataSet1] D:\รองวิชา\ครูก่อนการทดสอบ.sav

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
sum a	86	2	3	2.78	.172
sum b	86	2	3	2.66	.159
sum c	86	2	3	2.65	.139
Valid N (listwise)	86				

ภาคผนวก ค-11 การประมวลผลแบบสอบถามของครูที่ปรึกษา หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครู
ที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

[DataSet1] D:\รองอธิบดีครูหลังการทดลอง.sav

Frequency Table

เพศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	64	42.1	74.4	74.4
	หญิง	22	14.5	25.6	100.0
	Total	86	56.6	100.0	

ระดับการศึกษาสูงสุด

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปริญญาตรี	53	34.9	61.6	61.6
	ปริญญาโท	32	21.1	37.2	98.8
	ปริญญาเอก	1	.7	1.2	100.0
	Total	86	56.6	100.0	

ประสบการณ์ทำงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยกว่า 5 ปี	12	7.9	14.0	14.0
	5 - 10 ปี	18	11.8	20.9	34.9
	10 ปีขึ้นไป	56	36.8	65.1	100.0
	Total	86	56.6	100.0	

DESCRIPTIVES VARIABLES=sum a1 sum a2 sum a3 sum a4

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX. [DataSet1] D:\รองรัช\ครู\หลังการทดลอง.sav

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
sum a1	86	4	5	4.62	.288
sum a2	86	4	5	4.65	.295
sum a3	86	4	5	4.66	.263
sum a4	86	4	5	4.67	.278
Valid N (listwise)	86				

DESCRIPTIVES VARIABLES=sum b1 sum b2 sum b3 sum b4 sum b5

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX. [DataSet1] D:\รองรัช\ครู\หลังการทดลอง.sav

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
sum b1	86	4	5	4.62	.249
sum b2	86	4	5	4.69	.254
sum b3	86	4	5	4.59	.354
sum b4	86	4	5	4.62	.254
sum b5	86	4	5	4.59	.414
Valid N (listwise)	86				

DESCRIPTIVES VARIABLES=sum c1 sum c2 sum c3 sum c4 sum c5

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX. [DataSet1] D:\รองรัช\ครู\หลังการทดลอง.sav

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
sum c1	86	4	5	4.64	.262
sum c2	86	4	5	4.71	.261
sum c3	86	4	5	4.62	.266
sum c4	86	4	5	4.60	.257
sum c5	86	4	5	4.50	.341
Valid N (listwise)	86				

DESCRIPTIVES VARIABLES=sum a sum b sum c

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX. [DataSet1] D:\รองรัช\ครู\หลังการทดลอง.sav

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
sum a	86	4	5	4.65	.188
sum b	86	4	5	4.62	.178
sum c	86	4	5	4.61	.167
Valid N (listwise)	86				

ภาคผนวก ค-10 การประมวลผลแบบสอบถาม ความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปรึกษา
ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา

FREQUENCIES VARIABLES=Sex AA DD
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

[DataSet1] C:\Users\it012021v1\Documents\2566\รองอธิฯ\ครู\แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้บริหาร

Statistics

		เพศ	ระดับการ ศึกษาระดับ สูงสุด	ประสบการณ์ ทำงาน
N	Valid	92	92	92
	Missing	0	0	0

Frequency Table

เพศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	68	73.9	73.9	73.9
	หญิง	24	26.1	26.1	100.0
Total		92	100.0	100.0	

ระดับการศึกษาสูงสุด

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปริญญาตรี	42	45.6	45.7	45.7
	ปริญญาโท	48	52.2	52.2	97.8
	ปริญญาเอก	2	2.2	2.2	100.0
Total		92	100.0	100.0	

ประสบการณ์ทำงาน

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยกว่า 5 ปี	13	14.1	14.1	14.1
	5 - 10 ปี	14	15.2	15.2	29.3
	10 ปีขึ้นไป	65	70.7	70.7	100.0
Total		92	100.0	100.0	

DESCRIPTIVES VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5 A6 A7 รวม1.1
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

[DataSet1] C:\Users\it012021v1\Documents\2566\รองอธิฯ\ครู\แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้บริหาร

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
N1	92	2	5	4.34	.715
N2	92	2	5	4.25	.640
N3	92	2	5	4.33	.713
N4	92	1	5	4.27	.728
N5	92	1	5	4.34	.760
N6	92	3	5	4.28	.652
N7	92	3	5	4.34	.634
N8	92	3	5	4.32	.628
รวม3.5	92	2	5	4.31	.604
Valid N (listwise)	92				

DESCRIPTIVES VARIABLES=รวม3.1 รวม3.2 รวม3.3 รวม3.4 รวม3.5 รวม3
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

[DataSet1] C:\Users\it012021v1\Documents\2566\รองธำช\ครู\แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้บริหาร

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
รวม3.1	92	1	5	4.20	.633
รวม3.2	92	2	5	4.35	.636
รวม3.3	92	2	5	4.39	.658
รวม3.4	92	2	5	4.29	.648
รวม3.5	92	2	5	4.31	.604
รวม3	92	2	5	4.31	.598
Valid N (listwise)	92				

DESCRIPTIVES VARIABLES=รวม1 รวม2 รวม3 รวม
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

[DataSet1] C:\Users\it012021v1\Documents\2566\รองธำช\ครู\แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้บริหาร

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
รวม1	92	2	5	4.10	.608
รวม2	92	2	5	4.15	.618
รวม3	92	2	5	4.31	.598
รวม	92	2	5	4.19	.570
Valid N (listwise)	92				

ภาคผนวก ค-12 แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาของ
วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



แบบสอบถามความพึงพอใจ

ของผู้เรียนที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาของ
วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้เรียนที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปใช้ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

2. ขอความกรุณาท่านช่วยตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้จะประมวลผลโดยภาพรวม ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อท่าน

ขอขอบคุณที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

นายธวัช สอนง่ายดี

รองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อและกรุณาตอบคำถามว่า มีการปฏิบัติมากน้อยเพียงใดที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับการปฏิบัติงาน โดยมีระดับการปฏิบัติตาม ความหมายต่อไปนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 เพศ

- ชาย หญิง

1.2 ระดับการศึกษา

- ปวช. ปวส.

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา					
3.1 ด้านความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา					
1) มีความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา					
2) มีความรู้และทักษะด้านการคัดกรองผู้เรียน					
3) มีความรู้และทักษะในการส่งเสริมผู้เรียนในทางที่ถูกต้อง					
4) รู้จักยอมรับตนเองและผู้อื่น					
5) อุดมใจเย็นเป็นมิตรกับทุกคน					
6) การรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล					
7) จริงใจและตั้งใจช่วยเหลือผู้อื่น					
8) ไวต่อความรู้สึกของผู้อื่นและช่างสังเกต					
9) เป็นผู้รับฟังที่ดีและใช้คำพูดได้เหมาะสม					
10) เป็นกันเองกับผู้เรียนทุกคนให้ผู้เรียนสามารถเข้าพบพูดคุยได้ตลอดเวลา					
11) ไม่ควรวิพากษ์วิจารณ์บุคคล หรือสถานศึกษาในทางเสื่อมเสียให้ผู้เรียนฟัง					
12) มีความรู้ทางด้านจิตวิทยาเด็กและวัยรุ่น โรคทางจิตต่าง ๆ					
13) มีทักษะการคัดกรอง การส่งต่อ การเก็บความลับ					
14) มีความรู้และทักษะในการส่งต่อผู้เรียนเมื่อปัญหานั้นเกินความสามารถของครูที่ปรึกษา					
3.2 ด้านบุคลิกภาพ					
1) แต่งกายสุภาพ สะอาดเรียบร้อย					
2) พัฒนาบุคลิกภาพตนเองตลอดเวลา					
3) เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานและสามารถ แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้					
4) เอาใจใส่ผู้เรียน สม่่าเสมอ จริงใจและตั้งใจช่วยเหลือผู้เรียนทุกคน โดยเฉพาะผู้เรียนในที่ปรึกษา					
5) เป็นมิตรและมองโลกในแง่ดี ใช้คำพูดได้เหมาะสม					
6) ตรงต่อเวลา					

รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
7) ต้องรู้จักทรงรับอารมณ์ตนเอง อดทน วางตัวให้เหมาะสม					
8) มีลักษณะน่าไว้วางใจ น่าเคารพ น่าเชื่อถือ และรักษาความลับได้					
9) คำนึงถึงสวัสดิภาพและสิทธิประโยชน์ของผู้เรียน					
10) ให้การช่วยเหลือและสนับสนุนให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการศึกษาทั้งในและนอกวิทยาลัย					
11) ต้องใกล้ชิด รู้จักและเข้าใจนักศึกษาทุกคน รู้จุดเด่นหรือลักษณะพิเศษของแต่ละคน พร้อมทั้งรู้จักที่ต้องแก้ไข					
3.3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม					
1) ยึดมั่นคุณธรรมและจริยธรรมตามหลักของศาสนา					
2) ยึดมั่นจรรยาบรรณครูที่ดี					
3) ผสานความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน					
4) มีความเห็นอกเห็นใจผู้เรียน					
5) มีความเมตตากรุณา					
6) มีจิตอาสาที่ดี					
7) มีความจริงใจ ใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน					
8) มีเจตคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น					
9) ความเป็นมิตรและความมั่นคงทางอารมณ์					
3.4 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางการเรียน					
1) ให้ความช่วยเหลือผู้เรียนให้เต็มศักยภาพของตนเอง					
2) มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร และการจัดแผนการเรียนของผู้เรียนในที่ปรึกษา					
3) มีความรู้ มีทักษะในสาขาวิชาเพื่อใช้ในการให้คำปรึกษาในเรื่องการเรียนให้กับผู้เรียน					
4) การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในแต่ละห้องเรียน					
5) แก้ปัญหาให้กับผู้เรียนในกรณีผู้เรียนเกิดปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้อย่างทั่วถึง					
6) มีทักษะการสื่อสารที่จะทำให้ผู้เรียนเข้าใจความรู้สึก การรับรู้ และพฤติกรรมของผู้เรียน					
7) มีความสามารถในการกำหนดและทำให้ปัญหาของผู้เรียนชัดเจน					

ภาคผนวก ค-13 แสดงการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามความคิดเห็น และความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ประเด็นการสอบถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา						
3.1 ด้านความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา						
1) มีความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา	-1	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
2) มีความรู้และทักษะด้านการคัดกรองผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3) มีความรู้และทักษะในการส่งเสริมผู้เรียนในทางที่ถูกต้อง	+1	-1	+1	2	0.67	ใช้ได้
4) รู้จักยอมรับตนเองและผู้อื่น						
5) อดทนใจเย็นเป็นมิตรกับทุกคน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6) การรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล	-1	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
7) จริงใจและตั้งใจช่วยเหลือผู้อื่น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8) ไวต่อความรู้สึกของผู้อื่นและช่างสังเกต						
9) เป็นผู้รับฟังที่ดีและใช้คำพูดได้เหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10) เป็นกันเองกับผู้เรียนทุกคนให้ผู้เรียนสามารถเข้าพบพูดคุยได้ตลอดเวลา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
11) ไม่ควรวิพากษ์วิจารณ์บุคคล หรือสถานศึกษาในทางเสื่อมเสียให้ผู้เรียนฟัง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
12) มีความรู้ทางด้านจิตวิทยาเด็กและวัยรุ่น โรคทางจิตต่าง ๆ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
13) มีทักษะการคัดกรอง การส่งต่อ การเก็บความลับ	+1	-1	+1	2	0.67	ใช้ได้
14) มีความรู้และทักษะในการส่งต่อผู้เรียนเมื่อปัญหานั้นเกินความสามารถของครูที่ปรึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.2 ด้านบุคลิกภาพ						
1) แต่งกายสุภาพ สะอาดเรียบร้อย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2) พัฒนาบุคลิกภาพตนเองตลอดเวลา	+1	+1	-1	2	0.67	ใช้ได้
3) เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานและสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้	+1	-1	+1	2	0.67	ใช้ได้

ประเด็นการสอบถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	IOC	ความ หมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
4) เอาใจใส่ผู้เรียน สม่่าเสมอ จริ่งใจและตั้งใจ ช่วยเหลือผู้เรียนทุกคน โดยเฉพาะผู้เรียนใน ที่ปรึกษา	+1	+1	+1	3	0.67	ใช้ได้
5) เป็นมิตรและมองโลกในแง่ดี ใช้คำพูดได้เหมาะสม	+1	-1	+1	2	0.67	ใช้ได้
6) ตรงต่อเวลา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7) ต้องรู้จักระงับอารมณ์ตนเอง อดทน วางตัวให้ เหมาะสม						
8) มีลักษณะน่าไว้วางใจ น่าเคารพ น่าเชื่อถือและ รักษาความลับได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9) คำนึงถึงสวัสดิภาพและสิทธิประโยชน์ของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10) ให้การช่วยเหลือและสนับสนุนให้ผู้เรียนประสบ ความสำเร็จในการศึกษาทั้งในและนอกวิทยาลัย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
11) ต้องใกล้ชิด รู้จักและเข้าใจนักศึกษาทุกคน รู้ จุดเด่นหรือลักษณะพิเศษของแต่ละคน พร้อมทั้งรู้ จุดที่ต้องแก้ไข	+1	+1	-1	2	0.67	ใช้ได้
3.3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม						
1) ยึดมั่นคุณธรรมและจริยธรรมตามหลักของ ศาสนา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2) ยึดมั่นจรรยาบรรณครูที่ดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3) ผสานความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4) มีความเห็นอกเห็นใจนักผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5) มีความเมตตากรุณา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6) มีจิตอาสาที่ดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7) มีความจริงใจ ใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของ ผู้เรียน	+1	-1	+1	2	0.67	ใช้ได้
8) มีเจตคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9) มีความเป็นมิตรและความมั่นคงทางอารมณ์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ประเด็นการสอบถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
3.4 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางการเรียน						
1) ให้ความช่วยเหลือผู้เรียนให้เต็มศักยภาพของตนเอง	+1	+1	-1	2	0.67	ใช้ได้
2) มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร และการจัดแผนการเรียนของผู้เรียนในที่ปรึกษา	-1	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
3) มีความรู้ มีทักษะในสาขาวิชาเพื่อใช้ในการให้คำปรึกษาในเรื่องการเรียนให้กับผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4) การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในแต่ละห้องเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5) แก้ปัญหาให้กับผู้เรียนในกรณีผู้เรียนเกิดปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้ได้ทุกกรณี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6) มีทักษะการสื่อสารที่จะทำให้ผู้เรียนเข้าใจความรู้สึกการรับรู้ และพฤติกรรมของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7) มีความสามารถในการกำหนดและทำให้ปัญหาของผู้เรียนชัดเจน	+1	+1	+1	3	0.67	ใช้ได้
3.5 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางสังคม						
1) ช่วยผู้เรียนให้พัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ และปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยปัจจุบันอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2) ส่งเสริมผู้เรียนให้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ฝึกเปลี่ยนนิสัยที่ไม่พึงประสงค์และให้รู้จักตั้งเป้าหมายชีวิต	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3) รู้จักพูดเพื่อให้ผู้เรียนรับทราบปัญหาที่แท้จริงและช่วยให้แก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4) รู้จักฟัง ฟังเป็น จับประเด็นได้เร็วและกระชับชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5) จัดกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพร่วมกันระหว่างผู้เรียนและครูที่ปรึกษา	+1	-1	+1	2	0.67	ใช้ได้
6) เป็นบุคลากรหลักในการประสานผู้เรียน เครือข่ายวิชาชีพและผู้ปกครอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7) มีทักษะในการประสานงานกับผู้อื่นที่ดี และรวดเร็วทันเหตุการณ์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8) สามารถอธิบายคลี่คลายปมประเด็นต่าง ๆ ให้ชัดเจนและเข้าใจง่าย	+1	-1	+1	2	0.67	ใช้ได้

ภาคผนวก ค-14 การประมวลผลแบบสอบถาม ความพึงพอใจของผู้เรียน
ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

FREQUENCIES VARIABLES=Sex DD
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

[DataSet1] C:\Users\it012021v1\Documents\2566\รองราช\แก้ไข\แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เ

Statistics

		เพศ	ระดับชั้น
N	Valid	327	327
	Missing	0	0

Frequency Table

เพศ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	290	88.7	88.7	88.7
	หญิง	37	11.3	11.3	100.0
Total		327	100.0	100.0	

ระดับชั้น

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปวช.	204	62.4	62.4	62.4
	ปวส.	123	37.6	37.6	100.0
Total		327	100.0	100.0	

DESCRIPTIVES VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5 A6 A7 A8 A9 A10 A11 A12 A13 A14 ราม1
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

[DataSet1] C:\Users\it012021v1\Documents\2566\รองราช\แก้ไข\แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เ

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
A1	327	1	5	4.42	.750
A2	327	1	5	4.28	.797
A3	327	1	5	4.34	.765
A4	327	1	5	4.28	.775
A5	327	1	5	4.31	.829
A6	327	1	5	4.27	.815
A7	327	1	5	4.32	.831
A8	327	1	5	4.22	.843
A9	327	1	5	4.25	.853
A10	327	1	5	4.27	.841
A11	327	1	5	4.21	.866

Descriptives

[DataSet1] C:\Users\it012021v1\Documents\2566\รองศาสตราจารย์\แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้เ

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
รวม1	327	1.00	5.00	4.2853	.59976
รวม2	327	1.45	5.00	4.3508	.59237
รวม3	327	2.33	5.00	4.3109	.57803
รวม4	204	1.71	5.00	4.3873	.63000
รวม5	204	1.88	5.00	4.3946	.65129
รวม	204	1.70	5.00	4.3535	.57393
Valid N (listwise)	204				

ภาคผนวก ง

แสดงการสรุปข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษา และออกกลางคัน ของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัยจากรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) งานประกันคุณภาพ และข้อมูลจากงานทะเบียนของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย ประจำปีการศึกษา 2564-2567

ตารางแสดงผู้สำเร็จการศึกษาระดับ (ปวช.) ปีการศึกษา 2564

ตารางสรุปผลการประเมิน ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรเทียบกับแรกเข้า
ระดับชั้น ปวช.๓ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๔

ประเภทวิชา/สาขาวิชา/สาขางาน		จำนวน ผู้เรียน แรกเข้า ทั้งหมด ปี ๒๕๖๒	จำนวน ผู้เรียนสำเร็จ การศึกษา ปี ๒๕๖๔	ร้อยละ	จำนวน ผู้เรียนที่ ออก กลางคัน	ร้อยละ	จำนวนผู้เรียน ที่ไม่สำเร็จ การศึกษา	ร้อยละ
ประเภทวิชาอุตสาหกรรม								
สาขาวิชา	สาขางาน							
ช่างยนต์	ยานยนต์	๑๒๙	๘๑	๖๒.๗๙	๓๕	๒๗.๑๓	๑๓	๑๐.๐๘
ช่างกลโรงงาน	เครื่องมือกล	๑๒๘	๗๖	๕๙.๓๘	๔๑	๓๒.๐๓	๑๑	๘.๕๙
ช่างเชื่อมโลหะ	ผลิตภัณฑ์	๓๒	๙	๒๘.๑๒	๒๒	๖๘.๗๕	๑	๓.๑๓
ช่างไฟฟ้ากำลัง	ไฟฟ้ากำลัง	๑๓๔	๘๑	๖๐.๔๕	๓๒	๒๓.๘๘	๒๑	๑๕.๖๗
ช่างอิเล็กทรอนิกส์	อิเล็กทรอนิกส์	๖๑	๓๙	๖๓.๙๓	๑๗	๒๗.๘๗	๕	๘.๒๐
ช่างก่อสร้าง	ก่อสร้าง	๙๐	๔๕	๕๐.๐๐	๓๖	๔๐.๐๐	๙	๑๐.๐๐
ประเภทวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร								
เทคโนโลยีสารสนเทศ	เทคโนโลยีสารสนเทศ	๑๕	๙	๖๐.๐๐	๔	๒๖.๖๗	๒	๑๓.๓๓
รวม ระดับ ปวช.		๕๘๙	๓๔๐	๕๗.๗๒	๑๘๗	๓๑.๗๕	๖๒	๑๐.๕๓

