



การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

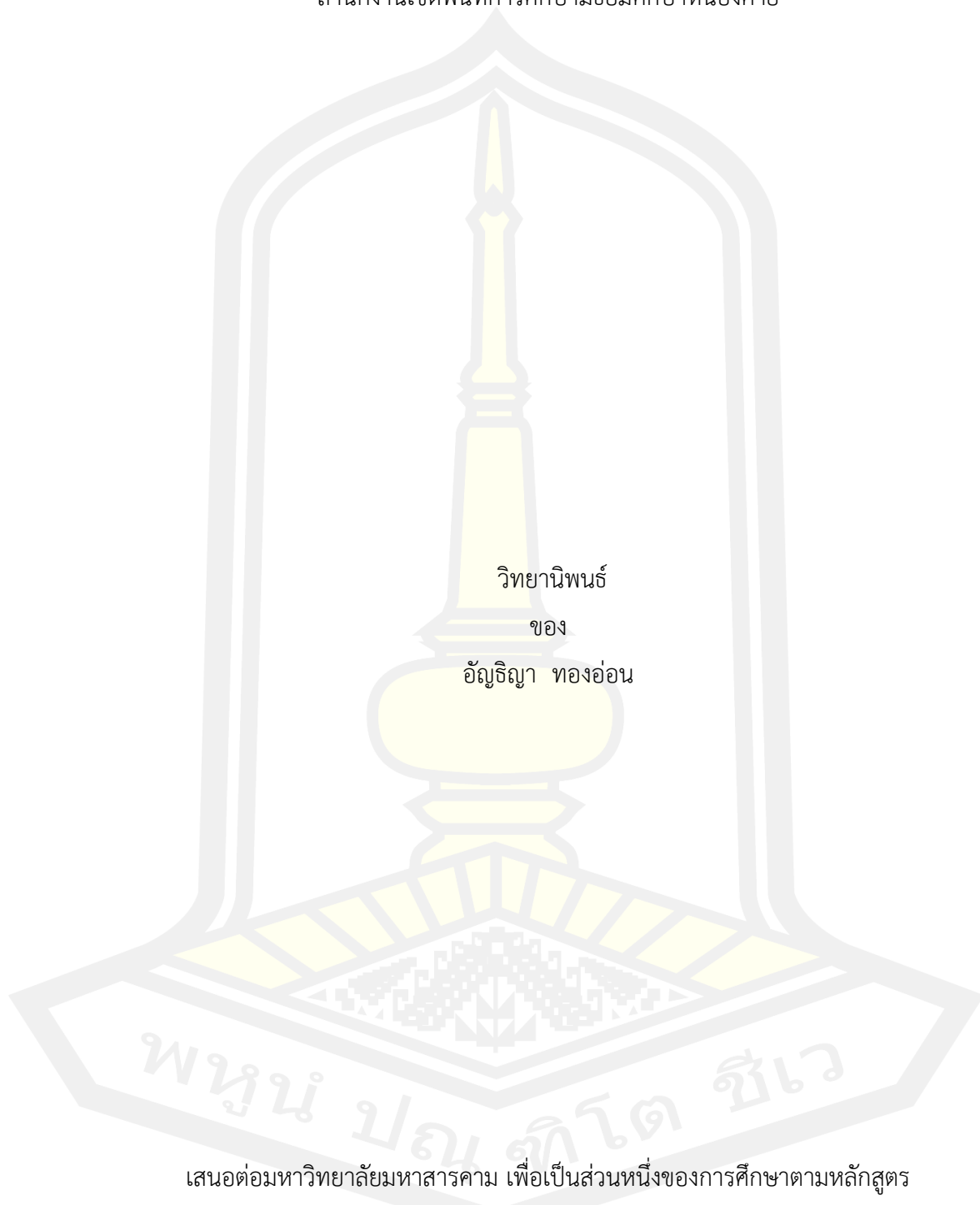
วิทยานิพนธ์
ของ
อัญธิญา ทองอ่อน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

พฤษภาคม 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

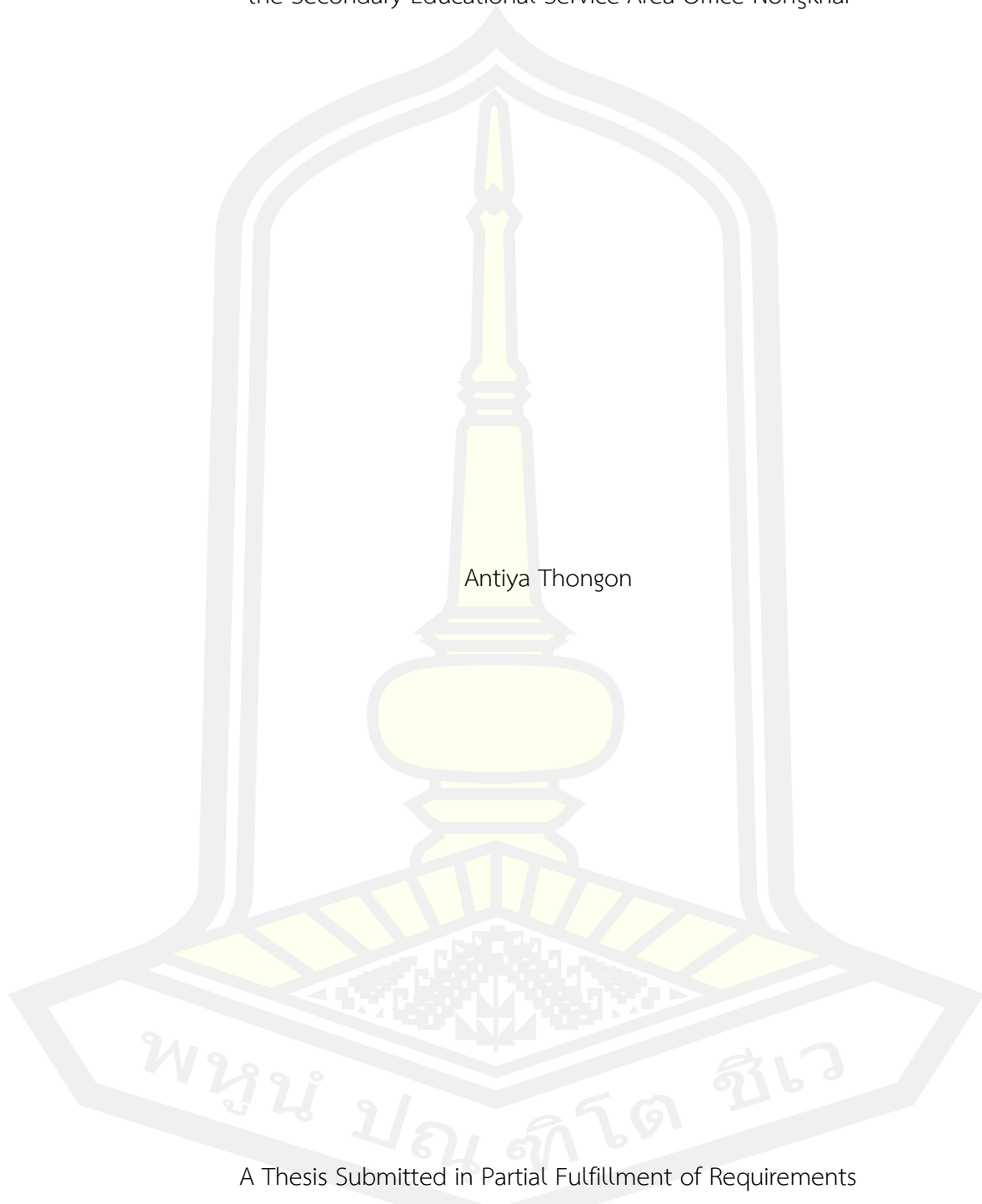


เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

พฤษภาคม 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The Development Counseling Skills Program for Teachers in Secondary School Under
the Secondary Educational Service Area Office Nongkhai



Antiya Thongon

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements
for Master of Education (Educational Administration and Development)

November 2021

Copyright of Maharakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางอัษฎิญา ทองอ่อน
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รศ. ดร. สุวัฒน์ จุลสุวรรณ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(อ. ดร. สุรเชต น้อยฤทธิ์)

..... กรรมการ

(ผศ. ดร. กาญจน์ เรืองมนตรี)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. อำนาจ ชนวงค์)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม

.....
(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

.....
(รศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย		
ผู้วิจัย	อัญญา ทองอ่อน		
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. สุรเชต น้อยฤทธิ์		
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2564

บทคัดย่อ

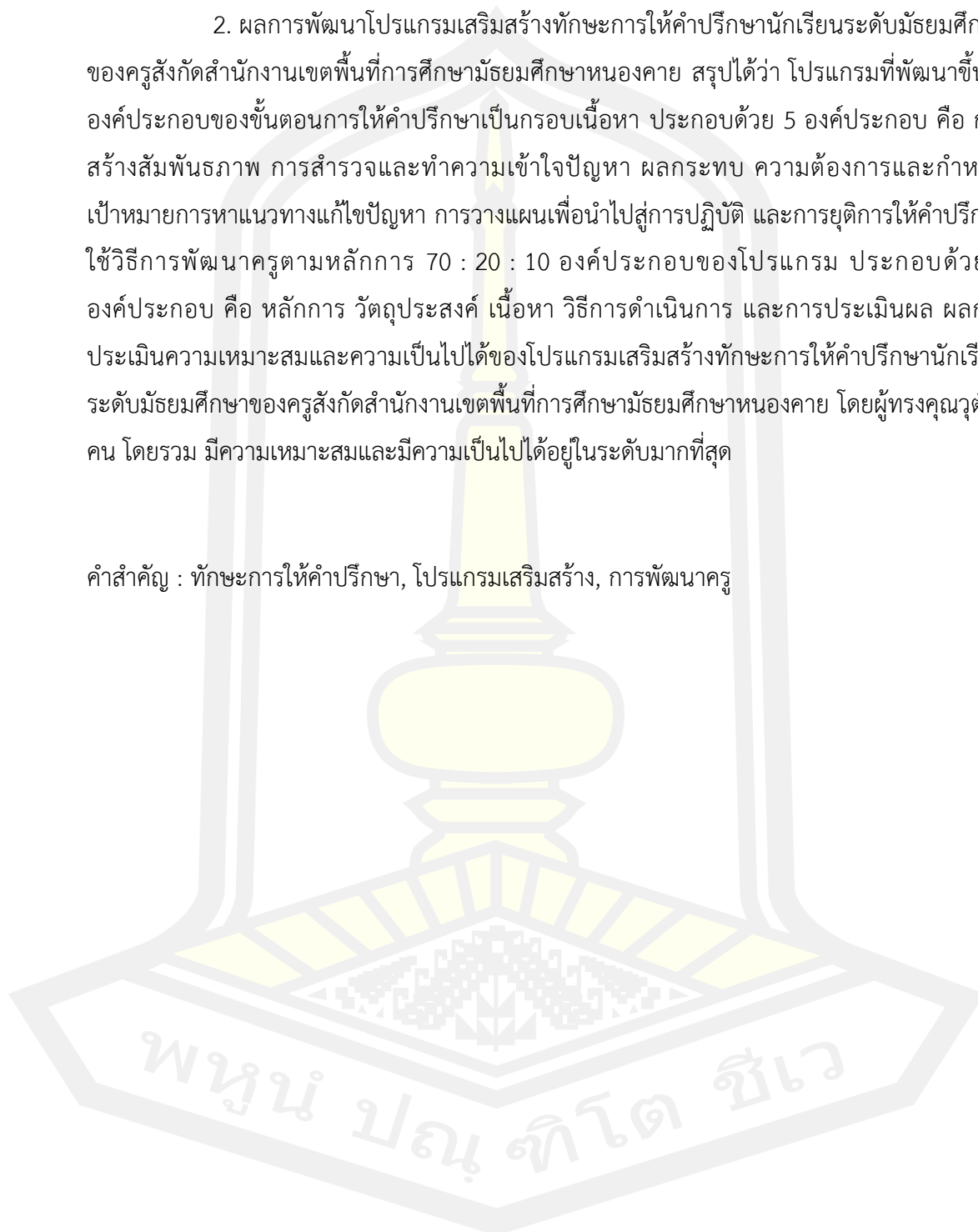
การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นด้านการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย 2) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยแบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นด้านการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ครูแนะแนวหรือครูที่ปรึกษา จำนวน 333 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) 2) ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนต้นแบบ 3 แห่ง จำนวน 9 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม แบบประเมิน และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. สภาพปัจจุบันการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย เรียงลำดับความต้องการจำเป็น ได้ดังนี้ การวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ การหาแนวทางแก้ไข การยุติการให้คำปรึกษา การสำรวจและทำความเข้าใจปัญหา ผลกระทบ ความต้องการและ

กำหนดเป้าหมาย และการสร้างสัมพันธภาพ ตามลำดับ

2. ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย สรุปได้ว่า โปรแกรมที่พัฒนาขึ้นใช้องค์ประกอบของขั้นตอนการให้คำปรึกษาเป็นกรอบเนื้อหา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ การสร้างสัมพันธภาพ การสำรวจและทำความเข้าใจปัญหา ผลกระทบ ความต้องการและกำหนดเป้าหมายการหาแนวทางแก้ไขปัญหา การวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ และการยุติการให้คำปรึกษา ใช้วิธีการพัฒนาครูตามหลักการ 70 : 20 : 10 องค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการดำเนินการ และการประเมินผล ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน โดยรวม มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : ทักษะการให้คำปรึกษา, โปรแกรมเสริมสร้าง, การพัฒนาครู



TITLE	The Development Counseling Skills Program for Teachers in Secondary School Under the Secondary Educational Service Area Office Nongkhai		
AUTHOR	Antiya Thongon		
ADVISORS	Surachet Noirid , Ed.D.		
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration and Development
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2021

ABSTRACT

The objectives of this research are as follows: 1) to study the current situation, desirable condition and the need for counseling for secondary school students of teachers under Nong Khai Secondary Education Service Area Office 2) to develop a program to enhance counseling skills for secondary school students for teachers under NongKhai Secondary Education Service Area Office. The research was divided into 2 phases as follows: Phase 1 Study of the current condition desirable condition and the need for counseling of secondary school students for teachers under the NongKhai Secondary Education Service Area Office; The sample group was teachers under the NongKhai Secondary Education Service Area Office, who were a total of 333 teachers who acted as guidance teachers or advisors were obtained by using a stratified random sampling method. Phase 2: Development of a program to enhance counseling skills for secondary school students for teachers under the district office. NongKhai Secondary Education Area; The group of informants consisted of administrators and teachers of 3 model schools, totaling 9 people, and 5 experts. Data were collected using questionnaires, assessment forms and semi-structured interviews. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation and the required demand index value. The results of the research appear

as follows.

1. The present condition of counseling of secondary school students for teachers under NongKhai Secondary Education Service Area Office overall and in every aspect at a high level and desirable conditions overall and in every aspect at the highest level. The results of the analysis of the needs and necessities of counseling of secondary school students for teachers under the NongKhai Secondary Education Service Area Office; The order of needs is as follows: Planning for implementation finding solutions cessation of counseling exploring and understanding problems, impacts, needs and setting goals and building relationships, respectively.

2. The results of the development of the program to enhance counseling skills for secondary school students for teachers under Nong Khai Secondary Education Service Area Office. It can be concluded that the developed program uses the components of the counseling process as a content framework consisting of 5 components: build a relationship Exploring and understanding problems, impacts, needs and setting goals finding solutions Planning to implement and cessation of counseling Using the method of teacher development according to the principle of 70 : 20 : 10 The program consists of 5 components: principles, objectives, content, methods of implementation and evaluation results of assessment of the Appropriateness and Feasibility of the Secondary School Student Counseling Skills Program for Teachers Under the NongKhai Secondary Education Service Area Office. The 5 experts, in total, were appropriate and feasible at the highest level.

Keyword : Counselling Skills, Enhance Program, Teacher Development

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิจัยเรื่อง โปรแกรมการพัฒนาครูด้านทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคายในครั้งนี้ เกิดขึ้นและสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้ทำวิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ ชนะวงศ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. สุวัฒน์ จุลสุวรรณ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ซึ่งสละเวลา ให้คำแนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความละเอียดและให้คำปรึกษา แนะนำด้วยดีเสมอมา

ขอขอบพระคุณ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และเพื่อนครูโรงเรียนปทุมเทพวิทยาคาร และโรงเรียนกุดบงพิทยาคาร ที่คอยให้กำลังใจจนงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี

และสิ่งสำคัญที่สุด คือ ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ให้ความอนุเคราะห์ที่ให้โอกาสแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา จนการวิจัยฉบับนี้สำเร็จเป็นรูปเล่มออกมาได้ ประโยชน์อันใดที่เกิดจากการทำวิจัยในครั้งนี้ ย่อมเป็นผลมาจากความกรุณาของท่านดังกล่าวข้างต้น

อัญธิญา ทองอ่อน

พหุ น ปณุ ทิโต ชีเว

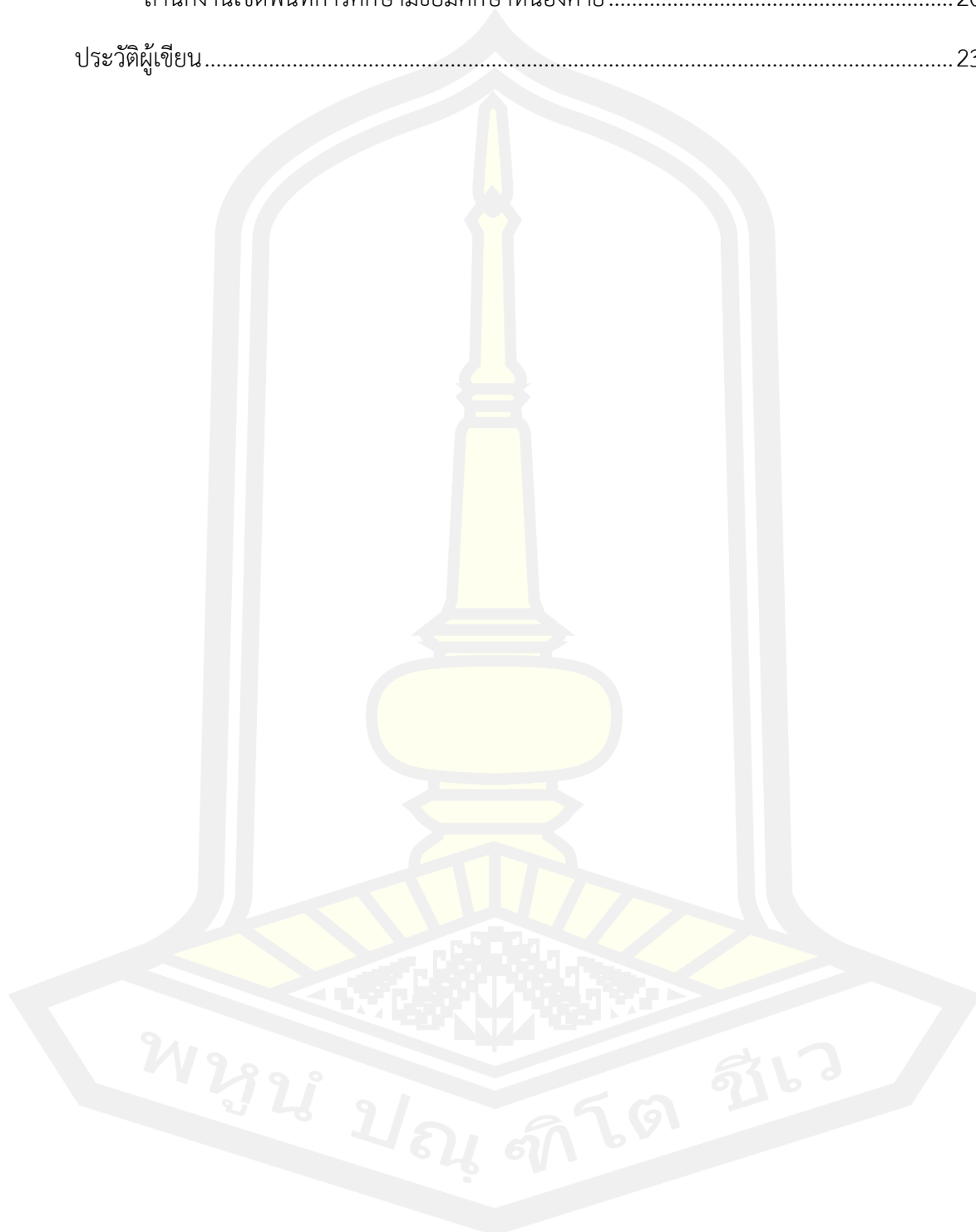
สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพประกอบ.....	ท
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
หลักการบริหารการศึกษา.....	14
หลักการบริหารสถานศึกษา.....	16
หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการให้คำปรึกษา.....	20
หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการปรึกษาเชิงจิตวิทยา.....	27
การพัฒนาครู.....	87
โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม.....	116

บริษัทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย	120
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	123
1. งานวิจัยในประเทศ	123
2. งานวิจัยต่างประเทศ	128
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	130
ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น ด้านการให้ คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หนองคาย	131
ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย	136
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	141
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	143
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	143
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	143
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	144
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	172
ความมุ่งหมายของการวิจัย	172
สรุปผล	172
อภิปรายผล	173
ข้อเสนอแนะ	176
บรรณานุกรม	177
ภาคผนวก	186
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	187
ภาคผนวก ข คุณภาพเครื่องมือ	198
ภาคผนวก ค รายนามผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาโรงเรียนต้นแบบ	205

ภาคผนวก ง โปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย 207

ประวัติผู้เขียน 230

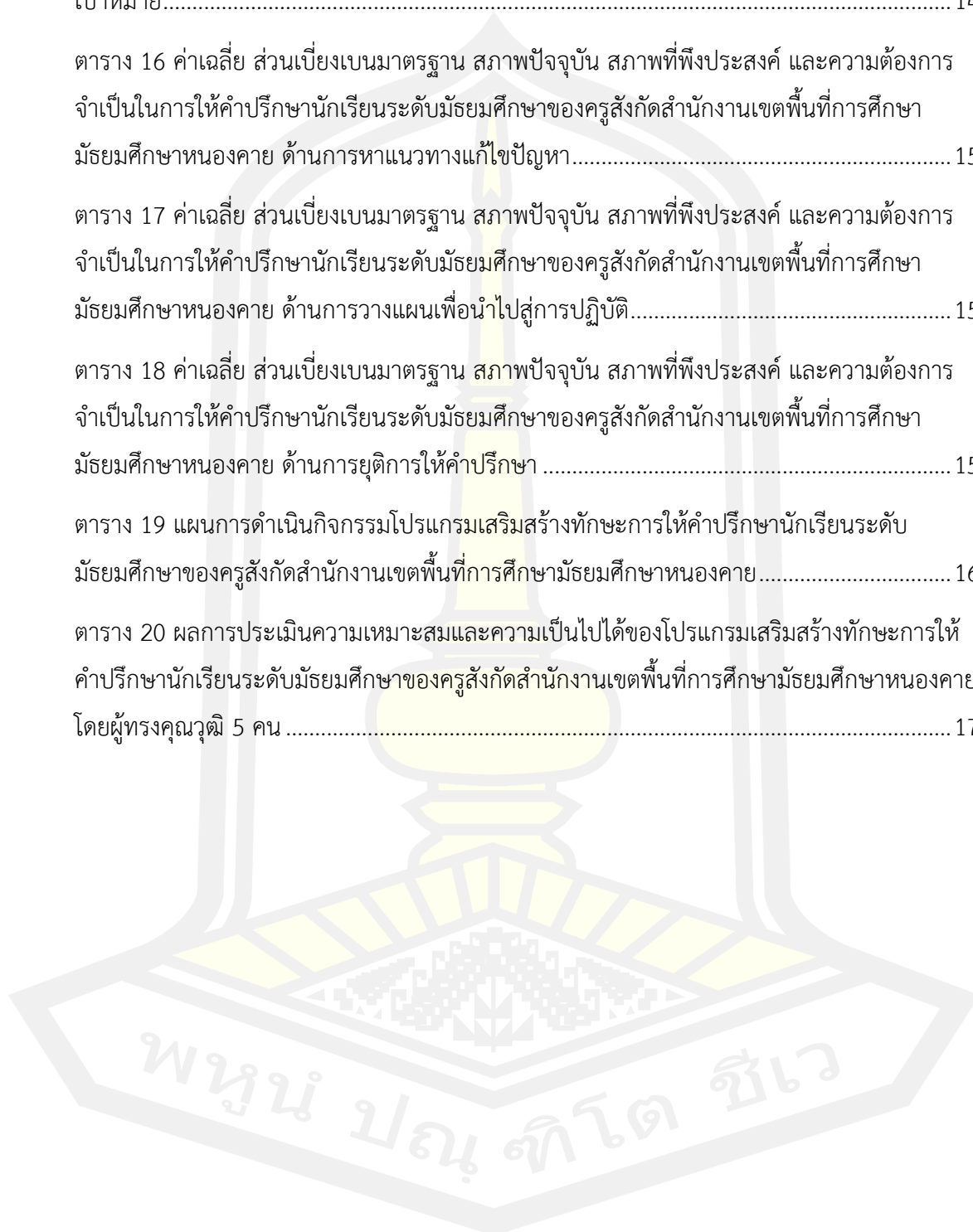


สารบัญตาราง

หน้า

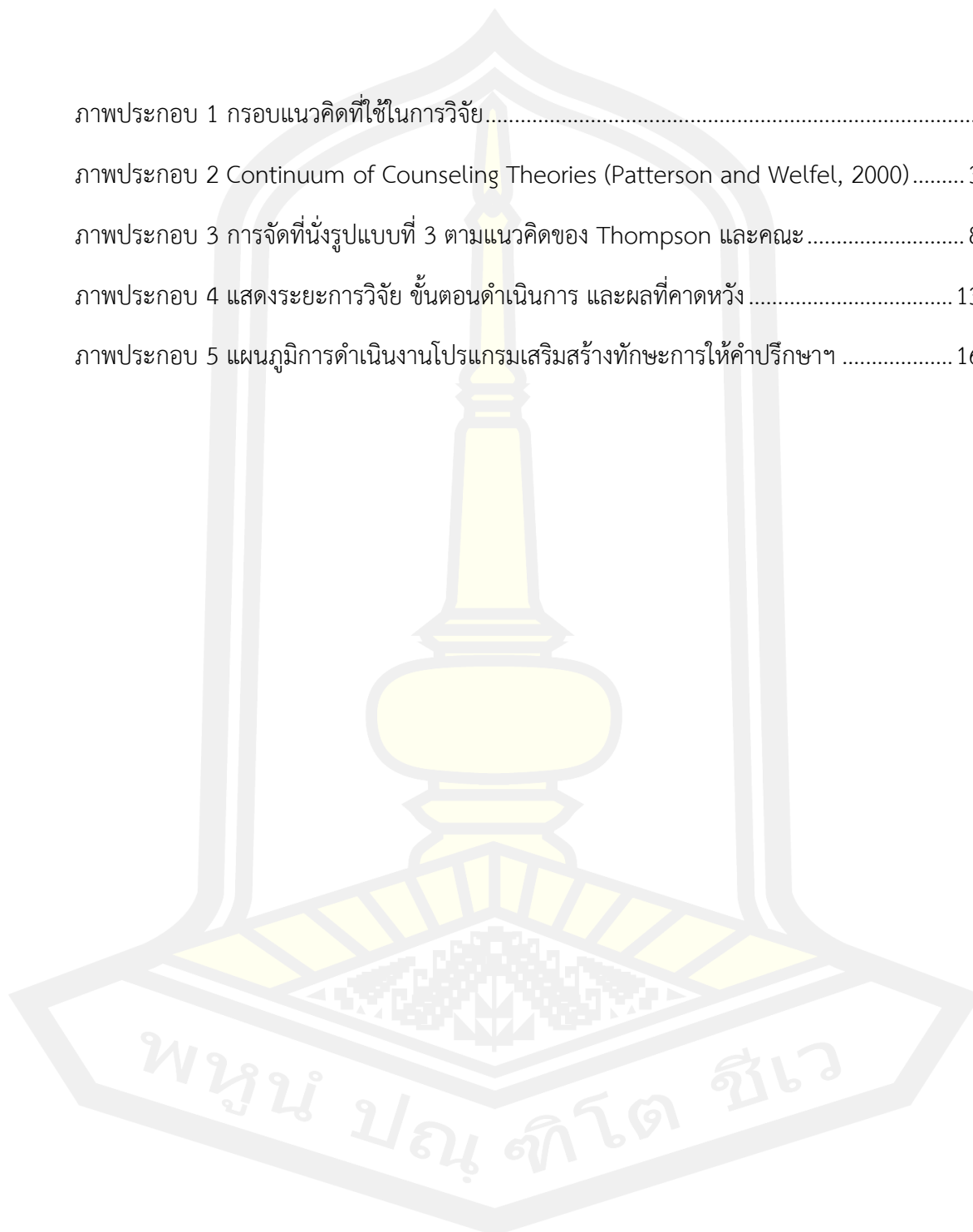
ตาราง 1	สรุปทฤษฎี ปรัชญาและเป้าหมาย กระบวนการและเทคนิคในการนำไปใช้ให้การปรึกษา..	37
ตาราง 2	การสังเคราะห์ห้องค์ประกอบขั้นตอนในการให้คำปรึกษา.....	46
ตาราง 3	ขั้นตอนการปฏิบัติและตัวชี้วัดในการสร้างสัมพันธภาพ	52
ตาราง 4	ขั้นตอนการปฏิบัติและตัวชี้วัดในการสำรวจและทำความเข้าใจปัญหา ผลกระทบความ ต้องการและกำหนดเป้าหมาย	57
ตาราง 5	ขั้นตอนการปฏิบัติและตัวชี้วัดในการหาแนวทางแก้ไขปัญหา	61
ตาราง 6	ขั้นตอนการปฏิบัติและตัวชี้วัดในการวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ	65
ตาราง 7	ขั้นตอนการปฏิบัติและตัวชี้วัดในการยุติการให้คำปรึกษา.....	69
ตาราง 8	การสังเคราะห์วิธีการพัฒนาครู	114
ตาราง 9	สรุปวิธีการพัฒนาครูจำแนกตามหลักการพัฒนาครู.....	116
ตาราง 10	การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ห้องค์ประกอบของโปรแกรม	118
ตาราง 11	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ปีการศึกษา 2561	133
ตาราง 12	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	144
ตาราง 13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการ จำเป็นด้านการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาหนองคาย โดยรวมและรายด้าน	145
ตาราง 14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการ จำเป็นในการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาหนองคาย ด้านการสร้างสัมพันธภาพ.....	146
ตาราง 15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการ จำเป็นในการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	

มัธยมศึกษาหนองคาย ด้านการสำรวจและทำความเข้าใจปัญหา ผลกระทบความต้องการและกำหนดเป้าหมาย.....	148
ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาหนองคาย ด้านการหาแนวทางแก้ไขปัญหา.....	150
ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาหนองคาย ด้านการวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ.....	153
ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาหนองคาย ด้านการยุติการให้คำปรึกษา	156
ตาราง 19 แผนการดำเนินกิจกรรมโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับ มัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย.....	167
ตาราง 20 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้ คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน	170



สารบัญภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	8
ภาพประกอบ 2 Continuum of Counseling Theories (Patterson and Welfel, 2000).....	36
ภาพประกอบ 3 การจัดที่นั่งรูปแบบที่ 3 ตามแนวคิดของ Thompson และคณะ.....	87
ภาพประกอบ 4 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง.....	131
ภาพประกอบ 5 แผนภูมิการดำเนินงานโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษา.....	169



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ได้บัญญัติให้การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมด้วยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรม การสืบสานภูมิปัญญาวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ อันเกิดจากสภาพแวดล้อมทางสังคมแห่งการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตการจัดการศึกษามุ่งเน้นความสำคัญทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม กระบวนการเรียนรู้ และความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อพัฒนาคนให้มีความสมดุลโดยยึดหลักผู้เรียนเป็นสำคัญ ทุกคนมีความรู้ความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ หน้าที่ของครู ไม่ได้เป็นผู้สอนเท่านั้นยังมีหน้าที่พิเศษอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษา เช่น เป็นครูแนะแนว ครูอนามัยโรงเรียน และทำหน้าที่ครูที่ปรึกษาดูแลนักเรียน คอยชี้แนะทั้งเรื่องการเรียนรู้ และเรื่องส่วนตัวเพื่อให้นักเรียนมีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม ดังนั้น เพื่อช่วยให้นักเรียนมีความพร้อมในด้านต่างๆ ที่กล่าวไปแล้วข้างต้นครูจึงต้องมีจิตสำนึกของความเป็นครู มีความปรารถนาช่วยเหลือศิษย์ให้เป็นคนดีตามเป้าหมาย ของการศึกษาจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน ครูจึงมีเป็นบุคคลสำคัญบุคคลหนึ่ง ซึ่งมีอิทธิพลต่อเด็กโดยเด็กมักจะยึดครูเป็นต้นแบบ ดังนั้น ครูจะต้องมีความเป็นกันเอง ให้ความรัก ความเอาใจใส่ เมตตากรุณาแก่เด็ก สามารถสร้างบรรยากาศ ในห้องเรียนให้น่าเรียน โดยใช้แรงจูงใจ การเสริมแรงที่เหมาะสม มีอุปกรณ์การสอนที่ดึงดูด ความสนใจ นอกจากนี้ครูยังต้องส่งเสริมให้เด็กได้ แสดงความสามารถ โดยการจัดกิจกรรม ในห้องเรียนได้ (ลักขณา สิริวัฒน์, 2560) นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายซึ่งอยู่ในช่วงอายุ 15-18 ปี นักจิตวิทยาเรียกว่าเป็นวัยรุ่น เป็นหัวเลี้ยวหัวต่อของชีวิตเพราะเป็นช่วงที่เปลี่ยนจากเด็กมาเป็นผู้ใหญ่เป็นวัยของความสับสนวุ่นวายมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์สังคม สติปัญญา วัยรุ่นมักจะแสดงพฤติกรรมก้าวร้าว ทำร้ายบุคคลอื่น ทะเลาะวิวาท ทำลายสิ่งของ หนีโรงเรียน โดยการขีดเขียนโต๊ะเรียน ฝาผนัง ไม่สนใจการเรียนและพฤติกรรมที่มีแนวโน้มทางรักร่วมเพศ (ลักขณา สิริวัฒน์, 2560) พฤติกรรมเหล่านี้มักเกิดขึ้นในสถานศึกษาครู จึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษานักเรียนแต่ละคนให้ถ่องแท้เพราะความแตกต่างกัน

ของนักเรียนแต่ละคนย่อมมีผลกระทบกระเทือนถึงการศึกษาเล่าเรียนของนักเรียนและต้องการการปฏิบัติจากครูแตกต่างกัน การศึกษานักเรียนแต่ละคนจะช่วยให้ครูทราบถึงปัญหาและความต้องการของนักเรียน ทำให้ครูสามารถให้การช่วยเหลือได้อย่างถูกต้องทั้งยังจะช่วยนักเรียนให้เกิดความเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ยอมรับความจริงเกี่ยวกับตนเองและรู้จักปรับปรุงตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้า การศึกษาพฤติกรรมของนักเรียนเป็นวิธีที่จะช่วยให้ครูได้รู้จักและเข้าใจนักเรียนของตนได้ตรงที่สุด ครูมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาพฤติกรรมของนักเรียนทั้งที่เกิดขึ้นแล้วในอดีต ที่กำลังเกิดขึ้นในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต การที่ครูทราบพฤติกรรมที่ผ่านมาของนักเรียนจะช่วยให้ครูสามารถคาดการณ์หรือทำนายพฤติกรรมของนักเรียนที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ใกล้เคียงความเป็นจริงมากที่สุด

การให้คำปรึกษา คือ บทบาทหน้าที่และกระบวนการหนึ่งที่ครูประจำชั้นและครูที่ปรึกษาจะสามารถช่วยเหลือผู้เรียนให้สามารถรู้จักเข้าใจยอมรับตนเองมองเห็นปัญหาของตนเองสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยตนเอง สามารถวางแผนการในอนาคตของตนเองได้อย่างเหมาะสม การให้คำปรึกษาแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ การให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล เป็นกระบวนการช่วยเหลือโดยการพบปะเป็นการส่วนตัวระหว่างผู้ให้คำปรึกษากับผู้รับบริการและการให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มคือ การให้คำปรึกษามากกว่า 1 คนในแต่ละครั้งแต่ไม่ควรเป็นกลุ่มใหญ่เกินไป เพราะถ้าหากเป็นกลุ่มใหญ่มากเกินไปการให้คำปรึกษาอาจไม่ทั่วถึง สำหรับเทคนิคการให้คำปรึกษานั้นควรเริ่มต้นที่การให้คำปรึกษา ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้รับคำปรึกษา เพื่อให้มีบรรยากาศที่อบอุ่นและเกิดความไว้วางใจกันเอง เมื่อเริ่มต้นการสนทนาไปแล้วสิ่งที่ตามมาก็คือการสร้างสายสัมพันธ์ เพราะสิ่งนี้จะช่วยให้การพูดคุยกันดำเนินไปสู่จุดหมาย การตั้งคำถามกระบวนการให้คำปรึกษานั้นจะต้องไม่ใช้การแนะนำแต่จะใช้การตั้งคำถาม เพื่อช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาเกิดความเข้าใจตนเองดีขึ้นเกิดความรู้สึกกระจำจขึ้น การแนะนำในการตีความหมาย การเจียบและการฟัง การทำให้กระจำจแจ้ง การสะท้อนความรู้สึก การสอบซักถาม โดยทักษะการให้คำปรึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้ให้การปรึกษาในการช่วยเหลือบุคคลที่มีความทุกข์หรือผู้รับการปรึกษาให้เกิดสิ่งต่างๆ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559)

กระทรวงศึกษาธิการ (2554) ได้จัดทำแผนพัฒนาการแนะแนวและสรุปผลว่า จุดอ่อนของสถานศึกษา คือ การขาดแคลนบุคลากรทางการแนะแนวที่มีความรู้ ความสามารถโดยตรง บุคลากรด้านการแนะแนวไม่เพียงพอต่อการดูแลช่วยเหลือและให้คำปรึกษาเป็นเบื้องต้นแก่นักเรียนจากรายงานสรุปผล และรูปแบบการสร้างความเข้มแข็งระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา ภูมิภาค พบว่า มีความพยายามนำระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมาใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา และขยายผลไปสู่การแก้ไขปัญหาในชุมชน ยังอยู่ในขั้นความพยายามที่จะต้องพัฒนาต่อไปอีกมากและที่สำคัญ คือ สถานศึกษาขาดแคลนครูแนะแนวที่เป็นบุคคลสำคัญของระบบนี้ ทั้งนี้ต้องนำการแนะแนวเข้าไปเป็นกลไกในการขับเคลื่อนระบบ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการแนะแนว

มีความสำคัญอย่างยิ่ง ในระบบการศึกษาของสังคมไทย ไม่ว่าจะเป็นการจัดบริการแนะแนวโดยตรง หรือการสร้างระบบอื่นขึ้นมารองรับ ยังต้องอาศัยการแนะแนวเป็นฐานที่สำคัญ เช่นเดียวกับผล การศึกษาของ อุบล พัทธ์สุนทร (2553) ที่พบว่า ครู ร้อยละ 82.30 ไม่เคยเข้ารับการอบรมการ แนะแนวและให้คำปรึกษา แสดงว่าโรงเรียนขาดครูที่มีความรู้ด้านจิตวิทยาการแนะแนวและการให้ คำปรึกษา ครูนอกจากทำหน้าที่สอนแล้วยังต้องทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแก่นักเรียน ทดแทนครูแนะแนว ด้วย ประกอบกับครูทุกคนต้องประสานงานร่วมกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้องกับ นักเรียน การมีความรู้และมีทักษะเพิ่มขึ้นด้านการให้คำปรึกษาจะช่วยให้การช่วยเหลือพูดคุยกับ ผู้ปกครองและนักเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Holcomb-McCoy (2007) ที่พบว่า ผู้ให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีความรู้ มีข้อมูลที่จำเป็น ในการช่วยเหลือ สามารถประสานองค์ความรู้และบุคลิกภาพของตนตลอดทั้ง ทักษะในการปรึกษา เข้าด้วยกัน มีความตระหนักรู้และรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจในการช่วยเหลือผู้อื่น มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ตลอดทั้งมีความเข้าใจวัฒนธรรมสังคมรู้ข้อเด่นและข้อจำกัดของบุคลิกภาพ และทักษะในการแก้ไข ปัญหาของตนและมีสุขภาพจิตดี มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ มีทักษะการให้คำ ปรึกษาสามารถตัดสินใจ โดยใช้ประสบการณ์จากการให้คำปรึกษา

จากการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครูที่ปรึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนกุดบงพิทยาคาร ได้รับข้อมูลจากนักเรียนและการสังเกตครูที่ปรึกษาท่านอื่นๆ พบว่า นักเรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบ มาขอคำปรึกษาและขอความช่วยเหลือน้อยมากทั้งๆ ที่ครูมีความเมตตา มีความจริงใจ มีความเป็น กันเอง สุภาพ อ่อนโยน เอาใจใส่นักเรียนอย่างเท่าเทียมกัน มีความยุติธรรมต่อนักเรียนทุกคน นักเรียนไม่ทราบหน้าที่และความสำคัญของครูที่ปรึกษาหรือไม่กล้ามาขอคำปรึกษาและขอความ ช่วยเหลือและจากข้อมูลหลายๆ ด้านของโรงเรียนพอสรุปได้ว่า นักเรียนใช้บริการครูที่ปรึกษาน้อย อาจเนื่องมาจากนักเรียนยังมองถึงคุณลักษณะของครูที่ปรึกษาไม่เด่นชัดและไม่เห็นความสำคัญใน การมาขอรับคำปรึกษา ขาดความเชื่อมั่นในครูที่ให้คำปรึกษา คุณลักษณะของครูที่ปรึกษานั้นมี ความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะครูที่ปรึกษาที่ดีมีคุณภาพสามารถที่จะช่วยให้คำปรึกษาให้ นักเรียนรู้จักและเข้าใจตนเอง เห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น และได้แนวทางในการปฏิบัติตนที่ เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมทั้ง ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับตัวนักเรียนหลังจากที่ได้สัมภาษณ์ผู้ปกครองของนักเรียนบางกลุ่ม โดยเฉพาะ กลุ่มที่มีปัญหาทั้งทางด้านการเรียนและพฤติกรรมต่างๆ ผลการสัมภาษณ์ทำให้ได้ทราบข้อมูลต่างๆ ในเรื่องนักเรียนบางคนต้องอยู่บ้านคนเดียวเนื่องจากผู้ปกครองไปทำงานไม่มีเวลาได้พูดคุยกับเด็ก ทำให้เด็กไม่มีที่พึ่งที่จะปรึกษาเมื่อเกิดปัญหา เด็กต้องเผชิญปัญหาไม่ว่าจะเป็นปัญหาเชิงอารมณ์ ปัญหาด้านความต้องการ ปัญหาด้านการปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมเพื่อให้อยู่ในสังคมหรือ สภาวะแวดล้อมนั้นๆ ได้

จากปัญหาดังกล่าว เห็นได้ว่าทักษะการให้คำปรึกษาของครูที่ปรึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่และเพื่อเป็นการลดช่องว่างระหว่างครูที่ปรึกษากับนักเรียน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษาให้กับครูที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องด้านการให้คำปรึกษาแก่นักเรียน ได้แก่ ครูที่ปรึกษา รวมถึงครูแนะแนว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ซึ่งจะช่วยให้ครูเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีและถูกต้องในการให้คำปรึกษา และสามารถช่วยเหลือนักเรียนโดยให้คำปรึกษาอย่างถูกวิธี เพื่อให้นักเรียนสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ด้วยตนเองและเจริญเติบโตเป็นบุคคลที่เข้มแข็งต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นด้านการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย เป็นอย่างไร
2. โปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นด้านการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นด้านการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย สำหรับใช้ในการวิจัย และสำหรับผู้บริหาร เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับนำไปใช้ในการพัฒนาครูด้านการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาต่อไป
2. ได้โปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย และโรงเรียนมัธยมศึกษาทุกแห่งที่สนใจนำไปประยุกต์ใช้
ในการพัฒนาครู ด้านทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาโดยกำหนดขอบเขตของเนื้อหา คือ การให้คำปรึกษา 5
องค์ประกอบ (จิน แบรี่, 2549; มัลลวีร์ อดุลวัฒน์ศิริ, 2554; สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้น
พื้นฐาน, 2559; สอนประจัญ เสียงเย็น, 2559; ลักษณ์า สรวิวัฒน์, 2560) ดังนี้

1.1 การสร้างสัมพันธภาพ

1.2 การสำรวจและทำความเข้าใจปัญหา ผลกระทบ ความต้องการและกำหนด
เป้าหมาย

1.3 การหาแนวทางแก้ไขปัญหา

1.4 การวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

1.5 การยุติการให้คำปรึกษา

2. ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านประชากร
และกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

2.1 ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการ
จำเป็นด้านการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

2.1.1 ประชากร ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
หนองคาย ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ครูแนะแนวหรือครูที่ปรึกษา จำนวน 2,504 คน

2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
หนองคาย ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ครูแนะแนวหรือครูที่ปรึกษา จำนวน 333 คน โดยการเทียบจำนวน
ประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (1970) และใช้
วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง

2.2 ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับ
มัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

2.2.1 การศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดีด้านการให้คำปรึกษาของครูโรงเรียนต้นแบบ 3
แห่ง กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอนทุกกลุ่มสาระ ซึ่งได้มาโดยเลือก

แบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จำนวน 3 โรงเรียน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 9 คน

2.2.2 พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อทำหน้าที่ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมที่พัฒนาขึ้น

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ทำการวิจัยภายใต้กรอบแนวคิด ดังนี้

1. องค์ประกอบขั้นตอนการให้คำปรึกษา (จิน แบร์, 2549; มัลลวีร์ อุดลวัฒน์ศิริ, 2554; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559; สอนประจัญ เสียงเย็น, 2559; ลักขณา สรวิวัฒน์, 2560) 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1.1 การสร้างสัมพันธภาพ
- 1.2 การสำรวจและทำความเข้าใจปัญหา ผลกระทบ ความต้องการและกำหนดเป้าหมาย
- 1.3 การหาแนวทางแก้ไขปัญหา
- 1.4 การวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ
- 1.5 การยุติการให้คำปรึกษา

2. หลักการพัฒนาครู 70 : 20 : 10 (Lombardo and Eichinger, 1996; Charles, 2013; Santosh and Suresh, 2013; ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ, 2553; วิทยา วิจิตร, 2554) และวิธีการพัฒนาครู (Castetter, 1976; Sparks, 1989; Everard and Morris, 1990; McBeath, 1997; Dubrin, 2010; สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2544; พงุทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์, 2546; สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2545; บุญเลิศ กลิ่นรัตน์, 2542; เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา, 2544; มนตรี จุฬาววัฒนทล, 2543; จริญญา เอกมัน, 2548; อภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2552) ดังนี้

- 2.1 การเรียนรู้และพัฒนาผ่าน หลักสูตรและโปรแกรม (10%)
 - 2.1.1 การฝึกอบรม
- 2.2 การเรียนรู้และพัฒนา ผ่านบุคคลอื่นๆ (20%)
 - 2.2.1 การศึกษาดูงาน
 - 2.2.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานและจากผู้ให้

การนิเทศ)

2.3 การเรียนรู้และพัฒนา ผ่านประสบการณ์ (70%)

2.3.1 การเรียนรู้ด้วยตนเอง

2.3.2 การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

3. องค์ประกอบของโปรแกรม (เจนจิรา คงสุข, 2540; ھرรษา สุขกาล, 2543; ปริญญา มีสุข, 2552; สุวิทย์ ยอดสละ, 2556; เขษฐา คำคล่อง, 2557; ศักดิ์ดา คำโส, 2557; พิมพิกา จันทไทย, 2558) 5 องค์ประกอบ ดังนี้

3.1 หลักการ

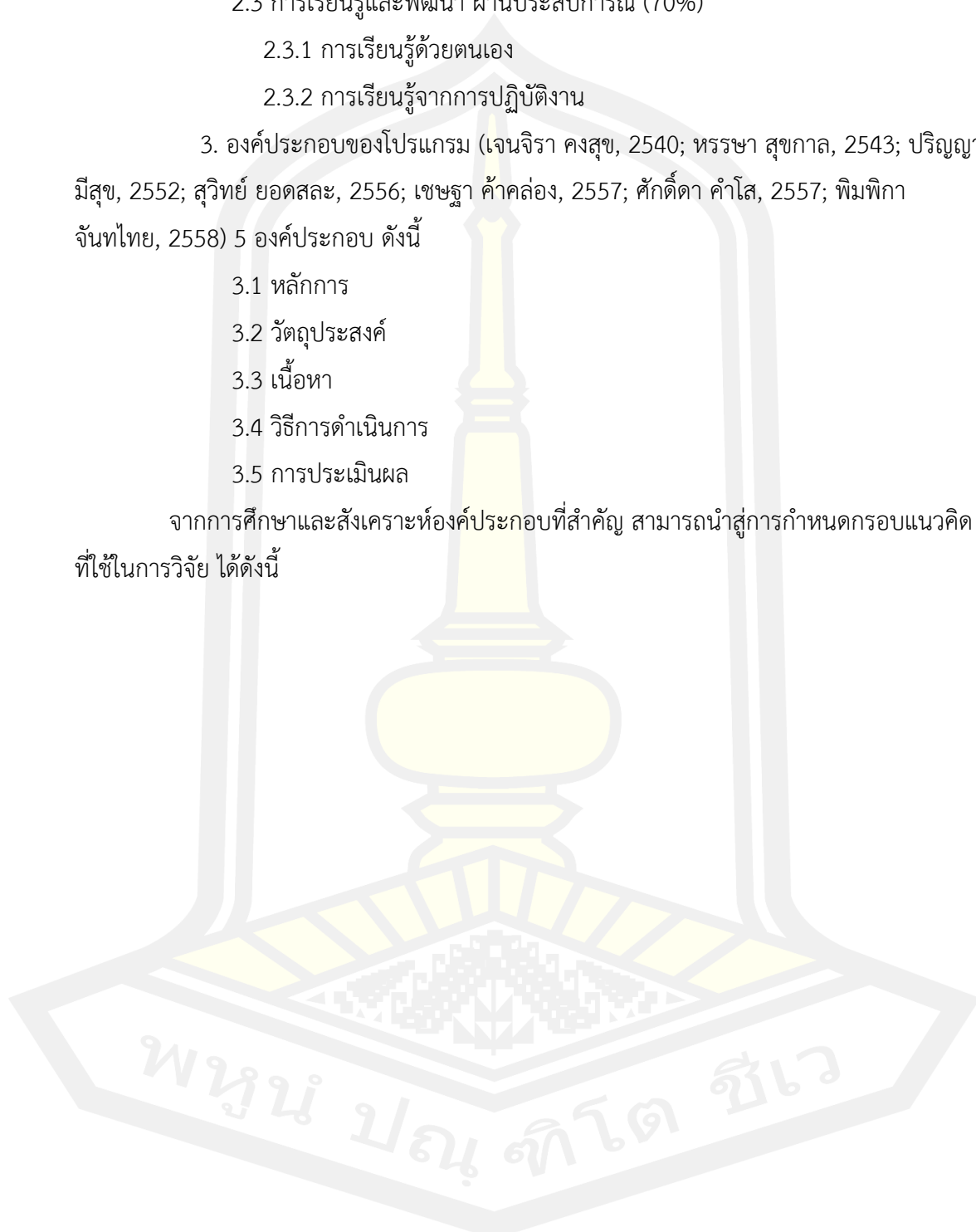
3.2 วัตถุประสงค์

3.3 เนื้อหา

3.4 วิธีการดำเนินการ

3.5 การประเมินผล

จากการศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบที่สำคัญ สามารถนำสู่การกำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ได้ดังนี้





ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. โปรแกรม หมายถึง กิจกรรมหรือชุดกิจกรรมที่มีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบที่ออกแบบพัฒนาขึ้นสำหรับใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติหน้าที่ใดๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของแต่ละองค์กร ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย องค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 หลักการ หมายถึง การระบุแนวคิดหลักในกระบวนการดำเนินงานของโปรแกรม โดยภาพรวมทั้งหมด

1.2 วัตถุประสงค์ หมายถึง จุดประสงค์หรือเป้าหมายของโปรแกรมที่ต้องการให้เกิดขึ้น หลังจากที่ได้ใช้งานโปรแกรมเสร็จสิ้น หรือหลังจากเสร็จสิ้นการพัฒนาด้วยโปรแกรมในแต่ละขั้นตอน

1.3 เนื้อหา หมายถึง องค์ความรู้ แนวทางการปฏิบัติ และหลักการให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยาในบทบาทของครูผู้ให้คำปรึกษา เพื่อเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครู

1.4 วิธีการดำเนินการ หมายถึง ขั้นตอน กิจกรรม โดยภาพรวมทั้งหมดของโปรแกรม โดยดำเนินการพัฒนาตามหลักการพัฒนาครู ดังนี้ 1) การเรียนรู้และพัฒนาผ่านหลักสูตรและโปรแกรม (10%) 2) การเรียนรู้และพัฒนาผ่านบุคคลอื่น (20%) 3) การเรียนรู้และพัฒนาผ่านประสบการณ์ (70%)

1.5 การประเมินผล หมายถึง วิธีการตรวจสอบผลการปฏิบัติกิจกรรมแต่ละกิจกรรม และการตรวจสอบผลการพัฒนาหลังจากเสร็จสิ้นการดำเนินการด้วยโปรแกรมเสริมสร้าง เพื่อนำสู่การตัดสินใจสำเร็จของการพัฒนา คุณภาพของโปรแกรม และสะท้อนผลสู่การพัฒนาในลำดับต่อไป

2. ทักษะการให้คำปรึกษา หมายถึง ทักษะการให้คำปรึกษา หมายถึง ความสามารถหรือความชำนาญของผู้ให้คำปรึกษา ซึ่งต้องใช้ทั้งความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้ให้คำปรึกษา เพื่อที่จะสามารถให้คำปรึกษาและช่วยเหลือผู้รับการปรึกษา ให้สามารถแก้ไขปัญหาหรือปฏิบัติตามความต้องการของตนเองได้ด้วยตนเอง เพื่อให้ผ่านพ้นวิกฤตในชีวิตช่วงวัยต่างๆ ได้ด้วยตนเอง และพร้อมที่จะเติบโตด้วยความเข้มแข็งต่อไปในอนาคต ซึ่งในการให้การปรึกษาเชิงจิตวิทยานั้น ผู้ให้การปรึกษาควรเลือกใช้ทักษะการปรึกษาให้เหมาะสมกับลักษณะปัญหา และควรใช้ทักษะให้หลากหลาย ไม่ใช่ทักษะใดทักษะหนึ่งบ่อยเกินไป

3. โปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษา หมายถึง กิจกรรมหรือชุดกิจกรรมที่มีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบที่ออกแบบพัฒนาขึ้นสำหรับใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษาของครู เพื่อให้ครูมีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีในการให้คำปรึกษา และสามารถ ช่วยเหลือนักเรียนผู้รับการปรึกษาให้สามารถแก้ไขปัญหาหรือปฏิบัติตามความต้องการของตนเองได้ด้วยตนเอง และพร้อมที่จะเติบโตด้วยความเข้มแข็งต่อไปในอนาคต โดยดำเนินการเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษาตามขั้นตอนการให้คำปรึกษา 5 ขั้นตอน ดังนี้

3.1 การสร้างสัมพันธภาพ หมายถึง ขั้นตอนแรกของการให้คำปรึกษา มีจุดประสงค์เพื่อสร้างความคุ้นเคย ความไว้วางใจ และความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้รับการปรึกษากับผู้ให้การปรึกษา เป็นการช่วยสร้างบรรยากาศที่ดี ให้เกิดความผ่อนคลาย เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาคลายความวิตกกังวล มั่นใจ และเต็มใจที่จะเปิดเผยเรื่องราว และรับการปรึกษา โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติ ได้แก่ การแนะนำตัว การชี้แจงบทบาทของผู้ให้และผู้รับการปรึกษา การทำความเข้าใจและการรักษาความลับ แจ้งระยะเวลาในการให้การปรึกษา ผู้ให้การปรึกษาแสดงออกถึงความใส่ใจ เข้าใจ เห็นใจ และพร้อมให้

การช่วยเหลือ ทักษะการให้คำปรึกษา ที่ใช้ในขั้นตอนนี้ ได้แก่ ทักษะการใส่ใจ ทักษะการฟังอย่างตั้งใจ ทักษะการเจียบ เป็นต้น

3.2 การสำรวจและทำความเข้าใจปัญหา ผลกระทบ ความต้องการและกำหนด เป้าหมาย หมายถึง ขั้นตอนเริ่มรับทราบข้อมูลจากผู้รับคำปรึกษา มีจุดประสงค์เพื่อให้ผู้รับการปรึกษา เข้าใจถึงปัญหาและสาเหตุที่แท้จริง รวมทั้งผลกระทบที่เกิดขึ้น ให้ผู้รับการปรึกษาค้นหาความต้องการ และตั้งเป้าหมายที่สามารถทำได้จริง ให้กำลังใจและความมั่นใจในการแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้รับการ ปรึกษา โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติ ได้แก่ สนทนากับผู้รับการปรึกษาเพื่อรับทราบเรื่องราว ปัญหา ความต้องการ และหาสาเหตุของปัญหานั้น โดยกระตุ้นให้ผู้รับการปรึกษาได้เล่าระบายความรู้สึกและ เรื่องราวของตนเอง รวมทั้งผลกระทบของปัญหาที่ได้รับ ให้ผู้รับการปรึกษากำหนดเป้าหมายที่เป็นไปได้ เจียบ ฟัง สังเกต และใส่ใจ ทวนซ้ำ สะท้อนกลับ สรุป ให้กำลังใจ แสดงความเห็นอกเห็นใจ เมื่อ รวบรวมข้อมูลได้ครบถ้วนแล้ว ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องพิจารณาปัจจัยอื่นๆ เช่น ช่วงอายุ พัฒนาการของ ผู้รับการปรึกษาหรือผู้เกี่ยวข้อง ร่วมด้วย ทักษะการให้คำปรึกษาที่ใช้ในขั้นตอนนี้ ได้แก่ ทักษะการ ทวนซ้ำ ทักษะการตั้งคำถาม ทักษะการสะท้อนความรู้สึก ทักษะการเจียบ ทักษะการสรุปความ ทักษะการฟัง ทักษะการตีความ เป็นต้น

3.3 การหาแนวทางทางแก้ไขปัญหา หมายถึง หลังจากได้รับทราบปัญหา ความต้องการ มีข้อมูลต่างๆ ครบถ้วนแล้ว ก็ต้องนำสู่การหาแนวทางแก้ไขปัญหา ขั้นตอนนี้มีจุดประสงค์เพื่อให้ นักเรียนหรือผู้รับคำปรึกษา เกิดความเข้าใจปัญหา วิเคราะห์ปัญหาร่วมกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อ พิจารณาหาทางแก้ไขปัญหว่าสามารถแก้ไขได้ด้วยวิธีการใดบ้าง และวิธีใดที่เหมาะสมและเป็นไปได้ มากที่สุดในการปฏิบัติ โดยให้นักเรียนได้คิด สำรวจความรู้สึก และความต้องการของตนเองในขณะที่ พิจารณาแนวทางแก้ไขต่างๆ เพื่อให้ได้แนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม สามารถทำได้จริง หาข้อดี ข้อเสียของแนวทางแก้ไขปัญหา และตัดสินใจเลือกแนวทางที่เหมาะสม โดยมีแนวทางปฏิบัติ คือ กระตุ้นให้นักเรียนผู้รับการปรึกษาคิดวิธีแก้ไขปัญหามากมาย วิธี ครูเสนอแนะวิธีแก้ไขเพิ่มเติม และ ให้ผู้รับการปรึกษาบอกข้อดี ข้อเสียของวิธีแก้ไขปัญหาแต่ละวิธี ถ้าข้อมูลไม่เพียงพอครูจึงให้การ ปรึกษาให้ข้อมูลเพิ่มเติม แล้วให้นักเรียนเลือกวิธีที่เหมาะสมและเป็นไปได้ ทักษะการให้คำปรึกษา ที่ใช้ในขั้นตอนนี้ ได้แก่ ทักษะการทวนซ้ำ ทักษะการตั้งคำถาม ทักษะการเจียบ ทักษะการสรุปความ ทักษะการฟัง ทักษะการตีความ

3.4 การวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ หมายถึง การกำหนดขั้นตอน และรายละเอียด ของการปฏิบัติ มีจุดประสงค์เพื่อให้ครูซึ่งเป็นผู้ให้คำปรึกษา นำพานักเรียนวางแผนและเตรียมการ ปฏิบัติ โดยกำหนดขั้นตอนและรายละเอียดของการปฏิบัติ เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางการแก้ไขปัญหา ที่นักเรียนผู้รับการปรึกษาเลือกไว้ โดยมีการกำหนดระยะเวลาที่จะใช้ แนวทางการตรวจสอบและ ประเมินผลการแก้ไขปัญหา และผู้ให้คำปรึกษาจะต้องช่วยสร้างความมั่นใจ และผลักดันให้นักเรียน

มีความกล้าหาญในการลงมือปฏิบัติตามแนวทางแก้ไขปัญหอย่างจริงจัง โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติ ได้แก่ กระตุ้นผู้รับการปรึกษาให้กำหนดขั้นตอนและรายละเอียดของการปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาให้กำลังใจ และช่วยทำความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนแก้ปัญหา และชักชวนให้ทำข้อตกลงว่าจะปฏิบัติตามแผน ทักษะการให้คำปรึกษาที่ใช้ในขั้นตอนนี้ ได้แก่ ทักษะการสร้างความ ทักษะการถาม ทักษะการให้กำลังใจ เป็นต้น

3.5 การยุติการให้คำปรึกษา หมายถึง ขั้นตอนสุดท้ายเมื่อผู้ให้คำปรึกษาพิจารณาแล้ว เห็นว่าการให้คำปรึกษาได้ผ่านขั้นตอนต่างๆ และได้ปฏิบัติบรรลุผลครบทุกขั้นตอนแล้ว มีจุดประสงค์เพื่อจบการปรึกษาในแต่ละครั้ง หรือแต่ละราย ให้กำลังใจและความมั่นใจแก่ผู้รับการปรึกษา โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติ ได้แก่ ส่งสัญญาณว่าใกล้จะหมดเวลา ให้ผู้รับการปรึกษาสรุปประเด็นที่ได้พูดคุยกันมา โดยช่วยเพิ่มเติมส่วนที่ขาดหายไปให้กำลังใจ และในกรณีที่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ ก็เปิดโอกาสให้ผู้รับการปรึกษานัดหมายกำหนดวัน เวลาในการปรึกษาครั้งต่อไป และในกรณีที่ปัญหาไม่ได้รับการคลี่คลายให้ส่งต่อผู้รับการปรึกษาไปยังผู้เชี่ยวชาญ โดยให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้รับการปรึกษาในการขอรับการปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญต่อไป ทักษะการให้คำปรึกษาที่ใช้ในขั้นตอนนี้ ได้แก่ ทักษะการสรุปความ ทักษะการให้กำลังใจ ทักษะการตั้งคำถาม เป็นต้น

4. การพัฒนาครู หมายถึง การดำเนินการด้วยวิธีการต่างๆ ที่จะทำให้อุทิศเวลาในหน่วยงานมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการพัฒนาตนเองและนำมาปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบของตนเองในหน่วยงานนั้นให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งเป็นผลดีต่อองค์กรหรือหน่วยงานและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร โดยการวิจัยครั้งนี้ใช้หลักการและวิธีการพัฒนาครู โดย 1) หลักการการเรียนรู้และพัฒนาผ่านหลักสูตรและโปรแกรม (10%) ใช้กิจกรรมการพัฒนา คือ การฝึกอบรม กิจกรรม ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การระดมความคิด การแสดงบทบาทสมมติ และการฝึกหัดแก้ปัญหา 2) หลักการการเรียนรู้และพัฒนาผ่านบุคคลอื่นๆ (20%) ใช้วิธีการเสริมสร้าง การศึกษาดูงาน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กิจกรรม ได้แก่ การศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการนิเทศภายใน และ 3) หลักการการเรียนรู้และพัฒนาผ่านประสบการณ์ (70%) ใช้วิธีการเสริมสร้าง การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน กิจกรรม ได้แก่ การศึกษาเอกสาร การเขียนบันทึก และการทดลองปฏิบัติงาน

5. ผู้ให้คำปรึกษา หมายถึง ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ครูแนะแนว หรือครูที่ปรึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

6. ผู้รับคำปรึกษา หมายถึง นักเรียนที่กำลังศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

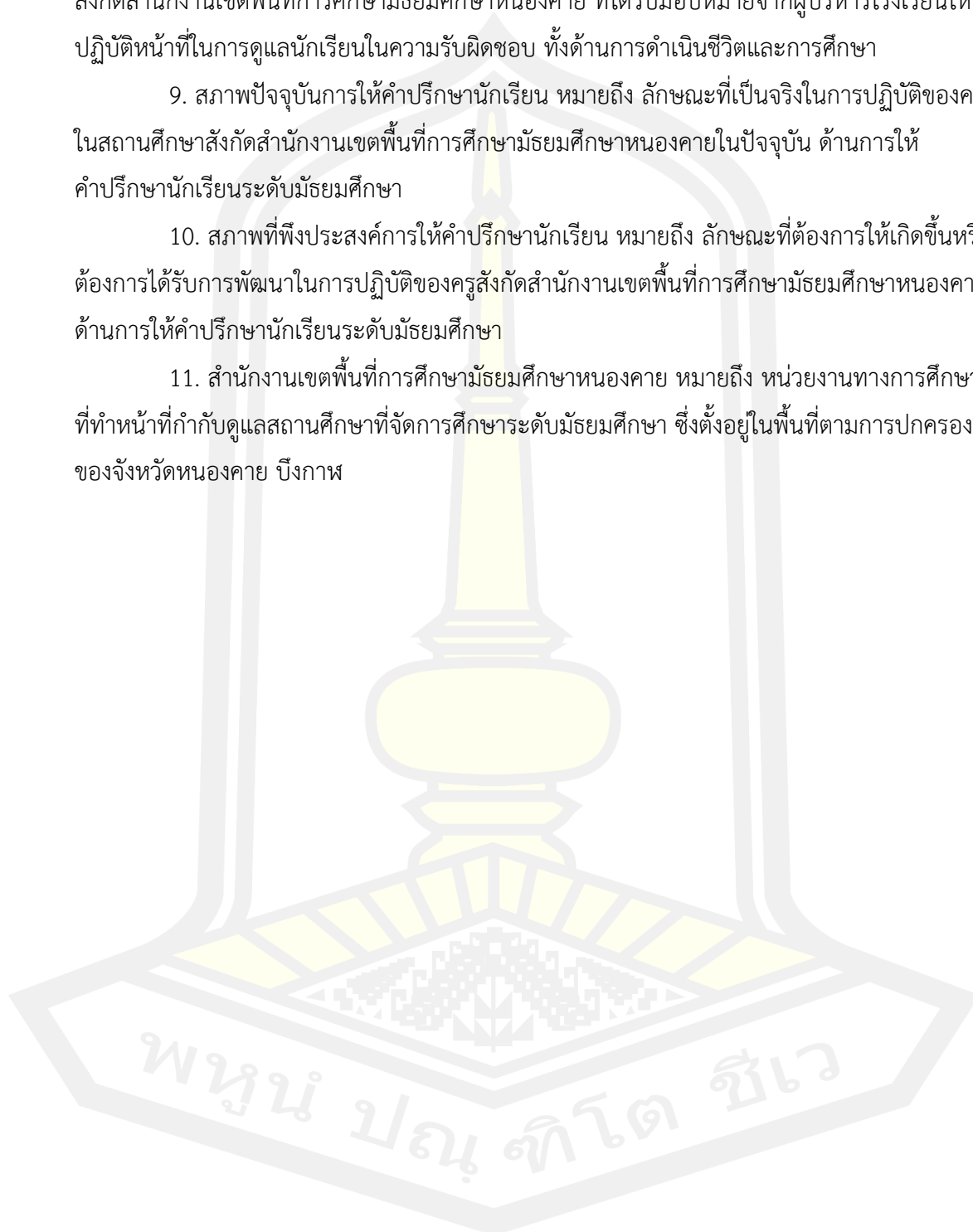
7. ครูแนะแนว หมายถึง ครูซึ่งได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการแนะแนวโดยตรงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

8. ครูที่ปรึกษา หมายถึง ครูที่ปรึกษาหรือครูประจำชั้นระดับมัธยมศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารโรงเรียนให้ ปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลนักเรียนในความรับผิดชอบ ทั้งด้านการดำเนินชีวิตและการศึกษา

9. สภาพปัจจุบันการให้คำปรึกษานักเรียน หมายถึง ลักษณะที่เป็นจริงในการปฏิบัติของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคายในปัจจุบัน ด้านการให้ คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษา

10. สภาพที่พึงประสงค์การให้คำปรึกษานักเรียน หมายถึง ลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นหรือ ต้องการได้รับการพัฒนาในการปฏิบัติของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ด้านการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษา

11. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษา ที่ทำหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ตามการปกครอง ของจังหวัดหนองคาย บึงกาฬ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. หลักการบริหารการศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา
 - 1.2 ความสำคัญของการบริหารการศึกษา
2. หลักการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.2 ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา
3. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการให้คำปรึกษา
 - 3.1 ความหมายของการให้คำปรึกษา
 - 3.2 จุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษา
 - 3.3 ประเภทของการให้คำปรึกษา
 - 3.4 ผู้ให้คำปรึกษา (Counselor)
4. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการปรึกษาเชิงจิตวิทยา
 - 4.1 ความหมายของการปรึกษาเชิงจิตวิทยา
 - 4.2 ความสำคัญของการปรึกษาเชิงจิตวิทยา
 - 4.3 วัตถุประสงค์ของการปรึกษาเชิงจิตวิทยา
 - 4.4 ลักษณะของการปรึกษาเชิงจิตวิทยา
 - 4.5 ระยะเวลาที่ใช้ในการปรึกษาเชิงจิตวิทยา
 - 4.6 ผลที่เกิดจากการปรึกษาเชิงจิตวิทยา
 - 4.7 ประเภทของการปรึกษาเชิงจิตวิทยา
 - 4.8 หลักการให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยา
 - 4.9 จรรยาบรรณของผู้ให้การปรึกษา
 - 4.10 ทฤษฎีการปรึกษาเชิงจิตวิทยา
 - 4.11 แนวทางการเลือกใช้ทฤษฎีการปรึกษาเชิงจิตวิทยา
 - 4.12 ขั้นตอนในการให้คำปรึกษา

- 4.13 ทักษะการให้คำปรึกษา
- 4.14 การปรึกษาเชิงจิตวิทยารายบุคคล
- 5. การพัฒนาครู
 - 5.1 ความหมายของการพัฒนาครู
 - 5.2 ความสำคัญและจำเป็นของการพัฒนาครู
 - 5.3 ความมุ่งหมายของการพัฒนาครู
 - 5.4 หลักการพัฒนาครู
 - 5.5 กระบวนการพัฒนาครู
 - 5.6 วิธีการพัฒนาครู
- 6. โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม
 - 6.1 ความหมายของโปรแกรม
 - 6.2 องค์ประกอบของโปรแกรม
 - 6.3 การพัฒนาโปรแกรม
- 7. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย
- 8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 8.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

หลักการบริหารการศึกษา

1. ความหมายของการบริหารการศึกษา

Good (1974) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ ควบคุมและการจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจกรรมสถานศึกษาทั้งการบริหารธุรกิจสถานศึกษาและการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมดในสถานศึกษาตลอดจนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง เช่น การเรียนการสอน การแนะแนวกิจกรรมเสริมหลักสูตร

วิจิตร ศรีสอ้าน และคณะ (2548) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยการใช้กระบวนการและทรัพยากรที่เหมาะสม

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารการศึกษา คือ การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถและความเป็นคนดีที่หมายถึงการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลร่วมมือกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพซึ่งจะพัฒนาคนให้มี

คุณภาพได้นั้นจะต้องมีการดำเนินการในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การวัดผล การจัดอาคารสถานที่และพัสดุครุภัณฑ์ การสรรหาบุคลากรมาดำเนินการหรือมาทำการสอนในสถาบันการศึกษาการปกครองนักเรียนเพื่อให้นักเรียนเป็นคนดีมีวินัยและอื่นๆ ซึ่งการดำเนินงานเหล่านี้เรียกว่า “ภารกิจทางการบริหารการศึกษา” หรือ “งานบริหารการศึกษานั้นเอง”

จากความหมายของการบริหารการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อการจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจกรรมในสถานศึกษาและการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมดในสถานศึกษา เช่น ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม ค่านิยมหรือคุณธรรมในด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดี และมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผนและไม่เป็นระเบียบแบบแผน

2. ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

ศิริพงษ์ เสาภายน (2548) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญต่อคุณภาพของผลิตทางการศึกษาและต่อการพัฒนาการทุกๆ ด้านของมนุษย์ที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติ เพราะถ้าหากไม่มีการบริหารแล้ว การดำเนินงานของสถานศึกษา อาจจะต้องพบกับอุปสรรคมากมายจนไม่สามารถดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

ปรัชญา เวสารัชช์ (2554) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารการศึกษาเป็นการบริหารจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการมีรูปแบบขั้นตอนกติกาและวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุนและมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาเที่ยงตรงและเชื่อถือได้

ครรชิต มาลัยวงศ์ (2557) กล่าวว่า การบริหารศึกษามีความสำคัญมาก เพราะการศึกษาของเยาวชนหรือคนในประเทศจะดีหรือเลวจะทำให้คนในประเทศแข่งขันกับคนในประเทศอื่นๆ ได้ดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการบริหารการศึกษา หรืออีกนัยหนึ่งก็คือขึ้นอยู่กับผู้บริหารการศึกษาของบ้านเมืองนั่นเอง หากประเทศใดได้นักบริหารการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเข้าใจงานด้านการศึกษาและผลกระทบของการศึกษาต่อความก้าวหน้าของประชาชนและประเทศชาติแล้ว ประเทศนั้นๆ ก็จะมีความรุ่งเรืองในทุกๆ ทาง ในทางตรงกันข้ามหากประเทศใดไม่มีนักบริหารการศึกษาที่เก่งและทำงานโดยกำหนดเอาความก้าวหน้าและความรุ่งเรืองของประเทศชาติเป็นธงชัยแล้วก็ยากที่ประเทศนั้นจะรุ่งเรืองได้

จากความสำคัญของการบริหารการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบขั้นตอน กติกาและวิธีดำเนินการทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ การบริหารการศึกษา

มีความจำเป็นเพราะต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝนเฉพาะด้านที่มีความรู้ความเข้าใจ ความชำนาญ มาดูแลและรับผิดชอบ

หลักการบริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

Campbell (1971) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การจัดแผนยุทธศาสตร์ในสถาบันการศึกษาเพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างแท้จริง

Good (1974) ได้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนว่าเป็นการวินิจฉัยการสั่งการ การควบคุมและจัดการเกี่ยวกับงานกิจการในโรงเรียนทั้งการบริหารธุรกิจและการดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมดในโรงเรียน ตลอดจนกิจกรรมเกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง เช่น การเรียนการสอน การแนะแนว กิจกรรมเสริมหลักสูตร

บุญจันทร์ จันทร์เจียม (2548) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ในด้านการบริหารวิชาการการบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้

นิคม แก้วสา (2548) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ คือ การบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ยึดเป้าหมายคือคุณภาพการศึกษาของนักเรียน โดยมีงานวิชาการเป็นหลัก งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุดในการที่จะทำให้นักเรียนบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ส่วนงานอื่นจะเป็นงานสนับสนุนและเป็นงานเสริมให้งานวิชาการประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น

จากความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงานโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในการบริหาร 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

2. ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา

2.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2547) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารวิชาการไว้ 12 ด้าน ดังนี้

2.1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2.1.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

- 2.1.3 การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
- 2.1.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหาร
- 2.1.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
- 2.1.6 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- 2.1.7 การนิเทศการศึกษา
- 2.1.8 การแนะแนวการศึกษา
- 2.1.9 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 2.1.10 การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
- 2.1.11 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
- 2.1.12 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

สรุปได้ว่า ขอบข่ายของการบริหารวิชาการ เป็นการพัฒนาหลักสูตรให้สนองความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น พัฒนาระบบการเรียนการสอน โดยจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กำกับ ดูแล ติดตามผลและนิเทศเพื่อให้ครูได้ประเมินผลตามสภาพจริง ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างหลากหลาย ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างหลากหลาย

2.2 ด้านการบริหารงบประมาณ

กระทรวงศึกษาธิการ (2547) ได้กำหนดขอบข่ายของงานงบประมาณดังนี้

- 2.2.1 การจัดทำและเสนอของบประมาณ
- 2.2.2 การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา
- 2.2.3 การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล
- 2.2.4 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
- 2.2.5 การบริหารการเงิน การเบิกเงินจากคลัง
- 2.2.6 การบริหารบัญชี การจัดทำบัญชีการเงิน
- 2.2.7 การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

สรุปได้ว่า ขอบข่ายของการบริหารงบประมาณ ประกอบด้วยการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ และดัชนีชี้วัดผลผลิตและผลลัพธ์ด้านงบประมาณ จัดสรรงบประมาณได้อย่างเป็นระบบ ให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการตรวจสอบ ติดตามการใช้ทรัพยากร โดยประเมินผลคุณภาพการปฏิบัติงาน และวิเคราะห์ความมีประสิทธิภาพ และคุ้มค่าการใช้ทรัพยากรในสถานศึกษา ส่งเสริมการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

จัดการเงินในและนอกงบประมาณให้มีระบบการทำบัญชีที่ดี จัดทำ ควบคุม บำรุงรักษาพัสดุของสถานศึกษาให้เพียงพอและเป็นปัจจุบัน

2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) เสนอขอขยายภารกิจ บทบาท และหน้าที่ของงานบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้

- การศึกษา
- 2.3.1 การวางแผนอัตรากำลัง
 - 2.3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 2.3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
 - 2.3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 2.3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
 - 2.3.6 การลาทุกประเภท
 - 2.3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 2.3.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
 - 2.3.9 การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
 - 2.3.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
 - 2.3.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
 - 2.3.12 การออกจากราชการ
 - 2.3.13 การจัดทำระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
 - 2.3.14 การจัดทำบัญชีรายชื่อและความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- การศึกษา
- 2.3.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 2.3.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
 - 2.3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
 - 2.3.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- การศึกษา
- 2.3.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
 - 2.3.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายครอบคลุมงานเกี่ยวกับบริหารงานบุคคลตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จัดให้มีมาตรฐานการปฏิบัติงานของแต่ละงานกำกับดูแลและ

ติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการปฏิรูปการศึกษา สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรตามความเหมาะสม ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนวางแผน จัดระบบงานธุรการให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

2.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารทั่วไป มีดังนี้

- 2.4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 2.4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- 2.4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
- 2.4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
- 2.4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- 2.4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 2.4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 2.4.8 การดำเนินงานธุรการ
- 2.4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 2.4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- 2.4.11 การรับนักเรียน
- 2.4.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา
- 2.4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย
- 2.4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 2.4.15 การทัศนศึกษา
- 2.4.16 การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
- 2.4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- 2.4.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน
- 2.4.19 องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
- 2.4.20 งานประสานราชการส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
- 2.4.21 การรายงานผลการปฏิบัติงาน
- 2.4.22 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
- 2.4.23 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

สรุปได้ว่า การบริหารงานทั่วไปมีขอบข่ายครอบคลุมงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้ทันสมัยมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม จัดระบบข้อมูล

สารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดแผนการรับนักเรียนของสถานศึกษาโดยประสานกับเขตพื้นที่การศึกษา จัดการศึกษาตามความเหมาะสมของท้องถิ่นและศักยภาพของสถานศึกษา ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาด้านรวมทั้งความร่วมมือจากทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความสนใจและความถนัด

หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการให้คำปรึกษา

1. ความหมายของการให้คำปรึกษา

การให้คำปรึกษาหรือ การให้การปรึกษา (Counseling) คำว่า Counseling มีผู้ให้ความหมายว่า หมายถึง การให้คำปรึกษา ซึ่งมีความหมายเหมือนกัน เพียงแต่ใช้คำในภาษาไทยแตกต่างกัน ในที่นี้ จึงได้รวบรวมความหมายของ Counseling ไว้ดังนี้

Roger (1942) ได้ให้ความหมายของการให้การปรึกษาไว้ว่า เป็นการติดต่อสัมพันธ์โดยตรงระหว่างบุคคลหนึ่ง เพื่อเปลี่ยนเจตคติและพฤติกรรมต่างๆ ของเขา

Pietrofesa (1978) ได้ให้ความหมายของการให้การปรึกษาไว้ว่า เป็นกระบวนการของสัมพันธ์ภาพในการให้ความช่วยเหลือซึ่งเติมไปด้วยความอบอุ่น การยอมรับ และความเข้าใจระหว่างผู้ให้การปรึกษา ซึ่งเป็นนักวิชาชีพที่ได้รับการฝึกอบรมในการให้ความช่วยเหลือกับผู้รับการปรึกษา ซึ่งต้องการความช่วยเหลือ เพื่อช่วยให้ ผู้รับการปรึกษาได้เข้าใจตนเองและสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น ได้เรียนรู้พฤติกรรมใหม่ๆ มีทัศนคติใหม่เกิดขึ้น สำหรับนำไปประกอบการตัดสินใจแก้ปัญหาหรือวางโครงการศึกษาและประกอบอาชีพ ตลอดจน พัฒนาตนเองในด้านต่างๆ

Burks และ Steffire (1979) ได้ให้ความหมายของการให้การปรึกษาไว้ว่า การให้การปรึกษา (Counseling) เป็นสัมพันธ์ภาพทางวิชาชีพ ระหว่างผู้ให้การปรึกษากับผู้รับการปรึกษา แต่อาจจะมีจำนวนมากว่านั้นในกรณีของการให้การปรึกษาเป็นกลุ่ม มีจุดหมายเพื่อช่วยให้ผู้รับการปรึกษาเข้าใจตนเองและสิ่งแวดล้อม สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง

Ivey (1987) ได้ให้ความหมายของการให้การปรึกษาไว้ว่า การให้การปรึกษา เป็นกระบวนการให้ความช่วยเหลือบุคคลปกติ ให้สามารถตัดสินใจ หรือแก้ปัญหา หรือสามารถพัฒนาตนเองได้

George และ Cristiani (1990) ได้ให้ความหมายของการให้การปรึกษาไว้ว่า การให้การปรึกษาเป็นความร่วมมือกันระหว่างผู้ให้การปรึกษากับผู้รับการปรึกษา เพื่อช่วยให้ผู้รับการปรึกษารู้จักตนเองและสิ่งแวดล้อม เพื่อจะได้นำไปใช้ในการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง

สรุปได้ว่า การให้คำปรึกษาหรือการให้การปรึกษา หมายถึง ความร่วมมือกันระหว่าง

ผู้ให้การปรึกษา และผู้รับการปรึกษา โดยผู้ให้การปรึกษามีหน้าที่ช่วยให้ผู้รับการปรึกษามีความเข้าใจตนเอง เข้าใจปัญหา เข้าใจสิ่งแวดล้อม ตามสภาพปัญหาหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และสามารถปฏิบัติตน หรือตัดสินใจแก้ไขปัญหาในสถานการณ์นั้นๆ ได้ด้วยตนเองอย่างเหมาะสม

2. จุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษา

จุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษา เพื่อมุ่งที่จะช่วยเหลือให้ผู้รับการปรึกษาสามารถรับมือกับตนเอง พึ่งตนเองได้ ซึ่งแสดงถึงความเป็นอิสระ มีความสุขในชีวิตและได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ในการแก้ปัญหาของตนเอง จุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษา มีทั้งจุดมุ่งหมายในระยะสั้น และจุดมุ่งหมายระยะยาวในอนาคต ดังนี้

2.1 จุดมุ่งหมายระยะสั้น

George และ Cristiani (1990) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษา ระยะสั้นว่า ครอบคลุมสิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้

2.1.1 ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้ให้คำปรึกษา มุ่งหวังให้ผู้รับคำปรึกษาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยมีกระบวนการช่วยให้ผู้รับคำปรึกษา เปลี่ยนพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปตามความศรัทธาในทฤษฎีการให้คำปรึกษาแบบต่างๆ ที่ผู้ให้คำปรึกษายึดถือ เพื่อการส่งเสริมให้ผู้รับคำปรึกษา เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปสู่แนวทางที่พึงปรารถนา เช่น ให้อ่านหนังสือเพิ่ม มีพฤติกรรมกล้าแสดงออก เพิ่มความรับผิดชอบในการทำงาน ยอมรับฟังคำวิจารณ์ต่างๆ เกี่ยวกับตัวเขา ลดความขัดแย้งด้านจิตใจ ประสบความสำเร็จในการทำงาน ประสบความสำเร็จในชีวิต

2.1.2 ส่งเสริมความสามารถของผู้รับคำปรึกษาในการตัดสินใจและวางแผนการอนาคต การส่งเสริมให้ผู้รับคำปรึกษา ตัดสินใจได้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ โดยประหยัดเวลาพลังงาน กำลังทรัพย์ และมีการเสียน้อยที่สุด ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาพัฒนาความสามารถที่จะวางแผนการอนาคตของตนทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยใช้เหตุผลพิจารณาสภาพการณ์ต่างๆ อย่างรอบคอบ

2.1.3 ส่งเสริมการปรับปรุงสัมพันธภาพ ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษา ปรับปรุงสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นคนในวัยเดียวกันหรือต่างวัย คนภายในครอบครัวหรือภายนอก การช่วยให้ผู้รับบริการปรับปรุงสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น จะช่วยให้เขาสามารถปรับตัวในสังคมได้อย่างมีความสุข

2.1.4 ส่งเสริมทักษะของผู้รับบริการในการแก้ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในชีวิตช่วยให้ผู้รับการปรึกษาเรียนรู้วิธีการและทักษะในการแก้ปัญหา สามารถนำไปใช้กับสภาพการณ์ต่างๆ ในชีวิต ทั้งปัญหาในโรงเรียน ในครอบครัว และในชีวิตการทำงาน

2.2 จุดมุ่งหมายระยะยาว

เป็นจุดมุ่งหมายระยะยาวในอนาคต ให้ผู้รับการปรึกษาสามารถพัฒนาตนเอง

อย่างเต็มที่ ช่วยให้ผู้รับการปรึกษาเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ดังที่ Rogers (1961) ได้ประมวล ลักษณะของบุคคลที่มีประสิทธิภาพไว้ว่าประกอบด้วยลักษณะดังนี้

2.2.1 มีการตระหนักรู้ คือ ตระหนักในส่วนตัวและส่วนบกพร่อง ตระหนักใน แรงจูงใจ ความเชื่อ ค่านิยม และความรู้สึกของตนเอง

2.2.2 มีพฤติกรรมที่สม่ำเสมอ ไม่ใช่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

2.2.3 ควบคุมตัวเองได้ ไม่วุ่นวาย หรือวิตกกังวลเกินกว่าเหตุ ไม่ท้อแท้สิ้นหวัง สงสารตนเอง และปล่อยชีวิตตามยถากรรม

2.2.4 มีความสามารถที่จะดำเนินการกับสภาพการณ์ที่เป็นปัญหาได้อย่าง มีเหตุผล ไม่ใช่อารมณ์ ไม่หนีปัญหา

2.2.5 มีความมุ่งมั่น ในการกระทำ ไม่จับจด เมื่อตัดสินใจที่จะทำสิ่งใดแล้ว ก็มีใจจดจ่อและมุ่งมั่น ในการกระทำจนสำเร็จลุล่วง

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษา ประกอบด้วยจุดมุ่งหมายระยะสั้น และ จุดมุ่งหมายระยะยาว โดยมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลง คือ เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เพื่อปรับความสามารถของผู้รับการปรึกษาในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เพื่อ ส่งเสริมความสามารถของผู้รับการปรึกษาในการแก้ปัญหา เพื่อส่งเสริมกระบวนการตัดสินใจ และเพื่อ ส่งเสริมให้ผู้รับการปรึกษาได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มที่

3. ประเภทของการให้คำปรึกษา

การให้คำปรึกษา สามารถแบ่งตามเกณฑ์ต่างๆ ได้แก่ ลักษณะของปัญหาสถานการณ์ ที่เกิดขึ้นและรูปแบบของการให้คำปรึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 การให้คำปรึกษาตามลักษณะของปัญหา ได้แก่

3.1.1 การให้คำปรึกษาทางการศึกษา (Educational Counseling) เป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคลที่มีปัญหาทางการศึกษา โดยเฉพาะนักเรียนที่มีปัญหาเกี่ยวกับการเรียน เช่น การเรียนอ่อน การเลือกวิชาเรียนและแผนการเรียน การตัดสินใจเรื่องการศึกษาต่อ และความวิตกกังวลในด้านการเรียน เป็นต้น

3.1.2 การให้คำปรึกษาทางด้านอาชีพ (Career Counseling) เป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคลที่มีปัญหาทางด้านอาชีพ เช่น การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพที่เหมาะสม ความขัดแย้งในการเลือกอาชีพและการเปลี่ยนอาชีพใหม่ เป็นต้น

3.1.3 การให้คำปรึกษาทางส่วนตัวและสังคม (Personal and Social Counseling) เป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคลที่มีปัญหาส่วนตัว เช่น มีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ปัญหาครอบครัว ปัญหาทางสุขภาพ ปัญหาคู่ครอง และปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

3.2 การให้คำปรึกษาตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ได้แก่

3.2.1 การให้คำปรึกษาในสถานการณ์วิกฤต (Crisis Counseling) เป็นกระบวนการช่วยเหลือผู้ที่ประสบปัญหาขั้นรุนแรง ที่เกี่ยวข้องกับสภาวะของความขัดแย้งและความสูญเสียในชีวิตอย่างรุนแรงและปัจจุบันทันด่วน ทำให้สูญเสียความสมดุลในจิตใจ และยากที่จะจัดการกับสภาพการณ์ในขณะนั้น เช่น การสูญเสียบุคคลที่รักอย่างไม่คาดฝัน การตกงาน การถูกฟ้องล้มละลาย ภัยธรรมชาติ

3.2.2 การให้คำปรึกษาแบบเอื้ออำนวย (Group Counseling) เป็นกระบวนการช่วยเหลือผู้มาขอคำปรึกษา ให้เกิดความเข้าใจตนเองอย่างชัดเจน และเข้าถึงปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างกระจ่างจนสามารถลงมือปฏิบัติ เพื่อการแก้ไขปัญหาค่าปรึกษาการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่พึงปรารถนาในที่สุด

3.2.3 การให้คำปรึกษาเพื่อป้องกันปัญหา (Preventive Counseling) เป็นการช่วยเหลือบุคคลให้ป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต โดยเน้นการจัดโปรแกรมต่างๆ เพื่อเป็นการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น การให้คำปรึกษาเช่นนี้ อาจทำได้ทั้งเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม

3.2.4 การให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนา (Developmental Counseling) เป็นการช่วยบุคคลที่เน้นพัฒนาตนเองให้ได้รู้จักตนเองและเข้าใจตนเองตามความเป็นจริง จนสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ การฝึกทักษะการตัดสินใจ การตระหนักถึงคุณค่านิยมของตนเอง

3.3 การให้คำปรึกษาตามรูปแบบของการให้คำปรึกษา ได้แก่

3.3.1 การให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล (Individual Counseling) เป็นกระบวนการช่วยเหลือผู้มาขอรับคำปรึกษาในลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2 ฝ่าย คือ ผู้ให้คำปรึกษาและผู้มารับคำปรึกษาที่มีการสนทนากันอย่างมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาได้สำรวจตนเองพิจารณาตนเอง เข้าใจตนเอง จนสามารถลงมือปฏิบัติเพื่อการแก้ปัญหาและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่เหมาะสม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองในที่สุด

3.3.2 การให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม (Group Counseling) เป็นกระบวนการช่วยเหลือกลุ่มคน จำนวน 2 คนขึ้นไป โดยผู้ให้คำปรึกษาจัดบรรยากาศ เพื่อเอื้ออำนวยให้สมาชิกในกลุ่มเกิดความคุ้นเคยกัน สร้างความเป็นกันเองจนสามารถเปิดเผยเรื่องราว ปัญหาความคับข้องใจของตนให้กลุ่มรับทราบ สมาชิกในกลุ่มได้สำรวจตนเอง เข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น ใช้พลังกลุ่มในการแบ่งปันประสบการณ์ จนสามารถลงมือปฏิบัติ เพื่อแก้ไขปัญหาค่าปรึกษาการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่เหมาะสม ที่นำไปสู่ความเจริญงอกงามส่วนบุคคลได้อย่างเต็มที่

4. ผู้ให้คำปรึกษา (Counselor)

ผู้ให้คำปรึกษาหรือผู้ให้การปรึกษา (Counselor) นักวิชาการได้อธิบายลักษณะของ

ผู้ให้คำปรึกษาที่ดี ไว้ดังนี้

Barry (1995) กล่าวถึงผู้ให้การปรึกษาที่ดีว่า “การที่จะเป็นผู้ให้การปรึกษาที่ดี ไม่ได้ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพเฉพาะ หากเป็นผู้ที่ฝึกฝน คั่นคว้า และหาความรู้อยู่เสมอ” ผู้ให้การปรึกษาที่ดีควรมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. รู้จักและยอมรับตนเอง
2. อุดหนุน ใจเย็น
3. สบายใจที่จะอยู่กับผู้อื่น
4. จริงใจและตั้งใจช่วยเหลือผู้อื่น
5. มีท่าทีที่เป็นมิตร
6. มองโลกในแง่ดี
7. ไวต่อความรู้สึกของผู้อื่น ช่างสังเกต
8. ใช้คำพูดที่เหมาะสม
9. รู้จักใช้อารมณ์ขัน
10. เป็นผู้รับฟังที่ดี
11. ช่วยเหลือเขาแก้ปัญหาด้วยตนเอง

การฝึกฝนที่จะเป็นผู้ให้การปรึกษาที่ดี ควรคำนึงถึงเรื่องต่อไปนี้

1. “ผู้ให้การปรึกษาเป็นเพื่อนร่วมทาง ไม่ใช่ผู้นำทาง” ผู้ให้การปรึกษาเป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้รับการปรึกษา สามารถเลือกสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับตนเอง ผู้รับการปรึกษาควรจะเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตนเอง ผู้ให้การปรึกษาจะเป็นเพียงผู้ช่วยให้ผู้รับการปรึกษาได้พบแนวทางในการตัดสินใจได้ดีขึ้น

2. “ผู้ให้การปรึกษาเป็นผู้ช่วยเหลือให้ผู้รับการปรึกษาแก้ไขปัญหาของตนเอง” ปัญหาต่างๆ เป็นสิ่งรบกวนจิตใจของผู้รับการปรึกษา หากผู้ให้การปรึกษาช่วยเขาแก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้ ก็จะทำให้เขารู้สึกดีขึ้นและสามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข

3. “ส่งเสริมให้ผู้รับการปรึกษาเห็นคุณค่าในตนเอง” ผู้ให้การปรึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้รับการปรึกษารู้สึกเชื่อมั่นและเห็นคุณค่าในตนเอง ด้วยการรับฟังอย่างยอมรับและตอบสนองอย่างเหมาะสม จะช่วยให้ผู้รับการปรึกษาแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง

4. “จงเป็นผู้ให้โอกาส” ถ้าผู้ที่มารับการปรึกษา สมัครใจมารับการปรึกษาเอง บรรยากาศของการปรึกษาจะเป็นไปในทางที่ดี แต่ถ้าผู้มาขอรับการปรึกษาไม่ได้สมัครใจมาด้วยตนเอง เช่น มาเพราะถูกบังคับหรือส่งต่อ ในกรณีเช่นนี้ ผู้ให้การปรึกษาจะต้องให้เวลาและเปิดโอกาสให้ผู้รับการปรึกษาค่อยๆ ยอมรับปัญหาของตนเอง จนกระทั่งยินดีที่จะเปิดเผยเรื่องราวของตนเองด้วยความสมัครใจ

5. “ส่งเสริมให้ผู้รับการปรึกษาเป็นตัวของตัวเองและสามารถพึ่งตนเองได้”

การให้การปรึกษาเป็นการเอื้ออำนวยให้เขาตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ต้องระมัดระวังการแนะนำ การสั่งสอน การตัดสินใจแทน ผู้รับการปรึกษา อาจช่วยแก้ไขเฉพาะหน้าแก่เขาได้ แต่ในระยะยาวจะมีผลทำให้ผู้รับการปรึกษาต้องพึ่งพาอาศัยคนอื่นเป็นประจำ เงื่อนไขที่จำเป็นต่อการพัฒนาจิตใจเป็นเป้าหมายของการให้การปรึกษา คือ ผู้ให้การปรึกษาเป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้รับการปรึกษาเข้าใจตนเอง สามารถตัดสินใจด้วยตนเองและค่อยๆ พัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ จนกระทั่งเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ สามารถใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

Rogers (1961) ได้เสนอเงื่อนไขสำคัญๆ ที่เป็นหลักสากล ซึ่งจำเป็นต่อการพัฒนาจิตใจ สรุปได้ดังนี้

1. สัมพันธภาพ กระบวนการให้การปรึกษาเป็นการพบกันของบุคคลสองคนที่สื่อสารกันด้วยวาจา และกิริยาท่าทาง โดยทั้งสองฝ่ายรับรู้ถึงสถานการณ์ของการปรึกษาและมีความตั้งใจที่จะติดต่อกัน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน
2. ผู้รับการปรึกษา เป็นบุคคลที่รู้ว่าตนเองกำลังประสบปัญหา มีความวิตกกังวลหรือคับข้องใจกับสภาพที่เป็นอยู่ของตนเอง และเป็นผู้ที่สมัครใจมาขอรับความช่วยเหลือ
3. ความสอดคล้องและความมั่นคงทางจิตใจ ผู้ให้การปรึกษาจะต้องเป็นบุคคลที่เข้าใจตนเองและเป็นตัวของตัวเองอย่างแท้จริง ไม่ใช่เป็นแค่บุคคลที่พยายามสวมบทบาทเท่านั้น
4. การยอมรับโดยไม่มีเงื่อนไข ผู้ให้การปรึกษาจะต้องเห็นคุณค่า ให้เกียรติและยอมรับความรู้สึกต่างๆ ของผู้รับการปรึกษา เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาได้รับรู้ถึงความปลอดภัยและรู้สึกสบายใจ ที่จะเล่าเรื่องราวต่างๆ ของตนเองโดยไม่ถูกตัดสินหรือถูกเหยียดหยาม
5. ความซาบซึ้งถึงความคิดและความรู้สึก ผู้ให้การปรึกษาจะต้องสามารถสะท้อนความรู้สึกด้วยภาษาที่ชัดเจน น้ำเสียงที่สอดคล้องและเหมาะสม
6. การรับรู้ ผู้รับการปรึกษาจะต้องมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นที่ยอมรับและได้รับความเข้าใจ จากผู้ให้การปรึกษา และรู้สึกว่าท่าทางกิริยาและคำพูดของผู้ให้การปรึกษานั้นสอดคล้องกับภาวะที่ผู้รับการปรึกษากำลังเป็นอยู่

Corey (2005) ได้ศึกษาลักษณะของผู้ให้การปรึกษาที่ผู้รับการปรึกษาศรัทธา พบว่าเป็นบุคคลที่มีลักษณะ ดังนี้

1. รู้จักตนเอง รู้ว่าเขาคือใคร ต้องการอะไรในชีวิต
2. ต้องการพัฒนาตนเองต่อไป มากกว่ามีชีวิตอยู่ไปวันๆ
3. เปิดรับต่อการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ
4. เห็นคุณค่าในตนเอง ชื่นชมตนเอง
5. ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล

6. เข้าใจผู้รับบริการ
7. มีความจริงใจ
8. ใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
9. ทนต่อความคับข้องใจและความขัดแย้งต่างๆ ได้
10. ยอมรับข้อผิดพลาดของตนเอง
11. อยู่ในโลกปัจจุบัน ไม่เพ้อฝันถึงอนาคตหรือนึกถึงแต่อดีต
12. มีชีวิตชีวา

สรุปได้ว่า ผู้ให้การปรึกษาที่มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการ เป็นผู้มีคุณลักษณะที่มีความจริงใจ มีความเป็นมิตร เป็นที่น่าไว้วางใจ มีความรับผิดชอบ มีเมตตา มีความสุขุม และมีความมั่นคงทางจิตใจ รักษาความลับได้ มีความเข้าใจตนเองและบุคคลอื่น มีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น ปรับตัวและพัฒนาตนเองได้ดี ให้เกียรติบุคคลอื่นว่ามีคุณค่า และคิดว่าบุคคลอื่นสามารถพึ่งตนเองได้ มีความเป็นตัวของตัวเอง ศรัทธาในตัวเอง ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น อดทนต่อความขัดแย้งต่างๆ ได้เป็นคนที่มีชีวิตชีวา มีความมุ่งมั่นในการทำกิจกรรมต่างๆ มีความสนใจในเหตุการณ์ต่างๆ รอบตัว มีความสามารถที่จะคิดอย่างมีเหตุผล และมีระบบ ตลอดจนตระหนักในค่านิยมของตนเองและเข้าใจค่านิยมของบุคคลอื่น

4.1 บทบาทของผู้ให้คำปรึกษา

Wrenn (1965) ได้เสนอบทบาทของผู้ให้คำปรึกษาไว้ดังนี้

- 4.1.1 สร้างสัมพันธภาพกับผู้รับคำปรึกษาให้เกิดบรรยากาศที่อบอุ่นเป็นมิตร ก่อให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
- 4.1.2 ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาเกิดความเข้าใจตนเอง
- 4.1.3 ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาสามารถแก้ปัญหาและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง
- 4.1.4 ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษามีสุขภาพจิตดี
- 4.1.5 ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพให้คำปรึกษา โดยพยายามปรับปรุงหรือ

ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการให้คำปรึกษา

4.2 จรรยาบรรณของผู้ให้คำปรึกษา

Ivey (1987) ได้กล่าวถึงจรรยาบรรณของผู้ให้คำปรึกษา ซึ่งสมาคมแนะแนว แห่งสหรัฐอเมริกาได้กำหนดขึ้น (American Personnel and Guidance Association Ethical Standards, 1974; อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559) ดังต่อไปนี้

- 4.2.1 ให้เกียรติแก่ผู้รับคำปรึกษา และให้ความเมตตาช่วยเหลืออย่างเต็มความสามารถ ไม่ว่าจะเป็นการให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล หรือเป็นกลุ่ม
- 4.2.2 ข้อมูลที่ได้จากผู้รับคำปรึกษาถือเป็นความลับ

4.2.3 ถ้าจะนำข้อมูลจากผู้รับคำปรึกษาไปใช้ประกอบการสอน ทำวิจัยหรือการเขียนบทความ จะต้องตัดข้อมูลส่วนที่จะเป็นการระบุชื่อตัวผู้รับคำปรึกษาออก

4.2.4 ผู้ให้คำปรึกษาควรชี้แจงวัตถุประสงค์ กระบวนการ กลวิธี และข้อจำกัดของการให้คำปรึกษาแก่ผู้รับคำปรึกษา

4.2.5 ผู้ให้คำปรึกษาควรแนะนำหรือส่งตัวผู้รับคำปรึกษาไปยังแหล่งอื่นที่เหมาะสมถ้าความช่วยเหลือนั้นอยู่นอกเหนือขอบข่ายที่ผู้ให้คำปรึกษาจะช่วยให้

สรุปได้ว่า ผู้ให้คำปรึกษาหรือผู้ให้การปรึกษา (Counselor) เป็นผู้ที่มีความสำคัญที่จะช่วยให้การให้คำปรึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะจะเป็นผู้เอื้ออำนวยให้สัมพันธภาพบรรยากาศอบอุ่น มีความเป็นกันเอง ทำให้เกิดความไว้วางใจที่จะเล่าเรื่องราว ปัญหา อุปสรรค ความคับข้องใจ ความวิตกกังวลต่างๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาเกิดความงอกงามในตน (Personal Growth) สามารถเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น จัดการกับความคับข้องใจ แก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง สามารถดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข และสิ่งสำคัญ คือ ผู้ให้คำปรึกษาต้องยึดถือปฏิบัติตามจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัด

หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการปรึกษาเชิงจิตวิทยา

1. ความหมายของการปรึกษาเชิงจิตวิทยา

หน่วยงานและนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาไว้ดังนี้ สมาคมจิตวิทยาแห่งอเมริกา (The American Association, Division of Counseling Psychology, Committee on Definition, 1956; อ้างถึงใน Thompson and others, 2004) ได้กำหนดความหมายของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาว่า เป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคลให้เอาชนะอุปสรรค เพื่อการเจริญเติบโตส่วนบุคคล ด้วยการเผชิญกับอุปสรรค และพัฒนาศักยภาพในตัวบุคคล

Burks และ Shefflre (1979; อ้างถึงใน George and Cristiani, 1995) สรุปความหมายของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาว่า หมายถึง กระบวนการให้ความช่วยเหลือที่เกิดจากสัมพันธภาพทางวิชาชีพของบุคคลอย่างน้อย 2 คน คือ ผู้ให้การปรึกษาและผู้รับการปรึกษา โดยผู้ให้การปรึกษา ควรมีลักษณะส่วนบุคคลที่เอื้อต่อการปรึกษาเชิงจิตวิทยา มีความรู้และทักษะในการปรึกษาเชิงจิตวิทยา ทำหน้าที่ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้รับการปรึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่กำลังประสบความยุ่งยากใจหรือมีความทุกข์และต้องการความช่วยเหลือให้เข้าใจตนเอง เข้าใจสิ่งแวดล้อม มีทักษะในการตัดสินใจ และหาทางออกเพื่อลดหรือขจัดความทุกข์ ความยุ่งยากใจด้วยตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายที่ต้องการด้วยการสนทนา

กรมวิชาการ (2545) กำหนดความหมายของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาว่า เป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคลให้สามารถรู้จัก เข้าใจและยอมรับตนเอง จนเกิดความกระจ่างในปัญหาของตนเอง สามารถวางแผนและหาแนวทางตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเองได้

สรุปได้ว่า การปรึกษาเชิงจิตวิทยา หมายถึง กระบวนการให้ความช่วยเหลือบุคคลด้วยการสนทนาหรือการพูดคุยกันอย่างมีเป้าหมาย ประกอบด้วยผู้รับการปรึกษา และผู้ให้การปรึกษา ซึ่งจะเป็นผู้ช่วยสร้างบรรยากาศของสัมพันธภาพที่ดี ตลอดจนใช้ทักษะ ขั้นตอน และทฤษฎีของการปรึกษาเชิงจิตวิทยา เพื่อให้ผู้มีปัญหาหรือผู้รับการปรึกษามีความรู้สึกรอบอุ้มใจว่า ได้รับการยอมรับ และเกิดความรู้สึกไว้วางใจ พร้อมทั้งจะเปิดเผยความรู้สึกหรือปัญหาของตน เกิดการเรียนรู้สาเหตุของปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่จนสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในเรื่องต่างๆ ได้ด้วยตนเองอย่างเหมาะสม

2. ความสำคัญของการปรึกษาเชิงจิตวิทยา

การปรึกษาเชิงจิตวิทยา เป็นแนวทางช่วยเหลือบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผู้ที่เผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคเกิดแรงจูงใจที่จะแสวงหาแนวทางแก้ไขด้วยการที่ได้พูดคุยกัน จนทำให้เขาเข้าใจ และเห็นปัญหาของตนเอง มองเห็นแนวทางแก้ไขและดำเนินการแก้ไขปัญหานั้นได้ด้วยตนเอง เอื้อให้ผู้รับการปรึกษา วิเคราะห์ ทำความกระจ่างในปัญหาและตรวจสอบแนวคิดการแก้ปัญหาของตนเอง มีอิสระในการเลือกและสามารถปฏิเสธความช่วยเหลือของผู้ให้การปรึกษาได้ ผลของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาที่สำคัญ คือ ผู้รับการปรึกษาเจริญงอกงามและได้พัฒนาตน

3. วัตถุประสงค์ของการปรึกษาเชิงจิตวิทยา

การปรึกษาเชิงจิตวิทยามีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้รับการปรึกษา

- 3.1 สสำรวจตนเอง และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจ
- 3.2 ลดระดับความเครียดและความไม่สบายใจที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม
- 3.3 พัฒนาทักษะทางด้านสังคม ทักษะการตัดสินใจ และการจัดการกับปัญหาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- 3.4 เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่พึงประสงค์ เช่น มีความรับผิดชอบในหน้าที่ต่างๆ มากขึ้น มีพฤติกรรมการเรียนที่ดี และสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ดีขึ้น

4. ลักษณะของการปรึกษาเชิงจิตวิทยา

Gladding (1996) ได้นำเสนอการปรึกษาเชิงจิตวิทยา มีลักษณะดังนี้

- 4.1 การปรึกษาเชิงจิตวิทยาประกอบด้วยผู้ให้การปรึกษาและผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือหรือผู้รับการปรึกษา เป็นการตอบสนองในทันทีที่ผู้ขอรับการปรึกษาได้เล่าเรื่องราวหรือปัญหาของตนจบลง

4.2 การศึกษาเชิงจิตวิทยาเป็นกระบวนการให้ความช่วยเหลือแก่คนปกติที่ต้องการความช่วยเหลือเรื่องส่วนตัว สังคม อาชีพการงานและการศึกษา โดยเน้นในเรื่องของการเปลี่ยนแปลงความคิด ความเชื่อ อารมณ์และพฤติกรรมของบุคคล

4.3 การศึกษาเชิงจิตวิทยาใช้การสนทนาหรือการสื่อสารสองทางระหว่างผู้ให้การปรึกษากับผู้รับการปรึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญของการปรึกษา

4.4 การศึกษาเชิงจิตวิทยาเน้นคุณค่าของความเป็นมนุษย์ โดยเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนต้องการเป็นคนดี รวมทั้งยอมรับศักยภาพว่ามนุษย์สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง

4.5 การศึกษาเชิงจิตวิทยาเป็นกระบวนการที่มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลง โดยมีขั้นตอนของการให้ความช่วยเหลือและแต่ละขั้นตอนมีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันออกไป ขั้นตอนอาจเรียงตามลำดับหรือไม่ก็ได้ บางขั้นตอนอาจต้องทำซ้ำหลายครั้งจนกว่าจะแก้ไขปัญหาได้เป็นที่พอใจ

4.6 การศึกษาเชิงจิตวิทยาเน้นสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ให้และผู้รับการปรึกษา ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาเกิดความรู้สึกไว้วางใจและกล้าเปิดเผยตนเอง ซึ่งจะช่วยให้การปรึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4.7 การศึกษาเชิงจิตวิทยามีทฤษฎี ขั้นตอนและทักษะการปรึกษาให้เลือกใช้ได้ ตามความเหมาะสมกับลักษณะของปัญหาและธรรมชาติของผู้รับการปรึกษา

4.8 การศึกษาเชิงจิตวิทยาเน้นปัจจุบัน เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาอยู่ในโลกของความเป็นจริงและสามารถค้นหาแนวทางแก้ไขที่เป็นไปได้

4.9 การศึกษาเชิงจิตวิทยาไม่มีคำตอบสำเร็จรูปตายตัว เพราะการปรึกษาเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ วิธีการแก้ปัญหาในแต่ละกรณีจะไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และสภาพปัญหา โดยผู้รับการปรึกษาจะเป็นผู้ตัดสินใจเลือกแนวทางแก้ปัญหาด้วยตนเอง