ตารางแสดงผู้สำเร็จการศึกษาระดับ (ปวส.) ปีการศึกษา 2564

ตารางสรุปผลการประเมิน ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรเทียบกับแรกเข้า
ระดับชั้น ปวส.๒ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๔

ประเภทวิชา/สาขาวิชา/สาขางาน		จำนวน ผู้เรียนแรก เข้า ทั้งหมด ปี ๒๕๖๓	จำนวน ผู้เรียนที่ สำเร็จ การศึกษา ปี ๒๕๖๔	ร้อยละ	จำนวน ผู้เรียนที่ ออก กลางคัน	ร้อยละ	จำนวน ผู้เรียน ที่ไม่สำเร็จ การศึกษา	ร้อยละ
ประเภทวิชาอุตสาหกรรม								
สาขาวิชา	สาขางาน							
เทคนิคเครื่องกล	เทคนิคยานยนต์	๓๓	๒๗	๘๑.๘๒	๔	๑๒.๑๒	๒	๖.๐๖
	เทคนิคยานยนต์(ทวิ)	๒๕	๒๔	๙๖.๐๐	-	-	๑	๔.๐๐
	เทคนิคยานยนต์ (ม.๖)	๑๘	๑๕	๘๓.๓๓	๓	๑๖.๖๗	-	-
เทคนิคการผลิต	เครื่องมือกล	๒๐	๑๗	๘๕.๐๐	-	-	๓	๑๕.๐๐
	เครื่องมือกล(ทวิ)	๒๓	๑๙	๘๒.๖๑	๓	๑๓.๐๔	๑	๔.๓๕
	เครื่องมือกล(ม.๖)	๓๔	๒๘	๘๒.๓๕	๔	๑๑.๗๖	๒	๕.๘๘
เทคนิคโลหะ	เทคโนโลยีงานเชื่อม โครงสร้างโลหะ	๕	๕	๑๐๐	-	-	-	-
ไฟฟ้า	ไฟฟ้ากำลัง	๓๒	๒๕	๗๘.๑๒	๒	๖.๒๕	๕	๑๕.๖๓
	ไฟฟ้ากำลัง(ทวิ)	๔๐	๓๘	๙๕.๐๐	-	-	๒	๕.๐๐
	ไฟฟ้ากำลัง(ม.๖)	๕๐	๓๕	๗๐.๐๐	๑๒	๒๔.๐๐	๓	๖.๐๐
อิเล็กทรอนิกส์	อิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรม	๒๘	๒๖	๙๒.๘๖	๑	๓.๕๗	๑	๓.๕๗
ช่างก่อสร้าง	ก่อสร้าง	๒๐	๑๙	๙๕.๐๐	๑	๕.๐๐	-	-
	ก่อสร้าง(ม.๖)	๒๓	๑๔	๖๐.๘๗	๗	๓๐.๔๓	๒	๘.๗๐
รวม ระดับ ปวส.		๓๕๑	๒๙๒	๘๓.๑๙	๓๗	๑๐.๕๔	๒๒	๖.๒๗
รวมทั้งสิ้น		๙๔๐	๖๓๒	๖๗.๒๓	๒๒๔	๒๓.๘๓	๘๔	๘.๙๔

หมายเหตุ จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับ (ปวช.) จำนวน 340 คน คิดเป็น 57.72 %

จำนวนผู้เรียนออกกลางคันในระดับ (ปวช.) จำนวน 187 คน คิดเป็น 31.75 %

จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับ (ปวส.) จำนวน 292 คน คิดเป็น 83.19 %

จำนวนผู้เรียนออกกลางคันในระดับ (ปวส.) จำนวน 37 คน คิดเป็น 10.54 %

สรุป จำนวนผู้สำเร็จการศึกษารวมคิดเป็น 67.23 % และจำนวนผู้เรียนออกกลางคัน คิดเป็น 23.83 %

ตารางแสดงผู้สำเร็จการศึกษาระดับ (ปวช.) ปีการศึกษา 2565

ตารางสรุปผลการประเมิน ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรเทียบกับแรกเข้า
ระดับชั้น ปวช.๓ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕

ประเภทวิชา/สาขาวิชา/สาขางาน		จำนวน ผู้เรียน แรกเข้า ทั้งหมด ปี ๒๕๖๓	จำนวน ผู้เรียนสำเร็จ การศึกษา ปี ๒๕๖๕	ร้อยละ	จำนวน ผู้เรียนที่ ออก กลางคัน	ร้อยละ	จำนวนผู้เรียน ที่ไม่สำเร็จ การศึกษา	ร้อยละ
ประเภทวิชาอุตสาหกรรม								
สาขาวิชา	สาขางาน							
ช่างยนต์	ยานยนต์	๑๓๘	๕๕	๓๙.๘๕	๖๐	๔๓.๔๘	๒๓	๑๖.๖๖
ช่างกลโรงงาน	เครื่องมือกล	๑๖๑	๘๓	๕๑.๕๕	๕๘	๓๖.๐๒	๒๐	๑๒.๔๒
ช่างเชื่อมโลหะ	ผลิตภัณฑ์	๒๔	๖	๒๕.๐๐	๑๕	๖๒.๕๐	๓	๑๒.๕๐
ช่างไฟฟ้ากำลัง	ไฟฟ้ากำลัง	๑๖๑	๘๒	๕๐.๙๓	๖๖	๔๐.๙๙	๑๓	๘.๐๗
ช่างอิเล็กทรอนิกส์	อิเล็กทรอนิกส์	๖๕	๕๗	๘๗.๖๙	๖	๙.๒๓	๒	๓.๐๗
ช่างก่อสร้าง	ก่อสร้าง	๘๖	๓๙	๔๕.๓๔	๓๑	๓๖.๐๕	๑๖	๑๘.๖๐
ประเภทวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร								
เทคโนโลยีสารสนเทศ	เทคโนโลยีสารสนเทศ	๓๐	๑๙	๖๓.๓๓	๙	๓๐.๐๐	๒	๖.๖๗
รวม ระดับ ปวช.		๖๖๕	๓๔๑	๕๑.๒๘	๒๔๕	๓๖.๘๔	๗๙	๑๑.๘๘

ตารางแสดงผู้สำเร็จการศึกษาระดับ (ปวส.) ปีการศึกษา 2565

ตารางสรุปผลการประเมิน ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรเทียบกับแรกเข้า
ระดับชั้น ปวส.๒ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๕

ประเภทวิชา/สาขาวิชา/สาขางาน		จำนวน ผู้เรียนแรก เข้า ทั้งหมด ปี ๒๕๖๔	จำนวน ผู้เรียนที่ สำเร็จ การศึกษา ปี ๒๕๖๕	ร้อยละ	จำนวน ผู้เรียนที่ ออก กลางคัน	ร้อยละ	จำนวน ผู้เรียน ที่ไม่สำเร็จ การศึกษา	ร้อยละ
ประเภทวิชาอุตสาหกรรม								
สาขาวิชา	สาขางาน							
เทคนิคเครื่องกล	เทคนิคยานยนต์	๓๓	๒๕	๗๕.๗๖	๘	๒๔.๒๔	-	-
	เทคนิคยานยนต์(ทวิ)	๓๑	๒๙	๙๓.๕๔	-	-	๒	๖.๔๕
	เทคนิคยานยนต์ (ม.๖)	๒๐	๑๓	๖๕.๐๐	๕	๒๕.๐๐	๒	๑๐.๐๐
เทคนิคการผลิต	เครื่องมือกล	๓๗	๒๙	๗๘.๓๘	๘	๒๑.๖๒	-	-
	เครื่องมือกล(ทวิ)	๒๙	๒๕	๘๖.๒๑	๔	๑๓.๗๙	-	-
	เครื่องมือกล(ม.๖)	๒๕	๒๓	๙๒.๐๐	๑	๔.๐๐	๑	๔.๐๐
เทคนิคโลหะ	เทคโนโลยีงานเชื่อม โครงสร้างโลหะ(ทวิ)	๓	๒	๖๖.๖๗	-	-	๑	๓๓.๓๓
ไฟฟ้า	ไฟฟ้ากำลัง	๔๐	๓๔	๘๕.๐๐	๓	๗.๕๐	๓	๗.๕๐
	ไฟฟ้ากำลัง(ทวิ)	๔๐	๒๙	๗๒.๕๐	๑	๒.๕๐	๑๐	๒๕.๐๐
	ไฟฟ้ากำลัง(ม.๖)	๔๕	๓๐	๖๖.๖๖	๕	๑๑.๑๑	๑๐	๒๒.๒๒
อิเล็กทรอนิกส์	อิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรม	๒๘	๒๘	๑๐๐	-	-	-	-
เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์	คอมพิวเตอร์ฮาร์ดแวร์ (ม.๖)	๑๐	๘	๘๐.๐๐	๑	๑๐.๐๐	๑	๑๐.๐๐
ช่างก่อสร้าง	ก่อสร้าง	๑๗	๑๓	๗๖.๔๗	๔	๒๓.๕๓	-	-
	ก่อสร้าง(ม.๖)	๒๔	๑๔	๕๘.๓๓	๑๐	๔๑.๖๖	-	-
ประเภทวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ								
เทคโนโลยี สารสนเทศ	นักพัฒนาซอฟต์แวร์ คอมพิวเตอร์	๙	๔	๔๔.๔๔	๔	๔๔.๔๔	๑	๑๑.๑๑
	นักพัฒนาซอฟต์แวร์ คอมพิวเตอร์(ม.๖)	๗	๖	๘๕.๗๑	๑	๑๔.๒๘	-	-
รวม ระดับ ปวส.		๓๙๘	๓๑๒	๗๘.๓๙	๕๕	๑๓.๘๒	๓๑	๗.๗๙
รวมทั้งสิ้น		๑,๐๖๓	๖๕๓	๖๑.๔๓	๓๐๐	๒๘.๒๒	๑๑๐	๑๐.๓๕

หมายเหตุ จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับ (ปวช.) จำนวน 341 คน คิดเป็น 51.28 %

จำนวนผู้เรียนออกกลางคันในระดับ (ปวช.) จำนวน 245 คน คิดเป็น 36.84 %

จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับ (ปวส.) จำนวน 312 คน คิดเป็น 78.39 %

จำนวนผู้เรียนออกกลางคันในระดับ (ปวส.) จำนวน 55 คน คิดเป็น 13.82 %

สรุป จำนวนผู้สำเร็จการศึกษารวมคิดเป็น 61.43 % และจำนวนผู้เรียนออกกลางคัน คิดเป็น 28.22 %

ตารางแสดงผู้สำเร็จการศึกษาระดับ (ปวช.) ปีการศึกษา 2566

๒. ตารางสรุปข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษา และออกกลางคัน ของสถานศึกษา
ระดับชั้น ปวช.๓ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖

ประเภทวิชา/สาขาวิชา/สาขางาน		จำนวน ผู้เรียน แรกเข้า ทั้งหมด ปี ๒๕๖๔	จำนวน ผู้เรียนที่ สำเร็จ การศึกษา ปี ๒๕๖๖	ร้อยละ	จำนวน ผู้เรียน ที่ออก กลางคัน	ร้อยละ	จำนวนผู้เรียน ที่ไม่สำเร็จ การศึกษา	ร้อยละ
ประเภทวิชาอุตสาหกรรม								
สาขาวิชา	สาขางาน							
ช่างยนต์	ยานยนต์	๑๗๑	๖๑	๓๕.๖๗	๗๓	๔๒.๖๙	๓๗	๒๑.๖๓
ช่างกลโรงงาน	เครื่องมือกล	๑๖๑	๗๔	๔๕.๙๖	๖๐	๓๗.๒๖	๒๗	๑๖.๗๗
ช่างเชื่อมโลหะ	ผลิตภัณฑ์	๑๙	๑	๕.๒๖	๑๓	๖๘.๔๒	๕	๒๖.๓๑
ช่างไฟฟ้ากำลัง	ไฟฟ้ากำลัง	๑๖๖	๙๒	๕๕.๔๒	๖๐	๓๖.๑๔	๑๔	๘.๔๓
ช่างอิเล็กทรอนิกส์	อิเล็กทรอนิกส์	๔๘	๓๙	๘๑.๒๕	๘	๑๖.๖๖	๑	๒.๐๘
ช่างก่อสร้าง	ก่อสร้าง	๘๘	๓๐	๓๔.๐๙	๔๙	๕๕.๖๘	๙	๑๐.๒๒
ประเภทวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร								
เทคโนโลยีสารสนเทศ	เทคโนโลยีสารสนเทศ	๓๙	๒๒	๕๖.๔๑	๑๓	๓๓.๓๓	๔	๑๐.๒๕
รวม ระดับ ปวช.		๖๙๒	๓๑๙	๔๖.๐๙	๒๗๖	๓๙.๘๘	๙๗	๑๔.๐๑

ตารางแสดงผู้สำเร็จการศึกษาระดับ (ปวส.) ปีการศึกษา 2566

๓. ตารางสรุปข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษา และออกกลางคัน ของสถานศึกษา
ระดับชั้น ปวส.๒ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖

ประเภทวิชา/สาขาวิชา/สาขางาน		จำนวน ผู้เรียนแรก เข้า ทั้งหมด ปี ๒๕๖๕	จำนวน ผู้เรียนที่ สำเร็จ การศึกษา ปี ๒๕๖๖	ร้อยละ	จำนวน ผู้เรียน ที่ออก กลางคัน	ร้อยละ	จำนวน ผู้เรียน ที่ไม่สำเร็จ การศึกษา	ร้อยละ
ประเภทวิชาอุตสาหกรรม								
สาขาวิชา	สาขางาน							
เทคนิคเครื่องกล	เทคนิคยานยนต์	๓๖	๒๔	๖๖.๖๖	๑๒	๓๓.๓๓	-	-
	เทคนิคยานยนต์(ทวิฯ)	๓๑	๑๙	๖๑.๒๙	๘	๒๕.๘๐	๔	๑๒.๙๐
	เทคนิคยานยนต์ (ม.๖)	๒๔	๑๔	๕๘.๓๓	๓	๑๒.๕๐	๗	๒๙.๑๖
เทคนิคการผลิต	เครื่องมือกล	๒๐	๒๐	๑๐๐	-	-	-	-
	เครื่องมือกล(ทวิฯ)	๓๙	๓๘	๙๗.๔๓	๑	๒.๕๖	-	-
	เครื่องมือกล(ม.๖)	๒๕	๑๒	๔๘.๐๐	๔	๑๖.๐๐	๙	๓๖.๐๐
ไฟฟ้า	ไฟฟ้ากำลัง	๔๐	๓๒	๘๐.๐๐	๔	๑๐.๐๐	๔	๑๐.๐๐
	ไฟฟ้ากำลัง(ทวิ)	๓๙	๓๗	๙๔.๘๗	๒	๕.๑๒	-	-
	ไฟฟ้ากำลัง(ม.๖)	๔๖	๒๔	๕๒.๑๗	๑๖	๓๔.๗๘	๖	๑๓.๐๔
อิเล็กทรอนิกส์	อิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรม	๒๙	๒๘	๙๖.๕๕	-	-	๑	๓.๔๔
ช่างก่อสร้าง	ก่อสร้าง	๓๙	๓๓	๘๔.๖๑	๖	๑๕.๓๘	-	-
	ก่อสร้าง(ม.๖)	๒๐	๑๔	๗๐.๐๐	๕	๒๕.๐๐	๑	๕.๐๐
เมคคาทรอนิกส์ และหุ่นยนต์	เมคคาทรอนิกส์ และหุ่นยนต์	๑๑	๑๑	๑๐๐	-	-	-	-
ประเภทวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ								
เทคโนโลยีสารสนเทศ	นักพัฒนาซอฟต์แวร์ คอมพิวเตอร์	๕	๕	๑๐๐	-	-	-	-
	นักพัฒนาซอฟต์แวร์ คอมพิวเตอร์(ม.๖)	๑๐	๗	๗๐.๐๐	๓	๓๐.๐๐	-	-
รวม ระดับ ปวส.		๔๑๔	๓๑๘	๗๖.๘๑	๖๔	๑๕.๔๕	๓๒	๗.๗๒
รวมทั้งสิ้น		๑,๑๐๖	๖๓๗	๕๗.๕๙	๓๔๐	๓๐.๗๔	๑๒๙	๑๑.๖๖

หมายเหตุ มีผู้เรียนสำเร็จการศึกษาเพิ่มเติม ปวช. 16 คน จะสำเร็จการศึกษาอีก 14 คน รักษาสุขภาพ 1 คน

ในระดับชั้น (ปวช.) คิดเป็น $319+31 = 350$ คน คิดเป็น 50.59 %

ผู้เรียนการออกกลางคัน คิดเป็น $276-31 = 246$ คน คิดเป็น 35.10 %

มีผู้เรียนสำเร็จการศึกษาเพิ่มเติมอีก ปวส. 8 คน จะสำเร็จการศึกษาอีก 1 คน รักษาและคืนสภาพ 3 คน

ในระดับชั้น ปวส. จำนวน 8 คน คิดเป็น $318+12 = 330$ คน คิดเป็น 79.71 %

ผู้เรียนการออกกลางคัน คิดเป็น $64-12 = 52$ คน คิดเป็น 12.56 %

สรุป ผู้เรียนจะสำเร็จการศึกษาในปี 2566 จำนวน 61.48 % ออกกลางคันจำนวน 26.94 %

บันทึกแสดงผู้เรียนสำเร็จการศึกษาเพิ่มเติมในช่วงวันที่ 22 ต.ค.67 ระดับชั้น ปวช.จำนวน 16 คน

งานทะเบียน
วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

ที่ ศธ ๐๖๓๑.๕/๑๓๕๕

สำนักงานการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๓
วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย ๖๕๐๐๐

๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการเรียนของผู้ที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)
เรียน เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

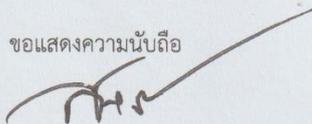
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบรายงานผลการเรียนของผู้ที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)
พุทธศักราช ๒๕๖๒ (ร.๒ ปวช.๖๒) จำนวน ๑ ชุด

วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย ขอนำส่งแบบรายงานผลการเรียนของผู้ที่สำเร็จการศึกษา
ตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พุทธศักราช ๒๕๖๒ (ร.๒ ปวช.๖๒) ซึ่งสำเร็จการศึกษา
ภาคเรียนที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๗ อนุมัติเมื่อวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๗ เพื่อเป็นหลักฐานทางการศึกษาดังนี้

สาขางานยานยนต์	ชาย ๗ คน หญิง - คน	รวม ๗ คน
สาขางานเครื่องมือกล	ชาย ๗ คน หญิง - คน	รวม ๗ คน
สาขางานไฟฟ้ากำลัง	ชาย ๑ คน หญิง - คน	รวม ๑ คน
สาขางานก่อสร้าง	ชาย - คน หญิง ๑ คน	รวม ๑ คน

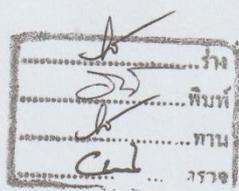
รวมทั้งสิ้น ๑๖ คน รายละเอียดดังแบบรายงานผลการเรียนของผู้ที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พุทธศักราช ๒๕๖๒ (ร.๒ ปวช.๖๒) ที่เรียนเสนอมาพร้อมด้วยนี้
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ



(นายสมใจ รอดคง)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

งานทะเบียน/ฝ่ายบริหารทรัพยากร
โทร. ๐-๕๕๖๑-๑๒๐๑
โทรสาร ๐-๕๕๖๑-๑๒๐๒
สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban@skttc.ac.th



เอกลักษณ์ของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย : วิชาการดี วิชาชีพเยี่ยม
อัตลักษณ์ของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย : ทักษะเยี่ยม เปี่ยมน้ำใจ ใส่ใจบริการ

ตารางแสดงการลงทะเบียนของผู้เรียนนอกแผนการเรียน ที่คาดว่าจะจบการศึกษาในระดับ (ปวช.)