4.10 ผู้ให้การปรึกษาต้องให้เกียรติและยอมรับผู้ที่มาขอรับการปรึกษาอย่างไม่มีเงื่อนไข ไม่ตัดสิน ไม่ประเมินและไม่วิพากษ์วิจารณ์หรือตำหนิผู้รับการปรึกษา

4.11 ผู้ให้การปรึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้เรื่องการปรึกษาเชิงจิตวิทยา มีทักษะในการปรึกษาและต้องเชื่อว่า ผู้รับการปรึกษามีศักยภาพที่จะค้นหาแนวทางแก้ไขปัญหาของเขาได้เอง

Burnard (1992) ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาไว้ว่า ในกระบวนการปรึกษาจะต้องมีการพบกันของบุคคลอย่างน้อยสองคน คือ ผู้ให้และผู้รับการปรึกษามีการติดต่อสื่อสารกันด้วยวาจาและกิริยาท่าทาง โดยสองฝ่ายรับรู้ถึงสถานการณ์ของการปรึกษาและมีความตั้งใจที่จะติดต่อกัน สัมพันธภาพนี้ไม่ใช่เรื่องของการพบปะสังสรรค์ทางสังคม แต่เป็นการติดต่อเพื่อช่วยเหลือกันโดยวิชาชีพ รวมทั้งจะต้องมีสถานที่ให้การปรึกษาที่เหมาะสมผู้ที่

สนใจจะนำการปรึกษาเชิงจิตวิทยาไปใช้ควรตระหนักว่า การปรึกษาเชิงจิตวิทยา และการให้คำแนะนำ มีความแตกต่างกัน ดังนี้

1. การปรึกษาเชิงจิตวิทยา

- 1.1 ไม่ใช่การให้คำแนะนำโดยผู้ให้การปรึกษา
- 1.2 ไม่ใช่การบำบัดรักษา
- 1.3 ไม่ใช่เครื่องมือในการเยียวยาคนไข้ที่เจ็บป่วยด้านสุขภาพจิตรุนแรง
- 1.4 ไม่ใช่การที่คน 2 คนมาพบกัน แล้วก็พูดและพูด

2. การให้คำแนะนำ

- 2.1 ไม่มีหลักการ ขั้นตอนและจุดมุ่งหมายที่จะช่วยให้ผู้ที่มีความทุกข์หรือไม่สบายใจนำศักยภาพที่มีอยู่ในตัวเองมาใช้แก้ไขปัญหา แต่เป็นการพูดปลอบใจ
- 2.2 การให้คำแนะนำ ให้ข่าวสารข้อมูล การสอนสิ่งที่ดีงาม หรือสิ่งที่ผู้แนะนำคิดว่าถูกต้อง การแนะนำวิธีการแก้ไขปัญหาที่ผู้แนะนำเคยใช้กับผู้อื่น หรือที่ตนเองใช้แล้วได้ผลดีจากประสบการณ์ที่เกิดขึ้น
- 2.3 การแนะนำที่ผู้ให้ความช่วยเหลือมักจะเสนอความช่วยเหลือ ก่อนได้รับการร้องขอ
- 2.4 การแนะนำอาจทำให้ผู้ที่มีความทุกข์หรือไม่สบายใจต้องพึ่งพาผู้อื่นมากขึ้น

5. ระยะเวลาที่ใช้ในการปรึกษาเชิงจิตวิทยา

การให้การปรึกษาเชิงจิตวิทยาเป็นบริการทางวิชาชีพมีทฤษฎี ทักษะและขั้นตอนที่กำหนดไว้ชัดเจน จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดเวลาในการให้บริการไว้ เพื่อให้ผู้ให้การปรึกษาสามารถให้บริการแก่ผู้รับบริการรายอื่นได้อย่างทั่วถึง นอกจากนี้ การที่ผู้รับบริการปรึกษารู้ว่ามีเวลาเท่าใดในการปรึกษา จะทำให้ผู้รับบริการเห็นความสำคัญของการนำเสนอปัญหาในเวลาที่กำหนดไว้มากขึ้น และยังเป็นการช่วยให้การให้ปรึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

Petterson และ Nisenholz (1995) ได้เสนอว่า เวลาที่ควรใช้ในการให้การปรึกษาแต่ละครั้งไว้ ดังนี้

1. การปรึกษาเชิงจิตวิทยารายบุคคลแก่ผู้ใหญ่ควรใช้เวลา 50 นาที ถึง 1 ชั่วโมง
2. การปรึกษาเชิงจิตวิทยารายบุคคลแก่เด็กควรใช้เวลา 20-30 นาที
3. การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มและการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบครอบครัวอยู่ระหว่าง 90 นาที ถึง 2 ชั่วโมง

George และ Cristiani (1995) เสนอแนะระยะเวลาในการให้บริการปรึกษาเชิงจิตวิทยาไว้ ดังนี้

1. เด็กอายุ 5-7 ปี ควรใช้เวลา ประมาณ 20 นาที

2. เด็กอายุ 8-12 ปี ควรใช้เวลา ประมาณ 30 นาที
3. ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 12 ปีขึ้นไป ควรใช้เวลา ประมาณ 1 ชั่วโมง
4. สำหรับการปรึกษาในโรงเรียน ควรใช้เวลา ประมาณ 1 คาบเรียน

นอกจากนี้ ยังได้แสดงความเห็นว่า การให้การปรึกษาแต่ละราย ควรใช้ระยะเวลาอย่างน้อย 1 เดือน แต่ไม่ควรเกิน 1 ปี

Meier และ Davis (1993) เสนอแนะว่า ควรใช้เวลาในการให้การปรึกษารายบุคคล ครั้งละประมาณ 45-50 นาที สำหรับการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มนั้น ควรใช้เวลาครั้งละ 60-90 นาที และการให้การปรึกษาแต่ละรายหรือกลุ่ม ควรอยู่ในช่วงระยะเวลาไม่เกิน 3 เดือน

Brown และ Srebalus (1996) ให้ความเห็นว่า การให้การปรึกษาเชิงจิตวิทยา รายบุคคล ควรใช้เวลาในการปรึกษาอยู่ระหว่าง 30-45 นาทีต่อครั้ง โดยให้คำนึงถึงอายุของผู้รับ การปรึกษาและเสนอแนะด้วยว่า ในการให้การปรึกษาแต่ละรายอาจใช้เวลา 1-3 สัปดาห์ นอกจากนี้ ยังเสนอความเห็นเกี่ยวกับการปรึกษาแบบกลุ่มไว้ว่า จำนวนสมาชิกที่เหมาะสมในการปรึกษาควร อยู่ระหว่าง 6-8 คน และควรให้การปรึกษาสัปดาห์ละ 1 ครั้งๆ ละ 60-90 นาที ในการให้การปรึกษา แต่ละรายควรให้การปรึกษาในช่วงเวลา 6-8 สัปดาห์

จะเห็นได้ว่านักจิตวิทยาการปรึกษาได้เสนอแนะระยะเวลาในการให้การปรึกษา เชิงจิตวิทยา ทั้งแบบรายบุคคล แบบกลุ่ม และแบบครอบครัวในแต่ละครั้ง และแต่ละรายไว้ ไม่แตกต่างกันมากนัก ดังนั้น ครูผู้ให้การปรึกษา ควรใช้ดุลยพินิจว่าควรใช้ระยะเวลาเท่าใด จึงเหมาะสมกับนักเรียนแต่ละวัย ทั้งนี้ ให้พิจารณาถึงลักษณะของปัญหาด้วยว่า มีความยุ่งยากซับซ้อน มากน้อยเพียงใด

6. ผลที่เกิดจากการปรึกษาเชิงจิตวิทยา

Gavanaugh (1982; อ้างถึงใน George and Cristiani, 1995) ได้อธิบายถึงผล ที่ควรเกิดขึ้นจากการปรึกษาไว้ว่า การปรึกษาเชิงจิตวิทยาจะต้องเป็นประสบการณ์ใหม่ของผู้รับ การปรึกษาที่ทำให้เขามองเห็นตนเองและชีวิตในแงุ่มุมที่ต่างจากเดิมทั้งในด้านความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรม ผลที่เกิดจากการปรึกษาเชิงจิตวิทยาสามารถจำแนกได้ดังนี้

1. ผู้รับการปรึกษาสามารถยอมรับความเป็นจริงได้ว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้น ตนเองมีส่วนที่ทำให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้การแก้ปัญหาเป็นไปได้ง่ายขึ้น
2. ผู้รับการปรึกษามีความคิด ความเชื่อ หรือการกระทำที่ต่างจากที่เคยคิด เชื่อ หรือทำการเข้าใจปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นไม่เพียงพอต่อการแก้ปัญหาแต่ต้องมีการปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาความคิด ความเชื่อ พฤติกรรมเพื่อประโยชน์ในการดำเนินชีวิตที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น มีความกล้าตัดสินใจ มีความเป็นตัวของตัวเองมากขึ้น รู้จักเลือกสิ่งที่เหมาะสมกับตนเองได้ เป็นต้น

3. บุคคลในสังคมแวดล้อมของผู้รับการปรึกษาควรให้กำลังใจ สนับสนุน และมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้รับการปรึกษา เพื่อให้เขาอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขและเกื้อหนุนให้เขาพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ เพราะปัญหาของผู้ที่มาขอรับการปรึกษาจำนวนมากเกิดจากการขาดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลที่ติดต่อสัมพันธ์ด้วย

การให้การปรึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้องเื้ออำนวยการให้ผู้รับการปรึกษา

1. ได้แนวทางการแก้ไขปัญหที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
2. ลงมือปฏิบัติตามข้อสรุปหรือแนวทางแก้ไขปัญหาที่ได้จากการปรึกษา
3. ปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อและพฤติกรรมเพื่อพัฒนาตน

7. ประเภทของการปรึกษาเชิงจิตวิทยา

การปรึกษาเชิงจิตวิทยาสามารถแบ่งได้หลายประเภท ในที่นี้จะกล่าวถึง 3 ประเภท ดังนี้

7.1 การปรึกษาเชิงจิตวิทยารายบุคคล คือ กระบวนการที่ช่วยให้มีการสำรวจและหาข้อสรุปเกี่ยวกับปัญหาส่วนตัวและสถานการณ์ที่เป็นความต้องการของแต่ละบุคคล โดยผู้ให้การปรึกษาทำหน้าที่เป็นผู้เื้ออำนวยการให้ผู้มารับการปรึกษาเข้าใจตัวเองและโลกอย่างถูกต้องชัดเจน จากการที่ทั้งผู้ให้และผู้รับการปรึกษาศรัวจความรู้สึกร และพฤติกรรมของผู้รับการปรึกษาศรัวจสัมพันธ์กับผู้อื่น ตลอดจนหาทางเลือกในการแก้ไขปัญหและตัดสินใจเลือกให้ดีและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันของผู้รับการปรึกษา (Individual Counseling, 1995)

7.2 การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่ม คือ กระบวนการให้การช่วยเหลือแก่กลุ่มคนที่มีปัญหาในชีวิตที่คล้ายคลึงกัน ผู้ให้การปรึกษาหรือผู้นำกลุ่มจะมุ่งประเด็นของความแตกต่างระหว่างบุคคลและปัญหาของสมาชิก นอกจากนี้ สมาชิกในกลุ่มเองก็มีบทบาทในการพยายามช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามแนวทางที่ผู้นำกลุ่มวางไว้ ในแต่ละครั้งของการเข้ากลุ่มผู้นำกลุ่มมีบทบาทเด่นในการนำ เพื่อให้การปรึกษาเกิดประสิทธิภาพ ส่วนจำนวนสมาชิกในการให้การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มที่จะทำให้สมาชิกมีโอกาสสร้างปฏิสัมพันธ์กันได้ทั่วถึง และมีส่วนร่วมในการรับและให้ความช่วยเหลือในกลุ่มได้อย่างเต็มที่ ควรอยู่ระหว่าง 5 ถึง 8 คน (Jacobs, Masson and Harvill, 1998)

7.3 การปรึกษาเชิงจิตวิทยาครอบครัว คือ กระบวนการให้ความช่วยเหลือครอบครัวทั้งครอบครัว ไม่เฉพาะสมาชิกคนใดคนหนึ่งที่ถูกกล่าวว่ามีพฤติกรรมที่มีปัญหาเพราะถือว่าครอบครัวเป็นระบบๆ หนึ่ง ปัญหาที่เกิดขึ้นในครอบครัว จึงเป็นของส่วนรวมและเป็นความรับผิดชอบของทุกคนในครอบครัว ที่จะต้องร่วมมือกันหาทางแก้ไข โดยความช่วยเหลือของผู้ให้การปรึกษาที่มีคุณสมบัติส่วนตัวและวิชาชีพที่เหมาะสม เพื่อที่จะให้ครอบครัวอยู่ในสภาวะที่สมดุล และทำหน้าที่ของครอบครัวอย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นแนวทางที่จะพัฒนาสมาชิกในครอบครัวให้มีความเป็นตัวของตัวเอง

สามารถสื่อสารได้ดีและสามารถสร้างสัมพันธภาพและปรับตัวได้ดีทั้งในครอบครัวและสังคมภายนอก (เมธินินทร์ ภิณญชน, 2539)

การเลือกใช้การปรึกษาเชิงจิตวิทยารายบุคคล การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มหรือ การปรึกษาเชิงจิตวิทยาครอบครัว ขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้รับคำปรึกษา ลักษณะของปัญหาและ สถานการณ์ หากเป็นปัญหาส่วนตัวที่ลึกซึ้งและมีปัญหาอารมณ์ร่วมด้วยการปรึกษาเชิงจิตวิทยา รายบุคคลน่าจะเหมาะสมมากกว่า เนื่องจากมีเวลาสำรวจปัญหาและสาเหตุอย่างเต็มที่ แต่ถ้า เป็นปัญหาที่คล้ายคลึงกันและผู้รับการปรึกษาเป็นวัยรุ่น การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มมีความ เหมาะสมกว่าเพราะวัยรุ่นชอบที่จะพูดคุยกับวัยรุ่นด้วยกันมากกว่าพูดคุยกับผู้ใหญ่ นอกจากนี้ การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่ม ยังเปิดโอกาสให้วัยรุ่นได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์กันและเกิด การเรียนรู้มากขึ้น จากการฟังข้อคิดเห็นหรือแนวทางแก้ไขปัญหาจากสมาชิกอื่นในกลุ่ม การปรึกษา เชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มเป็นประโยชน์มากในการนำไปใช้ในสถานศึกษาที่ผู้เรียนอยู่ในวัยรุ่น เช่น โรงเรียนมัธยมศึกษา วิทยาลัย และมหาวิทยาลัย เนื่องจากปัญหาที่หลากหลาย เช่น ปัญหาเกี่ยวกับ สัมพันธภาพของสมาชิกในครอบครัว ปัญหาการเรียน ปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนเพราะสามารถช่วยผู้เรียนได้ ครั้งละหลายคนพร้อมๆ กัน

ส่วนการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบครอบครัวไม่ได้มุ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เฉพาะผู้ที่มีปัญหาแต่จะช่วยให้ครอบครัวทำหน้าที่ได้ดีกว่าเดิม เป้าหมายเหล่านี้จะเป็นจริง ได้ก็ต่อเมื่อมีการช่วยเหลือให้ครอบครัวเปลี่ยนแปลงวิถีปฏิบัติที่ไม่เหมาะสมในด้านต่างๆ ได้แก่ การสื่อสาร การแก้ไขความขัดแย้ง การแก้ไขการปฏิสัมพันธ์ภายในครอบครัวเองและกับระบบ ภายนอก เช่น เครือญาติ เพื่อนฝูง และที่ทำงาน เป็นต้น

8. หลักการให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยา

การปรึกษาเชิงจิตวิทยาเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ดังนั้น ผู้ให้การปรึกษาควรจะได้ ทำความเข้าใจกับหลักของการปรึกษาเชิงจิตวิทยา และยึดถือเป็นแนวทางในการช่วยเหลือบุคคล หลักสำคัญของการปรึกษาเชิงจิตวิทยา โดยสรุปมีดังนี้

- 8.1 ยึดผู้รับการปรึกษาเป็นหลัก
- 8.2 เน้นอารมณ์ความรู้สึกของผู้รับการปรึกษา
- 8.3 เข้าใจและยอมรับในอารมณ์ความรู้สึกนึกคิดของผู้รับการปรึกษา
- 8.4 ไม่ด่วนสรุปหรือตัดสินผู้รับการปรึกษา
- 8.5 เน้นที่ความเป็นจริงตามเหตุการณ์และสถานการณ์
- 8.6 มีการโต้ตอบที่เหมาะสมและเป็นจริงตามเหตุการณ์และสถานการณ์
- 8.7 ปัญหาแต่ละปัญหามีความสัมพันธ์กัน ไม่สามารถแยกขาดจากกันได้ เช่น ปัญหา

ด้านเศรษฐกิจอาจเป็นเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาครอบครัว ปัญหาการปรับตัวก็อาจเชื่อมโยงไปถึง

ปัญหาการเรียนและปัญหาการเลือกอาชีพได้ เป็นต้น

8.8 ต้องคำนึงเสมอว่าปัญหาอย่างเดียวกัน แต่ต่างบุคคลและต่างสิ่งแวดล้อมกัน วิธีแก้ปัญหาย่อมแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับสาเหตุของปัญหา ความแตกต่างระหว่างบุคคลและความแตกต่างของสภาพแวดล้อม

8.9 ผู้รับการปรึกษาจะต้องเป็นผู้ค้นหาสาเหตุของปัญหาตลอดจนหาแนวทางแก้ไข และตัดสินใจเลือกทางแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ผู้ให้การปรึกษาอาจช่วยชี้ทางออกหลายๆ ทางให้ แต่การตัดสินใจควรเป็นของผู้รับการปรึกษา

8.10 การปรึกษาเชิงจิตวิทยาจะต้องกระทำไป โดยความสมัครใจของผู้มาขอรับการปรึกษาไม่มีการบังคับหรือขอร้อง

8.11 การปรึกษาเชิงจิตวิทยาต้องยึดหลักในการให้บุคคลสามารถปรับตัวได้ ปัญหาบางอย่างที่ไม่อยู่ในความสามารถของผู้ให้การปรึกษาที่จะช่วยแก้ไขได้ ก็ไม่ควรกระทำไปโดยขาดความมั่นใจต้องส่งให้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ทำหน้าที่ช่วยเหลือต่อไป

8.12 การให้การปรึกษาต้องให้แก่ทุกคนที่มีปัญหาและต้องการความช่วยเหลือ โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง

9. จรรยาบรรณของผู้ให้การปรึกษา

สมาคมแนะแนวแห่งสหรัฐอเมริกาได้กำหนดจรรยาบรรณของผู้ให้การปรึกษาไว้ ดังนี้ (Ivery, 1980; อ้างถึงใน วัชร ทรัพย์มี, 2549)

- 9.1 ให้เกียรติและความเมตตาช่วยเหลือผู้ขอรับคำปรึกษาอย่างเต็มความสามารถ
- 9.2 รักษาความลับของผู้รับการปรึกษา
- 9.3 ไม่ให้คำปรึกษาซ้อนกับผู้ให้การปรึกษาอื่น
- 9.4 ไม่ระบุชื่อ รายละเอียดที่อาจทำให้ผู้รับการปรึกษาเสียหาย ในข้อเขียน บทความ หรือการสอน

9.5 ชี้แจงวัตถุประสงค์ กระบวนการ กลวิธี และข้อจำกัดของการปรึกษาแก่ผู้รับการปรึกษา

นอกจากนี้ สมาคมการให้การปรึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา (The American Counseling Association : ACA) ได้กำหนดจรรยาบรรณสำหรับผู้ที่อยู่ในวิชาชีพการปรึกษาเชิงจิตวิทยา โดยยึดหลักการสำคัญ 2 ด้าน คือ

1. มาตรฐานทางด้านจรรยาบรรณ (Ethical Standards)
2. มาตรฐานทางด้านการปฏิบัติ (Standard of Practice) ซึ่งมีประเด็นสำคัญที่ผู้อยู่ในวิชาชีพการปรึกษาเชิงจิตวิทยาในประเทศไทยควรใส่ใจเป็นพิเศษ ดังนี้ (Neukrug, 2003)

2.1 ต้องให้การปรึกษาที่อยู่ในขอบเขตความสามารถของตน บนพื้นฐานของการศึกษา การอบรม การฝึกปฏิบัติและประสบการณ์การปรึกษา

2.2 พึงหลีกเลี่ยงการปรึกษาเมื่อสภาวะของร่างกาย จิตใจและอารมณ์มีแนวโน้มที่จะเป็นอันตรายต่อผู้รับการปรึกษาและผู้อื่น

2.3 พึงหลีกเลี่ยงการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับของผู้รับการปรึกษา การรักษาความลับของผู้รับการปรึกษาสามารถยกเว้นได้ เมื่อการเปิดเผยนั้นทำเพื่อป้องกันอันตรายที่มีความชัดเจนที่จะเกิดกับผู้รับการปรึกษาและผู้อื่น หรือเมื่อได้รับการร้องขออย่างถูกต้องตามกฎหมาย แต่การเปิดเผยข้อมูลนั้น ต้องไม่เป็นอันตรายต่อผู้รับการปรึกษาและต่อสัมพันธภาพของการปรึกษา

2.4 พึงหลีกเลี่ยงการมีความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้รับการปรึกษาทุกรูปแบบ และหลีกเลี่ยงการให้การปรึกษาแก่ผู้ที่ยังมีความสัมพันธ์ทางเพศด้วย

2.5 ในกรณีที่ผู้ให้การปรึกษาไม่สามารถให้ความช่วยเหลือแก่ผู้รับการปรึกษาต่อได้จะต้องมีการส่งต่อผู้รับการปรึกษาไปยังผู้เชี่ยวชาญอื่น

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2553) ได้กำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพจิตวิทยาการแนะแนวไว้ ดังนี้

1. ให้บริการด้วยความเต็มใจ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
 2. ยอมรับและศรัทธาในวิชาชีพจิตวิทยาการแนะแนวและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
 3. เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ผู้รับบริการด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- โดยเสมอหน้า
4. มีวิสัยทัศน์และพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก
 5. ปฏิบัติงานตามหลักวิชาชีพจิตวิทยาการแนะแนว
 6. รักษามาตรฐานและรับผิดชอบต่อการประกอบวิชาชีพจิตวิทยาการแนะแนว
 7. ยุติการให้บริการที่นอกเหนือความสามารถของตนเองและส่งต่อไปยังบุคคลที่เหมาะสม

8. รักษาความลับของผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง

9. เคารพสิทธิและไม่แสวงหาผลประโยชน์จากผู้รับบริการ

10. ทฤษฎีการปรึกษาเชิงจิตวิทยา

การปรึกษาเชิงจิตวิทยามีทฤษฎีการปรึกษามากกว่า 450 ทฤษฎี (Gabbard, 1995) Neukrug (2003) ได้จัดกลุ่มทฤษฎีการปรึกษา โดยรวมแนวคิดของทฤษฎีการปรึกษาเชิงจิตวิทยาต่างๆ และจำแนกเป็น 4 กลุ่มแนวคิด ดังนี้

10.1 กลุ่มจิตวิเคราะห์ (Psychodynamic Approaches)

10.2 กลุ่มมนุษยนิยม-ภวนิยม (Existential-Humanistic Approaches)

10.3 กลุ่มพฤติกรรมนิยม (Behavioral Approaches)

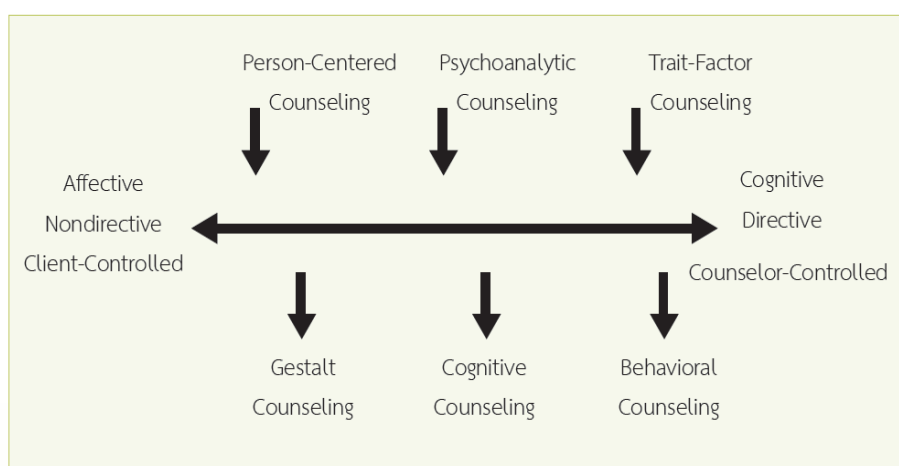
10.4 กลุ่มการรู้คิด (Cognitive Approaches)

Patterson และ Welfel (2000) ได้เสนอความเห็นเห็นว่า ทฤษฎีการปรึกษาเชิงจิตวิทยาที่สำคัญและใช้กันอย่างแพร่หลายนั้นมี 6 ทฤษฎี คือ

1. ทฤษฎีผู้รับการศึกษาเป็นศูนย์กลาง (Person-Centered Counseling)
2. ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic Counseling)
3. ทฤษฎีวิเคราะห์บุคคลและองค์ประกอบสิ่งแวดล้อม (Trait-Factor Counseling)
4. ทฤษฎีเกสทอล (Gestalt Counseling)
5. ทฤษฎีการรู้คิด (Cognitive Counseling)
6. ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (Behavioral Counseling)

และหลังจากศึกษาทบทวนในรายละเอียดของทฤษฎีการปรึกษาแล้ว Patterson และ Welfel ได้สรุปว่า ทฤษฎีการปรึกษาเชิงจิตวิทยาทั้ง 6 ทฤษฎี สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ทฤษฎีที่ให้ความสำคัญกับอารมณ์ ซึ่งเป็นการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบไม่นำทางที่เน้นการให้ความสำคัญแก่ผู้รับการศึกษา
2. ทฤษฎีที่ให้ความสำคัญกับความคิด ซึ่งเป็นการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบนำทางที่เน้นการให้ความสำคัญแก่ผู้ให้การศึกษา โดยแต่ละทฤษฎีมีความต่อเนื่องกัน รายละเอียดดังแสดงในภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 Continuum of Counseling Theories (Patterson and Welfel, 2000)

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559)

ในที่นี้จะกล่าวโดยสรุปถึงทฤษฎีการปรึกษาเชิงจิตวิทยาที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน สามารถใช้ได้ง่ายและมีการนำไปใช้อย่างแพร่หลายในปัจจุบัน ตามข้อสรุปของ Patterson และ Welfel (2000) จำนวน 6 ทฤษฎี โดยจะกล่าวถึงใน 3 ประเด็นหลัก ตามแนวคิดของ Scissons (1993) คือ 1) ปรัชญาและเป้าหมายของการปรึกษา 2) กระบวนการของการปรึกษา และ 3) เทคนิคการปรึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการนำทฤษฎีการให้การศึกษาไปใช้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559) ดังต่อไปนี้

ตาราง 1 สรุปทฤษฎี ปรัชญาและเป้าหมาย กระบวนการและเทคนิคในการนำไปใช้ให้การศึกษา

ทฤษฎี	ปรัชญาและเป้าหมาย	กระบวนการ	เทคนิค
1. ผู้รับการศึกษา เป็นศูนย์กลาง (Person-Centered Counseling)	ปรัชญา - มนุษย์เป็นผู้ที่มี คุณค่า มีศักดิ์ศรี มีความปรารถนา ที่จะพัฒนาตนให้ เจริญสูงสุด - มนุษย์มีเหตุผล มีความสามารถในการ แก้ไขปัญหาและ สามารถตัดสินใจด้วย ตนเอง หากเขาได้รับ การยอมรับและ มีความไว้วางใจ เป้าหมาย 1. ช่วยผู้รับการศึกษา ค้นหา ความหมายที่น่าพึงใจ ในชีวิตของตนเอง	1. สร้างบรรยากาศ ที่เป็นมิตร และ ปลอดภัย เอื้ออำนวย ให้ผู้รับการศึกษา ก. สัมภาษณ์/ เหตุการณ์ที่ทำให้ ต่อต้านหรือหลอก ตัวเอง ข. ยอมรับความ แตกต่างของการรับรู้ ของเขากับความเป็น จริงที่เขาเผชิญอยู่ ค. แสดงอารมณ์/ ความรู้สึกผิด กลัว วิตกกังวล และ อารมณ์/ความรู้สึก ด้านลบอื่นๆ 2. ใส่ใจ/ให้ความ สำคัญกับการรับรู้ ตนเองและการรับรู้	1. การฟังอย่างใส่ใจ และแปลความหมาย ในสิ่งที่ผู้รับการศึกษา ต้องการสื่อ 2. การใช้ภาษาท่าทาง ที่แสดงถึงความใส่ใจ เช่น การสบตา 3. แสดงการยอมรับ การแสดงออกทาง อารมณ์ของผู้รับ การศึกษาอย่าง ไม่มีเงื่อนไข 4. การสะท้อนผล เพื่อกระตุ้นให้ผู้รับ การศึกษาเปิดเผย และยอมรับความรู้สึก ที่แท้จริงของตนเอง

ตาราง 1 (ต่อ)

ทฤษฎี	ปรัชญาและเป้าหมาย	กระบวนการ	เทคนิค
	<p>2. พัฒนาตนในด้านอื่นควบคู่ไปกับการช่วยแก้ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่</p> <p>3. ยอมรับอารมณ์และความรู้สึกทุกข์ กังวล สับสนและขัดแย้งของตนเองได้มากขึ้น</p> <p>4. ยอมรับและเห็นคุณค่าในตัวเอง รวมทั้งตั้งความคาดหวังจากทั้งคนอื่นและตนเองที่เป็นจริงได้</p>	<p>โลกของผู้รับการศึกษา</p> <p>3. ไม่กำหนดเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงให้แก่ผู้รับการศึกษา</p>	
<p>2. จิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic Counseling)</p>	<p>ปรัชญา</p> <ul style="list-style-type: none"> - พฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจในระดับจิตสำนึกและจิตไร้สำนึก - มนุษย์กำจัดความทุกข์ ความผิดหวัง และความเจ็บปวดที่รุนแรงที่ไม่สามารถทนได้ไปไว้ในจิตไร้สำนึก โดยใช้ 	<p>1. การพูดคุยอย่างอิสระ เพื่อสำรวจสภาพการณ์ของปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความ คิด ความรู้สึก และเหตุการณ์ที่เจ็บปวดขัดแย้งที่เก็บกดไว้</p> <p>2. การกระตุ้นให้ผู้รับการศึกษาจัดหรือแก้ไขประสบการณ์ที่เจ็บปวดหรือความขัดแย้งที่อยู่ในจิต</p>	<p>1. การตีความหมาย</p> <p>2. การวิเคราะห์ความฝัน</p> <p>3. การวิเคราะห์คำพูดที่พลั้งเผลอ</p> <p>4. การเชื่อมโยงเสรี</p>

ตาราง 1 (ต่อ)

ทฤษฎี	ปรัชญาและเป้าหมาย	กระบวนการ	เทคนิค
	<p>กลวิธีป้องกันจิตใจตนเอง เช่น การเก็บกต เพื่อให้พ้นจากการตระหนักรู้ โดยที่สาเหตุของความทุกข์หรือความผิดหวัง ยังไม่ได้รับการแก้ไข เป้าหมาย เพื่อให้ผู้รับการศึกษา</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เข้าใจสาเหตุของพฤติกรรมตนเองที่เกิดจากความขัดแย้งในจิตใจ ลดความวิตกกังวล และลดการใช้กลวิธีป้องกันจิตใจตนเอง 2. ใช้เหตุผลในการพิจารณาสิ่งต่างๆ ตามข้อเท็จจริง 3. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมใหม่ 	<p>ไร้สำนึกด้วย</p>	
<p>3. วิเคราะห์บุคคลและองค์ประกอบสิ่งแวดล้อม (Trait-Factor Counseling)</p>		<p>ใช้วิธีการแก้ปัญหาด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ 6 ขั้นตอน คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การวิเคราะห์ข้อมูล <p>โดยการรวบรวมและ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. การรวบรวมข้อมูล 2. การแนะนำ 3. การอภิปราย 4. การกระจ่างความ

ตาราง 1 (ต่อ)

ทฤษฎี	ปรัชญาและเป้าหมาย	กระบวนการ	เทคนิค
	<p>ปรัชญา</p> <p>- มนุษย์มีสติปัญญาสามารถพัฒนาความคิดทักษะพิเศษ ความสนใจและทัศนคติที่จะนำไปใช้ในการตัดสินใจได้เอง</p> <p>- การรู้จักวิเคราะห์คุณลักษณะของตนเองและความต้องการของโลก จะทำให้มนุษย์สามารถวางแผนและมีชีวิตที่ดีและเป็นประโยชน์</p>	<p>ตรวจสอบข้อมูลของผู้รับการปรึกษา</p> <p>2. การสังเคราะห์ข้อมูลเป็นการสรุปข้อมูลที่รวบรวมได้เพื่อให้เห็นภาพโดยรวมของผู้รับการปรึกษา</p>	
4. เกสตาล (Gestalt Counseling)	<p>เป้าหมาย</p> <p>ช่วยให้ผู้รับการปรึกษารู้จักวิธีสำรวจตนเอง</p> <p>2. รู้จักแสวงหาข้อมูลจากสิ่งแวดล้อม</p> <p>3. ได้เรียนรู้กระบวนการตัดสินใจ แก้ปัญหา และการวางแผน</p> <p>โครงการอนาคตอย่างมีระบบ ผ่านการคิดวิเคราะห์โดยถี่ถ้วน</p>	<p>3. การวินิจฉัยเพื่อหาสาเหตุของปัญหา</p> <p>4. การทำนายการพัฒนาการในอนาคตเกี่ยวกับความเจริญงอกงามของผู้รับการปรึกษา</p> <p>5. การให้การปรึกษาเพื่อพัฒนาและช่วยให้ผู้รับการปรึกษากำหนดแนวทางการปรับตัว การเปลี่ยนแปลง</p>	<p>1. การเผชิญหน้า</p> <p>2. กลวิธีที่นี้และเดี๋ยวนี้</p> <p>3. การแสดงบทบาทสมมติ</p> <p>4. กลวิธีเก้าอี้ว่างเปล่า</p> <p>5. การแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม</p> <p>6. การใช้สรรพนามส่วนบุคคล “ฉัน” และ “เธอ”</p>

ตาราง 1 (ต่อ)

ทฤษฎี	ปรัชญาและเป้าหมาย	กระบวนการ	เทคนิค
		สิ่งแวดล้อม การพัฒนาทักษะใหม่ๆ รวมไปถึงการปรับเปลี่ยนเจตคติ 6. การติดตามผลเพื่อเฝ้าดูการเจริญงอกงามของผู้รับการปรึกษา	
5. การรู้คิด (Cognitive Counseling)	ปรัชญา - ความคิด อารมณ์ และการกระทำของมนุษย์ มีความสัมพันธ์และเป็นเหตุเป็นผลกัน - มนุษย์เกิดมาพร้อมกับความคิดที่มีและไม่มีเหตุผล - ความเชื่อที่ไม่มีเหตุผลเป็นเหตุให้มนุษย์เกิดความทุกข์ - มนุษย์มีความสามารถที่จะเปลี่ยนกระบวนการคิด อารมณ์และพฤติกรรมเพื่อลดความทุกข์ เป้าหมายช่วยผู้รับการปรึกษา	1. การมอบหมายงานเกี่ยวกับการคิดและการกระทำให้ 2. ใช้จินตนาการ 3. การแสดงบทบาทสมมติ 4. การสอนให้คิดอย่างมีเหตุผล 5. การไม่สนใจพฤติกรรมในอดีตและการแสดงอารมณ์ 6. การยอมรับผู้รับการปรึกษาและต่อต้านความเชื่อที่ไม่มีเหตุผล	1. มุ่งที่ความเชื่อที่ไร้เหตุผลว่าเป็นเหตุของพฤติกรรมที่เป็นทุกข์ 2. การท้าทายผู้รับการปรึกษาให้คิดเป็นเหตุเป็นผล 3. ใช้คำถามปลายเปิด 4. การสอนให้คิดอย่างเป็นเหตุเป็นผล 5. การวางเงื่อนไขพฤติกรรม 6. มอบหมายงาน/ การบ้านให้ทำ 7. ใช้การจินตนาการ สถานการณ์และบทบาทสมมติ 8. การสาธิตให้ผู้รับการปรึกษาเข้าใจธรรมชาติของการคิดที่เป็นเหตุเป็นผล

ตาราง 1 (ต่อ)

ทฤษฎี	ปรัชญาและเป้าหมาย	กระบวนการ	เทคนิค
	1. เปลี่ยนความเชื่อที่ไม่มีเหตุผลซึ่งเป็นเหตุของการเกิดอารมณ์ทางลบ 2. ยอมรับความไม่สมบูรณ์แบบของตนเองและการทำสิ่งที่ผิดพลาดได้ 3. เรียนรู้ที่จะมีชีวิตอยู่อย่างสงบด้วยตัวเอง 4. คิดอย่างมีเหตุผล		
6. พฤติกรรมนิยม (Behavioral Counseling)	ปรัชญา - พฤติกรรมส่วนใหญ่ของมนุษย์เกิดจากการเรียนรู้และมนุษย์สามารถควบคุมพฤติกรรมได้ - พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมเกิดจากการเรียนรู้แบบผิดๆ เป้าหมาย เพื่อให้ผู้รับการปรึกษา 1. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม	1. สํารวจเพื่อทำความเข้าใจสภาพการณ์ที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหา 2. กำหนดเป้าหมายการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้รับการปรึกษา 3. กำหนดกลยุทธ์ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมร่วมกันระหว่างผู้ให้และผู้รับการปรึกษา	1. การนำเสนอตัวแบบ 2. การวางเงื่อนไขการเรียนรู้ใหม่ โดยกลวิธีเสริมแรง 3. การฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออก 4. การใช้กลวิธีขจัดความรู้สึกรบกวนใจอย่างเป็นระบบ

ตาราง 1 (ต่อ)

ทฤษฎี	ปรัชญาและเป้าหมาย	กระบวนการ	เทคนิค
	2. คิดอย่างมีเหตุผล และสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นก่อนหรือหลังการเกิดพฤติกรรมที่เหมาะสม	4. ประเมินผลการให้การปรึกษา เพื่อให้ความช่วยเหลือเพิ่มเติมและยุติการให้การปรึกษา	

11. แนวทางการเลือกใช้ทฤษฎีการปรึกษาเชิงจิตวิทยา

ทฤษฎีการปรึกษาเชิงจิตวิทยา เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้ให้การปรึกษาพึงยึดถือเป็นหลักในการปฏิบัติในประเด็นที่เกี่ยวกับจุดประสงค์ของการปรึกษาเชิงจิตวิทยา บทบาทของผู้ให้การปรึกษา กลวิธีที่ใช้ในการให้การปรึกษา ซึ่ง Combs (1989; อ้างถึงใน กรรณิการ์ นลราชสุวัจน์, 2544) เสนอเกณฑ์ในการพิจารณาทฤษฎีการปรึกษาเชิงจิตวิทยาที่มีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

- 11.1 มีความรอบด้านสมบูรณ์
- 11.2 มีความแม่นยำ
- 11.3 เข้าใจได้ง่ายและเป็นระบบ
- 11.4 มีความคงเส้นคงวา
- 11.5 เหมาะสมในการแก้ปัญหา
- 11.6 ตอบสนองต่อข้อมูลและสภาพการณ์ใหม่

การที่ผู้ให้การปรึกษาจะเลือกใช้ทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งสำหรับการปรึกษานั้น ควรพิจารณาถึงความเหมาะสม และสอดคล้องของทฤษฎีกับปัญหาของผู้รับการปรึกษา รวมทั้งลักษณะหรือธรรมชาติของผู้รับการปรึกษา และอาจต้องพิจารณาในเรื่องความถนัด หรือความชำนาญของผู้ให้การปรึกษาในการใช้ทฤษฎีนั้นๆ ด้วย ผู้ให้การปรึกษาไม่ควรเลือกใช้ทฤษฎีที่ยุ่งยากเกินไป นอกเสียจากว่าใช้ทฤษฎีที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อนแล้วไม่ได้ผล

นักจิตวิทยาการปรึกษาเชิงจิตวิทยาให้ข้อคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการปรึกษาไว้ว่า ไม่มีทฤษฎีใดที่สมบูรณ์แบบและสามารถแก้ไขปัญหาได้ทุกเรื่อง ในหลายกรณีจึงอาจต้องผสมผสานหลายทฤษฎีเข้า

ด้วยกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการให้ความช่วยเหลือผู้รับการปรึกษา จึงเป็นที่มาของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบผสมผสานแนวคิดของหลายๆ ทฤษฎีเข้าด้วยกัน Scissons (1993) ให้ความหมายคำว่า ผสมผสาน (Eclectic) ว่าหมายถึง “การดึงมาจากหลายแหล่ง” และเขาเสนอความเห็นว่าการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบผสมผสาน (Eclectic Orientation) หมายถึง การปรึกษาที่มีการนำปรัชญา เป้าหมาย กระบวนการและเทคนิคของการปรึกษาจากหลายๆ แนวคิดทฤษฎี มาใช้ให้มีความเหมาะสมกับลักษณะของปัญหาของผู้รับการปรึกษา ซึ่งจะช่วยให้การปรึกษาเชิงจิตวิทยามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

แนวคิดของ Patterson และ Welfel (2000) ข้างต้น ที่ได้แบ่งทฤษฎีการปรึกษาเชิงจิตวิทยาออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ทฤษฎีที่ให้ความสำคัญกับอารมณ์ ซึ่งเป็นการให้การปรึกษาแบบไม่นำทางที่เน้นการให้ความสำคัญแก่ผู้รับการปรึกษา และ 2) ทฤษฎีที่ให้ความสำคัญกับความคิด ซึ่งเป็นการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบนำทางที่เน้นการให้ความสำคัญแก่ผู้ให้การปรึกษา ในที่นี้ จึงขอกล่าวถึงทฤษฎีการปรึกษาเชิงจิตวิทยาทั้ง 2 ประเภท เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน กล่าวคือ ในการให้การปรึกษาเชิงจิตวิทยา ไม่ว่าผู้ให้การปรึกษาจะใช้แนวคิดหรือทฤษฎีใดก็ตาม สิ่งที่เหมาะสมหรือคล้ายคลึงกัน คือ กระบวนการปรึกษาที่มีลักษณะของการนำโดยตรงของผู้ให้การปรึกษา ได้แก่ การสืบค้นข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับปัญหาของผู้รับการปรึกษา โดยการกระตุ้นให้ผู้รับการปรึกษาพูด เล่าอธิบายหรือแสดงความรู้สึกออกมา สนับสนุนให้หาแนวทาง การแก้ไขปัญหา การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น และให้พยายามปรับเปลี่ยนพฤติกรรมใหม่ เป็นต้น

ซึ่งเป็นการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบนำทาง แต่ในส่วนของ การตัดสินใจเลือกแนวทางหรือวิธีการแก้ไขปัญหา ผู้ให้การปรึกษาจะมอบหมายให้เป็นที่ของผู้รับการปรึกษา แม้ว่าในบางกรณีผู้ให้การปรึกษาจะพิจารณาแล้วแน่ใจว่า แนวทางหรือวิธีการแก้ไขปัญหาที่ถูกต้องควรทำอย่างไรก็ตาม สิ่งที่ผู้ให้การปรึกษาสามารถทำได้คือ การเข้าไปมีส่วนในการตัดสินใจของผู้รับการปรึกษา โดยที่ไม่ได้ตั้งใจจะเข้าไปแทรกแซง แต่เข้าไปแทรกแซงเพราะเป็นแนวทางหรือแนวคิดของทฤษฎีการปรึกษาเชิงจิตวิทยา (Scissons, 1993) เพื่อให้การนำแนวคิดทฤษฎีการปรึกษาเชิงจิตวิทยาไปประยุกต์ใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้ให้การปรึกษาอาจใช้วิธีการให้การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบไม่นำทางในระยะแรกของการปรึกษา เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้รับการปรึกษาได้ระบายอารมณ์ ความรู้สึกและความคับข้องใจเกี่ยวกับปัญหาของตนอย่างอิสระและใช้การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบไม่นำทางในขั้นของการหาแนวทางแก้ไขปัญหา เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้รับการปรึกษาได้ค้นหาแนวทางที่เหมาะสมกับลักษณะของปัญหา รวมทั้งการตัดสินใจเลือกแนวทางแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ยกเว้นในกรณีที่ผู้รับการปรึกษาไม่มีศักยภาพเพียงพอผู้ให้การปรึกษา ก็อาจใช้วิธีการให้การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบนำทางร่วมด้วย แต่พึงระลึกไว้เสมอว่า ควรใช้การปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบนำทางในสถานการณ์ที่จำเป็นและใช้ในขอบเขตที่จำกัด

เพียงเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้เท่านั้น เช่น กรณีที่ผู้รับการศึกษามีปัญหายุ่งยากมากในการปรับตัวไม่สามารถแก้ไขปัญหได้ด้วยตนเอง เป็นต้น

ทฤษฎีการศึกษาเชิงจิตวิทยาแต่ละทฤษฎี มีปรัชญา เป้าหมาย กระบวนการและเทคนิคที่แตกต่างกันไปในแต่ละทฤษฎี การเลือกใช้ทฤษฎีการศึกษาเชิงจิตวิทยาจึงควรพิจารณาให้เหมาะสมและความสอดคล้องกับปัญหาของผู้รับการศึกษา ลักษณะหรือธรรมชาติของผู้รับการศึกษา และอาจพิจารณาในเรื่องความถนัดหรือความชำนาญของผู้ให้การศึกษาด้วยระบยาารมณั

12. ขั้นตอนในการให้คำปรึกษา

ขั้นตอนการให้คำปรึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลให้การช่วยเหลือ บุคคลสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการปรึกษาได้เป็นอย่างดี เพราะขั้นตอนการปรึกษาเป็นตัวกำหนดแนวทางช่วยเหลือที่เป็นระบบและมีทิศทางที่ชัดเจน ช่วยให้การปรึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จิ้น แบร์รี่ (2549) ได้นำเสนอขั้นตอนการให้คำปรึกษา 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างสัมพันธภาพ
2. การสำรวจปัญหา
3. การเข้าใจปัญหา สาเหตุของปัญหาและความต้องการ
4. การวางแผนการแก้ปัญหา
5. ยุติกระบวนการ

มัลลิวรี่ อุดุลวัฒน์ศิริ (2554) ได้นำเสนอขั้นตอนการให้คำปรึกษา 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นสร้างสัมพันธภาพ
2. ขั้นสำรวจและทำความเข้าใจปัญหา ความต้องการของผู้รับการศึกษา และกำหนดเป้าหมายที่เป็นจริงได้

3. ขั้นหาแนวทางแก้ไขปัญหา
4. ขั้นวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ
5. ขั้นยุติการให้คำปรึกษา

สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) ได้นำเสนอขั้นตอนการให้คำปรึกษา 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นการสร้างสัมพันธภาพ
2. ขั้นสำรวจทำความเข้าใจปัญหา ผลกระทบ ความต้องการและกำหนดเป้าหมายที่เป็นจริงได้

3. ขั้นหาแนวทางแก้ไขปัญหา
4. ขั้นวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

5. ชั้นยุติการให้คำปรึกษา
 สอนประจัญ เสียงเย็น (2559) ได้นำเสนอขั้นตอนของการให้คำปรึกษาไว้ 5 ขั้นตอน
 ดังนี้

1. การสร้างสัมพันธภาพ
2. การสำรวจปัญหา
3. การเข้าใจปัญหา สาเหตุ ความต้องการ
4. การวางแผนแก้ปัญหา
5. การยุติการให้คำปรึกษา

ลักษณะ สรีวัฒน์ (2560) ได้นำเสนอขั้นตอนการให้คำปรึกษา 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นการสร้างสัมพันธภาพ
2. ขั้นการสำรวจปัญหา
3. ขั้นการกำหนดเป้าหมาย
4. ขั้นการดำเนินการช่วยผู้รับการปรึกษา สำหรับการวางแผนและวิธีปฏิบัติ

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในปัจจุบัน

5. ขั้นการติดตามผลและการยุติการให้การศึกษา
6. ขั้นการประเมินประมวผล

จากการศึกษาขั้นตอนการให้คำปรึกษาของนักวิชาการและหน่วยงานด้านการศึกษา
 ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบขั้นตอนในการให้คำปรึกษา ดังในตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบขั้นตอนในการให้คำปรึกษา

องค์ประกอบขั้นตอนในการให้คำปรึกษา	แหล่งที่มา					ความถี่
	สิน เปรี่	มัลลิวรี อดุลวัฒน์ศิริ	สอนประจัญ เสียงเย็น	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	ลักษณะ สรีวัฒน์	
	2549	2554	2559	2559	2560	
1. การสร้างสัมพันธภาพ	✓	✓	✓	✓	✓	5

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบขั้นตอนในการให้คำปรึกษา	แหล่งที่มา					ความถี่
	จีน แปร	มัลดีวี อดุลวัฒน์ศิริ	สอนประจัญ เสงี่ยม	สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	ลักขณา สวัสดิ์	
	2549	2554	2559	2559	2560	
2. การสำรวจปัญหา/การสำรวจปัญหา ทำความเข้าใจปัญหา ความต้องการ และกำหนดเป้าหมาย	✓	✓	✓	✓	✓	5
3. การวางแผนการแก้ปัญหา/การหาแนวทางแก้ไขปัญหา/การดำเนินการช่วยผู้รับการศึกษา	✓	✓		✓		3
4. การเข้าใจปัญหา สาเหตุและความต้องการ/สำรวจและทำความเข้าใจปัญหา ความต้องการของผู้รับการศึกษา และกำหนดเป้าหมายที่เป็นจริงได้/วางแผนและดำเนินการแก้ไข	✓	✓	✓	✓	✓	5
5. ยุติกระบวนการ/ขั้นยุติการให้คำปรึกษา/ขั้นการติดตามผลและยุติการให้คำปรึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	5
6. ขั้นการประเมินประมวผล					✓	1

จากตาราง 2 พบว่า องค์ประกอบขั้นตอนในการให้คำปรึกษาจากการศึกษาเอกสารแนวคิดของนักวิชาการและหน่วยงานด้านการศึกษาประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ซึ่งผู้วิจัยได้นำขั้นตอนการให้คำปรึกษาที่มีความถี่มากกว่ากึ่งหนึ่งของแหล่งที่มา (ความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป) มาใช้เป็นองค์ประกอบขั้นตอนในการให้คำปรึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ สรุปได้ดังนี้

1. การสร้างสัมพันธภาพ
2. การสำรวจและทำความเข้าใจปัญหา ผลกระทบ ความต้องการและกำหนด

เป้าหมาย

3. การหาแนวทางแก้ไขปัญหา
4. การวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ
5. การยุติการให้คำปรึกษา

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและแนวคิดเพิ่มเติมเพื่อทำการวิเคราะห์ความมุ่งหมายของการให้คำปรึกษาในแต่ละขั้นตอน วิธีการปฏิบัติ และข้อควรระวัง ในการให้คำปรึกษา รายละเอียดมีดังต่อไปนี้

1. การสร้างสัมพันธภาพ

จिन แบริ (2549) ได้อธิบายการสร้างสัมพันธภาพและตกลงบริการไว้ว่า เป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการให้การปรึกษา มีจุดประสงค์สำคัญเพื่อสร้างความคุ้นเคย ความไว้วางใจระหว่างผู้รับการปรึกษากับผู้ให้การปรึกษา เนื่องจากในระยะเริ่มกระบวนการให้การปรึกษา ผู้รับการปรึกษายังมีความไม่แน่ใจ อาจตื่นเต้นหรือลำบากใจที่จะเปิดเผยรายละเอียดเกี่ยวกับปัญหาของตน นอกจากนี้ ในระยะเริ่มต้นของกระบวนการให้การปรึกษา ผู้รับการปรึกษาและผู้ให้การปรึกษายังไม่คุ้นเคยต่อกัน ผู้ให้การปรึกษาจะต้องสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้รับการปรึกษาโดยอาศัยเทคนิคและทักษะต่างๆ เช่น การทักทายสั้นๆ การพูดเรื่องทั่วไป การใส่ใจหรือแสดงพฤติกรรมการใส่ใจ และการเปิดประเด็นแล้วนำเข้าสู่การตกลงบริการ เป็นต้น เพื่อให้ผู้ให้การปรึกษาและผู้รับการปรึกษามีความเข้าใจที่ตรงกันในองค์ประกอบต่างๆ ของการให้การปรึกษา ได้แก่ การแนะนำตัว การชี้แจงบทบาทของผู้ให้และผู้รับการปรึกษา การรักษาความลับ ระยะเวลาที่ใช้ในการให้การปรึกษา ประเด็นในการขอรับบริการอันนำไปสู่การไว้วางใจและสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ให้และผู้รับการปรึกษา

มัลลวีร์ อุดุลวัฒน์ศิริ (2554) ได้นำเสนอตัวอย่างของขั้นตอนการสร้างสัมพันธภาพไว้ดังนี้

นักเรียน : สวัสดิ์คะอาจารย์

อาจารย์ : จ๊ะ นั่งก่อนซิ (ยิ้ม ชี้ที่เก้าอี้ : ทักษะการใส่ใจ)

นักเรียน : อาจารย์ ให้เพื่อนไปตามหนูว่ามีอะไรหรือคะ

อาจารย์ : ครูอยากคุยด้วยนะ เป็นยังไงบ้างช่วงนี้ สบายดีหรือเปล่า

(ทักษะการใส่ใจและการถาม)

นักเรียน : ก็สบายดีคะอาจารย์

อาจารย์ : อ้อ ครูนึกว่าหนูไม่สบายเห็นไม่ค่อยมาโรงเรียน

(ทักษะการใส่ใจ)

นักเรียน : เอ่อ.... ที่จริงก็..ไม่ค่อยสบายนัก...

อาจารย์ : ไม่ค่อยสบาย เป็นอะไรหรือ (ทักษะซ้ำความและการถาม)

นักเรียน : คือ..ก็ไม่ได้ป่วยอะไร.. ตอนนี้..หนู...

อาจารย์ :(ทักษะการเงียบ)...

นักเรียน : คือ...หนู...

อาจารย์ : เธออาจจะกำลังลังเลว่าควรเล่าหรือไม่ แล้วแต่เธอนะ แต่ถ้าเธอ

กลัวเรื่องการรักษาความลับ ครูรับรองว่าจะไม่นำเรื่องของเธอไปเปิดเผยให้ใครฟังอย่างแน่นอน และการได้เล่าเรื่องที่เราไม่สบายใจให้ใครสักคนที่เป็นห่วงและหวังดีต่อเรา มันจะทำให้เรารู้สึกดีขึ้น เพราะอย่างน้อยก็มีคนรับฟัง (ทักษะการจัดการ)

นักเรียน : หนู..ก็..มีเรื่องไม่ค่อยสบายใจนิดหน่อยนะค่ะ

อาจารย์ : ที่ว่ามีเรื่องไม่ค่อยสบายใจ มีอะไรที่ครูช่วยได้ครูยินดีนะ

(ทักษะการซ้ำความและทักษะการใส่ใจ)

สอนประจักษ์ เสียงเย็น (2559) ได้นำเสนอเกี่ยวกับการสร้างสัมพันธภาพไว้ว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญ เนื่องจากสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ให้การปรึกษาและผู้รับการปรึกษาจะเอื้ออำนวยให้การช่วยเหลือนั้นมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ สัมพันธภาพระหว่างผู้ให้และผู้รับการปรึกษามีผลทำให้ลดความตึงเครียดหรือผ่อนคลาย เกิดความไว้วางใจ ซึ่งช่วยให้ผู้รับการปรึกษาแสดงความรู้สึกของตัวเองได้ ตั้งใจที่จะให้ความร่วมมือ รู้สึกอบอุ่นใจมากขึ้น รวมทั้งเข้าใจกระบวนการให้การปรึกษา เนื่องจากการให้การปรึกษาเป็นการช่วยเหลือที่ต้องการการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ สัมพันธภาพที่ดี จึงเป็นสิ่งจำเป็นในขั้นตอนนี้ ทักษะต่างๆ ที่จำเป็นที่ผู้ให้การปรึกษาปฏิบัติ เพื่อเอื้ออำนวยให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี อันนำไปสู่การดำเนินการขั้นตอนต่อไปของการให้การปรึกษา การสร้างสัมพันธภาพผู้ให้การปรึกษาควรปฏิบัติ ดังนี้

1. การแสดงความพร้อมและความยินดีในการได้การช่วยเหลือ
2. การต้อนรับอย่างจริงใจและอบอุ่น
3. การแสดงท่าที่เป็นมิตร
4. สื่อความตั้งใจและใส่ใจที่จะให้ความช่วยเหลือ
5. แสดงความสนใจอย่างจริงใจ
6. แสดงความไวต่อการรับรู้ความรู้สึก
7. สังเกตสิ่งที่ผู้รับการปรึกษาแสดงออกทั้งคำพูดและกริยาท่าทาง
8. สังเกตสิ่งที่ผู้รับการปรึกษาไม่พร้อมที่จะเล่า
9. การแสดงการตอบสนองต่อผู้รับการปรึกษา
10. การยอมรับอย่างไม่มีเงื่อนไข

11. การใช้คำถามที่เอื้อให้ผู้รับการปรึกษาสามารถเล่าเรื่องของตนเอง
 ในขั้นตอนนี้ ทักษะที่ควรใช้ในการเริ่มต้นสนทนา คือ ทักษะการใส่ใจ ทักษะการตั้งคำถาม และ
 ควรระมัดระวังในการเริ่มต้นสนทนาหรือการสร้างสัมพันธภาพในการตั้งคำถาม คือ การตั้งคำถามไม่
 ควรถามเพราะความอยากรู้ และคำถามไม่ควรขึ้นต้นว่า “ทำไม” หรือ “มีปัญหอะไร” ซึ่งคำถาม
 ลักษณะนี้อาจทำให้ข้อมูลบิดเบือนได้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) ได้นำเสนอเกี่ยวกับขั้นการ
 สร้างสัมพันธภาพไว้ว่า การเริ่มต้นพบกันครั้งแรกของผู้ให้และผู้รับการปรึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญมาก
 เพราะการเริ่มต้นพบกันที่เป็นไปด้วยความอบอุ่นเป็นกันเองจะช่วยให้ผู้รับการปรึกษาเกิดความรู้สึก
 ประทับใจและไว้วางใจ พร้อมทั้งจะเปิดเผยเรื่องราวของตนเองและร่วมมือในการปรึกษา ทำให้การ
 ปรึกษาบรรลุเป้าหมายได้ง่ายขึ้น การสร้างสัมพันธภาพมีวัตถุประสงค์ เพื่อ

1. ลดความประหม่าและวิตกกังวลของผู้รับการปรึกษา
2. สร้างความรู้สึกคุ้นเคยและเป็นกันเองระหว่างผู้ให้และผู้รับการปรึกษา
3. สร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการปรึกษาเชิงจิตวิทยา
4. ให้ผู้รับการปรึกษาเกิดความมั่นใจต่อการปรึกษาและไว้วางใจผู้ให้การ

ปรึกษา

โดยมีแนวทางปฏิบัติ คือ

1. ยิ้มแย้มแจ่มใส
2. ลูกขึ้นต้อนรับหรือเดินไปรับ และเชิญให้นั่ง
3. แนะนำรายละเอียดของตัวเองสั้นๆ เช่น ชื่อ บทบาทหน้าที่ เป็นต้น
4. ขอให้ผู้รับการปรึกษาแนะนำข้อมูลส่วนตัวที่สำคัญ เช่น ชื่อ ชั้นเรียน
 ที่กำลังศึกษา
5. พูดคุยเรื่องทั่วไป เช่น สภาพดินฟ้าอากาศ เหตุการณ์ที่กำลังเป็น
 ที่สนใจสภาพหรือลักษณะการเรียน
6. ให้ผู้รับการปรึกษาเล่าสาเหตุที่มาขอรับการปรึกษา
7. แจ้งขอบข่าย ลักษณะ กระบวนการปรึกษาเชิงจิตวิทยา ตลอดจน
 บทบาทหน้าที่ของผู้ให้การปรึกษาและผู้รับการปรึกษตามความเหมาะสม
8. เน้นเรื่องการรักษาความลับ
9. ฟังและใส่ใจผู้รับการปรึกษา

ตัวอย่าง

นักเรียน : “คุณครูขา ว่างมั๊ยคะ”

ครู : “อ้าวจืด...(ยิ้ม)...ว่างคะ เข้ามานั่งก่อนซิ”

นักเรียน : “ขอบคุณค่ะ”

ครู : “ไม่ได้เจอกันตั้งหลายวัน เป็นยังไงบ้าง”

นักเรียน : “ก็ดีอยู่ค่ะ”

ครู : “ตะก็ถามว่าครูว่างมั๊ย มีอะไรจะคุยกับครูเหอะคะ”

ลักขณา สรวิวัฒน์ (2560) ได้อธิบายขั้นตอนการสร้างสัมพันธภาพไว้ว่า ขั้นตอนการสร้างสัมพันธภาพ เริ่มต้นด้วยการกล่าวถึงการสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้ให้การศึกษาและผู้รับการปรึกษา เนื่องจากเป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการให้การศึกษา ซึ่งมีนักจิตวิทยาและนักวิชาการให้แนวคิดในเรื่องการสร้างสัมพันธภาพหลายท่าน เช่น Hansel และคนอื่นๆ (1988; อ้างถึงในลักขณา สรวิวัฒน์, 2560) ให้แนวคิดว่าการให้การศึกษาเป็นเรื่องของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลสองคน คือ ผู้ให้การศึกษาและผู้รับการปรึกษาซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญ และควรให้ความสำคัญใส่ใจมากกว่าเทคนิค สอดคล้องกับ Roger (1986; อ้างถึงในลักขณา สรวิวัฒน์, 2560) ที่ให้ความเห็นถึงความสัมพันธ์เป็นหัวใจสำคัญที่เอื้อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการเปิดเผยและสำรวจตนเองและปัญหาที่เกิดขึ้นจะได้ไม่อำพรางในขั้นนี้ นอกจากการสร้างสัมพันธภาพแล้วการให้ความเข้าใจกระบวนการปรึกษาแก่ผู้รับการปรึกษาจัดว่าเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้รับการปรึกษาได้เข้าถึงหลักเกณฑ์กระบวนการให้การศึกษาที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ เพื่อผู้รับการปรึกษาจะได้เกิดความพร้อมในการที่จะเรียนรู้สำรวจปัญหาและแก้ปัญหา มีส่วนร่วมที่สำคัญที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ของการให้การศึกษาเพราะหากผู้รับการปรึกษาไม่เข้าใจให้ถูกต้อง อาจมีความคาดหวังผิดๆ จะทำให้ไม่มีบทบาทต่อการแก้ปัญหาของตนเองโดยอาจจะคาดหวังให้ผู้ให้การศึกษาเป็นผู้ชี้แนะหรือให้คำตอบต่างๆ กับตน ซึ่งไม่ใช่หลักการในการให้การศึกษาที่ดี

สรุปได้ว่า การสร้างสัมพันธภาพ ขั้นตอนแรกของการให้คำปรึกษา มีจุดประสงค์เพื่อสร้างความคุ้นเคย ความไว้วางใจ และความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้รับการปรึกษากับผู้ให้การศึกษา เป็นการช่วยสร้างบรรยากาศที่ดี ให้เกิดความผ่อนคลาย เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาคลายความวิตกกังวล มั่นใจ และเต็มใจที่จะเปิดเผยเรื่องราว และรับการปรึกษา โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติ ได้แก่ การแนะนำตัว การชี้แจงบทบาทของผู้ให้และผู้รับการปรึกษา การทำความเข้าใจและการรักษาความลับ แจ่มระยะเวลาในการให้การศึกษา ผู้ให้การศึกษาแสดงออกถึงความใส่ใจ เข้าใจ เห็นใจ และพร้อมให้การช่วยเหลือ ทักษะการให้คำปรึกษาที่ใช้ในขั้นตอนนี้ ได้แก่ ทักษะการใส่ใจ ทักษะการฟังอย่างตั้งใจ ทักษะการเจียบ เป็นต้น ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนและตัวชี้วัด ด้านการสร้างสัมพันธภาพดังนี้

ตาราง 3 ขั้นตอนการปฏิบัติและตัวชี้วัดในการสร้างสัมพันธภาพ

ขั้นตอนการปฏิบัติ	ตัวชี้วัด
1. ครูสร้างความคุ้นเคย ความไว้วางใจและเสริมสร้างสัมพันธภาพอันดี เพื่อให้นักเรียนตัดสินใจรับการปรึกษาได้อย่างเหมาะสม	1. ครูสร้างสัมพันธภาพอันดีให้เกิดขึ้น เพื่อให้ นักเรียนตัดสินใจรับคำปรึกษาได้
2. ครูปฏิบัติตามขั้นตอนของการสร้างสัมพันธภาพ ได้แก่ การแนะนำตัว การชี้แจง และทำความเข้าใจบทบาทของผู้ให้คำปรึกษา และผู้รับคำปรึกษา การรับรองการรักษา ความลับ การแจ้งระยะเวลาและวิธีการในการให้คำปรึกษา เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ก่อนให้คำปรึกษา	2. ครูปฏิบัติตามขั้นตอนการสร้างสัมพันธภาพ เพื่อให้นักเรียนเข้าใจวิธีการและข้อตกลงในการให้คำปรึกษาแก่นักเรียนได้
3. ครูใช้ทักษะการให้คำปรึกษา ได้แก่ ทักษะการใส่ใจ ทักษะการฟังอย่างตั้งใจ ทักษะการเจียบ และทักษะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในขั้นตอนการสร้างสัมพันธภาพได้อย่างเหมาะสม	3. ครูใช้ทักษะการให้คำปรึกษาในการสร้างสัมพันธภาพอันดีกับนักเรียนได้อย่างเหมาะสม

2. การสำรวจและทำความเข้าใจปัญหา ผลกระทบ ความต้องการและกำหนดเป้าหมาย

จิน แบรี่ (2549) ได้อธิบายเกี่ยวกับขั้นตอนนี้ไว้ว่า ผู้ให้การปรึกษาจะต้องใช้ทักษะต่างๆ เพื่อเปิดโอกาสและกระตุ้นให้ผู้รับการปรึกษาเล่าถึงปัญหาต่างๆ เพื่อสำรวจปัญหาและความต้องการของผู้รับการปรึกษา ตลอดจนได้เรียนรู้ความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมของตนเอง จนได้พบปัญหาและรับรู้ความต้องการหรือทำที่ตนเองมีต่อปัญหา ซึ่งในขั้นการสำรวจปัญหานี้จะใช้ระยะเวลาอย่างน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับพื้นฐานสติปัญญาความสามารถ ลักษณะนิสัยของผู้รับการปรึกษา และความชำนาญในการใช้ทักษะของผู้ให้การปรึกษา

มัลลวีร์ อุดลวัฒน์ศิริ (2554) ได้นำเสนอตัวอย่างของขั้นตอนการสำรวจและทำความเข้าใจปัญหา ผลกระทบ ความต้องการและกำหนดเป้าหมาย ไว้ดังนี้

นักเรียน : คือ..ว่าตอนนี้หนู...ไม่ค่อยสบายใจเรื่องทางบ้านค่ะ

อาจารย์ : ไม่สบายใจเรื่องที่บ้าน มีอะไรหรือ (ทักษะการเข้าใจความและทักษะการถาม)

นักเรียน : คือว่า..คุณพ่อของหนูต้องไปทำงานที่ต่างจังหวัดนะค่ะ หนูเลยต้องอยู่บ้านกับคุณแม่ 2 คน แต่ที่นี้ คุณแม่เป็นคนที่ชอบออกสังคม ไม่ค่อยได้อยู่บ้าน เวลาดอนเย็นหนูกลับบ้านก็ไม่ค่อยได้เจอคุณแม่เลย ข้าวเย็นหนูก็ต้องหากินเองคนเดียว เข้ามาคุณแม่ก็ไปทำงาน

อาจารย์ : แล้วหนูรู้สึกอย่างไร (ทักษะการถาม)

นักเรียน : หนูก็..เหงา เซ็ง เบื่อ ก็เลยออกไปข้างนอกไปอยู่ที่หอเพื่อน จะได้มีเพื่อนคุย มีเพื่อนกินข้าว

อาจารย์ : ที่คุณแม่ไม่ค่อยอยู่บ้าน หนูต้องกินข้าวคนเดียวบ่อยๆ มันทำให้หนูเหงา ก็เลยต้องออกไปหาเพื่อน (ทักษะการสะท้อน)

นักเรียน : ค่ะ

อาจารย์ : ไปอยู่กับเพื่อนแล้วเป็นอย่างไรบ้าง (ทักษะการถาม)

นักเรียน : ก็ดีค่ะ แต่บางทีหนูก็..เกรงใจเค้า แบบว่าบางทีแฟนเค้าก็มาหา หนูคิดว่าเค้าอาจจะอยากมีความเป็นส่วนตัวบ้าง แล้วเค้าก็ชอบออกไปเที่ยวกลางคืนกับแฟนเค้าด้วย เวลาเค้าไปเค้าก็ชอบชวนหนูไปด้วย หนูก็ไม่อยากไปแต่ไม่รู้ว่าจะปฏิเสธเค้ายังไง จะอยู่คนเดียวก็เหงาก็เลย..ไปก็ไป พอตอนเช้าหนูก็ตื่นมาโรงเรียนไม่ไหว... แล้วเค้าก็ยังแนะนำเพื่อนของแฟนให้รู้จักกับหนู เค้าบอกหนูว่า...ให้หนูรีบมีแฟนจะได้ไม่ต้องเหงาอยู่คนเดียว

อาจารย์ : แล้วหนูมีคิดยังไงกับคำแนะนำของเค้าจ๊ะ (ทักษะการถาม)

นักเรียน : ก็ดีนะค่ะอาจารย์ หนูเห็นเวลาเค้าอยู่ด้วยกันเค้าก็มีความสุขดี แต่อีกใจหนึ่งหนูก็ว่าไม่ค่อยดี.. เวลาเค้าทะเลาะกัน..น่ากลัว แบบว่า..เค้าโดนแฟนตีด้วยนะค่ะอาจารย์ แล้วเพื่อนเค้าแต่ละคนที่แนะนำให้หนูรู้จักเนี่ย น่ากลัวกว่าแฟนเพื่อนหนูอีก หนูไม่แน่ใจว่าจะมีแฟนดีไหม

อาจารย์ : จากที่หนูเล่ามาทั้งหมด หนูคิดว่าถ้าหนูใช้ชีวิตอย่างนี้ต่อไปจะเป็นยังไงจ๊ะ (ทักษะชี้ผลที่ตามมา)

นักเรียน : ก็.....

อาจารย์ : (ทักษะการเจียบ)

นักเรียน : ก็คง...คงจะ...จะติดกลุ่มเที่ยว กินเหล้า สูบบุหรี่ ความจริงแล้วเพื่อนหนู...แต่ก่อนเค้าก็ไม่ได้เป็นแบบนี้หรอกค่ะ เค้าเพิ่งมาเป็นตอนคบกับแฟนคนนี้แหละ

อาจารย์ : นั่นซิ ถ้าหนูยังไปหาเพื่อนคนนี้ ไปเที่ยวตอนกลางคืนแล้วก็อยู่ในกลุ่มนี้บ่อยๆ ..(ทักษะการเข้าใจความ)

นักเรียน : หนู...คง...แยะ... เพราะตั้งแต่หนูไปเที่ยวกับพวกเค้า โรงเรียน..ก็ไม่ค่อยได้มา การบ้าน.. งาน..ค่างเยอะไปหมด คะแนนของหนูก็แยกลงแทบจะทุกวิชา

อาจารย์ : ครูดีใจนะที่หนูคิดได้แบบนี้ แล้วหนูคิดว่าหนูจะอย่างไรต่อไป (ทักษะการให้กำลังใจและการถาม)

นักเรียน : หนูว่าจะเลิกไปหาเค้าที่หอ แล้วก็.....อยู่บ้านแทน

อาจารย์ : เป็นความคิดที่ดีมากเลย เออ..แต่ว่า หนูบอกครูว่า...ที่ออกไปหาเพื่อนเพราะว่าเหงาต้องอยู่บ้านคนเดียว แล้วถ้าหนูไม่ออกไปหาเค้า..จะอยู่บ้าน หนูจะเป็นยังไง (ทักษะการสรุปความและการถาม)

นักเรียน : ก็คงจะเหงา..แล้วก็เหงามาก...