จำนวน 14 คน

ที่	รหัสประจำตัว	ชื่อ - สกุล	ปี ชั้น	ปี เข้า	สาขาวิชา	วิชาที่ลงทะเบียนนอกแผนการเรียน		บันทึก เทียบ	ครูผู้ สอน	เลข ประจำ ตัว	หมายเหตุ
						รหัสวิชา	ชื่อวิชา				
ปวช. รหัสฯ 63-64											
1	63201060076	นายปัญญากร แสงทวีชัย	ปวช.	6	ช่างก่อสร้าง	20000-1209	ภาษาอังกฤษสำหรับงานช่างอุตสาหกรรม	✓			
	68301060035	นายณัฏฐวัฒน์ มั่นประสงฆ์	ปวช.	3	ช่างก่อสร้าง	20000-2002	กิจกรรมลูกเสือสามัญ 2		ทรง		
2	63201060011	นายณัฏฐวัฒน์ มั่นประสงฆ์	ปวช.	6	ช่างก่อสร้าง	20106-2001	ปฏิบัติงานโครงการ	✓			
	68301060036	นายปัญญากร กุลเทพพร	ปวช.	5	ช่างยนต์	20000-1301	วิทยาศาสตร์เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต	✓			
3	64201010158	นายปัญญากร กุลเทพพร	ปวช.	5	ช่างยนต์	20000-1402	คณิตศาสตร์อุตสาหกรรม	✓			
	68301010016	นายศรวิฑูริ มิ่งกลิ่น	ปวช.	5	ช่างเชื่อมโลหะ	20000-2007	กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม		ดลอง		
4	64201030005	นายศรวิฑูริ มิ่งกลิ่น	ปวช.	5	ช่างเชื่อมโลหะ	20106-2011	อ่านแบบงานก่อสร้าง	✓			
	67301270005	นายอริวิทย์ กิ่งแก้ว	ปวช.	5	ช่างก่อสร้าง	20000-1209	ภาษาอังกฤษสำหรับงานช่างอุตสาหกรรม	✓			
5	64201060071	นายอริวิทย์ กิ่งแก้ว	ปวช.	5	ช่างก่อสร้าง	20106-2003	เขียนแบบงาน โครงสร้าง	✓			
	68301060067	นายพัชรพล กล้าเมือง	ปวช.	5	ช่างก่อสร้าง	20106-1001	พื้นฐานการเขียนแบบเบื้องต้น	✓			
6	64201060087	นายพัชรพล กล้าเมือง	ปวช.	5	ช่างก่อสร้าง	20000-2003	กิจกรรมองค์การวิชาชีพ 1	✓			
	68301030037	นายพัชรพล กล้าเมือง	ปวช.	5	ช่างก่อสร้าง	20000-2003	กิจกรรมองค์การวิชาชีพ 1	✓			

ที่	รหัสประจำตัว	ชื่อ - สกุล	ระดับ	ชั้น	สาขาวิชา	วิชาที่ลงเรียนออกนอกระบบ		บันทึก พิเศษ	ครูผู้สอน	คุณวุฒิ	หมายเหตุ
						รหัสวิชา	ชื่อวิชา				
ปวช. รหัสฯ 64											
1	64201010008	นายพงศกร พิลาธรรม 063-9847594	ปวช.	5	ช่างยนต์	20101-2404 งานพื้นฐานช่างยนต์	งานพื้นฐานช่างยนต์	✓			
						20000-1208 ภาษาอังกฤษเตรียมความพร้อมเพื่อการทํางาน		✓			
						20000-1603 พลศึกษาเพื่อพัฒนาสุขภาพ		✓			
						20101-2107 คณิตศาสตร์ช่างยนต์		✓			
2	64201010014	นายพิเชษฐ ไทบุบผ์ 061-0103967	ปวช.	5	ช่างยนต์	20101-2404 งานพื้นฐานช่างยนต์		✓			
3	64201010020	นายธีรศักดิ์ อู่คุ้ม 099-0422356	ปวช.	5	ช่างยนต์	20000-2007 กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม		สมชาย		หนังสือ 20000-2002 กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม 2 20000-2004 กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม 2
4	64201010091	นายพีรพัฒน์ โตพันธ์ 082-6836915	ปวช.	5	ช่างยนต์	20000-2003 กิจกรรมองค์การวิชาชีพ 1			เพชร		
5	64201010171	นายธีรศักดิ์ ประณีต 062-4672841	ปวช.	5	ช่างยนต์	20000-2004 กิจกรรมองค์การวิชาชีพ 2			สมบัติ		20000-2003กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม 2 2000-2006กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม
6	64201030015	นายพิชิตพล ถนอมพร 080-3793840	ปวช.	5	ช่างเชื่อมโลหะ	20000-2007 กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม			ทอง		
7	64201040053	นายพิชิต โพธิ์งาม 063-7202518 (ไม่ผ่านมาตรฐานวิชาชีพ)	ปวช.	5	ช่างไฟฟ้ากำลัง	20000*2005 กิจกรรมตามประกอบการ 20104-2110 งานซ่อมเครื่องใช้ไฟฟ้า 20104-8001 ฝึกงาน		6.6.201042			หนังสือ 20000-8501 ใบงาน 20000-1307 ใบวัดสมรรถนะที่พัฒนาทักษะช่าง อุตสาหกรรม
8	64201040157	นายอดิเทพ เต็องจัน 090-2639548	ปวช.	5	ช่างไฟฟ้ากำลัง	20104-2101 คุณและมาตรฐานทางไฟฟ้า 20000-1301 วิทยาศาสตร์เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต 20104-2114 การสื่อสาร 20000-2007 กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม		✓ ✓ ✓			หนังสือ 20000-2007 กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

บันทึกแสดงผู้เรียนรักษาสภาพ และคาดว่าจะสำเร็จการศึกษา จำนวน 1 คน

เรื่อง ขอรักษาสภาพการเป็นนักศึกษา

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

ด้วยข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว จิณจิรา พันธ์ไธสง รหัสประจำตัว ๒๕๒๑๑๐๑๐๐๘
 เป็นนักศึกษาระดับ ปวช. ชั้นปีที่ 4 สาขา ช่างเทคนิคโดยวิธีการสวิต กลุ่ม 1

มีความประสงค์จะขอรักษาสภาพการเป็นนักศึกษา ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา ๒๕๖๗

เนื่องจาก

ไม่มีเงินศึกษาต่อ

ประสบอุบัติเหตุ

ป่วยและแพทย์สั่งให้พักรักษาตัวเป็นเวลา.....เดือน

รับราชการทหารกองประจำการ

อื่น ๆ มีเงินไม่พอเรียน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(จิณจิรา พันธ์ไธสง) อ.ศรท.จ.
 ผู้ยื่นคำร้อง ๐๖๔-๓๒๕๙๘๗๐

1. ผู้ปกครอง ทราบและขอรับรองว่าข้อความข้างต้นเป็นความจริง ลงชื่อ <u>จิณจิรา พันธ์ไธสง</u> (.....)	2. ครูที่ปรึกษาพิจารณา..... <u>อ.ศรท.จ.</u> (นายพรานต์ สุธิตา)
3. งานทะเบียนพิจารณา..... <u>อ.ศรท.จ.</u> (นายวิทย์ อังจร)	4. ความเห็นรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากร <u>อ.ศรท.จ.</u> (นายอานนท์ จันทร์หอม)
5. คำสั่งผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย <input checked="" type="radio"/> อนุญาต <input type="radio"/> ไม่อนุญาต <u>อ.ศรท.จ.</u> (นายสมใจ รอดคง)	6. งานการเงินได้รับเงินค่ารักษาสภาพการเป็นนักศึกษา แล้วจำนวน <u>100</u> บาท ตามใบเสร็จรับเงิน เล่มที่ <u>๒๕๐๔๑๑๑๕</u> เลขที่ <u>.....</u> <u>อ.ศรท.จ.</u> (.....)

(โปรดอ่านคำอธิบายด้านหลัง)

แสดงผู้เรียนสำเร็จการศึกษาเพิ่มเติมในช่วงวันที่ 22 ต.ค.67 ระดับชั้น ปวส.จำนวน 8 คน


 ภาพประกอบ
 วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

ที่ ศธ ๐๖๓๑.๕/๑๓๕๖



สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๓
 วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
 อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย ๖๔๐๐๐

๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการเรียนของผู้ที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบรายงานผลการเรียนของผู้ที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส.)
 พุทธศักราช ๒๕๖๓ (ร.๒ ปวส.๖๓) จำนวน ๑ ชุด

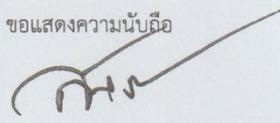
วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย ขอนำส่งแบบรายงานผลการเรียนของผู้ที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) พุทธศักราช ๒๕๖๓ (ร.๒ ปวส.๖๓) ซึ่งสำเร็จการศึกษาภาคเรียนที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๖๗ อนุมัติเมื่อวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๗ เพื่อเป็นหลักฐานทางการศึกษา ดังนี้

สาขางานเทคนิคยานยนต์	ชาย ๔ คน หญิง - คน	รวม ๔ คน
สาขางานเครื่องมือกล	ชาย ๑ คน หญิง - คน	รวม ๑ คน
สาขางานไฟฟ้ากำลัง	ชาย ๓ คน หญิง - คน	รวม ๓ คน

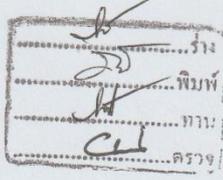
รวมทั้งสิ้น ๘ คน รายละเอียดดังแบบรายงานผลการเรียนของผู้ที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) พุทธศักราช ๒๕๖๓ (ร.๒ ปวส.๖๓) ที่เรียนเสนอมาพร้อมด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ


 (นายสมใจ รอดคง)
 ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

งานทะเบียน/ฝ่ายบริหารทรัพยากร
 โทร. ๐ - ๕๕๖๑ - ๑๒๐๑
 โทรสาร ๐ - ๕๕๖๑ - ๑๒๐๒
 สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
 ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban@skttc.ac.th



เอกลักษณ์ของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย : วิชาการดี วิชาชีพเยี่ยม
 อัตลักษณ์ของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย : ทักษะเยี่ยม เปี่ยมน้ำใจ ใส่ใจบริการ

ตารางแสดงการลงทะเบียนของผู้เรียนนอกแผนการเรียน ที่คาดว่าจะจบการศึกษาในระดับ (ปวส.)

จำนวน 1 คน

ที่	รหัสประจำตัว	ชื่อ - สกุล	ชั้นปี	สาขาวิชา	วิชาที่ลงทะเบียนนอกแผนการเรียน		บันทึกพิเศษ	ครูผู้สอน	หมายเหตุ
					รหัสวิชา	ชื่อวิชา			
ปวส. รหัสฯ 65									
1	65301040123	นายธีรภัทร บัวเพ็ง 088-5920866	ปวส. 4 ม6 ก2	ไฟฟ้า	30104-2002 การออกแบบระบบไฟฟ้า		✓		หนังสือ ๙3
					30104-1002 วงจรไฟฟ้า 1		✓		
					30000-2002 กิจกรรมองค์การวิชาชีพ 2			สิ้น	

บันทึกแสดงผู้เรียนรักษาสภาพ คินสภาพ และคาดว่าจะสำเร็จการศึกษา จำนวน 3 คน

670
คนใจดี (19 มิ.ย. 68)
ทำจดหมายไว้.

คำร้องขอรักษาสภาพการเป็นนักศึกษา
วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
วันที่ 16 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2568

เรื่อง ขอรักษาสภาพการเป็นนักศึกษา
เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

ด้วยข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว จิรศักดิ์ ใจดี เลขที่ ๓๗ รหัสประจำตัว 643010089
เป็นนักศึกษาระดับ ปว.ส. ชั้นปีที่ ๒ สาขางาน เทคนิคช่างยนต์ กลุ่ม.....
มีความประสงค์จะขอรักษาสภาพการเป็นนักศึกษา ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา ๒568
เนื่องจาก

ไม่มีเงินศึกษาต่อ
 ประสบอุบัติเหตุ
 ป่วยและแพทย์สั่งให้พักรักษาตัวเป็นเวลา.....เดือน
 รับราชการทหารกองประจำการ
 อื่น ๆ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ
(น.ส. สุภัทรา รุ่งทอง)
ผู้ยื่นคำร้อง 064 858 1949

1. ผู้ปกครอง ทราบและขอรับรองว่าข้อความข้างต้นเป็นความจริง ลงชื่อ <u>น.ส. สุภัทรา รุ่งทอง</u> (.....)	2. ครูที่ปรึกษาพิจารณา..... <u>อ. สนิท</u> (<u>แทน</u>) (.....)
3. งานทะเบียนพิจารณา..... <u>พันสมศรี ไปดงพิง</u> <u>นางอรอุมา บัวพันธ์</u> (.....)	4. ความเห็นรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากร <u>เนาวรัตน์</u> <u>✓</u> (.....)
5. คำสั่งผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย <input checked="" type="radio"/> อนุญาต <input type="radio"/> ไม่อนุญาต <u>ทศ</u> (<u>นายสมใจ รอดคง</u>)	6. งานการเงินได้รับเงินค่ารักษาสภาพการเป็นนักศึกษา แล้วจำนวน <u>100</u> บาท ตามใบเสร็จรับเงิน เล่มที่..... เลขที่ <u>๒๐423023</u> <u>นางทศ</u> <u>จ่ายเงินแล้ว</u> (<u>ทศ/นางทศ สนิท</u>)

(โปรดอ่านคำอธิบายด้านหลัง)

คำร้องขอคืนสภาพ

วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

วันที่ 13 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2568

เรื่อง ขอคืนสภาพ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว ปิ่นนุชา ตีรณรา เป็นผู้ปกครองของ
 นักเรียน นักศึกษา ชื่อ-นามสกุล ผดุงพิชิตกิติ ตีรณรา รหัสประจำตัว 65301040016
 ระดับ ปวส. ชั้นปีที่ 3 สาขาวิชา ไฟฟ้า กลุ่ม - เบอร์โทร. 06-1103-9216
 มีความประสงค์จะขอคืนสภาพการเป็นนักเรียน นักศึกษา ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568
 เนื่องจาก ได้พ้นสภาพการเป็นนักเรียน นักศึกษา

- กรณี ลาออก
 ขาดเรียนติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่า 15 วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
 ไม่ได้ลงทะเบียนเรียน และไม่ได้ติดต่อขอรักษาสภาพการเป็นนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการ และขอรับรองว่าข้อความข้างต้นเป็นความจริง

ขอแสดงความนับถือ

ปิ่นนุชา ตีรณรา
 (นางนุชา ตีรณรา)

ผู้ปกครอง

หัวหน้างานปกครองพิจารณา..... (นายสุพจน์ เดชทุ่ง)	หัวหน้างานทะเบียนพิจารณา..... (นางอรอุมา บัวผัน)
ความเห็นรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากร..... (นายวิรัช สอนง่ายดี)	คำสั่งผู้อำนวยการ <input type="radio"/> อนุญาต <input type="radio"/> ไม่อนุญาต (นายสมใจ รอดคง)
งานการเงินได้รับเงินค่าคืนสภาพการเป็นนักศึกษาแล้วเป็นเงิน.....บาท ตามใบเสร็จรับเงินเล่มที่.....เลขที่.....ลงวันที่.....เดือน.....พ.ศ..... (.....)	

คำร้องขอคืนสภาพ

วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

วันที่ 3 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2568

เรื่อง ขอคืนสภาพ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว สักพย สวรรค์โคม เป็นผู้ปกครองของ
 นักเรียน นักศึกษา ชื่อ-นามสกุล นางสาว สักพย สวรรค์โคม รหัสประจำตัว 65301020074
 ระดับ ป.อ.ส. ชั้นปีที่ 3 สาขาวิชา เคมีอินทรีย์ กลุ่ม 1 เบอร์โทร 092-4146933
 มีความประสงค์จะขอคืนสภาพการเป็นนักเรียน นักศึกษา ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565
 เนื่องจาก ได้พ้นสภาพการเป็นนักเรียน นักศึกษา

- กรณี ลาออก
 ขาดเรียนติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่า 15 วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
 ไม่ได้ลงทะเบียนเรียน และไม่ได้ติดต่อขอรักษาสภาพการเป็นนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการ และขอรับรองว่าข้อความข้างต้นเป็นความจริง

ขอแสดงความนับถือ

สักพย สวรรค์โคม
 (...นาย สักพย สวรรค์โคม...)

ผู้ปกครอง

หัวหน้างานปกครองพิจารณา..... (นายสุพจน์ เดชทุ่ง)	หัวหน้างานทะเบียนพิจารณา..... (นางอรอุมา บัวผัน)
ความเห็นรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากร..... (นายรัช สอนงายดี)	คำสั่งผู้อำนวยการ <input type="radio"/> อนุญาต <input type="radio"/> ไม่อนุญาต (นายสมใจ รอดคง)
งานการเงินได้รับเงินค่าคืนสภาพการเป็นนักศึกษาแล้วเป็นเงิน.....บาท ตามใบเสร็จรับเงินเล่มที่.....เลขที่.....ลงวันที่.....เดือน.....พ.ศ..... (.....)	

ตารางแสดงผู้สำเร็จการศึกษาระดับ (ปวช.) ปีการศึกษา 2567

ตารางสรุปข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษา และออกกลางคัน ของสถานศึกษา
ระดับชั้น ปวช.๓ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๗

ประเภทวิชา/สาขาวิชา/สาขางาน		จำนวน ผู้เรียน แรกเข้า ทั้งหมด ปี ๒๕๖๕	จำนวน ผู้เรียนที่ สำเร็จ การศึกษา ปี ๒๕๖๗	ร้อยละ	จำนวน ผู้เรียน ที่ออก กลางคัน	ร้อยละ	จำนวนผู้เรียน ที่ไม่สำเร็จ การศึกษา	ร้อยละ
ประเภทวิชาอุตสาหกรรม								
สาขาวิชา	สาขางาน							
ช่างยนต์	ยานยนต์	๑๕๕	๖๑	๓๙.๓๕	๘๐	๕๑.๖๑	๑๔	๙.๐๓
ช่างกลโรงงาน	เครื่องมือกล	๑๑๙	๕๔	๔๕.๓๘	๕๓	๔๔.๕๔	๑๒	๑๐.๐๘
ช่างเชื่อมโลหะ	ผลิตภัณฑ์	๗	๓	๔๒.๘๕	๔	๕๗.๑๔	-	-
ช่างไฟฟ้ากำลัง	ไฟฟ้ากำลัง	๑๒๔	๗๒	๕๘.๐๖	๕๑	๓๓.๐๖	๑๑	๘.๘๗
ช่างอิเล็กทรอนิกส์	อิเล็กทรอนิกส์	๓๙	๑๖	๔๑.๐๒	๑๙	๔๘.๗๒	๔	๑๐.๒๖
ช่างก่อสร้าง	ก่อสร้าง	๗๕	๓๖	๔๘.๐๐	๓๒	๔๒.๖๗	๗	๙.๓๓
ประเภทวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร								
เทคโนโลยีสารสนเทศ	เทคโนโลยีสารสนเทศ	๑๖	๑๐	๖๒.๕๐	๓	๑๘.๗๕	๓	๑๘.๗๕
รวม ระดับ ปวช..		๕๓๕	๒๕๒	๔๗.๑๐	๒๓๒	๔๓.๓๖	๕๑	๙.๕๓

ตารางแสดงผู้สำเร็จการศึกษาระดับ (ปวส.) ปีการศึกษา 2567

ตารางสรุปข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษา และออกกลางคัน ของสถานศึกษา
ระดับชั้น ปวส.๒ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๗