สอนประจักษ์ เสียงเย็น (2559) ได้นำเสนอเกี่ยวกับการสำรวจและทำความเข้าใจปัญหา ผลกระทบ ความต้องการและกำหนดเป้าหมายไว้ว่า ปัญหา คือ รอยแตกแยกระหว่างความเป็นจริงที่ปรากฏกับความปรารถนา เพื่อความเข้าใจปัญหาผู้ให้การปรึกษาจึงควรรวบรวมข้อมูลของผู้มารับการปรึกษาให้รอบด้าน การที่ปัญหาจะได้รับการแก้ไขลักษณะของปัญหานั้นเป็นสิ่งที่ต้องทำความเข้าใจว่าแต่ละปัญหานั้น ต้องการการตอบสนองอย่างไร ธรรมชาติของปัญหาเป็นอย่างไร ทักษะต่างๆ ที่ใช้ในขั้นตอนนี้ มีดังนี้

1. ทักษะการตั้งคำถาม (Questioning)
2. ทักษะการฟัง (Listen)
3. ทักษะการเงียบ (Silence)
4. ทักษะการทวนซ้ำ (Restatement)
5. ทักษะการสะท้อนความรู้สึก (Reflection)
6. ทักษะการตีความ (Interpretation) เป็นทักษะที่แสดงถึงการรับรู้และ

เข้าใจความหมายของสิ่งที่ผู้รับการปรึกษาพูด การตีความที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้สัมพันธภาพระหว่างผู้ให้การปรึกษากับผู้รับการปรึกษาพัฒนาขึ้น ซึ่งจะได้รับความไว้วางใจ อันจะนำไปสู่การเปิดเผยตัวเองมากขึ้น รวมถึงมีความเชื่อมั่นในการให้การปรึกษาเพิ่มขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) ได้นำเสนอเกี่ยวกับการสำรวจและทำความเข้าใจปัญหา ผลกระทบ ความต้องการและกำหนดเป้าหมายไว้ว่า เป็นขั้นตอนที่สำคัญและอาจต้องใช้เวลาค่อนข้างมาก เนื่องจากผู้รับการปรึกษาส่วนใหญ่จะมีความสับสนทางอารมณ์หรือมีการรับรู้ที่บิดเบือนจากความเป็นจริง เช่น อคติเข้าข้างตนเอง หรือใช้กลไกป้องกันตนเองสูง ไม่ยอมเปิดเผยข้อมูลและรายละเอียดส่วนตัวในบางกรณี จึงอาจต้องใช้เวลาเพื่อดำเนินการในขั้นนี้มากกว่า 1 ครั้ง โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ

1. ให้ผู้รับการปรึกษาเข้าใจถึงปัญหาและสาเหตุที่แท้จริง รวมทั้งผลกระทบ

ที่เกิดขึ้น

2. ให้ผู้รับการศึกษาค้นหาความต้องการและตั้งเป้าหมายที่สามารถทำได้จริง
3. ให้กำลังใจและความมั่นใจในการแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้รับการปรึกษา

แนวทางปฏิบัติ

1. กระตุ้นให้ผู้รับการปรึกษาได้เล่าระบายความรู้สึกและเรื่องราวของตนเองรวมทั้งผลกระทบของปัญหาที่ได้รับ
2. ให้ผู้รับการปรึกษากำหนดเป้าหมายที่เป็นไปได้
3. เจียบ ฟัง สังเกต และใส่ใจ ทวนซ้ำ สะท้อนกลับ สรุป ให้กำลังใจ แสดง

ความเห็นอกเห็นใจ

ตัวอย่าง

ครู : มีอะไรให้ครูช่วย ว่ามาเลยลูก

นักเรียน :

ครู : แล้วหนูคิดว่า เรื่องนี้มีสาเหตุมาจากอะไรเธอ

นักเรียน :

ครู : ถ้าปล่อยให้เป็นอย่างนี้ต่อไปมันจะมีผลอย่างไรกับหนูบ้างละ

นักเรียน :

ครู : หนูอยากให้คุณช่วยยังไงละ

นักเรียน :

ลักขณา สรวิวัฒน์ (2560) ได้อธิบายขั้นการสำรวจและทำความเข้าใจปัญหาผลกระทบ ความต้องการและกำหนดเป้าหมายไว้ว่า ขั้นการสำรวจปัญหา บางครั้งเรียกว่าการรวบรวมข้อมูล ซึ่งขั้นนี้จะเป็นการเข้าสู่ปัญหาหรือรวมเรื่องราวของการมาพบเพื่อขอการปรึกษา โดยเริ่มต้นด้วยการให้ข้อมูลปัญหา หรือประเด็นที่ต้องการขอรับการปรึกษาช่วยเหลือ ดังนั้น ขั้นนี้ จึงเป็นขั้นที่นับว่าสำคัญในการค้นหาให้เข้าใจถึงปัญหาที่แท้จริง ผู้ให้การปรึกษาจะต้องมีทักษะความชำนาญในการรับรู้ความคิด ความรู้สึก สามารถเข้าใจปัญหาที่แท้จริงของผู้รับการปรึกษาได้ สามารถช่วยให้ผู้รับการปรึกษา มีส่วนร่วมเต็มที่ ในการสำรวจเรื่องราวที่เป็นปัญหาในทุกๆ ด้านทุกๆ ปัจจุบันพื้นฐานตามข้อเท็จจริง ทั้งจากในส่วนตัวผู้รับการปรึกษาได้มีส่วนต่อปัญหา เช่น พ่อมีปัญหาไม่พอใจต่อพฤติกรรมของลูกชายเนื่องจากไม่เชื่อฟังคำสั่งสอนและการดกเตื่อน สิ่งที่ต้องทำความเข้าใจปัญหา ก็คือ พฤติกรรมอะไรบ้างที่พ่อไม่พอใจและต้องการให้ลูกชายเชื่อฟัง มีความสำคัญและมีผลเสียอย่างไรบ้างอันเกิดจากพฤติกรรมนั้นๆ ผู้รับการปรึกษาจะได้สำรวจความคิดความรู้สึกของตนเองที่มีต่อการกระทำที่ทำให้พ่อไม่พอใจและเหตุผลที่แท้จริง คืออะไร นอกจากนี้ ยังต้องมีการสำรวจอีกหลายด้าน เช่น วัยของเด็กอยู่ในช่วงไหนเนื่องจากธรรมชาติของเด็กแต่ละช่วงอายุจะมีการพัฒนาที่ต่างกัน

เด็กวัย 3 ขวบมักจะชอบต่อต้าน ซึ่งเป็นเรื่องปกติเขาจะชอบเรียนรู้ในการปฏิเสธ เรียนรู้สิทธิที่จะเป็นตัวเอง ส่วนเด็กวัย 5 ถึง 8 ขวบมักจะมีการเอาเป็นอย่างการเข้ากลุ่มเพื่อน มีการชุกชน ดังนั้น หากจะให้เชื่อฟังและเรียบร้อยก็จะเป็นการฝืนธรรมชาติของเด็กและถ้าเป็นเด็กวัยรุ่น ก็จะมีลักษณะชอบการเป็นอิสระ มีอิสระในการคบเพื่อน มีอิสระในการแต่งกาย มีค่านิยมตามสมัย เป็นต้น จะเห็นได้ว่าตัวอย่างที่น่าเสนอนั้น ล้วนเป็นธรรมชาติของปัญหาที่ถือว่าเป็นเรื่องธรรมดา การให้รายละเอียดที่ดีให้ข้อมูลตามข้อเท็จจริงและลำดับเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นที่ดีย่อมจะช่วยให้เห็นภาพที่ชัดเจนแก่ผู้รับการศึกษาและผู้ให้การปรึกษา

และในการกำหนดเป้าหมาย ผู้ให้การปรึกษาจะต้องช่วยผู้รับการศึกษาให้กำหนดเป้าหมาย ซึ่งได้แก่ สิ่งที่ผู้รับการศึกษาพอใจที่จะเห็นหรือบรรลุผลตามที่ตนต้องการ การกำหนดเป้าหมายจึงมีความสำคัญในกระบวนการให้การปรึกษาเพราะจะทำให้เห็นผลที่ชัดเจนตามที่ต้องการทำให้รู้แน่ชัดว่าต้องการอะไรมีผู้รับการศึกษาจำนวนไม่น้อยที่ไม่สามารถบอกได้ชัดเจนว่าต้องการอะไรและอีกหลายคนก็รู้แต่เพียงว่าไม่ต้องการอะไรแต่เมื่อให้นึกถึงสิ่งที่ต้องการก็ไม่แน่ใจ ดังนั้น ความสามารถรู้ถึงความต้องการที่ชัดเจนจะทำให้สามารถวางแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการเป็นขั้นตอนได้ ผู้ให้การปรึกษาต้องมีทักษะในการทำให้เกิดการกำหนดหรือตั้งเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน รู้จักฟังและจับความต้องการของผู้มารับบริการปรึกษาได้ เมื่อทราบความต้องการที่ชัดเจนแล้วจะต้องมีการพิจารณาว่า เป้าหมายที่จะกำหนดขึ้นมานั้นมีลักษณะที่อยู่บนพื้นฐานที่เป็นจริงและอยู่ในสถานะที่เป็นไปได้หรือไม่ สำหรับการปฏิบัติต่อไปอย่างไรก็ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้แล้วนั้นอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ หากมีข้อมูลเพิ่มเติม จนทำให้เกิดความเข้าใจที่แตกต่างจากเดิมหรือต่างจากเป้าหมายที่ตั้งไว้ก่อนและมีการนำไปปฏิบัติและปรากฏว่า ไม่เหมาะสมทักษะที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ รู้จักแบ่งเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ให้เป็นขั้นตอน

สรุปได้ว่า การสำรวจและทำความเข้าใจปัญหา ผลกระทบ ความต้องการและกำหนดเป้าหมาย เป็นขั้นตอนเริ่มรับทราบข้อมูลจากผู้รับคำปรึกษา มีจุดประสงค์เพื่อให้ผู้รับการศึกษาเข้าใจถึงปัญหาและสาเหตุที่แท้จริง รวมทั้งผลกระทบที่เกิดขึ้น ให้ผู้รับการศึกษาค้นหาความต้องการและตั้งเป้าหมายที่สามารถทำได้จริง ให้กำลังใจและความมั่นใจในการแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้รับการศึกษา โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติ ได้แก่ สนทนากับผู้รับการศึกษาเพื่อรับทราบเรื่องราว ปัญหา ความต้องการ และหาสาเหตุของปัญหานั้น โดยกระตุ้นให้ผู้รับการศึกษาได้เล่าระบายความรู้สึกและเรื่องราวของตนเอง รวมทั้งผลกระทบของปัญหาที่ได้รับ ให้ผู้รับการศึกษา กำหนดเป้าหมายที่เป็นไปได้ เจียบ ฟัง สังเกต และใส่ใจ ทวนซ้ำ สะท้อนกลับ สรุป ให้กำลังใจ แสดงความเห็นอกเห็นใจ เมื่อรวบรวมข้อมูลได้ครบถ้วนแล้ว ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องพิจารณาปัจจัยอื่นๆ เช่น ช่วงอายุ พัฒนาการของผู้รับการศึกษาหรือผู้เกี่ยวข้อง ร่วมด้วย ทักษะการให้คำปรึกษาที่ใช้ในขั้นตอนนี้ ได้แก่ ทักษะการ

ทวนซ้ำ ทักชะการตั้งคำถาม ทักชะการสะท้อนความรู้สึก ทักชะการเจียบ ทักชะการสรุปความ
ทักชะการฟัง ทักชะการตีความ เป็นต้น ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนและตัวชี้วัด ด้านการสำรวจและ
ทำความเข้าใจปัญหา ผลกระทบ ความต้องการและกำหนดเป้าหมาย ดังนี้

ตาราง 4 ขั้นตอนการปฏิบัติและตัวชี้วัดในการสำรวจและทำความเข้าใจปัญหา ผลกระทบความ
ต้องการและกำหนดเป้าหมาย

ขั้นตอนการปฏิบัติ	ตัวชี้วัด
1. ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนบอกปัญหาหรือความต้องการ และความเป็นมาของเรื่องราวนั้น โดยใช้ทักชะการให้คำปรึกษาอย่างเหมาะสม	1. ครูและนักเรียนรับทราบปัญหาหรือความต้องการในการรับการปรึกษา
2. ครูและนักเรียนทำความเข้าใจปัญหาหรือความต้องการที่ได้เล่ามา เพื่อร่วมกันวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาหรือความต้องการนั้นได้ถูกต้องตรงกัน	2. ครูและนักเรียนเข้าใจและสามารถระบุสาเหตุของปัญหาหรือความต้องการนั้นได้
3. ครูและนักเรียนร่วมกันวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากปัญหาหรือเรื่องราวนี้ ทั้งผลกระทบที่เกิดขึ้นกับตัวนักเรียน และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง	3. ครูและนักเรียนทราบข้อมูลผลกระทบที่เกิดขึ้นกับนักเรียน หรือผู้เกี่ยวข้อง
4. ครูทบทวนปัญหา ความต้องการ สาเหตุ และผลกระทบ ร่วมกับนักเรียน เพื่อให้แน่ใจว่าได้ข้อมูลครบถ้วนและถูกต้องตรงประเด็น	4. ครูและนักเรียนเข้าใจปัญหา ความต้องการ สาเหตุ และผลกระทบของปัญหา
5. ให้นักเรียนกำหนดเป้าหมายของการแก้ไข ปัญหา หรือเป้าหมายของการปฏิบัติให้ตรงตามความต้องการของนักเรียน โดยครูใช้ทักชะการให้คำปรึกษาเพื่อช่วยให้ได้เป้าหมายที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในการปฏิบัติ	5. นักเรียนกำหนดเป้าหมายของการแก้ไข ปัญหา หรือการปฏิบัติ โดยครูร่วมพิจารณาความเหมาะสมและเป็นไปได้ของเป้าหมาย

ตาราง 4 (ต่อ)

ขั้นตอนการปฏิบัติ	ตัวชี้วัด
6. ครูทบทวนปัญหา ความต้องการ และ เป้าหมายร่วมกับนักเรียนอีกครั้ง ให้แน่ใจว่าได้ ข้อมูลครบถ้วนและถูกต้องตรงประเด็น ระบุ เป้าหมายได้ชัดเจนและนำไปสู่ขั้นตอนต่อไปของการให้คำปรึกษา	6. ครูและนักเรียนทบทวนปัญหา ความ ต้องการ และระบุเป้าหมายที่ต้องการ ได้อย่างชัดเจน

3. การหาแนวทางแก้ไขปัญหา

จิน แบร์รี่ (2549) ได้อธิบายขั้นตอนการหาแนวทางแก้ไขปัญหาวัวว่า ขั้นตอนนี้ สำคัญที่สุด ถือเป็นหัวใจของกระบวนการให้การปรึกษา ซึ่งผู้ให้การปรึกษาต้องใช้ทักษะเพื่อให้ผู้รับ การปรึกษาเกิดความกระจ่างชัดในสาเหตุของปัญหา ได้สำรวจความคิดและความรู้สึกที่ตนเองมีต่อ ประสบการณ์ บุคคล หรือปัญหาที่เกิดขึ้น สามารถแยกแยะปัญหามาและปัญหาที่แท้จริงได้ สรุป ประเด็นปัญหาที่ผู้รับการปรึกษาต้องการแก้ไข ตลอดจนนำปัญหาที่ค้นพบมาจัดลำดับความสำคัญ ความเร่งด่วน รวมทั้งผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการแก้ไขและไม่แก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ บ่อยครั้งที่ ผู้รับการปรึกษาระบุปัญหาในชั้นตกลงบริการอย่างหนึ่ง แต่ในชั้นเข้าใจปัญหาสาเหตุเป็นอีกปัญหา หนึ่ง ผู้ให้การปรึกษาจะต้องช่วยให้ผู้รับการปรึกษามองเห็นแนวทางที่จะแก้ไขปัญหานั้นตามศักยภาพ ของผู้รับการปรึกษาโดยใช้ทักษะต่างๆ เพื่อเอื้ออำนวยให้ผู้รับการปรึกษาคิด สำรวจความรู้สึก และ ความต้องการของตนเอง มองเห็นปัญหา เข้าใจสาเหตุและทราบถึงความต้องการที่ชัดเจนของตนเอง และมีพลังใจหรือเจ็บบวดจากผลของการตัดสินใจของตน

มัลลิวรี อุดลวฒนศิริ (2554) ได้นำเสนอตัวอย่างของขั้นตอนการหาแนวทาง แก้ไขปัญหา ไว้ดังนี้

อาจารย์ : นันสี อยู่บ้านก็เหงา ไปหาเพื่อนก็ดูจะอันตราย แล้วหนูคิดว่าจะทำ อย่างไร (ทักษะการสรุปความและการถาม)

นักเรียน : ก็คงดูทีวี ฟังเพลงไปตามประสาเรื่อยเปื่อย

อาจารย์ : ดูทีวี ฟังเพลง แล้วหนูคิดว่าจะหายเหงาไหม (ทักษะการทวนซ้ำ และการถาม)

นักเรียน : มันก็...ไม่หายเหงาหรอกค่ะอาจารย์ ที่หนูไปเที่ยวผับกับเพื่อนๆ ความจริง ก็ดี หายเหงา เพื่อนเยอะดี อยู่บ้านแล้วเซ็ง ไปค้ำหอเพื่อนบ้างก็ดี

อาจารย์ : ไปเที่ยวผับ แล้วก็ไปค้างหอเพื่อนต่อ ถ้าพ่อแม่กลับมา..แล้วรู้ว่าหนู
ไม่อยู่บ้าน...หนูคิดว่าจะเกิดอะไรขึ้น (ทักษะการเข้าใจความและการชี้ผลที่ตามมา)

นักเรียน :(เจียบ)... พ่อกับแม่คงโมโหมาก เพราะเคยบอกว่าย่าไปไหน
ตอนกลางคืน ไม่ให้ไปค้างบ้านคนอื่น....หากไม่ได้ขออนุญาต อ่า...ทำไมดีคะ

อาจารย์ : นั่นสิ ทำไมดี (ทักษะการถาม)

นักเรียน : ช่างเหอะ.. จะได้รู้มั่งว่า คนเราก็กังๆ ก็กลัวเป็นเหมือนกันที่ต้อง
อยู่คนเดียว

อาจารย์ : ฟังดูเหมือนกับว่า... ที่หนูไปเที่ยวกับเพื่อนดึกๆ ตื่นๆ เนี่ยะ
นอกจากจะเหงาแล้วหนูยังกลัวที่ต้องอยู่คนเดียวตอนกลางคืน แล้วก็ประชดคุณแม่ด้วย...
(ทักษะการตีความ)

นักเรียน :(เจียบ ก้มหน้า น้ำตาไหล)

อาจารย์ : (ส่งกระดาษซับน้ำตาให้).....(ทักษะการเจียบและการใส่ใจ)

นักเรียน : หนูเหงา....(สะอื้น) หนูอยากให้... แม่มีเวลาให้หนูบ้าง...

อาจารย์ : (ส่งกระดาษซับน้ำตาให้).....(ทักษะการเจียบและการใส่
ใจ).....หนูเคยบอกหรือทำอะไรให้คุณแม่รู้ไหมคะว่า... หนูเหงาแล้วก็อยากให้เราอยู่กินข้าวด้วยใน
ตอนเย็น (ทักษะการถาม)

นักเรียน :ไม่ค่ะ

อาจารย์ : ที่ไม่บอกเนี่ยะ เพราะอะไรเธอ (ทักษะการเข้าใจความและการถาม)

นักเรียน : ทำไมต้องให้บอกด้วย แม่ก็ต้องรู้ว่า ลูกที่ไหนๆ เขาก็อยากให้แม่
อยู่ด้วยทั้งนั้นแหละ....

อาจารย์ : เป็นไปได้ไหมที่คุณแม่จะคิดว่าหนูอยู่เองคนเดียวได้ เขาจึงออกงาน
สังคบบ่อยๆ แล้วอีกอย่าง...ตัวหนูเองก็ไม่เคยบอกหรือทำให้เขารู้ว่าอยากให้เราอยู่ด้วย (ทักษะการ
กระจำความ)

นักเรียน : หนู..ไม่รู้...

อาจารย์ : แล้วหนูคิดยังไง ถ้าจะบอกให้คุณแม่รู้ว่า...อยากให้เรากลับบ้าน...
อยู่กินข้าวด้วย (ทักษะการถาม)

นักเรียน : ไม่รู้สิ..แต่ก็...น่าจะ...ดีเหมือนกัน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) ได้นำเสนอการหาแนวทาง
แก้ปัญหาไว้ว่า แนวทางแก้ไขปัญหาที่กำหนดโดยผู้รับการศึกษาจะช่วยให้เขาเกิดความรู้สึก
ภาคภูมิใจในตนเอง ผู้ให้การปรึกษาควรกระตุ้นให้ผู้รับการศึกษาคิดเองและตัดสินใจเลือกวิธี
ที่เหมาะสมกับตัวเอง ค้นหาแนวทางแก้ไขปัญหามีวัตถุประสงค์ เพื่อ

1. ให้ผู้รับการศึกษามีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม สามารถทำได้จริง
2. หาข้อดี ข้อเสียของแนวทางแก้ไขปัญหา
3. ตัดสินใจเลือกแนวทางที่เหมาะสม

แนวทางปฏิบัติ

1. กระตุ้นให้ผู้รับการศึกษาคิดวิธีแก้ไขปัญหามากมาย วิธี
2. ผู้ให้การปรึกษาเสนอแนะวิธีแก้ไขเพิ่มเติม
3. ให้ผู้รับการปรึกษาบอกข้อดี ข้อเสียของวิธีแก้ไขปัญหาแต่ละวิธี

ถ้าข้อมูลไม่เพียงพอ ผู้ให้การปรึกษาให้ข้อมูลเพิ่มเติม แล้วให้ผู้รับการปรึกษาเลือกวิธีที่เหมาะสม

ตัวอย่าง

ครู : หนูคิดว่ามีวิธีไหนบ้างในการแก้ปัญหาเรื่องนี้

นักเรียน :

ครู : แต่ละวิธีมีข้อดีและข้อเสียอย่างไรบ้างละ

นักเรียน :

ครู : แล้ววิธีไหนที่ควรนำไปใช้มากที่สุดละ

นักเรียน :

สรุปได้ว่า การหาแนวทางทางแก้ไขปัญหา หลังจากได้รับทราบปัญหา ความต้องการ มีข้อมูลต่างๆ ครบถ้วนแล้ว ก็ต้องนำสู่การหาแนวทางแก้ไข ปัญหา ขั้นตอนนี้มี จุดประสงค์เพื่อให้นักเรียนหรือผู้รับคำปรึกษา เกิดความเข้าใจปัญหา วิเคราะห์ปัญหาร่วมกับ เป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อพิจารณาหาทางแก้ไขปัญหาว่าสามารถแก้ไขได้ด้วยวิธีการใดบ้าง และวิธีใด ที่เหมาะสมและเป็นไปได้มากที่สุดในการปฏิบัติ โดยให้นักเรียนได้คิด สำรวจความรู้สึก และความ ต้องการของตนเองในขณะที่พิจารณาแนวทางแก้ไขต่างๆ เพื่อให้ได้แนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม สามารถทำได้จริง หาข้อดี ข้อเสียของแนวทางแก้ไขปัญหา และตัดสินใจเลือกแนวทางที่เหมาะสม โดยมีแนวทางปฏิบัติ คือ กระตุ้นให้นักเรียนผู้รับการศึกษาคิดวิธีแก้ไขปัญหามากมาย วิธี ครู เสนอแนะวิธีแก้ไขเพิ่มเติม และให้ผู้รับการปรึกษาบอกข้อดี ข้อเสียของวิธีแก้ไขปัญหาแต่ละวิธี ถ้า ข้อมูลไม่เพียงพอครูจึงให้การปรึกษาให้ข้อมูลเพิ่มเติม แล้วให้นักเรียนเลือกวิธีที่เหมาะสมและเป็นไป ได้ ทักษะการให้คำปรึกษาที่ใช้ในขั้นตอนนี้ ได้แก่ ทักษะการทวนซ้ำ ทักษะการตั้งคำถาม ทักษะ การเจียบ ทักษะการสรุปความ ทักษะการฟัง ทักษะการตีความ เป็นต้น ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนและ ตัวชี้วัด ด้านการหาแนวทางแก้ไขปัญหา ดังนี้

ตาราง 5 ขั้นตอนการปฏิบัติและตัวชี้วัดในการหาแนวทางแก้ไขปัญหา

ขั้นตอนการปฏิบัติ	ตัวชี้วัด
1. ครูและนักเรียนทบทวนเป้าหมายที่ต้องการแก้ไขร่วมกับนักเรียน เพื่อตรวจสอบว่าตรงตามความต้องการที่แท้จริงหรือไม่ และเป้าหมายนี้ทำให้ปัญหาหรือความต้องการนั้นบรรลุผลหรือไม่	1. ครูและนักเรียนตรวจสอบ ทบทวนเป้าหมายที่ได้ว่า และได้เป้าหมายที่สามารถแก้ไขปัญหาและตรงตามความต้องการที่แท้จริง
2. ครูใช้คำถามเพื่อให้นักเรียนคิดหาวิธีการแก้ไขปัญหาหรือวิธีปฏิบัติให้ได้ตามเป้าหมายหลายๆ วิธี	2. ครูกระตุ้นให้นักเรียนคิดวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือวิธีปฏิบัติได้หลายวิธี
3. นักเรียนคิดและเสนอวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือวิธีการปฏิบัติให้บรรลุผลตามที่ต้องการ	3. นักเรียนเสนอวิธีแก้ปัญหาและพิจารณาเลือกเฉพาะวิธีแก้ปัญหที่สามารถบรรลุผลตามที่ต้องการได้
4. ครูและนักเรียนร่วมกันพิจารณาวิธีที่นักเรียนคิดขึ้นมาทีละวิธี เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้และความเหมาะสมในการปฏิบัติจริง และตรวจสอบว่าถ้าทำแล้ว จะสามารถแก้ไขปัญหาหรือบรรลุผลตามความต้องการหรือไม่ โดยมองภาพรวมในการปฏิบัติทั้งหมด	4. ครูใช้ทักษะการให้คำปรึกษาเพื่อให้นักเรียนตรวจสอบวิธีการแก้ไขปัญหาหรือการปฏิบัติที่เลือก โดยระบุวิธีการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้
5. ครูกระตุ้นให้นักเรียนคิดและพิจารณาด้วยตนเอง เกี่ยวกับข้อดี ข้อเสีย ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ครูให้รายละเอียดเพิ่มเติมและให้นักเรียนเป็นผู้พิจารณา คิด และตัดสินใจเลือกวิธีการที่เหมาะสมและเป็นไปได้ที่สุด	5. ครูใช้ทักษะการให้คำปรึกษา เพื่อให้นักเรียนตรวจสอบวิธีการแก้ไขปัญหาหรือการปฏิบัติที่เลือก โดยระบุข้อดี ข้อเสียได้
6. ครูและนักเรียนทบทวนแนวทางการแก้ไขปัญหาหรือวิธีการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามความต้องการที่ได้เลือกไว้ เพื่อนำสู่การวางแผนเพื่อปฏิบัติต่อไป	6. ครูใช้ทักษะการให้คำปรึกษา เพื่อให้นักเรียนเลือกแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมที่สุดได้

4. การวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

จิม แปรี่ (2549) ได้อธิบายการวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติไว้ว่า เป็นขั้นตอนที่ผู้ให้การปรึกษาช่วยให้ผู้รับการปรึกษาได้ใช้ศักยภาพของตนเท่าที่มีอยู่ ค้นหาวิธีการแก้ปัญหา โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย วางแผนแก้ไขปัญหาย่างเป็นขั้นตอน และตัดสินใจเลือกทางแก้ปัญหาที่เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการ ศักยภาพและสภาพแวดล้อมของผู้รับการปรึกษามากที่สุด โดยผู้ให้การปรึกษาไม่ควรเร่งรีบและด่วนตัดสินใจจัดการปัญหาของผู้รับการปรึกษา แต่จะคอยให้กำลังใจแก่ผู้รับการปรึกษาได้มีส่วนร่วมในการค้นหาวิธีการพิจารณาความเหมาะสมและเลือกทางแก้ไขปัญหานั้นที่เหมาะสมกับตนเองที่สุด ตลอดจนกระตุ้นให้ผู้รับการปรึกษาคาดคะเนถึงโอกาสประสบความสำเร็จและความเป็นไปได้ในการใช้วิธีแก้ไขปัญหานั้นที่เลือก สร้างความตระหนักในการรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ และยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการเลือกของตนเอง ไม่ใช่เป็นการบังคับให้ปฏิบัติ ซึ่งในขั้นนี้ผู้ให้การปรึกษาอาจสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้ผู้รับการปรึกษามีกำลังใจ อบอุ่นใจ ไม่โดดเดี่ยว ด้วยวิธีการดังนี้

1. การประคับประคอง เป็นการสนับสนุน ให้กำลังใจ ใส่ใจกับความรู้สึกโดยไม่เน้นวิธีการแก้ไขปัญหานั้น แต่ทั้งนี้การให้กำลังใจต้องให้เป็นข้อมูลที่เป็นไปได้จริง และไม่ใช้ข้อมูลหรือการให้กำลังใจที่มุ่งกลบเกลื่อนความรู้สึก

2. การให้ข้อมูล ควรให้ข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องราวที่แน่ใจว่าผู้รับการปรึกษายังไม่รู้และเป็นข้อมูลสำคัญที่ต้องนำมาประกอบการตัดสินใจและการสร้างพฤติกรรมใหม่

3. การเสนอวิธีการต่างๆ ในกรณีผู้รับการปรึกษาไม่พร้อมนำศักยภาพมาใช้ ในการค้นพบวิธีการแก้ไขปัญหานั้น ผู้ให้การปรึกษาอาจต้องเสนอวิธีการแก้ไขปัญหานั้นแบบต่างๆ และกระตุ้นให้ผู้รับการปรึกษาได้มีส่วนร่วมในการคิดและเลือกวิธีการแก้ไขปัญหานั้นด้วยตนเอง

4. การคาดการณ์ด้วยเหตุผล เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้รับการปรึกษาใช้ศักยภาพของตนเองให้มากที่สุดในการสำรวจปัจจัยที่เกี่ยวข้องและผลที่อาจเกิดขึ้นในเหตุการณ์ต่างๆ หรือวิธีการแก้ปัญหานั้นแบบต่างๆ หรือการแสดงพฤติกรรมใหม่

การแก้ไขปัญหานั้นใดๆ ก็ตามจะไม่เกิดผลดีตามความคาดหมาย หากผู้รับการปรึกษาไม่นำพฤติกรรมใหม่ไปปฏิบัติ ส่วนใหญ่การให้การปรึกษาจะไม่สิ้นสุดตรงที่มีการตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ปัญหานั้น แต่จะต่อเนื่องกันไปจนให้ผู้รับการปรึกษาไปทดลองแก้ปัญหานั้นแล้วกลับมาพูดคุยสนทนากับผู้ให้การปรึกษา เพื่อการปรับวิธีการจนกระทั่งสามารถแก้ปัญหานั้นเสร็จสิ้น หรือผู้รับการปรึกษาสามารถปรับตัวใช้ชีวิตในสังคมได้

มัลลวีร์ อุดลวฒนศิริ (2554) ได้นำเสนอตัวอย่างของการวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ไว้ดังนี้

อาจารย์ : ถ้าดี.....หนูจะลองบอกคุณแม่ดูไหม แล้วถ้าจะบอกหนูอยากบอก

คุณแม่ว่ายังไงดีละ (ทักษะการเข้าใจความและการถาม)

นักเรียน : ก็...บอกว่า .. หนูอยากให้คุณแม่ออกงานตอนเย็นน้อยลง อยู่บ้าน กินข้าวเย็นกับหนูบ้าง แค่อาทิตย์ละ 2-3 วัน ก็พอแล้ว

อาจารย์ : ดีค่ะ...(ยิ้ม ผงกศีรษะ).. แล้วความรู้สึกของหนูที่ต้องอยู่บ้านคนเดียว ล่ะ จะบอกไหม (ทักษะการให้กำลังใจและการถาม)

นักเรียน : บอกดีไหมคะ.. บอกดีกว่า.. หนูจะบอกว่า...หนูเหงาแล้วก็กลัวด้วย ที่ต้องอยู่คนเดียว

อาจารย์ : อ้อ.. ถ้าหนูพูดแบบนี้กับคุณแม่ หนูคิดว่าคุณแม่จะว่ายังไง (ทักษะ การถาม)

นักเรียน : คุณแม่ก็คง...จะอยู่บ้านกับหนูมากขึ้น เพราะหนูก็ไม่ได้เรียกร้อง อะไรมากมาย

อาจารย์ : อืม...ครูก็คิดอย่างนั้นแหละ แล้วตอนนี้รู้สึกยังไงบ้าง (ทักษะการ ให้กำลังใจและการถาม)

นักเรียน : ก็ดีค่ะ โลงๆ ดี ขอขอบคุณมากนะคะอาจารย์

อาจารย์ : ครูว่าถ้าหนูทำตามอย่างที่หนูคิด ทุกอย่างน่าจะดีขึ้น แล้วจะพูดกับ คุณแม่วันไหนดีละ (ทักษะการให้กำลังใจและการถาม)

นักเรียน : เย็นนี้เลยคะอาจารย์ คุณแม่กลับตึกยังไงหนูก็จะรอ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) ได้นำเสนอเกี่ยวกับการ วางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติไว้ว่า การปฏิบัติตามแนวทางแก้ไขปัญหาที่ผู้รับการปรึกษาดัดสใจ เลือกลงในขั้นที่ 3 เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้การให้การปรึกษามีคุณค่า และจะเป็นประโยชน์มากขึ้น ถ้ามีการทำข้อตกลงระหว่างผู้รับการปรึกษากับผู้ให้การปรึกษาว่าจะปฏิบัติตามแผน เพราะจะช่วย กระตุ้นให้ผู้รับการปรึกษาเกิดความตั้งใจและพร้อมที่จะลงมือปฏิบัติตาม ขั้นวางแผนเพื่อนำไปสู่ การปฏิบัติมีวัตถุประสงค์ เพื่อ

1. กำหนดขั้นตอนและรายละเอียดของการปฏิบัติ เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ผู้รับการปรึกษาเลือกไว้

2. กำหนดระยะเวลาที่จะใช้ในการแก้ไขปัญหา

3. กำหนดแนวทางการประเมินผลการแก้ไขปัญหา

4. สร้างความมั่นใจในการลงมือปฏิบัติตามแนวทางแก้ไขปัญหา

แนวทางปฏิบัติ

1. กระตุ้นผู้รับการปรึกษาให้กำหนดขั้นตอนและรายละเอียดของการ ปฏิบัติในการแก้ไขปัญหา

2. ให้กำลังใจ และช่วยทำความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนแก้ปัญหา
3. ชักชวนให้ทำข้อตกลงว่าจะปฏิบัติตามแผน

ตัวอย่าง

ครู : ถ้าฉัน หนูจะไปคุยกับเพื่อนตอนไหน

นักเรียน :

ครู : หนูจะคุยประเด็นไหนบ้างละ

นักเรียน :

ครู : ดีมากเลย ครูเชื่อว่าหนูต้องทำได้อยู่แล้วละ

ลักขณา สรวิวัฒน์ (2560) ได้อธิบายขั้นตอนการวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติไว้ว่า สำหรับการวางแผนและวิธีปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในปัจจุบัน พบว่า มีหลายวิธีจากหลากหลายทฤษฎี ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับผู้ให้การปรึกษายึดหลักของทฤษฎีใดเป็นหลักในการให้การปรึกษา แต่ละทฤษฎี จะช่วยให้ผู้ให้การปรึกษามีหลักในการค้นหาข้อมูล การจัดระบบข้อมูลช่วยการมอง ปัญหาที่ซ่อนเร้นหรือปัญหาที่แท้จริง รวมไปถึงการเลือกวิธีการวางแผนช่วยเหลือที่แตกต่างกันไป เช่น ถ้าเป็นไปตามทฤษฎีจิตวิเคราะห์ ก็จะเป็นการค้นหาความต้องการพื้นฐานที่อาจจะถูกเก็บกด เสริมการทำงานของอีโก้ในการตอบสนองให้เหมาะสมปรับระบบ Ego และ Super Ego ให้มีความสมดุล ผู้ให้การปรึกษา จึงค่อนข้างจะมีบทบาทในการค้นหาและตีความข้อมูลต่างๆ หรือตามทฤษฎียึดบุคคล เป็นศูนย์กลางจะเน้นบทบาทการมีส่วนร่วมในการเข้าใจความรู้สึกนึกคิดของผู้รับการปรึกษา มากกว่าที่จะเข้าไปชี้แนะหรือจัดการปัญหาต่างๆ ให้กับผู้รับการปรึกษา และจะให้ความสำคัญในการสร้างสัมพันธภาพที่ก่อให้เกิดความเข้าใจ ยอมรับนับถือในตัวผู้รับการปรึกษา หรือหากคิดถึงทฤษฎี พฤติกรรมนิยมก็จะแสวงหากิจกรรมที่จะช่วยให้ผู้รับการปรึกษาได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงกล่าวได้ว่าแต่ละทฤษฎีจะมีแนวทางที่แตกต่างกันไป ซึ่งผู้ให้การปรึกษา จะต้องรู้จักเลือกใช้ทฤษฎีแต่ละทฤษฎีให้เหมาะสมกับลักษณะของปัญหาลักษณะของผู้มารับการปรึกษา หรืออาจจะผสมผสานกันระหว่างทฤษฎีต่างๆ ก็ได้ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและเป็นแนวทางที่ถูกต้อง สำหรับทักษะที่สำคัญสำหรับผู้ให้การปรึกษาในการเลือกวิธีการให้การปรึกษาที่ดี และมีประสิทธิภาพ คือ มีความรู้ในการเลือกวิธีการหรือทฤษฎีที่เหมาะสม มีความสามารถในการเลือกใช้วิธีการเฉพาะต่างๆ ของแต่ละทฤษฎีและมีความรู้ถึงปัญหาที่จะพบจากการใช้แนวทางของทฤษฎีแต่ละทฤษฎี

สรุปได้ว่า การวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ เป็นการกำหนดขั้นตอน และรายละเอียดของการปฏิบัติ มีจุดประสงค์เพื่อให้ครูซึ่งเป็นผู้ให้คำปรึกษา นำพานักเรียนวางแผนและเตรียมการปฏิบัติ โดยกำหนดขั้นตอนและรายละเอียดของการปฏิบัติ เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางการแก้ไขปัญหาที่นักเรียนผู้รับการปรึกษาเลือกไว้ โดยมีการกำหนดระยะเวลาที่จะใช้ แนวทาง

การตรวจสอบและประเมินผลการแก้ไข้ปัญหา และผู้ให้คำปรึกษาจะต้องช่วยสร้างความมั่นใจ และผลักดันให้นักเรียนมีความกล้าหาญในการลงมือปฏิบัติตามแนวทางแก้ไข้ปัญหาอย่างจริงจัง โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติ ได้แก่ กระตุ้นผู้รับการปรึกษาให้กำหนดขั้นตอนและรายละเอียดของการปฏิบัติในการแก้ไข้ปัญหา ให้กำลังใจ และช่วยทำความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนแก้้ปัญหา และชักชวนให้ทำข้อตกลงว่าจะปฏิบัติตามแผน ทักชะการให้คำปรึกษาที่ใช้ในขั้นตอนนี้ ได้แก่ ทักชะการซ้ำความทักชะการถาม ทักชะการให้กำลังใจ เป็นต้น ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนและตัวชี้วัด ด้านการวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