ประเภทวิชา/สาขาวิชา/สาขางาน		จำนวน ผู้เรียนแรก เข้า ทั้งหมด ปี ๒๕๖๖	จำนวน ผู้เรียนที่ สำเร็จ การศึกษา ปี ๒๕๖๗	ร้อยละ	จำนวน ผู้เรียน ที่ออก กลางคัน	ร้อยละ	จำนวน ผู้เรียน ที่ไม่สำเร็จ การศึกษา	ร้อยละ
ประเภทวิชาอุตสาหกรรม								
สาขาวิชา	สาขางาน							
เทคนิคเครื่องกล	เทคนิคยานยนต์	๓๕	๒๖	๗๔.๒๘	๗	๒๐.๐๐	๒	๕.๗๑
	เทคนิคยานยนต์(ทวิฯ)	๑๖	๑๕	๙๓.๗๕	๑	๖.๒๕	-	-
	เทคนิคยานยนต์ (ม.๖)	๑๖	๑๓	๘๑.๒๕	๒	๑๒.๕๐	๑	๖.๒๕
เทคนิคการผลิต	เครื่องมือกล	๒๙	๒๒	๗๕.๘๖	๒	๖.๘๙	๕	๑๗.๒๔
	เครื่องมือกล(ทวิฯ)	๓๖	๒๙	๘๐.๕๕	๕	๑๓.๘๙	๒	๕.๕๕
	เครื่องมือกล(ม.๖)	๒๓	๘	๓๔.๗๘	๔	๑๗.๓๙	๑๑	๔๗.๘๓
ไฟฟ้า	ไฟฟ้ากำลัง	๔๔	๓๙	๘๘.๖๔	๒	๔.๕๔	๓	๖.๘๒
	ไฟฟ้ากำลัง(ทวิฯ)	๒๙	๒๖	๘๙.๖๕	๑	๓.๔๕	๒	๖.๙๐
	ไฟฟ้ากำลัง(ม.๖)	๔๔	๓๒	๗๒.๗๓	๘	๑๘.๑๘	๔	๙.๐๙
อิเล็กทรอนิกส์	อิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรม	๓๙	๓๕	๘๙.๗๔	๒	๕.๑๓	๒	๕.๑๓
ช่างก่อสร้าง	ก่อสร้าง	๓๗	๓๗	๑๐๐	-	-	-	-
	ก่อสร้าง(ม.๖)	๑๘	๒	๑๑.๑๑	๗	๓๘.๘๙	๙	๕๐.๐๐
เมคคาทรอนิกส์ และหุ่นยนต์	เมคคาทรอนิกส์ และหุ่นยนต์	๘	๗	๘๗.๕๐	๑	๑๒.๕๐	-	-
ประเภทวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ								
เทคโนโลยีสารสนเทศ	นักพัฒนาซอฟต์แวร์ คอมพิวเตอร์	๑๑	๑๐	๙๐.๙๑	๑	๙.๐๙	-	-
รวม ระดับ ปวส.		๓๘๕	๓๐๑	๗๘.๑๘	๔๓	๑๑.๑๗	๔๑	๑๐.๖๕
รวมทั้งสิ้น		๙๒๐	๕๕๓	๖๐.๑๑	๒๗๕	๒๙.๘๙	๙๒	๑๐.๐๐

ข้อมูลผู้เรียนจากงานทะเบียน ณ วันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘

หมายเหตุ ผู้เรียนที่คาดว่าจะสำเร็จการศึกษา (ปวช.) 26 คน คาดว่าจะสำเร็จการศึกษา (ปวส.) 26 คน
 ผู้เรียนที่คาดว่าจะสำเร็จการศึกษา ในระดับชั้น ปวช. $252+26 = 278$ คน คิดเป็น 51.96 %
 ผู้เรียนการออกกลางคัน ในระดับชั้น ปวช. $232-26 = 206$ คน คิดเป็น 38.50 %
 ผู้เรียนที่คาดว่าจะสำเร็จการศึกษา ในระดับชั้น ปวส. $301+26 = 327$ คน คิดเป็น 84.94 %
 ผู้เรียนการออกกลางคัน ในระดับชั้น ปวส. $43-26 = 17$ คน คิดเป็น 4.42 %

สรุป ผู้เรียนจะสำเร็จการศึกษาในปี 2567 จำนวน 65.76 % ออกกลางคันจำนวน 24.24 %
 ผู้เรียนสำเร็จการศึกษา ปี 2567 มากกว่าปี 2566 คือ $65.76-61.48 = 4.28$ %
 ผู้เรียนออกกลางคัน ปี 2567 น้อยกว่าปี 2566 คือ $26.94 - 24.24 = 2.7$ %

(ข้อมูล ณ วันที่ 25 สิงหาคม 2568)

ที่	รหัสประจำตัว	ชื่อ - สกุล	บัญชี ประจำตัว	บัญชี ประจำตัว	สาขาวิชา	วิทยาลัยเรียนนอกแผนการเรียน		มีที่ก ติพิมพ์	คุณสมบัติ	หมายเหตุ
						รหัสวิชา	ชื่อวิชา			
ปวช. รหัสฯ 65										
1	65201010060	นายรัชชานนท์ คุ้มขี้ผึ้ง	ปวช. 4	1	ช่างยนต์	20000-2007	กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม		ณชาย	
2	65201010111	นายณัฏฐภูมิ จันทร์เกษม 085-4823051	ปวช. 4	4	ช่างยนต์	20000-1208	ภาษาอังกฤษเตรียมความพร้อมเพื่อการทำงาน	✓		ศ.ศ. น.จ.ร. 30000-1422หลักสูตร/คุณธรรม 20101-2101เทคโนโลยีขั้นต้น 30000-101ภาษาเพื่อการสื่อสาร 20000-1202ภาษาอังกฤษฟัง-พูด 30000-1203ภาษาอังกฤษพูดฟัง-พูด 30000-1204ภาษาอังกฤษเขียน-พูด 30000-1205ภาษาอังกฤษอ่าน-พูด 20000-1822ประวัติศาสตร์สาขาไทย 30101-2101เตรียมวิชาคณิตศาสตร์เบื้องต้น 20101-2107เทคโนโลยีขั้นต้น
3	65201010117	นายศรวิรัชญ์ บุญเยี่ยม 061-0094662	ปวช. 4	5	ช่างยนต์	20101-2005	งานไฟฟ้ารถยนต์	✓		สมคิด
4	65201010118	นายศุภกัญญ์ บุญเยี่ยม 086-4172269	ปวช. 4	5	ช่างยนต์	20000-2004	กิจกรรมองค์กรวิชาชีพ 2		สมคิด	
5	65201020012	นายศุภกัญญ์ นवलแสง 084-2905618	ปวช. 4	1	ช่างกลโรงงาน	20000-2004	กิจกรรมองค์กรวิชาชีพ 2		สมคิด	
6	65201020041	นายปัทมธร ช่างเหล็ก 062-8961880	ปวช. 4	2	ช่างกลโรงงาน	20102-2011	นิยามคติและไฮดรอลิกส์	✓		30000-1202ภาษาเพื่อการฟัง-พูด 20000-2006กิจกรรมองค์กรวิชาชีพ 1 30000-2004กิจกรรมองค์กรวิชาชีพ 2
						20102-2004	วัดละเอียด	✓		ศ.ศ.
						20102-2105	ถังคอมพิวเตอร์	✓		30100-1003งานเขียนศิลป์
						20102-2003	ทฤษฎีเครื่องมืองัด	✓		20100-1007งานเครื่องเขียนเครื่องเขียน
						20000-2004	กิจกรรมองค์กรวิชาชีพ 2		สันติสุข	30101-2008เตรียมงานด้านเขียนเครื่องมือกล 1

/65201020045...

ที่	รหัสประจำตัว	ชื่อ - สกุล	ปี	ชั้น	สาขาวิชา	วิชาที่เรียนขอแผนการเรียน		บันทึก พิเศษ	กลุ่มสอน	หมายเหตุ
						รหัสวิชา	ชื่อวิชา			
ปช. รหัสฯ 65(ต่อ)										
7	65201020045	นายธีรารักษ์ แสงมี 083-2255624	ปวช.	4	ช่างกลโรงงาน	20102-2103	ติดตั้งส่วนด้วยเครื่องมือกล 3	66301201		พ.ธ. ๓๗๓22567 ติดตั้งไปยังไม่ได้รับ
				2		20102-8002	ฝึกงาน 1			
						20102-8003	ฝึกงาน 2			
						20000*2005	กิจกรรมสถานประกอบการ			
8	65201020046	นายณัฐพงษ์ เกียมนแดง 082-8478195	ปวช.	4	ช่างกลโรงงาน	20000-2004	กิจกรรมองค์กรวิชาชีพ 2		ศึกษา	พ.ธ. ๓๗
9	65201020065	นายภาวิน ภู่อี่ยม	ปวช.	4	ช่างกลโรงงาน	20000-1203	การอ่านสื่อสิ่งพิมพ์ภาษาอังกฤษ	✓		พ.ธ. ๓๖
				3		20102-2009	โปรแกรมเอ็นซีซีพื้นฐาน	✓		20102-3065รถจักรยานยนต์เครื่องยนต์
						20102-2101	เขียนแบบเครื่องมือกล 2	✓		20102-2111อุปกรณ์วัดและแปลปรแกรมซีดี
						20102-2106	ปรับ ประกอบชิ้นส่วนเครื่องมือกล	✓		20102-2201แม่พิมพ์โลหะเบื้องต้น
						20102-8501	โครงการ	✓		20102-2301แม่พิมพ์พลาสติกเบื้องต้น
						20001-1003	ธุรกิจและการเป็นผู้ประกอบการ	✓		
						20102-2110	ติดตั้งส่วนด้วยเครื่องมือกลซีเอ็นซี	✓		
10	65201040059	นายมงคล โชคพรม 093-4651303	ปวช.	4	ช่างไฟฟ้ากำลัง	20104-2007	เครื่องทำความเย็น	✓		พ.ธ. 7๓
				3		20104-2105	หม้อแปลงไฟฟ้า	✓		
						20000-2004	กิจกรรมองค์กรวิชาชีพ 2		รับจัด	
11	65201040061	นายพรเทพ ตาลเขียน 083-2485058	ปวช.	4	ช่างไฟฟ้ากำลัง	20001-1002	พลังงาน ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม	✓		
				3		20100-1003	งานฝีมือ	✓		
						20001-1003	ธุรกิจและการเป็นผู้ประกอบการ	✓		
						20000-2004	กิจกรรมองค์กรวิชาชีพ 2		รับจัด	

ที่	รหัสประจำตัว	ชื่อ - สกุล	ปีจบ	ปีจบ	ปีจบ	สาขาวิชา	วิชาที่ลงทะเบียนออกแผนการเรียน		บัญชี	หน่วยกิต	หมายเหตุ
							รหัสวิชา	ชื่อวิชา			
ปวช. รหัสฯ 65(ต่อ)											
12	65201040080	นายพนนพพัทธ์ พ้อโคตร	ปวช.	4	3	ช่างไฟฟ้ากำลัง	20104-2120	คณิตศาสตร์ไฟฟ้า	√		20104-2089การควบคุมมอเตอร์ไฟฟ้า
							20104-2005	การติดตั้งไฟฟ้าในอาคาร	√		
							20000-2004	กิจกรรมองค์การวิชาชีพ 2		นสรวัดมณี	
13	65201040089	นายภูดิษฐ์ อ่อนเนียม 095-3157662 (ยังไม่ผ่านมาตรฐานวิชาชีพ)	ปวช.	4	4	ช่างไฟฟ้ากำลัง	20104-2110	งานซ่อมเครื่องใช้ไฟฟ้า	663010402		
							20104-8001	ฝึกงาน			
							20000*2005	กิจกรรมสถานประกอบการ			
14	65201040095	นายปริชาติ อารี 095-3157662 (ยังไม่ผ่านมาตรฐานวิชาชีพ)	ปวช.	4	4	ช่างไฟฟ้ากำลัง	20104-2110	งานซ่อมเครื่องใช้ไฟฟ้า	663010402		
							20104-8001	ฝึกงาน			
							20000*2005	กิจกรรมสถานประกอบการ			
15	65201050022	นายธีรภัทร ภูภูมิ 061-2696189	ปวช.	4	1	ช่างอิเล็กทรอนิกส์	20000-2002	กิจกรรมลูกเสือวิทยามัญ 2		วิชัย	
16	65201060038	นางสาววราวุฒิ นูวที 063-9768246	ปวช.	4	2	ช่างก่อสร้าง	20106-1006	กลศาสตร์โครงสร้าง 1	√		หนังสือ ต.ช. พ.ศ. 8 วิชา
							20106-2104	เขียนแบบโครงสร้างด้วยคอมพิวเตอร์	√		
							20000-1301	วิทยาศาสตร์เพื่อพัฒนาทักษะชีวิต	√		
							20106-1005	พื้นฐานงานสำรวจ	√		
							20106-2003	เขียนแบบงานโครงสร้าง	√		
							20000-2004	กิจกรรมองค์การวิชาชีพ 2		วิชัย	

ตารางแสดงการลงทะเบียนของผู้เรียนนอกแผนการเรียน ที่คาดว่าจะจบการศึกษาในระดับ (ปวส.)
จำนวน 26 คน

ที่	รหัสประจำตัว	ชื่อ - สกุล	ปีชั้น	ชั้น	เรียน	สาขาวิชา	วิชาที่ลงทะเบียนออกแผนการเรียน		บันทึก พิเศษ	ครูผู้สอน	หมายเหตุ
							รหัสวิชา	ชื่อวิชา			
ปวส. รหัสฯ 66											
1	66301010056	นายธีรศักดิ์ แสนเบน 065-6577686	ปวศ. 3	ม6 ก2	เทคนิคยานยนต์	30000*2003	กิจกรรมส่งเสริมสมรรถนะวิชาชีพ			เจก	
2	66301020023	นายณวพล ไชติช่วง 093-1742414	ปวศ. 3	1	เครื่องมือกล	30102-2102	เทคนิคการผลิตชิ้นส่วนด้วยเครื่องมือกล 2	✓			
						30102-2103	เทคนิคการผลิตชิ้นส่วนด้วยเครื่องมือกล 3	✓			
						30102-8001	สีในงาน	✓			
						30102-9006	เทคนิคการปรับ ประกอบเครื่องมือกล	✓			
3	66301020034	นายปิติชา ไสมสุข 064-8591906	ปวศ. 3	ทวิ ก1	เครื่องมือกล	30000*2001	กิจกรรมที่สถานประกอบการจัดให้ 1			ดอของ	
						30000-2005	กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม			มีลิ้น	
4	66301020071	นายคณทัต เมืองหนองหัว 096-0146739	ปวศ. 3	ม6 ก1	เครื่องมือกล	30000-2003	กิจกรรมองค์การวิชาชีพ 3			อชชาติ	
5	66301020072	นางสาวฐานิดา ประดิษฐ์ 084-9835310	ปวศ. 3	ม6 ก1	เครื่องมือกล	30000-2003	กิจกรรมองค์การวิชาชีพ 3			อชชาติ	
6	66301020075	นายพีรพัฒน์ ทรัพย์ 096-2689206	ปวศ. 3	ม6 ก1	เครื่องมือกล	30000-2003	กิจกรรมองค์การวิชาชีพ 3			อชชาติ	

ที่	รหัสประจำตัว	ชื่อ - สกุล	ปริญญา	ชั้น	สาขาวิชา	วิชาที่ลงเรียนนอกแผนการเรียน		ปีการศึกษา	หน่วยกิต	หมายเหตุ
						รหัสวิชา	ชื่อวิชา			
ปวส. รหัสฯ 66 (ต่อ)										
7	66301020076	นายเมธา ศรีจันทร์ดี 098-2858312	ปวส.	3	เครื่องมือกล	30000-2003	กิจกรรมองค์การวิชาชีพ 3		อยุธยา	
8	66301020081	นายศิริลักษณ์ อ้อมแก้ว 080-0954146	ปวส.	3	เครื่องมือกล	30000-2003	กิจกรรมองค์การวิชาชีพ 3		อยุธยา	ข2
9	66301020083	นายชัยมงคล อินมี 062-0930667	ปวส.	3	เครื่องมือกล	30000-2003	กิจกรรมองค์การวิชาชีพ 3		อยุธยา	
10	66301020084	นายวิวัฒน์ น้อยคำ 086-4898691	ปวส.	3	เครื่องมือกล	30000-2003	กิจกรรมองค์การวิชาชีพ 3		อยุธยา	
11	66301040020	นายศรณัฐภาคี ศรีศรี 094-6620379	ปวส.	3	ไฟฟ้า	30001-1051	กฎหมายทั่วไปเกี่ยวกับงานอาชีพ	673010401		
						30104-2002	การออกแบบระบบไฟฟ้า	673010401		
						30104-2202	การประมาณการระบบไฟฟ้า	673010401		
						30104-2209	ดิจิทัลประยุกต์	673010401		
12	66301040072	นายศราวุธ นาคหงษ์ 095-9614908	ปวส.	3	ไฟฟ้า	30104-2201	การติดตั้งไฟฟ้า 2	✓		30104-2001 การติดตั้งไฟฟ้า 1
						30104-8003	พลังงาน 2	✓		พลังงาน 2566
						30104-5202	งานไฟฟ้ากำลัง 2	✓		
						30104-5203	งานไฟฟ้ากำลัง 3	✓		
						30000*2002	กิจกรรมที่สถานประกอบการจัดให้ 2	✓	นับหน่วย	
13	66301040073	นายรุ่งโรจน์ พดสาร 095-6986964	ปวส.	3	ไฟฟ้า	30000-2005	กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม		๑ ชั่วโมง	

ที่	รหัสประจำตัว	ชื่อ - สกุล	บัญชี	บัญชี	ชั้น	สาขาวิชา	วิชาที่ลงทะเบียนออกแผนการเรียน		บันทึก พิเศษ	หลักสูตร	หมายเหตุ
							รหัสวิชา	ชื่อวิชา			
ปวส. รหัสฯ 66 (ต่อ)											
14	66301040093	นายชนวัฒน์ จรุงชัย 091-8425689	ปวส.	3	ม6ก1	ไฟฟ้า	30001-1051	กฎหมายทั่วไปเกี่ยวกับงานอาชีพ	✓		
							30104-0005	เครื่องทำความเย็นและปรับอากาศ	✓		
							30104-2003	เครื่องกลไฟฟ้า 1	✓		
							30000-1502	ศาสตร์พระราช	✓		
15	66301040117	นายณัฐวุฒิ พิธีชราช 082-5329279	ปวส.	3	ม6ก2	ไฟฟ้า	30000-2003	กิจกรรมองค์กรวิชาชีพ 3			
16	66301050021	นายพชรพล สุขพลอย 082-5243822	ปวส.	3	1	อิเล็กทรอนิกส์	30001-1051	กฎหมายทั่วไปเกี่ยวกับงานอาชีพ	✓		
17	66301050032	นายธีรภัทร เพิ่มทรัพย์ 061-0834727	ปวส.	3	1	อิเล็กทรอนิกส์	30000-1204	ภาษาอังกฤษโครงการงาน	✓		
							30000-1502	ศาสตร์พระราช	✓		ข1 จีน สมณะ 30000-1001ทักษะภาษาไทยเชิงวิชาชีพ
							30001-1051	กฎหมายทั่วไปเกี่ยวกับงานอาชีพ	✓		
18	66301060041	นางสาวมัทวัน ดวงวิไล 096-2523668	ปวส.	3	1	ช่างก่อสร้าง	30000-1502	ศาสตร์พระราช	✓		
19	66301060043 (พิการ)	นายศุภวิทย์ ปรีชา 095-4534180	ปวส.	3	ม61	ช่างก่อสร้าง	30000-2005	กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม		ตาราง	
20	66301060044	นายชัชวาล ปัญญาเครือ 098-5124520	ปวส.	3	ม61	ช่างก่อสร้าง	30000-2002	กิจกรรมองค์กรวิชาชีพ 2		สุรพงษ์	30000-2005กิจกรรมองค์กรวิชาชีพ
21	66301060045	นางสาวอรวิ ถนนทองพันธ์ 062-6232842	ปวส.	3	ม61	ช่างก่อสร้าง	30000-2005	กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม		ตาราง	30000-2005กิจกรรมองค์กรวิชาชีพ 3

ที่	รหัสประจำตัว	ชื่อ - สกุล	ปี เกิด	ชั้น ปี	สาขาวิชา	วิชาที่ลงทะเบียนขอแผนการเรียน		บันทึก พิชิต	คุณวุฒิ	หมายเหตุ
						รหัสวิชา	ชื่อวิชา			
ปวส. รหัสฯ 66 (ต่อ)										
22	66301060046	นางสาวสุจิตา ม่วงถิ่น 063-7453138	ปวส.	3	ช่างก่อสร้าง	30000-2005	กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม		สำเร็จ	
23	66301060047	นายเกษม พรหมศรี 092-5705527	ปวส.	3	ช่างก่อสร้าง	30000-2005	กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม		สำเร็จ	
24	66301060049	นายชวิษฐ์ คำนิยม 063-8069275	ปวส.	3	ช่างก่อสร้าง	30000-1502 30106-2101 30106-2104 30106-2006 30001-1001 30001-1052 30106-2001	ศาสตร์พระราชา ทดสอบวัดคุณก่อสร้าง ปฐพีกลศาสตร์ เขียนแบบประยุกต์ด้วยคอมพิวเตอร์ การบริหารงานคุณภาพในองค์กร กฎหมายและสัญญาก่อสร้าง เขียนแบบก่อสร้างด้วยคอมพิวเตอร์	✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓	สำเร็จ	พ.ศ. ๒๕๖๓ ๓๐๐๐-๑๐๖๖๕๓๖๖/๒๕๖๓/๖๖ ๓๐๐๐-๒๐๐๓๓๓๓๓/๒๕๖๓/๓๓๓๓๓๓๓๓ ๓๐๐๐-๑๐๖๖๕๓๖๖/๒๕๖๓/๖๖ ๓๐๐๐-๑๐๖๖๕๓๖๖/๒๕๖๓/๖๖
25	66301060052	นายสิทธิโชค ชนะภัย 064-1393801	ปวส.	3	ช่างก่อสร้าง	30000-2005	กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม		สำเร็จ	พ.ศ. ๒๕๖๓
26	66201060058	นายอุไรภัทร แจนนอก 082-1911214	ปวส.	3	ช่างก่อสร้าง	30000-1502 30000-2005	ศาสตร์พระราชา กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	✓	สำเร็จ	พ.ศ. ๒๕๖๓

ภาคผนวก จ

คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนางานครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



คู่มือการใช้

รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ธวัช สอนง่ายดี

วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและการปฏิบัติงานของครูที่ปรึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ที่นำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนี้ไปใช้ ภายในเล่มประกอบด้วยรายละเอียดขั้นตอน 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 บทนำ ส่วนที่ 2 รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และส่วนที่ 3 แนวทางการนำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปปฏิบัติเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้ใช้เป็นแนวทางในการนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ

ผู้จัดทำขอขอบพระคุณทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่ทำให้คู่มือฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือฉบับนี้จะเป็นแนวทางที่ดี และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอน และผู้ปฏิบัติงานที่นำรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารงานครูที่ปรึกษาและลดปัญหาการออกกลางคัน

นายธวัช สอนง่ายดี

ผู้จัดทำ

สารบัญ

	หน้า
คำนำ.....	ก
สารบัญ.....	ข
ส่วนที่ 1 บทนำ.....	5
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	5
วัตถุประสงค์.....	8
เงื่อนไขและข้อจำกัดในการนำคู่มือไปใช้.....	9
ความหมายของคำที่เกี่ยวข้อง.....	9
ส่วนที่ 2 รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา.....	10
ส่วนที่ 3 แนวทางการนำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ.....	22
บรรณานุกรม.....	28

ส่วนที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีจุดมุ่งหมายหลักคือการจัดการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาและการศึกษาระบบทวิภาคี ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาในระดับวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือระดับช่างเทคนิค และระดับเทคโนโลยีรวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีและปฏิบัติอันเป็นสากล รวมไปถึงภูมิปัญญาไทยมาประยุกต์เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติและมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ประกอบการหรือประกอบอาชีพโดยอิสระ ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ.2551 มาตรา 6 (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2551, น.3)

วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัยเป็นวิทยาลัยที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีหน้าที่จัดการเรียนการสอน ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงและในระดับเทคโนโลยีบัณฑิต ได้มีนโยบายด้านการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนทางสายอาชีพที่มีความหลากหลายเนื่องมาจากผู้เรียนมีความแตกต่างกันในด้านครอบครัวสภาพแวดล้อมหรือชุมชน และเล็งเห็นความสำคัญของปัญหาของผู้เรียน ที่เรียนไม่จบตรงตามเวลาที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ดำเนินการเกี่ยวกับงานระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอย่างครบทุกด้าน โดยกำหนดมาตรการสนับสนุนส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียน มุ่งเน้นการจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาป้องกันและแก้ปัญหา และการคุ้มครองเด็กเพื่อให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการดูแลช่วยเหลือจากครูที่ปรึกษา ผู้ปกครองในชุมชนหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจสติปัญญาให้มีคุณธรรม จริยธรรมและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขตามที่สังคมมุ่งหวัง โดยผ่านกระบวนการการศึกษาการเรียนรู้และวิถีชีวิตในสังคม โดยให้สถานศึกษาได้ดำเนินการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อวางแผนและจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาช่วยเหลือป้องกันและแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้เรียนในแต่ละด้าน แต่การดำเนินการอาจมีปัญหามีข้อจำกัดที่ควรพัฒนาในหลายด้านจึงส่งผลให้มีจำนวนผู้เรียนที่ออกกลางคันและไม่ผ่านกิจกรรมเป็นจำนวนมาก อาจต้องพัฒนาหรือปรับปรุงให้มีจำนวนน้อยลง ซึ่งเป็นปัญหาเร่งด่วนและจุดที่ควรพัฒนามากที่สุดของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย ตามผลการประเมินในระบบรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาอาชีวศึกษา SAR ปี 2565 (2565, น.16-18)

จากรายงานการสังเคราะห์งานวิจัย 100 เรื่องของ สารโจนน์ ขอจ่วนเตี่ยว (2560, น.80) เพื่อลดจำนวนผู้เรียนที่ออกกลางคันของสถานศึกษาอาชีวศึกษาช่างอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่าครูที่ปรึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนแนวทาง 5 ประการของการลดปริมาณจำนวนผู้เรียนที่ออกกลางคันของสถานศึกษาอาชีวศึกษาช่างอุตสาหกรรมดังนั้นต้องพัฒนาครูที่ปรึกษาให้มีความเข้าใจ เพื่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

ครูที่ปรึกษาตามคำสั่งของวิทยาลัยมีหน้าที่คอยให้คำปรึกษา ช่วยเหลือแนะนำผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จในการศึกษาตามศักยภาพอย่างสูงสุดที่ผู้เรียนพึงมี และช่วยให้สามารถปรับตัวและดำรงชีพในสถาบันการศึกษาอย่างมีความสุข อย่างไรก็ตามงานครูที่ปรึกษาของสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังไม่บรรลุเป้าหมายตามแนวทางการดำเนินงานเนื่องจากสถานศึกษามีความแตกต่างหลากหลายทั้งรูปแบบการบริหารจัดการระดับชั้นวัยของผู้เรียนที่ต้องใช้จิตวิทยา และทักษะความเข้าใจผู้เรียนที่แตกต่างกัน ความรู้และความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาแต่ละแห่งซึ่งล้วนแต่เป็นปัญหาอุปสรรคต่อการดำเนินงานทั้งสิ้น ตามผลงานวิจัยของ สินตรา ตรีนุสนธิ์ (2561, น.11-12) เรื่องผลการดำเนินงานระบบครูที่ปรึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี

จากสภาพปัญหาและความสำคัญของงานครูที่ปรึกษาดังกล่าว โดยเฉพาะของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อให้การบริหารงานครูที่ปรึกษาสามารถขับเคลื่อนไปตามนโยบายสอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของสถานศึกษา และช่วยแก้ปัญหาดังกล่าวข้างต้นส่งผลต่อการเรียนรู้ การมีทักษะชีวิตที่ดีของผู้เรียนจะได้รับการส่งเสริมพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ผู้วิจัยจึงสนใจและต้องการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อันจะเป็นประโยชน์ทั้งในการป้องกันแก้ไขปัญหาในสถานศึกษา และส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดีและมีความสุข จะนำไปสู่การปรับปรุงวิธีการดำเนินงานครูที่ปรึกษาของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย และสถานศึกษาอื่นในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาสามารถนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปประยุกต์ใช้ได้ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่ปรึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานครูที่ปรึกษาได้มีความรู้ ความเข้าใจเพื่อการนำรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้เป็นแนวทางในการนิเทศ ติดตาม การใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

เงื่อนไขและข้อจำกัดในการนำคู่มือไปใช้

การนำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปใช้ในทางปฏิบัติ มีเงื่อนไขและข้อจำกัด ดังนี้

1. การนำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาไปใช้ ควรเข้าใจรายละเอียดขององค์ประกอบของรูปแบบแต่ละองค์ประกอบ และต้องมีความตระหนักในความสำคัญของการบริหารงานครูที่ปรึกษาอย่างยิ่ง
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเอง และบุคลากรของสถานศึกษาให้มีความพร้อมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ โดยเฉพาะด้านงานครูที่ปรึกษา
3. ฝ่ายบริหารของวิทยาลัยต้องบริหารจัดการในเรื่องเวลา สถานที่ รวมทั้งงบประมาณที่เพียงพอให้ครูที่ปรึกษา และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานครูที่ปรึกษา
4. วิทยาลัยควรกำหนดระยะเวลาเพื่อการสรุปและประเมินผลที่แน่นอน และมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
5. สถานศึกษาอื่นที่ต้องการใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ต้องจัดการประชุมให้ความรู้แก่บุคลากรของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความตระหนักในความสำคัญของการบริหารงานครูที่ปรึกษา ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อการพัฒนาผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของตลาดแรงงานและด้านอื่น ๆ ต่อไป

ความหมายของคำที่เกี่ยวข้อง

1. ครูที่ปรึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมาย และแต่งตั้งจากผู้บริหารให้ทำหน้าที่เป็น ผู้ดูแลผู้เรียนในด้านการเรียน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม ตลอดจนให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้เรียน พบปัญหาและ อุปสรรคที่อาจจะเป็นสาเหตุทำให้ไม่ประสบความสำเร็จด้านการศึกษา ด้านการปรับตัวในการดำรงชีวิตใน สถาบันการศึกษา และด้านอื่น ๆ

2. แนวทางการพัฒนาครูที่ปรึกษา คือ แนวปฏิบัติในการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัย เทคโนโลยีสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อส่งเสริมช่วยให้ครูที่ปรึกษาได้รับการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษาต่อไป ประกอบด้วย 3 ประเด็น ดังนี้

2.1 วิธีการพัฒนาครูที่ปรึกษา คือ แนวทางเพื่อพัฒนาครูให้ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ

2.2 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา คือ ขั้นตอนในการดำเนินการ การพัฒนาครูที่ปรึกษาให้ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ

2.3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา คือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีของครูที่ปรึกษา ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับครูที่ปรึกษาอันจะส่งผลถึงผู้เรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษา

3. รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา คือ องค์ประกอบความสัมพันธ์ของการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ใน 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครูที่ปรึกษา คือ แนวทางเพื่อพัฒนาครูให้ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาด้วยระบบของประเทศ 2) ด้านการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด 3) ด้านการพัฒนาจากเครือข่ายวิชาชีพ และ 4) ด้านการพัฒนาตนเอง

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา คือ ขั้นตอนในการดำเนินการพัฒนาครูที่ปรึกษาให้ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ ได้แก่ 1) ด้านการวิเคราะห์ปัญหา 2) ด้านการวางแผน 3) ด้านการปฏิบัติตามแผน 4) ด้านการประเมินผล และ 5) ด้านการพัฒนา

องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา คือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีของครูที่ปรึกษาซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับครูที่ปรึกษา อันจะส่งผลถึงผู้เรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษา ได้แก่ 1) ด้านความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา 2) ด้านบุคลิกภาพ 3) ด้านคุณธรรมและ จริยธรรม 4) ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางการเรียน และ 5) ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางสังคม

4. ความเหมาะสมของรูปแบบ หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อร่างรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ถึงการนำไปใช้ได้ อย่างเหมาะสมกับบริบทของครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

5. **ความเหมาะสมของรูปแบบ** หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ถึงความเหมาะสมในการนำไปใช้ในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

6. **ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ** คือ ความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ถึงความเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

7. **ผู้อำนวยการวิทยาลัย** หมายถึง ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

8. **สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา** หมายถึง หน่วยงานในกระทรวงศึกษาธิการที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพิจารณากำหนดนโยบาย วางแผนพัฒนา กำหนดมาตรฐานและปรับปรุงหลักสูตรการอาชีวศึกษา การสนับสนุนทรัพยากร การติดตามตรวจสอบ และการประเมิน ผลการจัดการอาชีวศึกษารวมทั้งประสานงานการจัดการอาชีวศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน

5. **ครูผู้สอน** หมายถึง ข้าราชการครู ครูผู้ช่วย ครูอัตราจ้าง และพนักงานราชการ (ครู) ของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

6. **ผู้เรียน** หมายถึง ผู้ที่ขึ้นทะเบียนเป็นนักเรียนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และนักศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ทั้งระบบปกติ และระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

7. **วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย** หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่มีอำนาจหน้าที่ หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษา

ส่วนที่ 2

รูปแบบการพัฒนางานครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

รูปแบบการพัฒนางานครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่พัฒนาขึ้นจากการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) วิธีการพัฒนาครูที่ปรึกษา 2) กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา และ 3) คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา ในแต่ละองค์ประกอบหลักมีองค์ประกอบย่อย และตัวแปรต่าง ๆ ในองค์ประกอบย่อย ดังต่อไปนี้

1. วิธีการพัฒนา ครูที่ปรึกษา

1.1 ด้านการพัฒนาด้วยระบบของประเทศ

- 1) จัดทำนโยบายการดูแลผู้เรียนจากกระทรวงศึกษาธิการที่ชัดเจน
- 2) จัดทำนโยบายการพัฒนาครูที่ปรึกษาที่ชัดเจน
- 3) ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีทุกด้านในการฝึกอบรม
- 4) กำหนดมาตรการจูงใจทางวิชาชีพให้มีความเหมาะสมกับวิชาชีพ
- 5) พัฒนางค์กรวิชาชีพในรูปแบบของคณะกรรมการมาตรฐานทางวิชาชีพครูเพื่อควบคุมดูแลให้เป็นระบบหรือเป็นมาตรฐานเดียวกัน
- 6) สร้างระบบเพื่อเชื่อมโยงกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูของภาครัฐกับครูสภา
- 7) มีโครงการฝึกอบรมพัฒนาครูที่ปรึกษา โดยมุ่งเน้นให้ครูที่ปรึกษามีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของครูที่ปรึกษาในการดูแลผู้เรียนตั้งแต่เริ่มเข้าเรียนจนจบการศึกษา

1.2 ด้านการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด

- 1) การนำนโยบายด้านครูที่ปรึกษาและผู้เรียนมาขยายผลและสู่การปฏิบัติ
- 2) สำรวจความต้องการในการพัฒนาของครูที่ปรึกษา
- 3) ประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานครูที่ปรึกษา
- 4) วางแผนการพัฒนา และแก้ไขปัญหาของครูที่ปรึกษา เช่น จัดอบรมเรื่องจิตวิทยาวัยรุ่น เทคนิคการให้คำปรึกษา กระบวนการแนะแนว และการช่วยเหลือและการส่งต่อ
- 5) ดำเนินการจัดอบรมโดยเชิญวิทยากรทั้งภายในและภายนอกมาให้ความรู้แก่บุคลากร
- 6) ดำเนินการให้คณะครูได้ศึกษาดูงานต่างสถานที่เพื่อให้คณะครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1. วิธีการพัฒนาครู ที่ปรึกษา

1.3 ด้านการพัฒนาจากเครือข่ายวิชาชีพ

- 1) การสร้างเครือข่ายครูที่ปรึกษาร่วมกับผู้ปกครอง
- 2) สร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC
- 3) ครูรุ่นพี่สอนงานครูรุ่นน้อง
- 4) การอบรมให้ความรู้ครูที่ปรึกษา ส่งเสริมทักษะชีวิตต่าง ๆ

ตามความถนัดและความสนใจ

5) การส่งครูที่ปรึกษาเข้าร่วมการอบรมพัฒนาความรู้และนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาถ่ายทอดให้ครูท่านอื่น ๆ

6) จัดศึกษาดูงานระบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาจากสถาบันต่าง ๆ ที่ได้รับรางวัล เพื่อหาแนวปฏิบัติที่ดี

- 7) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง

1.4 ด้านการพัฒนาตนเอง

1) ศึกษาพัฒนาด้วยตนเองด้านจิตวิทยาในการสื่อสารกับเด็กวัยรุ่น

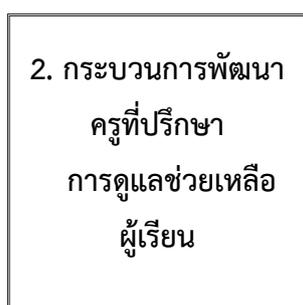
2) การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป

3) เรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ ผู้เชี่ยวชาญหรือจากเพื่อนร่วมงาน หรือจากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี

4) การฝึกปฏิบัติจริงในทุกเรื่อง

5) การพัฒนาผ่านออนไลน์คือการเรียนรู้ผ่านเครือข่าย

คอมพิวเตอร์



2.1 ด้านการวิเคราะห์ปัญหา

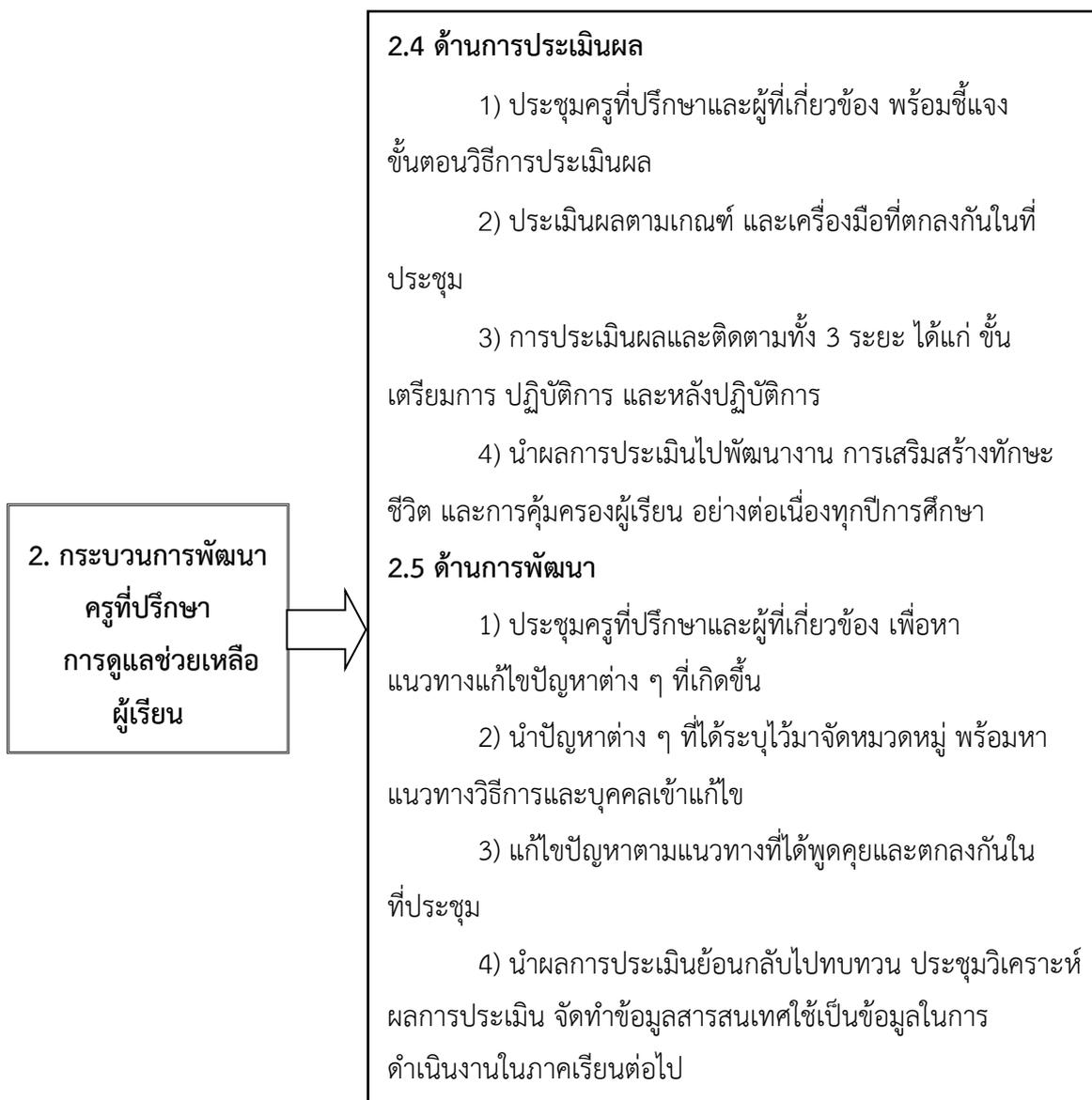
- 1) ประชุมครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน ร่วมกันระดมสมองวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนในที่ปรึกษา จำแนกแต่ละด้านให้ชัดเจน
- 2) สร้างความเข้าใจและให้ความสำคัญต่อการ พัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา
- 3) ศึกษารายงานผลการเรียน เพื่อวิเคราะห์สภาพของผู้เรียน
- 4) ศึกษารายงานการเยี่ยมบ้านของนักเรียน
- 5) วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานของครูที่ปรึกษา เกิดผลกระทบต่อการทำหน้าที่ดูแลผู้เรียน
- 6) สรุปเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นให้ชัดเจนเพื่อดำเนินการต่อไป