ตาราง 6 ขั้นตอนการปฏิบัติและตัวชี้วัดในการวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

ขั้นตอนการปฏิบัติ	ตัวชี้วัด
1. ครูให้นักเรียนกำหนดขั้นตอนและรายละเอียดของการปฏิบัติตามวิธีการแก้้ปัญหาหรือวิธีปฏิบัติตามความต้องการที่เลือกไว้ โดยครูกระตุ้นและคอยเพิ่มเติมรายละเอียดให้นักเรียนในการกำหนดขั้นตอนและรายละเอียดของการปฏิบัติ	1. นักเรียนมีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติตามแนวทางแก้ไข้ปัญหา โดยครูช่วยเพิ่มเติมจนได้ขั้นตอนการปฏิบัติที่มีรายละเอียดสมบูรณ์
2. ให้นักเรียนระบุระยะเวลาที่จะใช้แต่ละขั้นตอน และผลที่คาดว่าจะได้รับ ครูแนะนำให้ นักเรียนคาดการณ์ในการปฏิบัติ โดยกำหนดเป็นทางเลือกที่สำเร็จและเดินทางต่อไป และหากไม่สำเร็จ และต้องทำอะไรต่อไปเพื่อไม่ให้เกิดการทอดยถ้ำพบกับอุปสรรค และหากพบอุปสรรคระหว่างการปฏิบัติเป็นเรื่องปกติ ซึ่งในการทำอะไรให้สำเร็จได้นั้น นักเรียนย่อมต้องฝ่าฟันอุปสรรค หากว่านักเรียนไม่มั่นใจหรืออุปสรรคนั้นมากเกินไปก็สามารถกลับมาปรึกษาครูได้อีก	2. ครูแนะนำนักเรียนให้กำหนดระยะเวลาการปฏิบัติแต่ละขั้นตอนจนครบถ้วน และเตรียมการรับอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น

ตาราง 6 (ต่อ)

ขั้นตอนการปฏิบัติ	ตัวชี้วัด
3. ครูแนะนำให้นักเรียนกำหนดแนวทางการประเมินผลการแก้ไขปัญหา โดยให้นักเรียนกำหนดวิธีการตรวจสอบง่าย ๆ ว่าการปฏิบัติแต่ละขั้นตอนนี้สำเร็จแล้วหรือไม่ หากว่าสำเร็จแล้วให้ปฏิบัติในขั้นตอนต่อไปที่ละขั้นตอนจนสมบูรณ์	3. ครูให้คำแนะนำนักเรียน ให้สามารถตรวจสอบความสำเร็จในการปฏิบัติตามวิธีแก้ไขปัญหาแต่ละขั้นตอนนี้ได้ด้วยตนเอง
4. ครูสร้างความมั่นใจในการลงมือปฏิบัติตามแนวทางแก้ไขปัญหามาให้นักเรียน โดยให้กำลังใจ และแนะนำให้นักเรียนเข้มแข็งในการต่อสู้เพื่อช่วยเหลือตนเอง เพราะในการใช้ชีวิตนั้นจะต้องพบเจอกับปัญหาและอุปสรรคเป็นเรื่องธรรมดาและคนเราทุกคนจะต้องแก้ไขปัญหา ซึ่งเมื่อยิ่งโต ก็ยิ่งยากขึ้นไปตามลำดับ ปัญหาและอุปสรรค เป็นตัวช่วยให้นักเรียนเข้มแข็งขึ้น แม้ว่าจะแก้ไขปัญหาได้สำเร็จหรือไม่สำเร็จก็ตาม	4. ครูสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติและอธิบายให้นักเรียนเข้าใจวิธีการดำเนินชีวิตตามปกติของมนุษย์
5. ครูชักชวนปฏิบัติ และกำหนดระยะเวลาที่จะกลับมาพบครู เพื่อคุยกันในเรื่องนี้อีกครั้ง เมื่อนักเรียนได้ทำอย่างเต็มที่ และครบทุกขั้นตอนแล้ว และเมื่อปัญหาได้ถูกแก้ไขแล้ว นักเรียนจะเห็นว่า การกลับมาพบครูครั้งหน้า นักเรียนมีความสุขมากกว่าตอนนี้แน่นอน	5. ครูชักชวนให้นักเรียนกำหนดระยะเวลาเพื่อกลับมาพบครูอีกครั้งหลังจากที่ได้ปฏิบัติตามวิธีแก้ไขปัญหา หรือปฏิบัติตามความต้องการเสร็จเรียบร้อยแล้ว

5. การยุติการให้คำปรึกษา

จิน แบร์รี่ (2549) ได้อธิบายการยุติการให้คำปรึกษาไว้ว่า การให้การปรึกษาอาจเกิดขึ้นเพียงครั้งเดียว หรือหลายๆ ครั้งต่อเนื่องไปจนปัญหาคลี่คลายแล้วแต่กรณี ผู้ให้การปรึกษา

ควรจะให้สัญญาณแก่ผู้รับการปรึกษาได้รู้ตัวก่อนหมดเวลาของยุติการปรึกษา เช่น มองนาฬิกา หรือพูด “เราเหลือเวลาอีก 2-3 นาที” แล้วเปิดโอกาสให้ผู้รับการปรึกษาได้สรุปในสิ่งต่างๆ ที่ได้จากการสนทนาในแต่ละครั้ง โดยผู้ให้การปรึกษารูปเพิ่มเติมในประเด็นที่ขาดหายไปส่งเสริมให้ผู้รับการปรึกษาได้เห็นคุณค่าของตนเอง มีความรู้สึกด้านบวกต่อตนเอง ผู้อื่น และสิ่งแวดล้อม ในบางครั้งผู้ให้การปรึกษาอาจมอบหมายการบ้านให้ผู้รับการปรึกษากลับไปปฏิบัติ เช่น การเปลี่ยนการสื่อสาร การฝึก การหายใจคลายเครียด ฝึกการใช้จินตนาการบำบัด เป็นต้น

ในกรณีที่ผู้ให้การปรึกษาไม่สามารถช่วยเหลือผู้รับการปรึกษาได้หรือประเมินว่าผู้รับการปรึกษาควรได้รับการช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน หรือสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ให้และผู้รับการปรึกษาเป็นไปในทางลบซึ่งไม่เอื้อต่อการให้การปรึกษา จำเป็นต้องส่งต่อไปให้พบกับผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ให้การปรึกษาท่านอื่น ผู้ให้การปรึกษาจะต้องให้ข้อมูลและทำความเข้าใจกับผู้รับการปรึกษาอย่างชัดเจน ผู้รับการปรึกษาสามารถเลือกที่จะให้ส่งต่อหรือไม่ก็ได้ และถ้าไม่มีการส่งต่อผู้รับการปรึกษาสามารถขอพบผู้ให้การปรึกษาได้ต่อไป หากผู้รับการปรึกษายังต้องการขอรับการปรึกษา นอกจากการสรุปประเด็นที่ได้พูดคุยกันก่อนยุติการปรึกษาแล้ว อาจตกลงหัวข้อการให้การปรึกษา วัน เวลา สถานที่ในการขอรับการปรึกษารั้งต่อไป พร้อมทั้งให้กำลังใจแก่ผู้รับการปรึกษาในการปฏิบัติตามที่เขาได้ตัดสินใจระหว่างรอการนัดพบในครั้งต่อไปแล้วจึงกล่าวอำลา

มัลลวีร์ อุดลวฒนศิริ (2554) ได้นำเสนอตัวอย่างของขั้นตอนการยุติการให้คำปรึกษา ไว้ดังนี้

อาจารย์ : ดีแล้วค่ะ รีรอไปก็ไม่มีประโยชน์อะไร ได้ผลเป็นยังไงก็มาเล่าให้ครูฟังนะ (ทักษะการให้กำลังใจและการใส่ใจ)

นักเรียน : ค่ะ... อาจารย์ ขอขอบคุณมากนะคะ สวัสดีค่ะ

อาจารย์ : ไม่เป็นไรจ้ะ ครูยินดี

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) ได้นำเสนอเกี่ยวกับขั้นตอนการยุติการให้คำปรึกษาไว้ว่า เมื่อการปรึกษาดำเนินไปจนหมดเวลาที่กำหนดไว้ในแต่ละครั้ง/ในแต่ละรายหรือในกรณีที่ผู้รับการปรึกษามีท่าทีต่อต้าน/ไม่ร่วมมือในการปรึกษา ก็ให้ยุติการปรึกษา โดยให้ดำเนินการด้วยความนุ่มนวล อบอุ่น เป็นมิตร และแสดงความพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือในโอกาสต่อไป ถ้าผู้รับการปรึกษาต้องการ การยุติการปรึกษามีวัตถุประสงค์ เพื่อ

1. จบการปรึกษาในแต่ละครั้ง หรือแต่ละราย
 2. ให้กำลังใจและความมั่นใจแก่ผู้รับการปรึกษา
- แนวทางปฏิบัติ

1. ส่งสัญญาณว่าใกล้จะหมดเวลา เช่น ดูนานาฬิกา บอกจำนวนเวลาที่เหลือตามที่กำหนดไว้ เมื่อเหลือเวลาประมาณ 5-10 นาที

2. ให้ผู้รับการปรึกษาสรุปประเด็นที่ได้พูดคุยกันมา โดยผู้ให้การปรึกษาช่วยเพิ่มเติมส่วนที่ขาดหายไป
3. ให้กำลังใจและแสดงความมั่นใจว่า ผู้รับการปรึกษาจะจัดการกับปัญหาได้
4. ในกรณีที่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ ก็เปิดโอกาสให้ผู้รับการปรึกษานัดหมายกำหนดวัน เวลาในการปรึกษาครั้งต่อไป
5. ในกรณีที่ปัญหาไม่ได้รับการคลี่คลายให้ส่งต่อผู้รับการปรึกษาไปยังผู้เชี่ยวชาญ โดยให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้รับการปรึกษาในการขอรับการปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญต่อไป

ตัวอย่าง

ครู : (ตุนาฬิกา) เอาละ ตอนนี้เรามีเวลาเหลือประมาณ 5 นาทีเท่าที่เราคุยกันมา หนูช่วยสรุปหน่อยซิ เพื่อให้เราเข้าใจตรงกัน

นักเรียน :

ครู : ดีมากค่ะ ครูเชื่อว่าหนูต้องทำได้แน่ๆ ครูเป็นกำลังใจให้นะ ถ้าได้ผลอย่างไร มาเล่าให้ครูฟังบ้างนะคะ

ในหลายกรณี ปัญหาของผู้ขอรับการปรึกษาสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาให้เสร็จสิ้นภายในการปรึกษาครั้งเดียว หากไม่สามารถดำเนินการให้เสร็จสิ้นในครั้งเดียวได้ ในการปรึกษาครั้งต่อไป ควรเริ่มต้นด้วยการสร้างสัมพันธภาพ

ลักษณะ สรวิวัฒน์ (2560) ได้อธิบายขั้นการยุติการให้คำปรึกษาไว้ว่า ในกระบวนการให้การปรึกษาเมื่อดำเนินการมาถึงขั้นที่มีการกำหนดกิจกรรมบางอย่าง เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ หากการให้การปรึกษาดำเนินไปด้วยดี ผู้รับการปรึกษาจะสามารถปฏิบัติได้ตามที่ได้วางแผนไว้ ในระหว่างการดำเนินการใกล้บรรลุเป้าหมายก็จะเป็นเวลาที่ใกล้จะมีการยุติการให้การศึกษา อย่างไรก็ตามในระหว่างที่ใกล้จะยุตินี้ ผู้ให้การปรึกษาจะช่วยให้ผู้รับการปรึกษาและเตรียมพร้อมในการจะยุติการให้การศึกษาโดยอาจจะพูดว่า รู้สึกว่าเราใกล้จะบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้แล้วนะ ถ้าผู้รับการปรึกษายังมีความรู้สึกที่ไม่พร้อม โดยแสดงท่าทางว่ายังทำได้ไม่ดี ผู้ให้การปรึกษาก็ไม่พยายามพูดเน้นหรือบอกให้ผู้รับการปรึกษาต้องเข้มแข็งแต่จะค่อยๆ ให้ผู้รับการปรึกษาเรียนรู้และปรับตัว ไปจนสามารถตัดสินใจที่จะยุติการปรึกษา ผู้ให้การปรึกษาอาจจะช่วยเน้นความรู้สึกให้ผู้รับการปรึกษามีความมั่นคงได้จากการนัดที่ห่างออกไป เพื่อติดตามผลถึงความสำเร็จในการยังคงอยู่ของเป้าหมายและการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นการนัดหมายจะช่วยให้ผู้รับการปรึกษามีความรู้สึกว่าไม่ถูกปล่อยให้โดดเดี่ยว การนัดจะทิ้งช่วงเวลานานเท่าใดขึ้นอยู่กับทั้งสองฝ่ายจะทำการตกลงกันอาจเป็น 1 เดือนหรือ 2 เดือนก็ได้ ให้ผู้รับการปรึกษาเรียนรู้และปรับตัวไปจนสามารถ

ตัดสินใจที่จะยุติการปรึกษา ผู้ให้การปรึกษาอาจจะช่วยเน้นความรู้สึกให้ผู้รับการปรึกษามีความมั่นใจได้จาก การนัดที่ห่างออกไปเพื่อติดตามผลถึงความสำเร็จในการยังคงอยู่ของเป้าหมายและการแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้น การนัดหมายจะช่วยให้ผู้รับการปรึกษามีความรู้สึกว่าไม่ถูกปล่อยให้โดดเดี่ยว การนัด จะทิ้งช่วงเวลานานเท่าไรขึ้นอยู่กับทั้งสองฝ่ายจะทำการตกลงกันอาจเป็น 1 เดือนหรือ 2 เดือนก็ได้ แต่อย่างไรก็ตามผู้ให้การปรึกษาควรจะบอกให้ผู้รับการปรึกษาทราบว่า สามารถติดต่อกลับมาได้หาก ยังมีบางอย่างเกิดขึ้น และต้องการขอการปรึกษาโดยไม่ต้องคอยให้ถึงวันนัดหมายที่ได้กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การยุติการให้คำปรึกษา เป็นขั้นตอนสุดท้ายเมื่อผู้ให้คำปรึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่า การให้คำปรึกษาได้ผ่านขั้นตอนต่างๆ และได้ปฏิบัติบรรลุผลครบทุกขั้นตอนแล้ว มีจุดประสงค์เพื่อจบการปรึกษาในแต่ละครั้ง หรือแต่ละราย ให้กำลังใจและความมั่นใจแก่ผู้รับการ ปรึกษา โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติ ได้แก่ ส่งสัญญาณว่าใกล้จะหมดเวลา ให้ผู้รับการปรึกษาสรุป ประเด็นที่ได้พูดคุยกันมา โดยช่วยเพิ่มเติมส่วนที่ขาดหายไปให้กำลังใจ และในกรณีที่ไม่สามารถแก้ไข ปัญหาได้ ก็เปิดโอกาสให้ผู้รับการปรึกษานัดหมายกำหนดวัน เวลาในการปรึกษาครั้งต่อไป และใน กรณีที่ปัญหาไม่ได้รับการคลี่คลายให้ส่งต่อผู้รับการปรึกษาไปยังผู้เชี่ยวชาญ โดยให้ข้อมูลที่จะเป็น ประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้รับการปรึกษาในการขอรับการปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญต่อไป ทักษะ การให้คำปรึกษาที่ใช้ในขั้นตอนนี้ ได้แก่ ทักษะการสรุปความ ทักษะการให้กำลังใจ ทักษะการตั้ง คำถาม เป็นต้น ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนและตัวชี้วัด ด้านการยุติการให้คำปรึกษา ดังนี้

ตาราง 7 ขั้นตอนการปฏิบัติและตัวชี้วัดในการยุติการให้คำปรึกษา

ขั้นตอนการปฏิบัติ	ตัวชี้วัด
1. ครูส่งสัญญาณว่าใกล้จะหมดเวลาในการ ให้คำปรึกษา โดยแจ้งแก่นักเรียน เมื่อเหลือเวลา ประมาณ 5-10 นาที	1. ครูแจ้งแก่นักเรียนก่อนหมดเวลาในการ ให้คำปรึกษาประมาณ 5-10 นาที
2. ให้นักเรียนผู้รับการปรึกษาสรุปประเด็นที่ได้ พุดคุยกันมา โดยครูผู้ให้การปรึกษาช่วยเพิ่มเติม ส่วนที่ขาดหายไป	2. ครูช่วยเพิ่มเติมประเด็นสำคัญในขณะที่ นักเรียนสรุปประเด็นการให้คำปรึกษาได้
3. ครูให้กำลังใจแก่นักเรียน โดยแสดง ความมั่นใจว่า นักเรียนจะจัดการกับปัญหา และดำเนินการได้จนสำเร็จ	3. ครูให้กำลังใจ และเน้นย้ำให้นักเรียนเชื่อมั่น ในตนเองว่า จะสามารถผ่านพ้นปัญหาและ อุปสรรคไปได้

ตาราง 7 (ต่อ)

ขั้นตอนการปฏิบัติ	ตัวชี้วัด
4. ในกรณีที่ไม่สามารถแก้ไขปัญหา หรือมีตรงไหนที่ติดขัดมีอุปสรรค เปิดโอกาสให้นักเรียนสามารถนัดหมายกำหนดวัน เวลาในการปรึกษาครั้งต่อไปได้	4. ครูแจ้งให้นักเรียนทราบว่า สามารถติดต่อขอพบได้ ในกรณีที่พบเจออุปสรรค
5. ในกรณีที่ปัญหาไม่ได้รับการคลี่คลาย หรือกรณีที่ต้องมีการส่งต่อผู้รับการศึกษาไปยังผู้เชี่ยวชาญ ครูควรสรุปให้นักเรียนเข้าใจและเห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องเร่งแก้ไขปัญหานี้ และอธิบายให้เข้าใจถึงข้อมูลเบื้องต้นของผู้เชี่ยวชาญที่จะช่วยแก้ไขปัญหา และให้ข้อมูลเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของนักเรียน ในการขอรับการปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญต่อไป	5. ในกรณีที่ต้องส่งต่อผู้รับการศึกษา ครูทำการชี้แจงให้เห็นความสำคัญและให้ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อประกอบการตัดสินใจแก่นักเรียน

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการให้คำปรึกษา พบว่า องค์ประกอบของการให้คำปรึกษา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน 25 ตัวชี้วัด ดังนี้ การสร้างสัมพันธภาพ 3 ตัวชี้วัด การสำรวจและทำความเข้าใจปัญหา ผลกระทบ ความต้องการและกำหนดเป้าหมาย 6 ตัวชี้วัด การหาแนวทางแก้ไขปัญหา 6 ตัวชี้วัด การวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ 5 ตัวชี้วัด และการยุติการให้คำปรึกษา 5 ตัวชี้วัด ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่ได้จากการสังเคราะห์นี้ไปใช้ในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคายต่อไป

13. ทักษะการให้คำปรึกษา

ทักษะการให้คำปรึกษา หมายถึง ความสามารถหรือความชำนาญในการสื่อสารทั้งการใช้ภาษาท่าทางและภาษาพูด ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้ให้การปรึกษาในการช่วยเหลือบุคคลที่มีความทุกข์หรือผู้รับการศึกษาให้เกิดสิ่งต่างๆ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559) คือ 1) ไว้วางใจและมีทัศนคติที่ดีต่อผู้ให้การปรึกษาและการปรึกษาเชิงจิตวิทยา 2) เข้าใจปัญหาสาเหตุของปัญหา และความต้องการของตัวเอง 3) แสวงหาแนวทางการปรับเปลี่ยนการคิด การรู้สึก และการปฏิบัติตน เพื่อให้มีชีวิตที่ดีขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) ได้นำเสนอทักษะการปรึกษาที่เป็นทักษะพื้นฐานเบื้องต้นในการปรึกษาเชิงจิตวิทยาสำหรับครู ไว้ดังต่อไปนี้

1. ทักษะการใส่ใจ (Attending Skill)

การใส่ใจ เป็นพฤติกรรมของผู้ให้การปรึกษาที่แสดงออกด้วยภาษาพูด หรือภาษาท่าทางที่บ่งบอกถึงความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้รับการปรึกษาโดยการแสดงความสนใจ การเห็นความสำคัญ และการให้เกียรติ เพื่อช่วยให้ผู้รับการปรึกษาเกิดความอบอุ่นใจและไม่รู้สึกห่างเหิน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ

1. แสดงความสนใจเห็นความสำคัญและให้เกียรติผู้รับการปรึกษา
2. แสดงความกระตือรือร้นที่จะให้ความช่วยเหลือ
3. ช่วยเพิ่มความอบอุ่นใจให้ผู้รับการปรึกษา

การใส่ใจ สามารถแสดงออกด้วยภาษาพูดและภาษาท่าทาง ซึ่งภาษาท่าทางประกอบด้วย การประสานสายตาและการแสดงออก

1. ประสานสายตากับผู้รับการปรึกษา แต่ไม่ควรจ้องมองมากเกินไป เพราะจะทำให้ผู้รับการปรึกษารู้สึกอึดอัดได้

2. การแสดงออกทางสีหน้า ท่าทาง การเคลื่อนไหวและระยะห่าง ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

2.1 การแสดงออกทางสีหน้าที่อบอุ่นเป็นมิตรและสอดคล้องกับเรื่องราวของผู้รับการปรึกษา

2.2 การโน้มตัวเข้าหาผู้รับการปรึกษาเล็กน้อย เป็นการแสดงความตั้งใจและใส่ใจ

2.3 การแสดงออกทางสีหน้าและท่าทางที่มีความสอดคล้องกับเรื่องราวของผู้รับการปรึกษา

2.4 การนั่งหรือยืนให้มีระยะห่างระหว่างผู้ให้และผู้รับการปรึกษาที่เหมาะสม

แนวทางปฏิบัติ

1. ขณะฟังควรประสานสายตากับผู้รับการปรึกษาและอาจผงกศีรษะรับคำตามความเหมาะสม

2. ตอบรับสั้นๆ หลังจากผู้รับคำปรึกษาพูดจบ เช่น “ครับ ค่ะ อืม” หรือพูดซ้ำประโยคที่ผู้รับการปรึกษากล่าวไว้

3. ใช้คำพูดที่สัมพันธ์กับคำพูดของผู้รับการปรึกษาโดยไม่ขัดจังหวะ

4. นั่งโน้มตัวไปข้างหน้าพอสมควรและมีท่าที่ผ่อนคลาย

2. ทักษะการนำ (Leading Skill)

การนำ เป็นการที่ผู้ให้การศึกษาพุดนำผู้รับการปรึกษาไปในทิศทางที่ผู้ให้การศึกษาคิดว่าจะทำให้ผู้รับการปรึกษาได้ประโยชน์สูงสุดในการมาขอรับการปรึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559)

1. กระตุ้นให้ผู้รับการปรึกษากลับมาที่จุดศูนย์กลางมากขึ้น
2. เปิดประเด็นปัญหาของผู้รับการปรึกษา
3. ให้ผู้รับการปรึกษาเลือกประเด็นปัญหาที่ต้องการปรึกษา
4. กระตุ้นให้ผู้รับการปรึกษาสำรวจปัญหาและนำเสนอความรู้สึกของตัวเองมากขึ้น

ตัวเองมากขึ้น

แนวทางปฏิบัติ

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการนำให้ชัดเจน ว่าต้องการนำโดยให้อิสระแก่ผู้รับการปรึกษาในการพุดถึงเรื่องใดเรื่องหนึ่งตามที่เขาต้องการ หรือต้องการนำในประเด็นใดประเด็นหนึ่งเป็นการเฉพาะเจาะจง

2. ใช้ประโยคบอกเล่า เพื่อกระตุ้นให้ผู้รับการปรึกษาพุด
3. ใช้ประโยคคำถาม เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาแสดงความรู้สึก ความ

คิดเห็นหรือรายละเอียดอื่นๆ เพิ่มเติม

ตัวอย่าง

การนำด้วยการใช้ประโยคบอกเล่า

“หนูจะเริ่มตันเล่าสาเหตุของการที่หนูมาพบครูในตอนนี้ได้เลยนะ”

“ขอรายละเอียดเกี่ยวกับเรื่อง.....เพิ่มเติมอีกสักหน่อยซิ”

“เมื่อไหร่หนูพุดว่า.....”

“ลองยกตัวอย่างการกระทำของแม่ที่ทำให้เรารู้สึกเสียใจสัก 1-2

ตัวอย่างซิครับ”

การนำด้วยการถาม

“วันนี้หนูอยากพุดเรื่องอะไรคะ”

“เราจะเริ่มที่เรื่องไหนก่อนดี ”

“มีอะไรอีกไหมที่หนูอยากพุดถึง”

“เธอบอกว่ามีเรื่องกังวลอยู่หลายเรื่อง แล้วเรื่องไหนที่เธอกังวลมากที่สุดและอยากพุดถึงก่อนเป็นอันดับแรก”

3. ทักษะการฟัง (Listening Skill)

การฟัง เป็นการรับรู้ความรู้สึก ความคิดและเรื่องราวของผู้รับการปรึกษาด้วยความสนใจใส่ใจ โดยแสดงออกด้วยภาษาท่าทางหรือคำพูด มีวัตถุประสงค์ เพื่อ

1. ทำความเข้าใจความรู้สึก ความคิดและเรื่องราวของผู้รับการปรึกษา
2. รวบรวมข้อมูลของผู้รับการปรึกษาเพื่อสะท้อนให้เขาเข้าใจตนเองและ

หาแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างเหมาะสมด้วยตนเอง

แนวทางปฏิบัติ

รับคำ

1. แสดงความสนใจด้วยภาษาท่าทาง เช่น มองหน้า สบตา ผงกศีรษะ
2. สังเกตสีหน้า ท่าทาง น้ำเสียงของผู้รับการปรึกษา
3. ตอบรับสั้นๆ เช่น อืม ค่ะ ครับ
4. พยายามทำความเข้าใจในสิ่งที่ผู้รับการปรึกษาเล่าและแสดงออก
5. ไม่รีบตีความ ตัดสินหรือสรุปเรื่องราวที่ฟังก่อนที่ผู้รับการปรึกษาจะเล่าเรื่องจบ
6. ไม่นอมน้าว ชัดแย้ง หรือแนะนำผู้รับการปรึกษา
7. คิดตาม จับประเด็นสำคัญของเรื่องราวที่ผู้รับการปรึกษาเล่า

เล่าเรื่องจบ

4. ทักษะการถาม (Question Skill)

การถาม เป็นการให้ผู้รับการปรึกษาได้เล่าเรื่องราวที่ต้องการปรึกษา รวมทั้งความรู้สึกนึกคิดตลอดจนความเชื่อ การถามแบ่งเป็น การถามเปิด และถามปิด โดยถามเปิด เมื่อต้องการให้ผู้รับการปรึกษาได้พูด เล่าความรู้สึกหรือเรื่องราวของเขาอย่างอิสระมักจะลงท้ายประโยคด้วย “อะไร อย่างไร” และถามปิด เมื่อต้องการคำตอบสั้นและเฉพาะเจาะจงมักจะลงท้ายประโยคด้วย “ไหม” “หรือ” “หรือไม่” “หรือยัง” “รีไปเล่า” การถามมีวัตถุประสงค์ เพื่อ

ที่ต้องการจะปรึกษา

ตนเองมากขึ้น

1. ให้โอกาสผู้รับการปรึกษาได้บอกถึงความรู้สึกและเรื่องราวต่างๆ
2. ให้ผู้รับการปรึกษาได้สำรวจและคิดถึงเรื่องราวของตนเอง เพื่อเข้าใจ
3. ให้ได้ข้อมูล แนวทางแก้ไขปัญหา และแผนการแก้ไขปัญหา

แนวทางปฏิบัติ

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการถามว่าต้องการข้อมูลแบบใดจากผู้รับการปรึกษา โดยทั่วไปแล้วผู้ให้การปรึกษาควรใช้การถามเปิด เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาได้ตอบตามที่ต้องการอย่างเต็มที่และไม่รู้สึกว่าคุณซักถามมากเกินไปจากการใช้คำถามปิด

2. สังเกตและฟังอย่างตั้งใจ หลังจากนั้นสรุปหรือทวนซ้ำประเด็นของข้อมูลและรายละเอียดที่ผู้รับการปรึกษาก่อนแล้วจึงตั้งคำถาม

3. เมื่อถามแล้วให้ฟังคำตอบของผู้รับการปรึกษาอย่างใส่ใจ เพื่อรวบรวมข้อมูลของผู้รับการปรึกษาไว้

4. ไม่ควรถามบ่อยเกินไปเพราะอาจทำให้ผู้รับการปรึกษารำคาญและต่อต้านการให้การปรึกษาได้

5. หลีกเลี่ยงการถามด้วยคำถาม “ทำไม” เพราะมักจะทำให้ผู้รับการปรึกษา รู้สึกว่าตนเองผิดและคิดหาคำตอบที่เหมือนเป็นการแก้ตัว

การถามปิด

“วันนี้เราคุยกันเรื่องเรียนของหนูก่อนดีไหม” “หลังจากคุยกันครั้งก่อนหนูได้ทำ...แล้วหรือยัง”

“เธอไม่ชอบเขาเหรอ”

“เธอไม่ต้องการให้เขาทำแบบนั้นใช่ไหม”

“วันนี้หนูอยากคุยเรื่องอะไร”

“หลังจากคุยกันวันก่อนหนูทำอะไรไปบ้างแล้ว”

“เธอรู้สึกอย่างไรกับเขา”

“เธอต้องการให้เขาทำอะไร”

การถามเปิด

ตัวอย่าง

ตัวอย่างการถามคำถาม

“ทำไม”

นักเรียน : ผมโกรธมากจนทนไม่ไหวผมก็เลยผลักเขาล้มลง

ครู : ทำไมเธอไม่เดินหนีไป (เธอเป็นคนผิดที่ไม่หาวิธี

แก้ปัญหาอย่างอื่นที่สร้างสรรค์)

นักเรียน :ก็เขาแกล้งผม เขา.....(แก้ตัว)

5. ทักษะการเงียบ (Silence Skill)

การเงียบ เป็นช่วงระยะเวลาระหว่างการปรึกษาที่ไม่มีการสื่อสารด้วยวาจา ระหว่างผู้ให้กับผู้รับการปรึกษา แต่ยังคงมีการสื่อสารทางอารมณ์และความรู้สึกอยู่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559)

1. ให้ผู้รับการปรึกษาได้คิดทบทวนเรื่องราวของตัวเองและทำความเข้าใจในสิ่งที่เขาพูดหรือรู้สึก

2. ให้ผู้รับการปรึกษาได้หยุดพักหลังจากแสดงอารมณ์โกรธ เสียใจ เช่น ร้องไห้ ฯลฯ

3. แสดงความใส่ใจ ร่วมรับรู้ และเข้าใจในอารมณ์และความรู้สึกของผู้รับการปรึกษาที่เกิดขึ้นในขณะนั้น

แนวทางปฏิบัติ

1. เมื่อผู้รับการปรึกษานิ่งเงียบผู้ให้การปรึกษาควรประเมินว่าเงียบเพราะสาเหตุใด เช่น

- 1.1 เศร้าสะเทือนใจจนพูดต่อไปไม่ได้
- 1.2 เหนื่อยจากการร้องไห้หรือระบายความรู้สึกที่รุนแรง
- 1.3 คิดทบทวนเรื่องราวของตัวเอง
- 1.4 จบประเด็นหรือเรื่องราวนั้นๆ แล้ว หรือกำลังคิดถึงเรื่องที่จะพูดต่อไป

ซึ่งเหตุผลดังกล่าวเป็นการเงียบที่จะเป็นประโยชน์ต่อการให้การปรึกษา ดังนั้น ผู้ให้การปรึกษาไม่ควรรบกวนความเงียบนั้น ควรรอจนกระทั่งผู้รับการปรึกษาพร้อมที่จะพูดต่อไปซึ่งอาจใช้เวลาในการรอคอย 5-10 วินาที หากผู้รับการปรึกษาเงียบนานพอสมควรแล้วและไม่พูดต่อผู้ให้คำปรึกษาอาจจะ

1. พูดให้กำลังใจหรือแสดงความเข้าใจเห็นใจ เช่น “ครูกคิดว่าครูเข้าใจความรู้สึกของหนู”
2. สะท้อนเนื้อหาและความรู้สึกของผู้รับการปรึกษาเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังพูดถึง ก่อนที่จะมีการเงียบเกิดขึ้น เช่น “เธอน้อยใจและก็ผิดหวังที่พ่อทำอย่างนั้น”
3. ถามถึงความหมายของการเงียบ โดยสรุปเนื้อหาที่พูดถึงก่อนที่ผู้รับการปรึกษาจะเงียบไป เช่น “พอเราคุยกันถึงเรื่อง.....เธอก็เงียบไปครูไม่แน่ใจว่า ที่เธอเงียบไปนี้มันหมายถึงอะไร”
4. ถามถึงความรู้สึกของผู้รับการปรึกษาในขณะที่เงียบ โดยสรุปเนื้อหาที่พูดถึงก่อนที่ผู้รับการปรึกษาจะเงียบไป เช่น “เมื่อที่เราพูดกันถึงเรื่อง.....แล้วหนูก็เงียบไปตอนนี้หนูกำลังรู้สึกอย่างไรอยู่เธอ”
5. หากผู้ให้การปรึกษาพิจารณาแล้วเห็นว่า การที่ผู้รับการปรึกษาเงียบไปนานนั้น อาจมีสาเหตุมาจาก ต่อด้านการมาพบผู้ให้การปรึกษาเพราะถูกบังคับให้มา ผู้ให้การปรึกษาควรแสดงความเข้าใจ เห็นใจ และพูดถึงความตั้งใจ ความใส่ใจ และเต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้รับการปรึกษา รวมทั้งหลักการ วิธีการ และประโยชน์ของการให้การปรึกษาเพื่อช่วยให้ผู้รับการปรึกษาเกิดทัศนคติที่ดีต่อการถูกเชิญพบและประโยชน์ที่เขาจะได้รับจากการรับบริการปรึกษา เช่น “ครูกคิดว่าครูเข้าใจความรู้สึกของเธอที่อยู่ๆ ครูก็ขอให้เธอมาพบ...ที่ให้เธอมาพบก็เพราะว่าครูได้รับทราบเกี่ยวกับ...(เรื่องราวของผู้รับการปรึกษา)...ครูเป็นห่วงและคิดว่า ถ้าได้คุยกันจนได้ข้อมูลทั้งหมดแล้ว เราอาจจะช่วยกันหาแนวทางที่จัดการกับ....(ปัญหาของผู้รับการปรึกษา)...ได้จึงได้ตามเธอมาพบ”

6. ประหม่าหรือหวาดกลัวต่อการถูกเรียกพบ ผู้ให้การปรึกษาควรชวนพูดคุยเรื่องทั่วไป และแสดงท่าทางที่อบอุ่นเป็นมิตรเพื่อสร้างความเป็นกันเอง ให้ผู้รับการปรึกษารู้สึกผ่อนคลาย เช่น “นั่งก่อนซิ กินข้าวแล้วหรือยัง (กรณีที่นั่งดพบตอนพักเที่ยง)” “วันนี้เดินทางมาที่นี้ยังไงคะ”

2. ไม่ควรพูดเพื่อลดความรู้สึกอึดอัดของผู้ให้การปรึกษาที่ทนให้มีการเจ็บเกิดขึ้น ในระหว่างการสนทนาไม่ได้ให้อดทนต่อความเจ็บและใช้การเจ็บให้เป็นประโยชน์ในการให้การปรึกษา เพราะการฟังผู้รับการปรึกษาอย่างสงบ หรือนั่งอยู่กับเขาเงียบๆ เมื่อผู้รับการปรึกษามีสภาพอารมณ์ที่รุนแรง เช่น โกรธมาก เสียใจมาก ร้องไห้ เป็นการเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงอารมณ์อย่างเต็มที่ โดยไม่มีการรบกวนและยังเป็นการแสดงว่าผู้ให้การปรึกษาเข้าใจความรู้สึกของเขาจะเป็นผลดีกับการให้การปรึกษามากกว่าการลอบโยนหรือซักถามความรู้สึกในขณะนั้น

ตัวอย่าง

นักเรียน : ผมไม่แน่ใจว่าผมจะมีโอกาสตอบแทนบุญคุณของแม่ไหม...
เพราะ....

ครู : (เงียบ).....

นักเรียน : ...หมอบอกว่า...แม่...แม่...อาจจะ...(น้ำตาไหล)

ครู : (เงียบ).....(ส่งกระดาษซับน้ำตาให้)....