2.2 ด้านการวางแผน

- 1) ประชุมครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องเตรียมการวางแผน
- 2) กำหนดแนวทางการส่งเสริม สนับสนุนสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูที่ปรึกษา
- 3) ใช้หลักการการวางแผนการบริหารเป็นโมเดลที่สถานศึกษาสร้างขึ้น
- 4) ดำเนินการวางแผนการปฏิบัติใน 1 ปีการศึกษา
- 5) ประเมินผลและติดตาม หรือสรุปผลการวางแผน

2.3 ด้านการปฏิบัติตามแผน

- 1) ประชุมสร้างความเข้าใจและประสานงานการพัฒนาครูที่ปรึกษาให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย
- 2) ชี้แจงแนวทางการปฏิบัติ
- 3) ศึกษาและประชาสัมพันธ์ถึงขั้นตอนและวิธีการแก้ไขปัญหาตามแผน
- 4) ดำเนินงานตามแผนที่ได้วางแผนไว้ในการพัฒนาครูที่ปรึกษาตามแนวทางที่กำหนดไว้
- 5) เรียนรู้ และฝึกปฏิบัติในการพัฒนาครูตามกระบวนการและวิธีการที่กำหนด



3. คุณลักษณะของ ครูที่ปรึกษา

3.1 ด้านความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา

- 1) มีความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา
- 2) มีความรู้และทักษะด้านการคัดกรองผู้เรียน
- 3) มีความรู้และทักษะในการส่งเสริมผู้เรียนในทางที่ถูกต้อง
- 4) รู้จักยอมรับตนเองและผู้อื่น
- 5) อุดมใจเย็นเป็นมิตรกับทุกคน
- 6) การรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล
- 7) จริงใจและตั้งใจช่วยเหลือผู้อื่น
- 8) ไวต่อความรู้สึกของผู้อื่นและช่างสังเกต
- 9) เป็นผู้รับฟังที่ดีและใช้คำพูดได้เหมาะสม
- 10) เป็นกันเองกับผู้เรียนทุกคนให้ผู้เรียนสามารถเข้าพบ
พูดคุยได้ตลอดเวลา
- 11)) ไม่ควรวิพากษ์วิจารณ์บุคคล หรือสถานศึกษาในทาง
เสื่อมเสียให้ผู้เรียนฟัง
- 12) มีความรู้ทางด้านจิตวิทยาเด็กและวัยรุ่นน โรคทางจิต
ต่าง ๆ
- 13) มีทักษะการคัดกรอง การส่งต่อ การเก็บความลับ
- 14) มีความรู้และทักษะในการส่งต่อผู้เรียนเมื่อปัญหานั้น
เกินความสามารถของครูที่ปรึกษา

3. คุณลักษณะของ
ครูที่ปรึกษา
กระบวนการพัฒนา
ครูที่ปรึกษา
การดูแลช่วยเหลือ
ผู้เรียน

3.2 ด้านบุคลิกภาพ

- 1) แต่งกายสุภาพ สะอาดเรียบร้อย
- 2) พัฒนาบุคลิกภาพตนเองตลอดเวลา
- 3) เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานและสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้
- 4) เอาใจใส่ผู้เรียน สม่่าเสมอ จริงใจและตั้งใจช่วยเหลือผู้เรียนทุกคนโดยเฉพาะผู้เรียนในที่ปรึกษา
- 5) เป็นมิตรและมองโลกในแง่ดี ใช้คำพูดได้เหมาะสม
- 6) ตรงต่อเวลา
- 7) ต้องรู้จักระงับอารมณ์ตนเอง อุดหนุน วางตัวให้เหมาะสม
- 8) มีลักษณะน่าไว้วางใจ น่าเคารพ น่าเชื่อถือ และรักษาความลับได้
- 9) คำนึงถึงสวัสดิภาพและสิทธิประโยชน์ของผู้เรียน
- 10) ให้การช่วยเหลือและสนับสนุนให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการศึกษาทั้งในและนอกวิทยาลัย
- 11) ต้องใกล้ชิด รู้จักและเข้าใจนักศึกษาทุกคน รู้จุดเด่นหรือลักษณะพิเศษของแต่ละคน พร้อมทั้งรู้จุดที่ต้องแก้ไข

3.3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

- 1) ยึดมั่นคุณธรรมและจริยธรรมตามหลักของศาสนา
- 2) ยึดมั่นจรรยาบรรณครูที่ดี
- 3) ผสานความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน
- 4) มีความเห็นอกเห็นใจนักผู้เรียน
- 5) มีความเมตตากรุณา
- 6) มีจิตอาสาที่ดี
- 7) มีความจริงใจ ใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน
- 8) มีเจตคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น
- 9) มีความเป็นมิตรและความมั่นคงทางอารมณ์

3. คุณลักษณะของ
ครูที่ปรึกษา
กระบวนการพัฒนา

3.4 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางการเรียน

- 1) ให้ความช่วยเหลือผู้เรียนให้เต็มศักยภาพของตนเอง
- 2) มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร และการจัดแผนการเรียนของผู้เรียนในปีศึกษา
- 3) มีความรู้ มีทักษะในสาขาวิชาเพื่อใช้ในการให้คำปรึกษาในเรื่องการเรียนให้กับผู้เรียน
- 4) การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในแต่ละห้องเรียน
- 5) แก้ปัญหาให้กับผู้เรียนในกรณีผู้เรียนเกิดปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้ได้ทุกกรณี
- 6) มีทักษะการสื่อสารที่จะทำให้ผู้เรียนเข้าใจความรู้สึก การรับรู้ และพฤติกรรมของผู้เรียน
- 7) มีความสามารถในการกำหนดและทำให้ปัญหาของผู้เรียนชัดเจน

3.5 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางสังคม

- 1) ช่วยผู้เรียนให้พัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ และปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยปัจจุบันอยู่เสมอ
- 2) ส่งเสริมผู้เรียนให้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ฝึกเปลี่ยนนิสัยที่ไม่พึงประสงค์และให้รู้จักตั้งเป้าหมายชีวิต
- 3) รู้จักพูดเพื่อให้ผู้เรียนรับทราบปัญหาที่แท้จริงและช่วยให้แก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง
- 4) รู้จักฟัง ฟังเป็น จับประเด็นได้เร็วและกระจ่างชัด
- 5) จัดกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพร่วมกันระหว่างผู้เรียนและครูที่ปรึกษา
- 6) เป็นบุคลากรหลักในการประสานผู้เรียน เครือข่ายวิชาชีพและผู้ปกครอง
- 7) มีทักษะในการประสานงานกับผู้อื่นที่ดี และรวดเร็วทันเหตุการณ์
- 8) สามารถอธิบายคลี่คลายปมประเด็นต่าง ๆ ให้ชัดเจนและเข้าใจง่าย

รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) วิธีการพัฒนาครูที่ปรึกษา 2) กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา และ 3) คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา มีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 วิธีการพัฒนาครูที่ปรึกษา

1.1 ด้านการพัฒนาด้วยระบบของประเทศ

1. จัดทำนโยบายการดูแลผู้เรียนจากกระทรวงศึกษาธิการที่ชัดเจน
2. จัดทำนโยบายการพัฒนาครูที่ปรึกษาที่ชัดเจน
3. ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีทุกด้านในการอบรม
4. กำหนดมาตรการจูงใจทางวิชาชีพให้มีความเหมาะสมกับวิชาชีพ
5. พัฒนาองค์กรวิชาชีพในรูปแบบของคณะกรรมการมาตรฐานทางวิชาชีพครูเพื่อควบคุมดูแลให้เป็นระบบหรือเป็นมาตรฐานเดียวกัน
6. สร้างระบบเพื่อเชื่อมโยงกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูของภาครัฐกับครุสภา
7. มีโครงการฝึกอบรมพัฒนาครูที่ปรึกษา โดยมุ่งเน้นให้ครูที่ปรึกษามีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของครูที่ปรึกษาในการดูแลผู้เรียนตั้งแต่เริ่มเข้าเรียนจนจบการศึกษา

1.2 ด้านการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด

1. การนำนโยบายด้านครูที่ปรึกษาและผู้เรียนมาขยายผลและสู่การปฏิบัติ
2. สำรวจความต้องการในการพัฒนาของครูที่ปรึกษา
3. ประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานครูที่ปรึกษา
4. วางแผนการพัฒนา และแก้ไขปัญหาของครูที่ปรึกษา เช่น จัดอบรมเรื่องจิตวิทยาวัยรุ่นเทคนิคการให้คำปรึกษา กระบวนการแนะแนว และการช่วยเหลือและการส่งต่อ
5. ดำเนินการจัดอบรมโดยเชิญวิทยากรทั้งภายในและภายนอกมาให้ความรู้แก่บุคลากร
6. ดำเนินการให้คณะครูได้ศึกษาดูงานต่างสถานที่เพื่อให้คณะครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
7. การให้คำปรึกษาโดยผู้บังคับบัญชา และนิเทศติดตาม
8. จัดให้มีการยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่ปรึกษาเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจที่ดี

1.3 ด้านการพัฒนาจากเครือข่ายวิชาชีพ

1. การสร้างเครือข่ายครูที่ปรึกษาร่วมกับผู้ปกครอง
2. สร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC
3. ครูรุ่นพี่สอนงานครูรุ่นน้อง
4. การอบรมให้ความรู้ครูที่ปรึกษา ส่งเสริมทักษะชีวิตต่าง ๆ ตามความถนัดและความสนใจ
5. การส่งครูที่ปรึกษาเข้าร่วมการอบรมพัฒนาความรู้และนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาถ่ายทอดให้ครูท่านอื่น ๆ
6. จัดศึกษาดูงานระบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาจากสถาบันต่าง ๆ ที่ได้รับรางวัลเพื่อหาแนวปฏิบัติที่ดี
7. การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง

1.4 ด้านการพัฒนาตนเอง

1. ศึกษาพัฒนาด้วยตนเองด้านจิตวิทยาในการสื่อสารกับเด็กวัยรุ่น
2. การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป
3. เรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ ผู้เชี่ยวชาญหรือจากเพื่อนร่วมงาน หรือจากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี
4. การฝึกปฏิบัติจริงในทุกเรื่อง
5. การพัฒนาผ่านออนไลน์คือการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์
6. การพัฒนานวัตกรรม

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา

2.1 ด้านการวิเคราะห์ปัญหา

1. ประชุมครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน ร่วมกันระดมสมองวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนในที่ปรึกษา จำแนกแต่ละด้านให้ชัดเจน
2. สร้างความเข้าใจและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา
3. ศึกษารายงานผลการเรียนเพื่อวิเคราะห์สภาพของผู้เรียน
4. ศึกษารายงานการเยี่ยมบ้านของนักเรียน
5. วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานของครูที่ปรึกษา เกิดผลกระทบต่อการทำหน้าที่ดูแลผู้เรียน
6. สรุปเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นให้ชัดเจนเพื่อดำเนินการต่อไป

2.2 ด้านการวางแผน

1. ประชุมครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องเตรียมการวางแผน
2. กำหนดแนวทางการส่งเสริม สนับสนุนสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูที่ปรึกษา
3. ใช้หลักการการวางแผนการบริหารเป็นโมเดลที่สถานศึกษาสร้างขึ้นมา
4. ดำเนินการวางแผนการปฏิบัติใน 1 ปีการศึกษา
5. ประเมินผลและติดตาม หรือสรุปผลการวางแผน

2.3 ด้านการปฏิบัติตามแผน

1. ประชุมสร้างความเข้าใจและประสานงานการพัฒนาครูที่ปรึกษาให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย
2. ชี้แจงแนวทางการปฏิบัติ
3. ศึกษาและประชาสัมพันธ์ถึงขั้นตอนและวิธีการแก้ไขปัญหาตามแผน
4. ดำเนินงานตามแผนที่ได้วางแผนไว้ในการพัฒนาครูที่ปรึกษาตามแนวทางที่กำหนดไว้
5. เรียนรู้ และฝึกปฏิบัติในการพัฒนาครูตามกระบวนการและวิธีการที่กำหนด

2.4 ด้านการประเมินผล

1. ประชุมครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง พร้อมชี้แจงขั้นตอนวิธีการประเมินผล
2. ประเมินผลตามเกณฑ์ และเครื่องมือที่ตกลงกันในที่ประชุม
3. การประเมินผลและติดตามทั้ง 3 ระยะ ได้แก่ ชั้นเตรียมการ ปฏิบัติการ และหลังปฏิบัติการ
4. นำผลการประเมินไปพัฒนางานการเสริมสร้างทักษะชีวิต และการคุ้มครองผู้เรียน อย่างต่อเนื่องทุกปีการศึกษา

2.5 ด้านการพัฒนา

1. ประชุมครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น
2. นำปัญหาต่าง ๆ ที่ได้ระบุไว้มาจัดหมวดหมู่ พร้อมหาแนวทางวิธีการและบุคคลเข้าแก้ไข
3. แก้ไขปัญหาตามแนวทางที่ได้พูดคุยและตกลงกันในที่ประชุม
4. นำผลการประเมินย้อนกลับไปทบทวน ประชุมวิเคราะห์ผลการประเมิน จัดทำข้อมูลสารสนเทศใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินงานในภาคเรียนต่อไป

องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา

3.1 ด้านความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา

1. มีความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา
2. มีความรู้และทักษะด้านการคัดกรองผู้เรียน
3. มีความรู้และทักษะในการส่งเสริมผู้เรียนในทางที่ถูกต้อง
4. รู้จักยอมรับตนเองและผู้อื่น
5. อุดมคติเป็นมิตรกับทุกคน
6. การรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล
7. จริงใจและตั้งใจช่วยเหลือผู้อื่น
8. ไวต่อความรู้สึกของผู้อื่นและช่างสังเกต
9. เป็นผู้รับฟังที่ดีและใช้คำพูดได้เหมาะสม
10. เป็นกันเองกับผู้เรียนทุกคนให้ผู้เรียนสามารถเข้าพบพูดคุยได้ตลอดเวลา
11. ไม่ควรวิพากษ์วิจารณ์บุคคล หรือสถานศึกษาในทางเสื่อมเสียให้ผู้เรียนฟัง
12. มีความรู้ทางด้านจิตวิทยาเด็กและวัยรุ่น โรคทางจิตต่าง ๆ
13. มีทักษะการคัดกรอง การส่งต่อ การเก็บความลับ
14. มีความรู้และทักษะในการส่งต่อผู้เรียนเมื่อปัญหานั้นเกินความสามารถของครู

ที่ปรึกษา

3.2 ด้านบุคลิกภาพ

1. แต่งกายสุภาพ สะอาดเรียบร้อย
2. พัฒนาบุคลิกภาพตนเองตลอดเวลา
3. เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานและสามารถ แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้
4. เอาใจใส่ผู้เรียน สม่่าเสมอ จริงใจและตั้งใจช่วยเหลือผู้เรียนทุกคนโดยเฉพาะผู้เรียนในที่
5. เป็นมิตรและมองโลกในแง่ดี ใช้คำพูดได้เหมาะสม
6. ตรงต่อเวลา
7. ต้องรู้จักระงับอารมณ์ตนเอง อุดมคติ วางตัวให้เหมาะสม
8. มีลักษณะน่าไว้วางใจ น่าเคารพ น่าเชื่อถือและรักษาความลับได้

ปรึกษา

9. คำนึงถึงสวัสดิภาพและสิทธิประโยชน์ของผู้เรียน
10. ให้การช่วยเหลือและสนับสนุนให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการศึกษาทั้งใน และนอกวิทยาลัย
11. ต้องใกล้ชิด รู้จักและเข้าใจนักศึกษาทุกคน รู้จุดเด่นหรือลักษณะพิเศษของแต่ละคน พร้อมทั้งรู้จักจุดที่ต้องแก้ไข

3.3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

1. ยึดมั่นคุณธรรมและจริยธรรมตามหลักของศาสนา
2. ยึดมั่นจรรยาบรรณครูที่ดี
3. ผสานความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน
4. มีความเห็นอกเห็นใจนักผู้เรียน
5. มีความเมตตากรุณา
6. มีจิตอาสาที่ดี
7. มีความจริงใจ ใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน
8. มีเจตคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น
9. ความเป็นมิตรและความมั่นคงทางอารมณ์

3.4 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางการเรียน

1. ให้ความช่วยเหลือผู้เรียนให้เต็มศักยภาพของตนเอง
2. มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร และการจัดแผนการเรียนของผู้เรียนในที่ปรึกษา
3. มีความรู้ มีทักษะในสาขาวิชาเพื่อใช้ในการให้คำปรึกษาในเรื่องการเรียนให้กับผู้เรียน
4. การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในแต่ละห้องเรียน
5. แก้ปัญหาให้กับผู้เรียนในกรณีผู้เรียนเกิดปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้ได้ทุกกรณี
6. มีทักษะการสื่อสารที่จะทำให้ผู้เรียนเข้าใจความรู้สึกรับรู้ และพฤติกรรมของผู้เรียน
7. มีความสามารถในการกำหนดและทำให้ปัญหาของผู้เรียนชัดเจน

3.5 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางสังคม

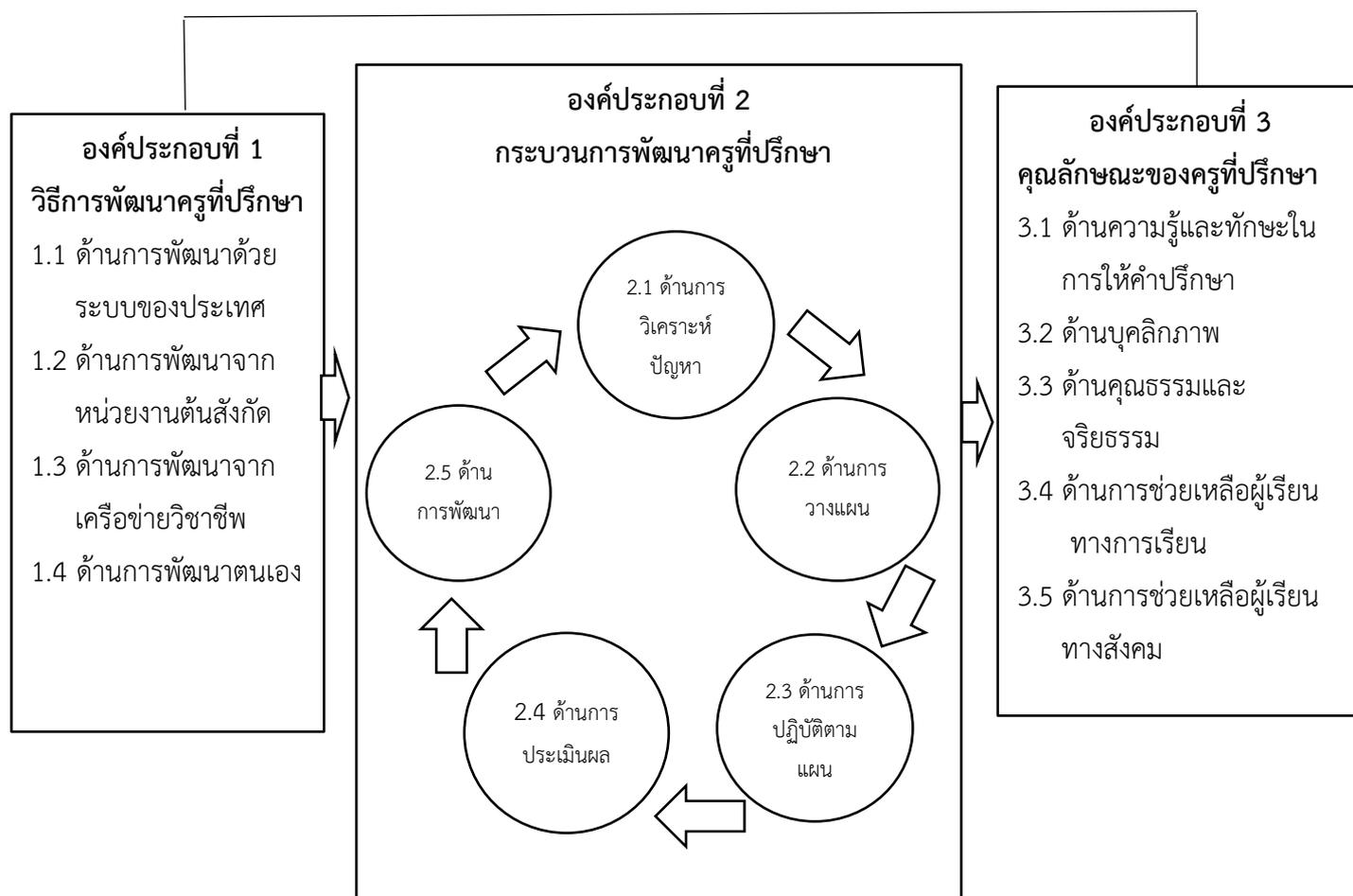
1. ช่วยผู้เรียนให้พัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ และปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยปัจจุบันอยู่เสมอ
2. ส่งเสริมผู้เรียนให้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ฝึกเปลี่ยนนิสัยที่ไม่พึงประสงค์และให้รู้จัก

เสมอ

ตั้งเป้าหมายชีวิต

3. รู้จักพูดเพื่อให้ผู้เรียนรับทราบปัญหาที่แท้จริงและช่วยให้แก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง
4. รู้จักฟัง ฟังเป็น จับประเด็นได้เร็ว และกระจำงัด
5. จัดกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธภาพร่วมกันระหว่างผู้เรียนและครูที่ปรึกษา
6. เป็นบุคลากรหลักในการประสานผู้เรียนเครือข่ายวิชาชีพ และผู้ปกครอง
7. มีทักษะในการประสานงานกับผู้อื่นที่ดี และรวดเร็วทันเหตุการณ์
8. สามารถอธิบายคลี่คลายปมประเด็นต่าง ๆ ให้ชัดเจนและเข้าใจง่าย

รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



ภาพแสดงรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ส่วนที่ 3

แนวทางการนำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ

แนวทางการนำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ไปปฏิบัติ นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนควรเตรียมการและดำเนินการใน 3 ด้านหลัก ได้แก่ 1) วิธีการพัฒนาครูที่ปรึกษา 2) กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา และ 3) คุณลักษณะของครูที่ปรึกษา

1. ด้านวิธีการพัฒนาครูที่ปรึกษา

จุดประสงค์ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้เกี่ยวข้องได้ตระหนักและปฏิบัติหรือดำเนินการพัฒนาครูที่ปรึกษาตามจุดมุ่งหมายของรูปแบบที่กำหนดไว้

แนวปฏิบัติสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

1.1 ด้านการพัฒนาด้วยระบบของประเทศ

1. จัดทำนโยบายการดูแลผู้เรียนจากกระทรวงศึกษาธิการที่ชัดเจน
2. จัดทำนโยบายการพัฒนาครูที่ปรึกษาที่ชัดเจน
3. ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีทุกด้านในการอบรม
4. กำหนดมาตรการจูงใจทางวิชาชีพให้มีความเหมาะสมกับวิชาชีพ
5. พัฒนางองค์วิชาชีพในรูปแบบของคณะกรรมการมาตรฐานทางวิชาชีพครูเพื่อควบคุมดูแลให้เป็นระบบหรือเป็นมาตรฐานเดียวกัน
6. สร้างระบบเพื่อเชื่อมโยงกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูของภาครัฐกับครูสภา
7. มีโครงการฝึกอบรมพัฒนาครูที่ปรึกษา โดยมุ่งเน้นให้ครูที่ปรึกษามีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของครูที่ปรึกษาการดูแลผู้เรียนตั้งแต่เริ่มเข้าเรียนจนจบการศึกษา

1.2 ด้านการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด

1. การนำนโยบายด้านครูที่ปรึกษาและผู้เรียนมาขยายผลและสู่การปฏิบัติ
2. สำรวจความต้องการในการพัฒนาของครูที่ปรึกษา
3. ประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานครูที่ปรึกษา
4. วางแผนการพัฒนา และแก้ไขปัญหาของครูที่ปรึกษา เช่น จัดอบรมเรื่อง จิตวิทยาวัยรุ่น เทคนิคการให้คำปรึกษา กระบวนการแนะแนว และการช่วยเหลือและการส่งต่อ
5. ดำเนินการจัดอบรมโดยเชิญวิทยากรทั้งภายในและภายนอกมาให้ความรู้แก่บุคลากร

เรียนรู้

6. ดำเนินการให้คณะครูได้ศึกษาดูงานต่างสถานที่เพื่อให้คณะครูได้มีการแลกเปลี่ยน

7. การให้คำปรึกษาโดยผู้บังคับบัญชา และนิเทศติดตาม

8. จัดให้มีการยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่ปรึกษาเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจที่ดี

1.3 ด้านการพัฒนาจากเครือข่ายวิชาชีพ

1. การสร้างเครือข่ายครูที่ปรึกษาร่วมกับผู้ปกครอง

2. สร้างเครือข่าย ชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC

3. ครูรุ่นพี่สอนงานครูรุ่นน้อง

4. การอบรมให้ความรู้ครูที่ปรึกษา ส่งเสริมทักษะชีวิตต่าง ๆ ตามความถนัดและความ

สนใจ

5. การส่งครูที่ปรึกษาเข้าร่วมการอบรมพัฒนาความรู้และนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมา

ถ่ายทอดให้ครูท่านอื่น ๆ

6. จัดศึกษาดูงานระบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาจากสถาบันต่าง ๆ ที่ได้รับรางวัล เพื่อหา

แนวปฏิบัติที่ดี

7. การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง

1.4 ด้านการพัฒนาตนเอง

1. ศึกษาพัฒนาด้วยตนเองด้านจิตวิทยาในการสื่อสารกับเด็กวัยรุ่น

2. การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป

3. เรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ ผู้เชี่ยวชาญหรือจากเพื่อนร่วมงาน หรือจากสถานศึกษาที่มี

แนวปฏิบัติที่ดี

4. การฝึกปฏิบัติจริงในทุกเรื่อง

5. การพัฒนาผ่านออนไลน์คือการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์

6. การพัฒนานวัตกรรม

2. ด้านกระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา

จุดประสงค์ เพื่อเป็นขั้นตอนในการให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้เกี่ยวข้องได้ลงมือปฏิบัติหรือดำเนินงาน การพัฒนางานครูที่ปรึกษาตามจุดมุ่งหมายของรูปแบบที่กำหนดไว้

แนวปฏิบัติสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

2.1 ด้านการวิเคราะห์ปัญหา

1. ประชุมครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน ร่วมกันระดมสมองวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนในที่ปรึกษา จำแนกแต่ละด้านให้ชัดเจน
2. สร้างความเข้าใจและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา
3. ศึกษารายงานผลการเรียนเพื่อวิเคราะห์สภาพของผู้เรียน
4. ศึกษารายงานการเยี่ยมบ้านของนักเรียน
5. วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานของครูที่ปรึกษา เกิดผลกระทบต่อการทำงานที่ดูแลผู้เรียน
6. สรุปเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นให้ชัดเจนเพื่อดำเนินการต่อไป

2.2 ด้านการวางแผน

1. ประชุมครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องเตรียมการวางแผน
2. กำหนดแนวทางการส่งเสริมสนับสนุนสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูที่ปรึกษา
3. ใช้หลักการการวางแผนการบริหารเป็นโมเดลที่สถานศึกษาสร้างขึ้นมา
4. ดำเนินการวางแผนการปฏิบัติใน 1 ปีการศึกษา
5. ประเมินผลและติดตาม หรือสรุปผลการวางแผน

2.3 ด้านการปฏิบัติตามแผน

1. ประชุมสร้างความเข้าใจและประสานงานการพัฒนาครูที่ปรึกษาให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย
2. ชี้แจงแนวทางการปฏิบัติ
3. ศึกษาและประชาสัมพันธ์ถึงขั้นตอนและวิธีการแก้ไขปัญหาตามแผน
4. ดำเนินงานตามแผนที่ได้วางแผนไว้ในการพัฒนาครูที่ปรึกษาตามแนวทางที่กำหนดไว้
5. เรียนรู้ และฝึกปฏิบัติในการพัฒนาครูตามกระบวนการและวิธีการที่กำหนด

2.4 ด้านการประเมินผล

1. ประชุมครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง พร้อมชี้แจงขั้นตอนวิธีการประเมินผล
2. ประเมินผลตามเกณฑ์ และเครื่องมือที่ตกลงกันในที่ประชุม
3. การประเมินผลและติดตามทั้ง 3 ระยะ ได้แก่ ชั้นเตรียมการ ปฏิบัติการ และหลังปฏิบัติการ
4. นำผลการประเมินไปพัฒนางาน การเสริมสร้างทักษะชีวิต และการคุ้มครองผู้เรียนอย่างต่อเนื่องทุกปีการศึกษา

2.5 ด้านการพัฒนา

1. ประชุมครูที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น
2. นำปัญหาต่าง ๆ ที่ได้ระบุไว้มาจัดหมวดหมู่ พร้อมหาแนวทางวิธีการและบุคคลเข้าแก้ไข
3. แก้ไขปัญหาตามแนวทางที่ได้พูดคุยและตกลงกันในที่ประชุม
4. นำผลการประเมินย้อนกลับไปทบทวน ประชุมวิเคราะห์ผลการประเมินจัดทำข้อมูลสารสนเทศใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินงานในภาคเรียนต่อไป

3. ด้านคุณลักษณะของครูที่ปรึกษา

จุดประสงค์ เพื่อให้ครูที่ปรึกษา หรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนและมีเจตคติที่ดี ตามขอบข่ายของงานครูที่ปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุด

แนวปฏิบัติสำหรับครูที่ปรึกษา หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง

3.1 ด้านความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา

1. มีความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา
2. มีความรู้และทักษะด้านการคัดกรองผู้เรียน
3. มีความรู้และทักษะในการส่งเสริมผู้เรียนในทางที่ถูกต้อง
4. รู้จักยอมรับตนเองและผู้อื่น
5. อุดมใจเย็นเป็นมิตรกับทุกคน
6. การรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล
7. จริงใจและตั้งใจช่วยเหลือผู้อื่น
8. ไวต่อความรู้สึกของผู้อื่นและช่างสังเกต
9. เป็นผู้รับฟังที่ดีและใช้คำพูดได้เหมาะสม
10. เป็นกันเองกับผู้เรียนทุกคนให้ผู้เรียนสามารถเข้าพบพูดคุยได้ตลอดเวลา

11. ไม่ควรวิพากษ์วิจารณ์บุคคล หรือสถานศึกษา ในทางเสื่อมเสียให้ผู้เรียนฟัง
12. มีความรู้ทางด้านจิตวิทยาเด็กและวัยรุ่น โรคทางจิตต่าง ๆ
13. มีทักษะการคัดกรอง การส่งต่อ การเก็บความลับ
14. มีความรู้และทักษะในการส่งต่อผู้เรียนเมื่อปัญหานั้นเกินความสามารถของครูที่

ปรึกษา

3.2 ด้านบุคลิกภาพ

1. แต่งกายสุภาพ สะอาดเรียบร้อย
2. พัฒนาบุคลิกภาพตนเองตลอดเวลา
3. เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานและสามารถ แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้
4. เอาใจใส่ผู้เรียน สม่่าเสมอ จริงใจและตั้งใจช่วยเหลือผู้เรียนทุกคน โดยเฉพาะผู้เรียนใน

ที่ปรึกษา

5. เป็นมิตรและมองโลกในแง่ดี ใช้คำพูดได้เหมาะสม
6. ตรงต่อเวลา
7. ต้องรู้จักระงับอารมณ์ตนเอง อดทน วางตัวให้เหมาะสม
8. มีลักษณะน่าไว้วางใจ น่าเคารพ น่าเชื่อถือ และรักษาความลับได้
9. คำนึงถึงสวัสดิภาพและสิทธิประโยชน์ของผู้เรียน
10. ให้การช่วยเหลือและสนับสนุนให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการศึกษาทั้ง ในและ

นอกวิทยาลัย

11. ต้องใกล้ชิด รู้จักและเข้าใจนักศึกษาทุกคน รู้จุดเด่นหรือลักษณะพิเศษของแต่ละคน

พร้อมทั้งรู้จักที่ต้องแก้ไข

3.3 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

1. ยึดมั่นคุณธรรมและจริยธรรมตามหลักของศาสนา
2. ยึดมั่นจรรยาบรรณครูที่ดี
3. ผสานความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน
4. มีความเห็นอกเห็นใจนักผู้เรียน
5. มีความเมตตากรุณา
6. มีจิตอาสาที่ดี
7. มีความจริงใจ ใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน
8. มีเจตคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น
9. มีความเป็นมิตรและความมั่นคงทางอารมณ์

3.4 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางการเรียน

1. ให้ความช่วยเหลือผู้เรียนให้เต็มศักยภาพของตนเอง
2. มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร และการจัดแผนการเรียนของผู้เรียนในที่ปรึกษา
3. มีความรู้ มีทักษะในสาขาวิชาเพื่อใช้ในการให้คำปรึกษาในเรื่องการเรียนให้กับผู้เรียน
4. การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในแต่ละห้องเรียน
5. แก้ปัญหาให้กับผู้เรียนในกรณี ผู้เรียนเกิดปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้ได้ทุกกรณี
6. มีทักษะการสื่อสารที่จะทำให้ผู้เรียนเข้าใจความรู้สึก การรับรู้และพฤติกรรมของผู้เรียน
7. มีความสามารถในการกำหนดและทำให้ปัญหาของผู้เรียนชัดเจน

3.5 ด้านการช่วยเหลือผู้เรียนทางสังคม

1. ช่วยผู้เรียนให้พัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ และปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยปัจจุบันอยู่เสมอ
2. ส่งเสริม ผู้เรียนให้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ฝึกเปลี่ยนนิสัยที่ไม่พึงประสงค์และให้รู้จักตั้งเป้าหมายชีวิต
3. รู้จักพูดเพื่อให้ผู้เรียนรับทราบปัญหาที่แท้จริงและช่วยให้แก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง
4. รู้จักฟัง ฟังเป็น จับประเด็นได้เร็ว และกระชับ
5. จัดกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธภาพร่วมกันระหว่างผู้เรียนและครูที่ปรึกษา
6. เป็นบุคลากรหลักในการประสานผู้เรียน เครือข่ายวิชาชีพ และผู้ปกครอง
7. มีทักษะในการประสานงานกับผู้อื่นที่ดี และรวดเร็วทันเหตุการณ์
8. สามารถอธิบายเคล็ดลับปมประเด็นต่าง ๆ ให้ชัดเจนและเข้าใจง่าย

บรรณานุกรม

- สาโรจน์ ขอจ่วนเตี้ย (2560). รายงานการสังเคราะห์งานวิจัย 100 เรื่องเพื่อลดจำนวน
ผู้เรียนที่ออกกลางคันของสถานศึกษาอาชีวศึกษาช่างอุตสาหกรรม. สำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา, กรุงเทพฯ ฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2562). รายงานผลการปฏิบัติงาน ประจำปี 2562
ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. น.144-154.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2562). หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการจัดการการ
อาชีวศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และระดับประกาศนียบัตร
วิชาชีพชั้นสูง ปีการศึกษาปี 2562. น.40-45
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2562). รายงานข้อมูลจำนวนนักเรียนออกกลางคัน
ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปี 2560-2562. สำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา, กรุงเทพฯ ฯ.
- สินตรา ตรีนุสนธิ์. (2562). ผลการดำเนินงานระบบงานครูที่ปรึกษาวิทยาลัย อาชีวศึกษาสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์. ศษ.ม. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคล, ปทุมธานี.

ภาคผนวก ฉ
การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

ที่ ศธ ๐๖๓๑/๗๘๖



๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๗

สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๓
 ๔๑๐ หมู่ ๑ ตำบลบึงพระ
 อำเภอเมืองพิษณุโลก
 จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

เรื่อง ตอบรับบทความเพื่อลงตีพิมพ์วารสารวิชาการ

เรียน อาจารย์ธวัช สอนง่ายดี

ตามที่ท่านมีความประสงค์ส่งบทความวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษา
 ในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อลงพิมพ์เผยแพร่
 ในวารสารวิชาการ T-VET Journal สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๓ ในกรณีนี้ กองบรรณาธิการ
 วารสารวิชาการ T-VET Journal สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๓ ได้พิจารณาถ้อยแถลงบทความวิชาการ
 ของท่านเป็นที่เรียบร้อยแล้ว เห็นสมควรนำลงพิมพ์ในวารสารวิชาการ T-VET Journal ISSN (print) ๒๕๓๙-
 ๗๑๗๖ ISSN (Online) ๒๗๗๔-๑๐๕๒ ปีที่ ๘ ฉบับที่ ๑๕ (มกราคม - มิถุนายน ๒๕๖๗)

อนึ่ง วารสารวิชาการ T-VET Journal สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๓ จัดอยู่ในวารสาร
 กลุ่มที่ ๒ : วารสารที่ผ่านการรับรองคุณภาพของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย Thai Citation Index (TCI)
 และอยู่ในฐานข้อมูลตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๗

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ


 (นายเจียง วงศ์สวัสดิ์สุริยะ)
 กองบรรณาธิการ

ศูนย์วิจัยและพัฒนาการอาชีวศึกษา
 สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๓
 โทร ๐-๕๕๓๓-๗๖๑๑
 โทรสาร ๐-๕๕๓๓-๗๖๑๒
 สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๓

“เป็นสื่อกลาง” ในการเผยแพร่ผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย และสิ่งประดิษฐ์ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำมาบูรณาการในการจัดการเรียนการสอน

บทความวิชาการ

- สมรรถนะวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษา ประเภทวิชาอุตสาหกรรม ในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ที่สถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐต้องการ โดย เพลิง บุญปิง, พูนชัย ยาวีราช, ไพโรจน์ ต้วงมกร และ ไพโรภ รัตนชูวงศ์
- การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์เพื่อลดปัญหาด้านสุขภาพจิต ในนักเรียนรุ่นใหม่ของวิทยาลัยพณิชยการบึงพระพิบูลย์โลก โดย ปริษา ตั้งสุขชัยศิริ

บทความวิจัย

- รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดย รวีช สอนม้ายดี
- การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาการเขียน โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ปีที่ 2 ที่จัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิค จิกซอร์กับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ โดย เสบอ เวชสกุล บาลี แผงดี สุธีรัตน์ คล้ายสมบูรณ์
- ชุดฝึกอบรมนิเวศน์ศึกษาค้นคว้าด้วย โปรแกรมเมเบิลจิก คอนโทรลเลอร์จิกซอร์กับการจัดการเรียนรู้แบบปกติ อุดมศักดิ์ พัทย์พิเศษ เจริญ กองหาญ และธรรณบุญ จำจัดดี
- การสร้างและหาประสิทธิภาพรถวีลแชร์ขับเคลื่อนด้วยมอเตอร์ไฟฟ้า โดย รัตนะ พานุกอด และ เจต กาวร
- การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ออนไลน์โดยสตีไวซ์ เรื่อง หลักการออกแบบทางทัศน: ด้วยเทคโนโลยีความจริงเสริม โดย กศพล สิกธิ สุภาณี เสงศรี และกอบสุข คงมนัส
- การสร้างและหาประสิทธิภาพชุดพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยรูปแบบ ADDIE MODEL ของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ที่เรียนวิชาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 วิทยาลัยเทคนิคพิชิตร์ เกษตร เมืองทอง
- การพัฒนาทักษะการเขียนโค้ดเครื่องจักรกลอัตโนมัติ CNC โดยใช้ชุดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยโครงงานเป็นฐาน สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี สุระเชษฐ์ อธิบุญมาศ เมาธา อังทอง และน่าน้ำ บัวคล้าย
- การศึกษาทัศนคติของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีต่อ สภาพแวดล้อมทางการเรียนของสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 โดย นนทพงศ์ ยอดทอง นवलปรังค์ ภาคสาร บุญเรือน เอกสนธ วัณญดาว ศิริแพทย์ และสมชายดี บุญศรี
- การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้วิชาโครงงาน 2 เพื่อสร้างชุดควบคุมควบคุมความดันสำหรับผู้ป่วยวิกฤตโรคไตต่อ ร้ายแรงด้วยแสงยูวีซี โดยใช้ขั้นตอนการเรียนรู้แบบ STEM ร่วมกับ MIAP ของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ชั้นปีที่ 2 ช่างไฟฟ้า วิทยาลัยเทคนิคพิชิตร์ โดย สนศักดิ์ หมอแสง
- การพัฒนากิจกรรมเขียนเส้นในงานเขียนแบบด้วยการ จัดการเรียนรู้แบบ MIAP ร่วมกับการจัดการเรียนรู้ แบบปัญหาเป็นฐาน สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี โดย ชลันธรรณ์ สุดอุดม เมาธา อังทอง และอรุณภูมิ ทังหับ
- แนวทางการพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษาสู่การเป็นผู้ประกอบการ และการมีรายได้ระหว่างเรียนของสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา โดย กิ๋ววรรณ งามวิจิตร
- การศึกษาแนวทางการค้นหาและคัดกรองนักเรียนทุน เข้ารับการศึกษาคือสายอาชีพ โดย ธีรศักดิ์ ปาป-โน อัครรัตน์ พูลกร-จ้าง วัฒนชัย อ่วมศรี และปานเพชร ชินินันท์

ISSN 2539-7176 (Print)

ISSN 2774-1052 (Online)

https://so01.tci-thaijo.org/index.php/TVETJournal_IVEN3/indexTVETJournal_IVEN3/indexQR
CODE



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

ที่ ผพ.๑๖๔/๒๕๖๗ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

ตามที่ ข้าพเจ้า นายธวัช สอนง่ายดี รองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อใช้ในการเพิ่มจำนวนของผู้ที่สำเร็จการศึกษาให้มากขึ้น และลดปัญหาการออกกลางคันของผู้เรียนในสถานศึกษาและประกอบในการใช้เลื่อนวิทยฐานะ รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในกรณีนี้ ข้าพเจ้าขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว ในเว็บไซต์ของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

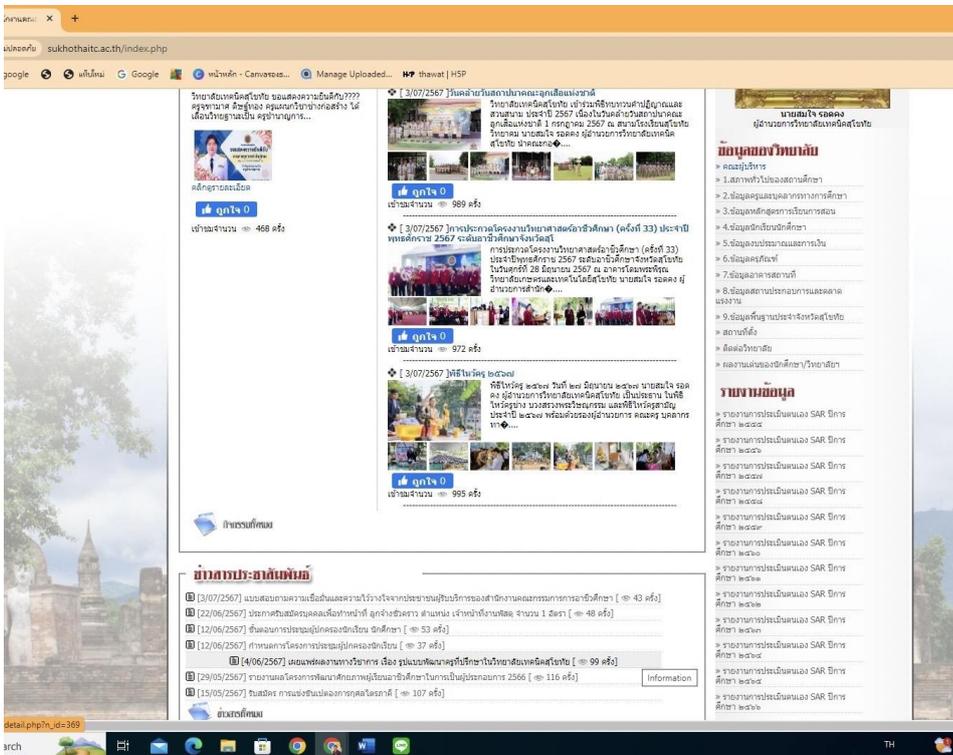
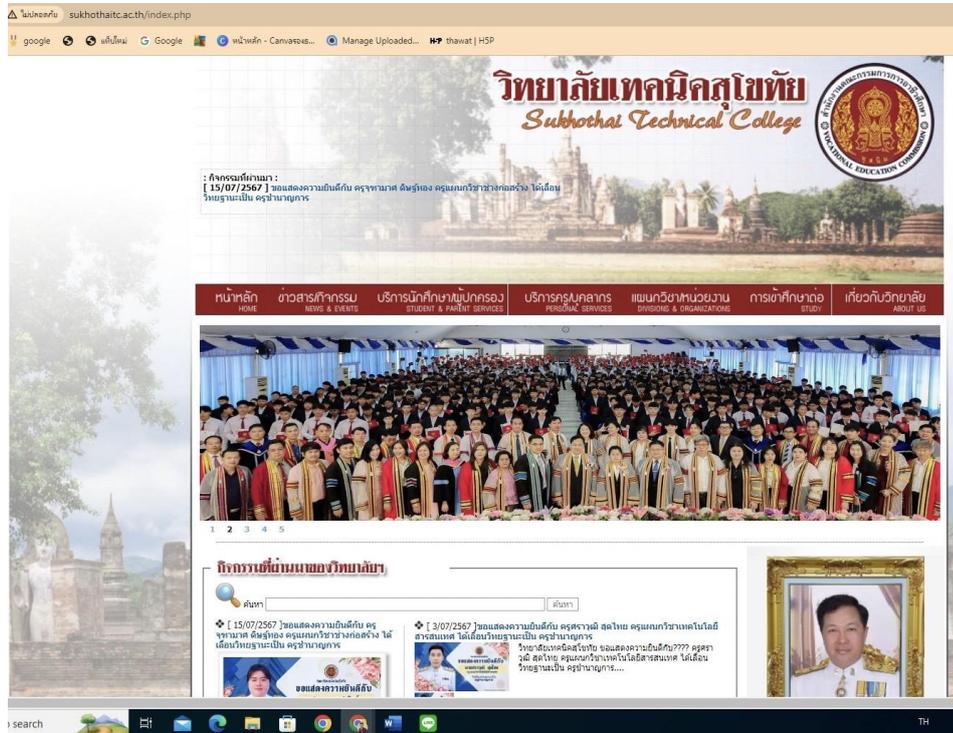
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายธวัช สอนง่ายดี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียน นักศึกษา
วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

- อมพวิภา
กษ
31 พ.ค. 67

รูปภาพแสดงการเผยแพร่ในเว็บไซต์ของวิทยาลัย



ที่ ศธ ๐๖๓๑.๕/ว๕๓๗



สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ ๓
วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย ๖๔๐๐๐

๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอมยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ผลงานทางวิชาการ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายรัช สอนง่ายดี ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่องรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อใช้ในการเพิ่มจำนวนของผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาให้มากขึ้น และลดปัญหาการออกกลางคันของผู้เรียนในสถานศึกษา และประกอบการใช้เลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ เพื่อให้ความรู้ต่อผู้ที่สนใจ และเป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาสถานศึกษา และขอความอนุเคราะห์ท่านตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว และส่งคืนวิทยาลัยฯ จักเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมใจ รอดคง)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

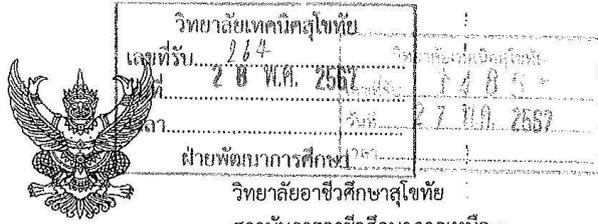
งานบริหารทั่วไป/ฝ่ายบริหารทรัพยากร

โทร. ๐ ๕๕๖๑ ๑๒๐๑

โทรสาร ๐ ๕๕๖๑ ๑๒๐๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban@skttc.ac.th

เอกลักษณ์ของวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย : วิชาการดี วิชาชีพเยี่ยม
อัตลักษณ์ของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย : ทักษะเยี่ยม เปี่ยมน้ำใจ ใส่ใจบริการ



ที่ ศธ ๐๖๓๑.๖/๕๔๑

๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ตอบรับผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัยที่ ศธ ๐๖๓๑.๕/ว๕๓๗ ลงวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

จำนวน ๑ ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย ได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ของนายชวีช สอนงายดี ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่องรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อใช้ในการเพิ่มจำนวนของผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาให้มากขึ้น และลดปัญหาการออกกลางคันของผู้เรียนในสถานศึกษา และประกอบการใช้เลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ในการนี้ วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุโขทัย ได้รับเอกสารเผยแพร่ผลงานทางวิชาการดังกล่าว เป็นที่เรียบร้อยแล้ว และจะนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากร
นาย ชวีช สอนงายดี
ทางวิชาการ รองอธิบดี สอนงายดี

ขอแสดงความนับถือ

(นายวรพันธ์ เพิ่มพูล)

รองผู้อำนวยการ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุโขทัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

1. เพื่อโปรดทราบ
2. เห็นควรแจ้ง.....
3. เห็นควรมอบ.....
4. อื่นๆ

ฝ่ายวิชาการ

โทรศัพท์ ๐๕๕๖๑ ๑๗๘๙ ต่อ ๑๑๓

โทรสาร ๐๕๕๖๑ ๒๔๑๙

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ : Sukhothai ๐๒

Website: <http://www.stvc.ac.th>

E-mail: saraban@stvc.ac.th

๑. ทภม
๒. รองอธิบดี
๓. 11 ไร่ รวบรวม ร.ร.อ.
ก.พ.ร.
๒๗ พ.ค. ๖๗

“เรียนดี มีความสุข”



ที่ ศธ ๐๖๓๓.๐๔/๓๘๓

วิทยาลัยสารพัดช่างสุโขทัย
ถนนจรดวิถีถ่อง อำเภอเมือง
จังหวัดสุโขทัย ๖๔๐๐๐

๔ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย ที่ ศธ ๐๖๓๓.๕/๖๕๓๗ ลงวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย ได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ของนายธวัช สอนง่ายดี ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่องรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อใช้ในการเพิ่มจำนวนของผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาให้มากขึ้น และลดปัญหาการออกกลางคันของผู้เรียนในสถานศึกษา และประกอบการใช้เลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

บัดนี้ วิทยาลัยสารพัดช่างสุโขทัย ได้รับผลงานทางวิชาการ ดังกล่าวเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาสถานศึกษา และเผยแพร่ในสถานศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ
 (นายไชยา ประพันธ์ศิริ)
 ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างสุโขทัย

ขอแสดงความนับถือ

(นายไชยา ประพันธ์ศิริ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างสุโขทัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

- 1. ผอ.วิทยาลัยสารพัดช่างสุโขทัย
- 2. ผอ.วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
- 3. ผอ.วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
- 4. ผอ.วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ

โทรศัพท์ ๐-๕๕๖๑-๓๓๔๑, โทรสาร ๐-๕๕๖๑-๒๙๔๑

ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (AMS e-office) : วิทยาลัยสารพัดช่างสุโขทัย

E-mail: saraban@sukhothai-pc.ac.th, www.sukhothai-pc.ac.th

6 มิ.ย. 67

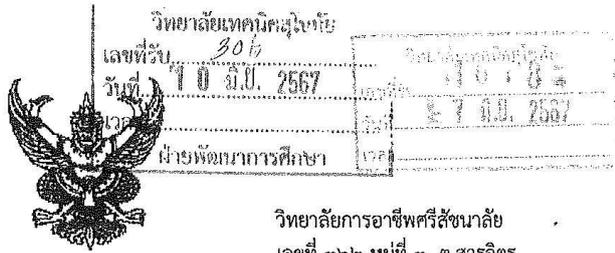
- 1. ทนถ
- 2. นอว.ห.ค.ต.น.ท.
- 3. นอว.อ.ว.ว.ว.ว.ว.ว.ว.

“เรียนดี มีความสุข”

๓๓๓๓ ๑๗๗

๒๕๖๗

๒๕ มิ.ย. ๖๗



ที่ ศธ ๐๖๒๓.๐๕/๒๕๖

วิทยาลัยการอาชีพศรีสัชชาลัย
เลขที่ ๓๖๒ หมู่ที่ ๓ ต.สารจิตร
อ.ศรีสัชชาลัย จ.สุโขทัย ๖๕๑๓๐

๖ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

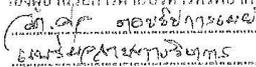
เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย ที่ ศธ ๐๖๓๑.๕/ว๕๓๗ ลงวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย ได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ของนายรัช สอนง่ายดี ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่องรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษา ในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อใช้ในการเพิ่มจำนวนของผู้เรียนที่ สำเร็จการศึกษาให้มากขึ้น และลดปัญหาออกอาการคันของผู้เรียนในสถานศึกษาและประกอบการใช้เลื่อน วิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

บัดนี้ วิทยาลัยการอาชีพศรีสัชชาลัย ได้รับผลงานทางวิชาการ ดังกล่าวเป็นที่เรียบร้อยแล้วซึ่งเป็น ประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาสถานศึกษา และเผยแพร่ในสถานศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากร

 อ.สมชาย งามงามวิเทศ
 ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพศรีสัชชาลัย

ขอแสดงความนับถือ

(นายสนทยา อัครสุวรรณ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพศรีสัชชาลัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

1. เพื่อโปรดทราบ
2. เห็นควรแจ้ง
3. เห็นควรมอบ อ.สมชาย
4. อื่นๆ _____

ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ

โทร. ๐-๕๕๖๗-๕๑๒๓

๐-๕๕๖๗-๕๑๐๘


 นายสมชาย อัครสุวรรณ
 รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากร
 ๗ มิ.ย. ๖๗

๑. ทรม
๒. สมชาย
๓. แจงวิ รอดๆ อัคร


 ๗ มิ.ย. ๖๗
 ๑๖/๖/๖๗



วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
เลขที่รับ 321
13 มิ.ย. 2567
ฝ่ายพัฒนาการศึกษา

16703
12 มิ.ย. 2567

ที่ ศธ ๐๖๓๓.๘/๔๕๐

วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุโขทัย
สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร ภาคเหนือ
อ.สวรรคโลก จ.สุโขทัย ๖๔๑๑๐

๗ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ทอรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย ที่ ศธ ๐๖๓๓.๕/ว๕๓๗ ลงวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย ได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ของ นายธวัช สอนง่ายดี ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อใช้ในการเพิ่มจำนวนของผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาให้มากขึ้น และลดปัญหาการออกกลางคันของผู้เรียนในสถานศึกษาและประกอบการใช้เลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

บัดนี้ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุโขทัย ได้รับผลงานทางวิชาการ ดังกล่าวเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาสถานศึกษา และเผยแพร่ในสถานศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารผู้ช่วย
(อำนวยการ, ศสท, ศสท) ๓๐๒๒
การประชาสัมพันธ์ทางวิชาการ

ขอแสดงความนับถือ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

1. เพื่อโปรดทราบ
2. เห็นควรแจ้ง
3. เห็นควรมอบ ธีระธวัช
4. อื่นๆ

(นางวิจิตรรณ โยทองยศ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุโขทัย

ฝ่ายวิชาการ

โทร ๐ ๕๕๙๑ ๑๐๗๖ , ๐๘ ๖๔๔๕ ๕๔๕๔

AMS e-office : วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสุโขทัย

นางฉวีวรรณ จันทร์หอม
รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารผู้ช่วย
12 มิ.ย. 67



www.stcat.ac.th

สถานศึกษารางวัลพระราชทาน ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๒

สถานศึกษาพอเพียง ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๒

เอกลักษณ์ : ศูนย์แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกษตรอินทรีย์ ตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง

อัตลักษณ์ : รอบรู้เกษตรอินทรีย์ สู่อุตสาหกรรมมืออาชีพ

คุณธรรมอัตลักษณ์ : รับผิดชอบ สามัคคี มีวินัย

“เรียนดี มีความสุข”

1.ทท

ก.นคร 14๑

13 มิ.ย. 67

1. ทท
2. สอ. สอ. สอ. สอ. สอ.
3. 1131000000
12 มิ.ย. 67

วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย		วิทยาลัยการอาชีพศรีสำโรง	
เลขที่รับ	๒๑๗	เลขที่	๑๗๐๘
วันที่	13 มิ.ย. 2567	วันที่	13 มิ.ย. 2567
ฝ่ายพัฒนาการศึกษา			



ที่ ๐๖๒๓.๐๖/๒๕๖

วิทยาลัยการอาชีพศรีสำโรง
๙ หมู่ที่ ๑๑ ตำบลสามเรือน
อำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย ๖๕๑๒๐

๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

อ้างถึง หนังสือวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย ที่ ศธ ๐๖๓๑.๕/ว๕๓๗ ลงวันที่ ๒๓ เดือน พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๗

ตามหนังสือที่อ้างถึง วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย ได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ของนายธวัช สอนง่ายดี ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่องรูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อใช้ในการเพิ่มจำนวนของผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาให้มากขึ้น และลดปัญหาการออกกลางคันของผู้เรียนในสถานศึกษา และประกอบการใช้เลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ นั้น

บัดนี้ วิทยาลัยการอาชีพศรีสำโรง ได้รับผลงานทางวิชาการ ดังกล่าวเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาสถานศึกษา และเผยแพร่ในสถานศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการ
อำเภอศรีสำโรง จ.สุโขทัย
การเผยแพร่ผลงานทาง
วิชาการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายปราสาท จุลพวง)

รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพศรีสำโรง

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

1. ให้อำนาจโปรดทราบ
2. เห็นควรจริง
3. เห็นควรมอบ ๒๒๖๖๖๖๖๖
4. อื่นๆ

ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ
งานความร่วมมือ

โทร. ๐ ๕๕๖๘ ๓๐๐๖

โทรสาร ๐ ๕๕๖๘ ๓๐๐๗

สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ sukhothai@oec.go.th

นางชานนท์ จันทร์ทอง

13 มิ.ย. 67

"เรียนดี มีความสุข"

1. อากน
2. รองผู้อำนวยการ

๓๓๖๖๖๖๖๖
๑๖
๑๔๖๖๖

13 มิ.ย. 67

และวิทยาลัยต่าง ๆ ทั่วประเทศ ที่ได้ตอบรับการเผยแพร่
พร่ผลงานทางวิชาการ
งานวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตาม QR Code ด้านล่าง



รูปแสดงการเผยแพร่งานวิจัยในอาชีวศึกษาจังหวัด และในวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นายธวัช สอนง่ายดี
วัน เดือน ปี เกิด	26 กรกฎาคม 2520
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	126/2 หมู่ 4 ต.คลองยาง อ.สวรรคโลก จ.สุโขทัย 64000
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย ต.บ้านกล้วย อ.เมือง จ.สุโขทัย 64000 โทร.08-1385-1777
ประสบการณ์การทำงาน	
พ.ศ. 2543	ครูพิเศษสอน วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จ.สระบุรี
พ.ศ. 2548	ครูผู้ช่วยโรงเรียนเทศบาลวัดแก่งคอย จ.สระบุรี
พ.ศ. 2551	ครูวิทยาลัยสารพัดช่างสุโขทัย จ.สุโขทัย
พ.ศ. 2556	รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีตาก จ.ตาก
พ.ศ. 2557	รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสารพัดช่างสุโขทัย จ.สุโขทัย
พ.ศ. 2564	รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย จ.สุโขทัย
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2543	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต (ค.อ.บ.) วิชาเอก วิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์-โทรคมนาคม จาก สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
พ.ศ. 2549	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ) วิชาเอก มัธยมศึกษา-คณิตศาสตร์ จาก มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2554	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม) วิชาเอก การบริหารการศึกษา จาก มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2566	การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) วิชาเอก การบริหารการศึกษา จาก มหาวิทยาลัยนเรศวร