นักเรียน : แม่...แม่อาจจะ...อยู่กับพวกเรา...ได้ไม่นาน...(ร้องไห้)

ครู : (เงียบ).....ครูเข้าใจความรู้สึกของเธอ.....ในเมื่อตอนนี้แม่ของเธอยังอยู่ เธอคิดว่าเธอจะทำอะไรให้แม่ชื่นใจได้บ้างละ

6. ทักษะการสะท้อนกลับ (Reflection Skill)

การสะท้อนกลับ เป็นการบอกความเข้าใจของผู้ให้การปรึกษาที่มีต่อสิ่งที่ผู้รับการปรึกษา รู้สึกรับรู้หรือสนใจที่เป็นปัจจุบันขณะให้การปรึกษา การสะท้อนกลับ จะรวมความรู้สึกและเนื้อหาที่ผู้รับการปรึกษาพูดถึงหรือสิ่งที่ผู้ให้การปรึกษาสังเกตเห็นจากกิริยาท่าทางของผู้รับการปรึกษาโดยใช้คำพูดที่ชัดเจนเข้าใจได้ง่าย โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ

1. กระตุ้นให้ผู้รับการปรึกษาแสดงความรู้สึกและเปิดเผยเรื่องราวของตนเองให้มากขึ้นหรือชัดเจนขึ้น
2. ให้ผู้รับการปรึกษาเข้าใจปัญหารวมทั้งสาเหตุและผลกระทบที่เกิดขึ้น ตลอดจนเข้าใจความรู้สึกของตัวเองมากขึ้น
3. แสดงความสนใจและเข้าใจความรู้สึกและเรื่องราวของผู้รับการปรึกษา

แนวทางปฏิบัติ

1. สังเกตพฤติกรรมของผู้รับการปรึกษาขณะให้การปรึกษา เช่น ลักษณะคำพูดน้ำเสียง สีหน้าท่าทาง
2. จับประเด็นสำคัญของสิ่งที่ผู้รับการปรึกษาพูด
3. รวมความรู้สึกและเนื้อหาที่ผู้รับการปรึกษาแสดงออกและพูดถึงเข้าด้วยกันแล้วใช้คำพูดที่ชัดเจนเข้าใจได้ง่ายโดยพูดออกไปทันที เพื่อสะท้อนสิ่งที่ผู้รับการปรึกษากำลังรู้สึกหรือรับรู้ โดยอาจพูดความรู้สึกก่อนแล้วตามด้วยเนื้อหาหรือเริ่มด้วยเนื้อหาแล้วตามด้วยความรู้สึก ในการสะท้อนความรู้สึกผู้ให้การปรึกษาคควรหลีกเลี่ยงที่จะใช้คำว่า “รู้สึก” บ่อยๆ

ตัวอย่าง

นักเรียน : “พ่อกับแม่ทะเลาะกันตลอดผมไม่รู้ว่ามีเมื่อไหร่ ครอบครัวของผมจะอยู่กันอย่างสงบสุขแบบครอบครัวอื่นเขาบ้าง”

กรณีที่ 1 สะท้อนความรู้สึกก่อน

ครู : “เธอไม่มีความสุขที่ต้องอยู่ในท่ามกลางความขัดแย้งของพ่อแม่”

กรณีที่ 2 สะท้อนเนื้อหาก่อน

ครู : “การที่พ่อแม่ไม่ปรองดองกันทำให้เธอไม่มีความสุข”

7. ทักษะการทวนซ้ำ (Paraphrasing Skill)

การทวนซ้ำ เป็นการที่ผู้ให้การปรึกษาพูดซ้ำในเรื่องที่ผู้รับการปรึกษากล่าวอีกครั้งหนึ่ง โดยคงสาระสำคัญของเนื้อหาหรือความรู้สึกไว้ตามเดิมและใช้คำพูดน้อยลง แต่ไม่ใช้การทวนซ้ำตลอดเวลา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ

1. แสดงถึงความใส่ใจความเข้าใจผู้รับการปรึกษา
2. ให้ผู้รับการปรึกษาเปิดเผยตัวเองมากขึ้น
3. ย้ำให้ผู้รับการปรึกษาเข้าใจในสิ่งที่ตัวเองพูดชัดเจนยิ่งขึ้นจากการฟังสิ่งที่ตัวเองพูดอีกครั้ง
4. ตรวจสอบความเข้าใจตรงกันของผู้ให้และผู้รับการปรึกษาในสิ่งที่ผู้รับการปรึกษากำลังพูดถึง

แนวทางปฏิบัติ

1. ทวนซ้ำคำพูดทั้งหมดของผู้รับการปรึกษา โดยเปลี่ยนเฉพาะสรรพนาม
2. ทวนซ้ำเฉพาะประเด็นสำคัญ

3. ไม่ควรทวนซ้ำบ่อยๆ และไม่เพิ่มเติมความคิดเห็นของผู้ให้การ

ปรึกษาลงไป

4. สังเกตการตอบสนองของผู้รับการปรึกษา ถ้าทวนซ้ำได้ถูกต้องผู้รับการปรึกษาจะพยักหน้าตอบรับและพูดหรือขยายความต่อ แต่ถ้าไม่มีปฏิกิริยาตอบสนองจากผู้รับการปรึกษาควรใช้ทักษะการถามเปิดต่อเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง

ตัวอย่าง

นักเรียน : “ผมไม่รู้ว่าจะจัดการกับชีวิตของผมต่อไปอย่างไรดี บางครั้งอยากจะออกไปหางานทำให้ได้ประสบการณ์ก่อนขณะเดียวกันก็คิดว่า...น่าจะเรียนให้จบๆ ไป แต่...ก็ไม่แน่ใจว่าจะเรียนจบไหม”

กรณีที่ 1 ทวนซ้ำทั้งหมดเปลี่ยนเฉพาะสรรพนาม

ครู : “เธอไม่รู้ว่าจะตัดสินใจอย่างไรดีระหว่างออกไปทำงานเพื่อหาประสบการณ์กับเรียนต่อจนจบ แต่ก็ไม่แน่ใจว่าจะเรียนจบไหม”

กรณีที่ 2 ทวนซ้ำโดยสรุปแต่คงสาระสำคัญไว้

ครู : “เธอตัดสินใจไม่ได้ว่าทางเลือก 2 ทางนั้นทางไหนเหมาะกับตัวเธอ”

8. ทักษะการให้กำลังใจ (Encouragement Skill)

การให้กำลังใจเป็นการแสดงความสนใจเข้าใจในสิ่งที่ผู้รับการปรึกษาพูด และสนับสนุนให้เขาพูดต่อไปโดยใช้คำพูดหรือท่าทาง โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ

1. กระตุ้นให้ผู้รับการปรึกษากระตือรือร้นและมั่นใจในตนเอง รวมทั้งตระหนักในความสามารถและคุณค่าในตัวเอง
2. กระตุ้นให้ผู้รับการปรึกษากล้าที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่เคยคิดหรือทำมาก่อน

แนวทางปฏิบัติ

เมื่อผู้รับการปรึกษาเสนอความคิดหรือแนวทางแก้ไขปัญหาที่ถูกต้องเหมาะสมหรือมีความพร้อมที่จะปรับปรุงพัฒนาตนเองแต่ยังลังเลใจ ผู้ให้การปรึกษาก็อาจใช้การให้กำลังใจโดยใช้แนวทางต่อไปนี้

1. มองหน้าสบตายิ้ม ผงกศีรษะตอบรับสั้น
2. ทวนซ้ำคำสำคัญ ที่ผู้รับการปรึกษาพูดถึง รวมทั้งยิ้ม มองหน้าสบตาผู้รับการปรึกษา

3. ใช้คำพูดกระตุ้นให้ผู้รับการปรึกษาเกิดความมั่นใจ มีความหวัง และกำลังใจที่จะคิดหรือทำในสิ่งที่ถูกต้อง เหมาะสม และเป็นจริงได้

4. ไม่ควรสร้างความหวังและการปอบใจที่ไม่อาจเป็นจริงได้

ตัวอย่าง

“น้อยคนนักจะคิดได้อย่างเธอ ครูเชื่อว่าเธอจะสามารถจัดการกับเรื่องยุ่งๆ นี้ได้อย่างแน่นอน”

“ทำต่อไปเถอะแม้ผลจะออกมาไม่ใช่ว่าหวังทั้งหมดแต่ทุกอย่างก็คลี่คลายไปมากแล้ว”

9. ทักษะการสรุปความ (Summarizing Skill)

การสรุปความ เป็นการรวบรวมใจความสำคัญทั้งหมดของความคิด อารมณ์ ความรู้สึกของผู้รับการปรึกษาที่เกิดขึ้นในระหว่างการปรึกษา ก่อนจบหรือเริ่มการปรึกษาแต่ละครั้ง โดยใช้คำพูดสั้นๆ ให้ได้ใจความสำคัญทั้งหมด มีวัตถุประสงค์ เพื่อ

1. ย้ำประเด็นสำคัญให้มีความชัดเจนในกรณีที่มีการพูดคุยกันหลายประเด็น
2. ให้ผู้รับการปรึกษาเข้าใจเรื่องราวและความรู้สึกของตัวเอง
3. ช่วยให้การปรึกษาแต่ละครั้งมีความต่อเนื่องกัน
4. ช่วยให้ผู้รับและผู้ให้การปรึกษาเข้าใจเรื่องราวที่กำลังสนทนาได้อย่างถูกต้องตรงกันและได้ใจความที่ชัดเจน

แนวทางปฏิบัติ

1. ผู้รับการปรึกษาพูดถึงประเด็นปัญหาต่างๆ หลายประเด็น ผู้ให้การปรึกษาอาจสรุปแต่ละประเด็นก่อนที่ผู้รับการปรึกษาจะเริ่มประเด็นต่อไป
2. ขอให้ผู้รับการปรึกษาเป็นผู้สรุปโดยมีผู้ให้การปรึกษาช่วยเสริมในส่วนสำคัญที่ผู้รับคำปรึกษามีได้กล่าวถึง หรือขาดหายไป
3. สรุปก่อนจบและเริ่มการปรึกษาในแต่ละครั้งในกรณีที่มีการปรึกษาหลายครั้ง
4. สรุปครั้งสุดท้ายก่อนยุติการปรึกษา

ตัวอย่างที่ 1 ผู้ให้การปรึกษาสรุป

ครู : “จากที่เราคุยกันมาหนูกังวลเรื่อง.....เพราะ.....และหนูอยาก (ต้องการ) ให้.....เรากำลังช่วยกันคิดวิธีการเพื่อให้เป็นไปอย่างที่คุณต้องการเพียงจะคิดได้วิธีเดียวเองคือ.....แต่เวลาที่เราจะพูดคุยกันหมดแล้วนั้นครูจะขอให้หนูมาพบครูอีกในวัน.....เวลา.....เพื่อเราจะได้มาช่วยกันคิดหาวิธีการอื่นๆ ต่อไป”

ตัวอย่างที่ 2 ผู้ให้คำปรึกษาขอให้ผู้รับคำปรึกษาสรุป

ครู : “ก่อนที่จะหมดเวลาคุยกันในวันนี้ครูจะขอให้หนูสรุปว่าเราคุยอะไรกันไปบ้าง”

10. ทักษะการให้ข้อมูลและคำแนะนำ (Giving Information and Advising Skill)

การให้ข้อมูล เป็นการสื่อสารทางวาจาเกี่ยวกับข้อมูลหรือรายละเอียดต่างๆ ที่จำเป็นแก่ผู้รับคำปรึกษา ส่วนการให้คำแนะนำ เป็นการชี้แนะแนวทางปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้รับการปรึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ให้ความรู้ ข้อมูล และรายละเอียดต่างๆ ที่จำเป็นแก่ผู้รับการปรึกษา
2. ให้ผู้รับการปรึกษาเข้าใจปัญหาของตนเอง
3. ให้ผู้รับการปรึกษามีข้อมูลประกอบการตัดสินใจ
4. ให้ผู้รับการปรึกษามีทางเลือกและแนวทางปฏิบัติที่เขาอาจจะนึกไม่ถึง

เพื่อการให้ข้อมูลมีประสิทธิภาพ

1. ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และใช้ภาษาง่ายๆ
2. ตรวจสอบความรู้เดิมในเรื่องที่จะให้ข้อมูลจากผู้รับการปรึกษาก่อน
3. หลังจากให้ข้อมูลแล้ว ควรตรวจสอบว่าผู้รับการปรึกษา เข้าใจถูกต้องหรือไม่โดยให้ผู้รับการปรึกษาทวนซ้ำ

การให้คำแนะนำ

1. ให้คำแนะนำเมื่อพิจารณาอย่างรอบคอบแล้วว่าเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้รับการปรึกษา และให้โอกาสผู้รับคำปรึกษาพิจารณาว่าคำแนะนำนั้นเหมาะสมกับตนเอง สามารถนำไปปฏิบัติจริงได้หรือไม่ หรืออาจถามความคิดเห็น ความรู้สึกที่มีต่อคำแนะนำนั้น

ตัวอย่าง

“ก่อนที่ครูจะให้รายละเอียดเกี่ยวกับเรื่อง.....ครูอยากทราบว่าหนูเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่าอย่างไรบ้าง”

“ในส่วนไหนของเรื่อง.....ที่หนูคิดว่ายังไม่รู้และต้องการรายละเอียดเพิ่ม”

“สำหรับแนวทางที่จะจัดการเรื่อง....ครูคิดว่าควรจะ.....หนูคิดว่าอย่างไรคะ”

ข้อควรระวัง

การให้คำแนะนำ มีข้อควรระวังอยู่หลายประการ เช่น หากผู้รับการปรึกษาไม่ชอบก็จะปฏิเสธและมีทัศนคติทางลบต่อการปรึกษา หรือถ้าผู้รับการปรึกษาได้รับคำแนะนำ

แล้วนำไปปฏิบัติและไม่ได้รับผลดีก็จะโทษผู้ให้การศึกษา หากได้รับผลดีผู้รับการศึกษาก็จะมาใหม่
อีกเป็นการสร้างความรู้สึกรู้สึกผูกพันและพึงพิง ผู้ให้การศึกษาต้องตระหนักไว้เสมอว่าผู้รับการศึกษ
จะต้องเป็นผู้ตัดสินใจเลือกเอง

11. ทักษะการชี้ผลที่ตามมา (Pointing Outcome Skill)

การชี้ผลที่ตามมา เป็นการเน้นให้ผู้รับการการศึกษาได้เห็นผลที่อาจตามมาจาก
การคิด การตัดสินใจ การวางแผนและการปฏิบัติของเขาเองทั้งในทางลบและทางบวก ผลที่ตามมา
อาจเป็นได้ทั้งเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในใจเขาหรือเหตุการณ์ภายนอก ซึ่งทำให้พฤติกรรมที่เป็นปัญหา
คงอยู่รุนแรงขึ้นหรือลดลง การชี้ผลที่ตามมาทำได้ 2 ทาง คือ การชี้ผลที่ตามมาในทางบวกเป็นการชี้ให้
ผู้รับการการศึกษาเห็นข้อดีและประโยชน์ที่จะได้รับ เป็นการสนับสนุนให้ผู้รับการศึกษาล้ำตัดสินใจ
หรือปฏิบัติตามแผนที่ได้วางไว้ ส่วนการชี้ผลที่ตามมาในทางลบเป็นการบอกถึงผลที่ไม่ดีหรือโทษที่
อาจจะตามมาจากการตัดสินใจหรือการปฏิบัติ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ (สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559)

1. ให้ผู้รับการศึกษารับรู้ถึงผลดีและผลเสียของการคิด การตัดสินใจ การ
วางแผน และการปฏิบัติของเขาเองทั้งในทางลบและทางบวก

2. ให้ผู้รับการศึกษาดำเนินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

แนวทางปฏิบัติ

1. ทวนซ้ำหรือสะท้อนความรู้สึก ก่อนให้ผู้รับการศึกษานึกถึงผลดี
หรือผลเสียที่จะตามมาจากการตัดสินใจ หรือการปฏิบัติของตนเอง หรือผู้ให้การศึกษาเป็นผู้ชี้ผล
ที่ตามมา หากผู้รับการการศึกษาไม่สามารถชี้ผลที่ตามมาด้วยตนเองได้

ตัวอย่าง

นักเรียน : “ผมไม่เรียนแล้ว ผมเบื่อ.. เบื่อทุกอย่างเลย.. ผมจะไปจาก
ทุกคน ไปตามทางของผม แล้วผมก็จะไม่ติดต่อกับใครเลย...และก็ไม่ไปที่บ้านด้วย อาจารย์คอยดูนะ”

กรณีที่ 1 ผู้รับการการศึกษาชี้ผลที่ตามมา

ครู : “ถ้าหนูทำอย่างที่บอก ลองคิดซิว่า พ่อกับแม่หนูจะเป็น
อย่างไร”

กรณีที่ 2 ผู้ให้การศึกษาชี้ผลที่ตามมา

ครู : “ถ้าเธอทำอย่างที่บอก พ่อกับแม่เธอคงจะผิดหวังและ
เสียใจมาก”

ลักษณะ สรวิวัฒน์ (2560) ได้อธิบายเกี่ยวกับทักษะการให้คำปรึกษาและองค์ประกอบ
ของกระบวนการให้คำปรึกษาไว้ว่า การให้การศึกษาแต่ละครั้งนั้น ผู้ให้การศึกษาจำเป็นต้องมี
ความรู้ ความเข้าใจในองค์ประกอบของกระบวนการให้การศึกษาซึ่งประกอบด้วยปัจจัยใหญ่ๆ

3 ประการ คือ มีความรู้ (Knowledge) มีเจตคติ (Attitude) และมีทักษะ (Skill) ดังรายละเอียดแต่ละปัจจัยต่อไปนี้

1. มีความรู้ (Knowledge) องค์ประกอบนี้ผู้ให้การปรึกษาจะต้องมีความรู้และเข้าใจในเรื่องที่จะให้การปรึกษาเป็นอย่างดีรวมถึงลักษณะธรรมชาติจิตใจอันเป็นพื้นฐานที่จะทำความเข้าใจในปัญหาของผู้รับการปรึกษา รู้จุดเด่นและจุดด้อย และสาเหตุของปัญหาตลอดจนแนวความคิด ทฤษฎีและเทคนิคต่างๆ อันจะนำไปสู่การให้ความรู้แก่ผู้ที่มีปัญหาได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ

2. มีเจตคติ (Attitude) ผู้ให้การปรึกษานอกจากจะมีความรู้ในเรื่องต่างๆ ดังที่กล่าวมาแล้ว จะต้องมีเจตคติที่ดีต่อการให้บริการการปรึกษามีความจริงใจในการที่จะให้ความช่วยเหลือมีความเข้าใจในความรู้สึกของผู้ที่มีปัญหาเพราะการมีความเข้าใจในความรู้สึกของผู้ที่มีปัญหาย่อมจะช่วยให้ผู้รับการปรึกษาเข้าใจในเกียรติภูมิและควมมีคุณค่าของการเป็นคนที่จะทำให้เกิดความรู้สึกไม่อายที่จะพูดถึงปัญหาของตนและค้นหาความเป็นจริง เพื่อทำความเข้าใจและรู้ถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาแห่งพฤติกรรมของตน

3. มีทักษะ (Skill) นอกจากความรู้ เจตคติ แล้ว ปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ผู้ให้การปรึกษาจะต้องตระหนักในกระบวนการให้การปรึกษาให้มาก คือ ทักษะซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยที่ทำให้การให้การปรึกษาแต่ละครั้ง ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำให้ผู้ที่มีปัญหามีทางออกเข้าใจตนเองและมีแนวทางในการแก้ปัญหาได้ สำหรับทักษะพื้นฐานในการให้การศึกษาแยกออกเป็นทักษะต่างๆ ดังนี้

3.1 ทักษะในการสร้างสัมพันธภาพ การเอาใจใส่ประกอบด้วย

3.1.1 การมอง ควรมองด้วยความสนใจ ที่จะให้ความช่วยเหลือ

3.1.2 กิริยาท่าทางมีความเป็นกันเองมีการแสดงออกถึงความจริงใจ

3.1.3 น้ำเสียงเป็นกันเอง จังหวะพูดไม่เร็วหรือช้า เบาหรือดังจนเกินไป

3.1.4 การพูดแบบเป็นกันเองและพูดอยู่ในเรื่องราวที่เป็นปัญหาหรือเป็นเรื่องผู้รับการปรึกษาต้องการปรึกษาในขณะนั้น

3.2 ทักษะการฟัง ผู้ให้การปรึกษาต้องมีความสนใจและเอาใจใส่รับฟังปัญหาของผู้รับการปรึกษา เพื่อที่ผู้รับการปรึกษาได้พูดระบายความรู้สึกอัดอั้นและปัญหาต่างๆ ออกมา ทักษะในการฟังนี้ จะทำให้ผู้ให้การปรึกษาได้รับรู้และถ้าแสดงถึง การเห็นใจเข้าใจในเรื่องและความรู้สึกของผู้รับการปรึกษาจะสามารถกระตุ้นให้กล้าพูดออกมามากขึ้น

3.3 ทักษะในการตอบโต้ สำหรับทักษะในการตอบโต้เพื่อสนทนาหรือพูดคุยกับผู้รับการปรึกษานั้น ผู้ให้การปรึกษาจะใช้เมื่อมีการปรึกษาเกิดขึ้นแล้ว ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลมาอย่างเพียงพอมีความสนิทสนมกันดีขึ้นและทำให้ผู้รับการปรึกษาเข้าใจปัญหาตัวเองดีขึ้น การตอบโต้

ถ้าเร็วเกินไปอาจทำให้ผู้รับการปรึกษาปฏิเสธการช่วยเหลือหรือไม่มารับบริการอีก วัตถุประสงค์ของทักษะในการตอบโต้ นั้น เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาเกิดความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ทักษะในการตอบโต้สิ่งที่สำคัญ ได้แก่

3.3.1 การซักถามโดยใช้คำถามเปิดมากกว่าคำถามปิด เช่น ใช้คำว่าเหตุใด แต่ไม่ควรใช้คำว่าทำไม เพราะทำให้เกิดความรู้สึกถูกสั่งให้ตอบและในบางครั้งอาจใช้คำว่าอะไร

3.3.2 การสนับสนุนให้กำลังใจ เทคนิคนี้กระตุ้นให้ผู้รับการปรึกษารู้สึกว่ามีผู้ให้การปรึกษามีส่วนร่วมด้วย ไม่ใช่เผชิญปัญหาอยู่ตามลำพังทำให้ผู้รับการปรึกษาเห็นว่า เขามีความสามารถมีศักยภาพที่จะทำอะไรได้ มีความคิดริเริ่มที่จะต่อสู้รวมทั้งมีความมั่นใจ โดยปกติแล้วผู้รับการปรึกษาส่วนใหญ่มักจะขาดความคิดริเริ่มและไม่กระตือรือร้น จึงจำเป็นต้องใช้เทคนิคนี้

3.3.3 การเผชิญหน้า ผู้ให้การปรึกษาใช้เมื่อผู้รับการปรึกษามีความสับสนหรือความขัดแย้งระหว่างพฤติกรรมและความคิดความรู้สึกของตนเอง ทั้งนี้ เพื่อช่วยให้ผู้รับการปรึกษาได้รับรู้ถึงความขัดแย้งดังกล่าวและนำมาวิเคราะห์ตนเอง แม้ว่าจะทำให้เกิดความกังวลอยู่บ้างเพื่อจะได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้ไปสู่พฤติกรรมที่เหมาะสม การใช้เทคนิคนี้ มักจะใช้เมื่อมีข้อมูลต่างๆ เพียงพอ และผู้ให้การปรึกษากับผู้รับการปรึกษา มีความสนิทสนมกันพอสมควรแล้ว ก็ไม่ควรใช้เทคนิคนี้บ่อย ๆ อาจใช้เพียงครั้งเดียวในการปรึกษาหารือกัน หากใช้บ่อยๆ จะไม่ทำให้เกิดผลดี ผู้รับการปรึกษาจะรู้สึกว่า เป็นการตำหนิ แล้วจะไม่เห็นด้วย หรือรู้สึกเกิดความขัดแย้ง การใช้เทคนิคเผชิญหน้า มีวัตถุประสงค์สำคัญ เพื่อที่จะให้ผู้รับการปรึกษา ยอมรับในปัญหา และมีความกล้าที่จะเผชิญความจริง มีความเต็มใจ ที่จะแก้ปัญหา จึงต้องการที่จะสำรวจตนเอง แล้วเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง ให้เหมาะสมนั่นเอง

3.3.4 การตีความ เทคนิคนี้ หมายถึง การตีความ หรือแปลความหมาย เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาเข้าใจ ถึงปัญหาของตนไม่ว่าจะเป็นเรื่องพฤติกรรม ความคิดความรู้สึกหรือสิ่งที่ต้องการจะแสดงออก แม้ว่าเขาไม่ได้เปิดเผยแสดงออกมาตรงๆ แต่การแสดงออกจะมีความหมายทั้งสิ้น การตีความหรือแปลความหมายมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ให้การปรึกษาและผู้รับการปรึกษาสื่อสารมโนทัศน์กันได้จะทำให้เข้าใจความจริง ซึ่งนับว่าเป็นเทคนิคที่ทำให้ผู้รับการปรึกษาเชื่อถือ และเพิ่มความศรัทธาต่อผู้ให้การปรึกษามากขึ้น จะมีความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นยอมเปิดเผยตนเองมากขึ้น ทำให้ผู้รับการปรึกษาได้สำรวจตนเองไปด้วย เมื่อผู้ให้การปรึกษาและผู้รับการปรึกษาเห็นใจและเกิดความเข้าใจกันยอมช่วยให้ผู้รับการปรึกษาเข้าใจตนเอง ยอมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อจะก่อให้เกิดความสุขในชีวิต แต่อย่างไรก็ตามเทคนิคนี้มีจุดอ่อนที่สำคัญประการหนึ่งคือ ผู้ให้การปรึกษามีอคติ ซึ่งทำให้ตนเองที่มีประสบการณ์ผ่านมาในอดีตของตนที่จะต่อต้านพฤติกรรมบางอย่าง เช่น คนที่เคยผิดหวังจากความรักและทำให้ไม่อยากแต่งงาน จึงตีความหมายและให้การปรึกษาไปในทาง

เดียวกับที่ตนเคยประสบมา ซึ่งไม่สมควรเป็นอย่างยิ่งเพราะชีวิตของผู้รับการปรึกษาไม่ใช่ชีวิตของผู้ให้ การปรึกษา

3.3.5 การเปิดเผยตนเองการเปิดเผยตนเองในเรื่องความรู้สึกของผู้ให้ การปรึกษา นับว่าเป็นเทคนิคที่ตัวอย่างหนึ่งของการให้การปรึกษาเพราะทำให้เกิดการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับการปรึกษาสำหรับวัตถุประสงค์ในการเปิดเผยตนในการปรึกษาเพื่อให้บรรยากาศเป็นกันเอง อันจะช่วยให้ผู้รับการปรึกษาได้บอกเรื่องราวต่างๆ ของตนเองออกมาซึ่งจะทำให้ผู้รับการปรึกษา รู้สึกว่าผู้ให้การปรึกษาก็มีลักษณะคล้ายๆ กับตน ก็จะช่วยให้เขารู้สึกสบายใจขึ้น ไม่มีช่องว่างระหว่างกัน อยากรู้ทางออกหรือแนวทางแก้ไขปัญหาของผู้ให้การปรึกษาได้เรียนรู้ด้วยตนเองในการที่จะเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมและทัศนคติของตนไปในทางสร้างสรรค์ การเปิดเผยตนเองนี้ จะเกิดประโยชน์ต่อผู้รับการปรึกษาที่จะเปิดเผยเรื่องต่างๆ ดังเช่นเรื่องความไม่สบายใจ เป็นต้น เรื่องส่วนตัวที่ไม่ลึกซึ้งมากหรือเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นจุดด้อยของเขาเพราะเรื่องเหล่านี้ ผู้ให้การปรึกษาก็มีเช่นกันในฐานะประชาชนโดยทั่วไป

3.3.6 การมุ่งที่ปัจจุบัน เทคนิคนี้นำมาประยุกต์ใช้ในการให้การปรึกษา นับว่าเป็นการสะท้อนความคิดความรู้สึกของผู้ให้การปรึกษาและของผู้รับการปรึกษาซึ่งเป็นการมีปฏิสัมพันธ์กันในทางที่ดี หรือทางที่เกิดประโยชน์ต่อผู้รับการปรึกษาในขณะนี้ (Here and Now) โดยใช้เทคนิคต่างๆ ดังกล่าวมาแล้ว เพื่อที่จะเปิดเผยถึงความรู้สึกต่างๆ ออกมา โดยปกติผู้รับการปรึกษาจะเก็บกอดความรู้สึกหรือปกปิดเหตุการณ์หรือความลับบางอย่างเอาไว้ บางครั้งผู้รับการปรึกษา มีความรู้สึกต่อต้านอีกด้วย ซึ่งเป็นการยากที่จะทำให้ความสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่าย ดำเนินไปด้วยดี ซึ่งต้องเริ่มจากปัจจุบันก่อน ไม่ก้าวล้ำเข้าไปในอดีต

สรุปได้ว่า ทักษะการให้คำปรึกษา หมายถึง ความสามารถหรือความชำนาญของผู้ให้ คำปรึกษา ซึ่งต้องใช้ทั้งความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้ให้คำปรึกษา เพื่อที่จะสามารถให้คำปรึกษา และช่วยเหลือผู้รับการปรึกษา ให้สามารถแก้ไขปัญหาหรือปฏิบัติตามความต้องการของตนเองได้ด้วย ตนเอง เพื่อให้ผ่านพ้นวิกฤตในชีวิตช่วงวัยต่างๆ ได้ด้วยตนเอง และพร้อมที่จะเติบโตด้วยความเข้มแข็งต่อไปในอนาคต ซึ่งในการให้การปรึกษาเชิงจิตวิทยานั้น ผู้ให้การปรึกษาควรเลือกใช้ทักษะการปรึกษา ให้เหมาะสมกับลักษณะปัญหา และควรใช้ทักษะให้หลากหลาย ไม่ใช่ทักษะใดทักษะหนึ่งบ่อยเกินไป

14. การปรึกษาเชิงจิตวิทยารายบุคคล

14.1 ความหมายของการปรึกษาเชิงจิตวิทยารายบุคคล

การปรึกษาเชิงจิตวิทยารายบุคคล คือ กระบวนการที่ช่วยให้มีการสำรวจและหาข้อสรุปเกี่ยวกับปัญหาส่วนตัวและสถานการณ์ที่เป็นความต้องการของแต่ละบุคคล โดยผู้ให้ การปรึกษาทำหน้าที่เป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้ที่มีรับการปรึกษาเข้าใจตัวเองและโลกอย่างถูกต้อง ชัดเจน จากการที่ทั้งผู้ให้และผู้รับคำปรึกษาสำรวจความรู้สึกและพฤติกรรมของผู้รับการปรึกษา

สำรวจสัมพันธภาพกับผู้อื่น ตลอดจนหาทางเลือกในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจเลือกให้ดี และเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันของผู้รับการศึกษา (Individual Counseling, 1995; อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559)

14.2 บทบาทหน้าที่ของผู้ให้การศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) ได้นำเสนอบทบาทและหน้าที่ของผู้ให้การศึกษาที่สามารถช่วยผู้ที่มีความทุกข์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีดังต่อไปนี้

- 14.2.1 ช่วยเหลือผู้มารับการศึกษาด้วยความเต็มใจและเอาใจใส่
- 14.2.2 เข้าใจสภาพแวดล้อมและความแตกต่างของบุคคล
- 14.2.3 ฟังอย่างตั้งใจและใส่ใจ
- 14.2.4 พูดน้อยโดยพูดเท่าที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อผู้มารับการศึกษา
- 14.2.5 กระตุ้นให้ผู้รับการศึกษามั่นใจในตัวเองว่า เขาสามารถใช้ศักยภาพของตัวเองในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ได้
- 14.2.6 ให้ผู้มารับการศึกษาเปลี่ยนแปลงความรู้สึกและยอมรับฟังความคิดเห็น
- 14.2.7 กระตุ้นให้ผู้รับการศึกษาตัดสินใจด้วยตนเองและปรับปรุงแก้ไขตนเอง
- 14.2.8 ส่งต่อหรือปรึกษาผู้เชี่ยวชาญอื่นๆ ในสาขานั้นๆ เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่าไม่สามารถช่วยเหลือหรือแก้ไขปัญหาได้
- 14.2.9 จัดบันทึกทุกครั้งที่มีการให้การศึกษาเพื่อประโยชน์ในการให้ความช่วยเหลือและการศึกษาค้นคว้า

Geldard (1989; อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559) ได้เสนอแนะว่า อย่างน้อยที่สุด สิ่งให้ผู้ให้การศึกษาที่มีประสิทธิภาพควรจะทำให้เกิดขึ้นในการให้การศึกษา คือ ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษารู้สึกดีขึ้น หรือสบายใจขึ้น ซึ่งถือได้ว่าเป็นบทบาทหน้าที่ในเบื้องต้น ส่วนบทบาทหรือหน้าที่อื่นๆ คือ

1. ช่วยให้ผู้รับการศึกษาเรียนรู้ที่จะพึงพอใจในตนเองมากขึ้น
2. ช่วยให้ผู้รับการศึกษามั่นใจตัวเองและสามารถใช้ศักยภาพของตัวเองในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม
3. ช่วยให้ผู้รับการศึกษาจัดการกับเหตุการณ์ต่างๆ ในชีวิตได้โดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่นทุกครั้งที่มีปัญหา
4. ช่วยให้ผู้รับการศึกษาเปลี่ยนแปลงและเจริญเติบโตเต็มตามศักยภาพของเขา

14.3 การเตรียมตัวของผู้ให้การศึกษา

การเตรียมพร้อมของผู้ให้การศึกษามีส่วนช่วยให้การศึกษาประสบความสำเร็จ ผู้ให้การศึกษาจึงควรเตรียมพร้อมในเรื่องต่อไปนี้

การเตรียมตัวในเรื่องทั่วไป

- 14.3.1 แต่งกายสุภาพเรียบร้อย
- 14.3.2 ศึกษาข้อมูลหรือรายละเอียดของผู้รับการปรึกษาไว้ล่วงหน้า (กรณีที่นัดหมายไว้)
- 14.3.3 เตรียมกระดาษทิชชูไว้สำหรับผู้รับการปรึกษาที่เกิดอารมณ์เศร้าสะเทือนใจแล้วร้องไห้
- 14.3.4 ตรงต่อเวลานัดหมายทั้งในช่วงของการเริ่มต้นและสิ้นสุดการให้การปรึกษา
- 14.3.5 หลีกเลี่ยงการนัดหมายอื่นในเวลาเดียวกันกับที่มึนดให้การปรึกษา (กรณีที่ผู้รับการปรึกษานัดหมายไว้ล่วงหน้า)

การเตรียมสถานที่

สถานที่ให้การปรึกษาที่เป็นสัดส่วน สามารถเก็บความลับได้ จะทำให้ผู้รับการปรึกษาเกิดความมั่นใจและกล้าเปิดเผยเรื่องราวของตนเอง รวมทั้งจัดสถานที่ให้สะอาด สงบ หากเก้าอี้ที่นั่งสบายวางไว้ในลักษณะที่เป็นมุมฉากกันระหว่างที่นั่งของผู้ให้และผู้รับการปรึกษา โดยจัดตั้งในระยะที่ไม่ห่างหรือใกล้กันมากนัก ระยะที่เหมาะสมควรอยู่ระหว่าง 3-5 ฟุต โดยอาจสังเกตจากท่าทางของผู้รับการปรึกษาว่า ระยะห่างเท่าใดที่ทำให้ผู้รับคำปรึกษารู้สึกสบายและผ่อนคลาย ซึ่ง Geldard (1989; อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559) เสนอความเห็นว่าการจัดที่นั่งสำหรับการปรึกษาที่เหมาะสม คือ การจัดที่นั่งให้เป็นมุมฉากกันระหว่างที่นั่งของผู้ให้และผู้รับการปรึกษา โดยไม่ให้มีสิ่งกีดขวางเพื่อเอื้ออำนวยให้การสื่อสารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

Thompson และคณะ (2004) ได้เสนอแนวทางการจัดที่นั่งสำหรับการปรึกษาไว้ 3 แบบ คือ 1) การนั่งหันหน้าเข้าหากันโดยมีโต๊ะคั่นตรงกลาง 2) การนั่งหันหน้าเข้าหากันโดยไม่มีโต๊ะคั่นกลาง 3) การนั่งในลักษณะ ผู้ให้คำปรึกษานั่งหันหน้าเข้าหาโต๊ะ และผู้รับคำปรึกษานั่งมุมโต๊ะ ด้านซ้าย หรือด้านขวาของผู้ให้คำปรึกษา Thompson และคณะ (2004) ได้สรุปว่า การจัดที่นั่งรูปแบบที่ 1 และ 2 เป็นการจัดที่นั่งสำหรับการให้การปรึกษาที่ไม่ค่อยเหมาะสม เนื่องจากรูปแบบการจัดที่นั่งแบบที่ 1 มีโต๊ะเป็นสิ่งกีดขวางการสื่อสาร ส่วนการจัดที่นั่งรูปแบบที่ 2 เป็นการจัดที่นั่งที่ผู้ให้และผู้รับการปรึกษานั่งเผชิญหน้ากัน ซึ่งจะทำบรรยากาศของการให้คำปรึกษาตึงเครียดและอาจทำให้ผู้รับการปรึกษาเกิดความรู้สึกอึดอัดได้ การจัดที่นั่งรูปแบบที่ 3 เป็นรูปแบบที่เหมาะสม เอื้อให้การปรึกษาดำเนินไปได้ด้วยดี เพราะการที่ผู้รับการปรึกษานั่งบริเวณมุมโต๊ะจะช่วยให้ผู้รับการปรึกษาสามารถเปลี่ยนอิริยาบถหรือเคลื่อนไหวแขนขาได้อย่างอิสระพอสมควร ซึ่งจะทำให้ผู้รับการปรึกษาไม่รู้สึกอึดอัด และอยู่ในระยะห่างที่ผู้ให้การปรึกษาสามารถแสดงความเข้าใจ เห็นใจและปลอบโยน โดยการแตะหรือสัมผัสมือหรือแขนของผู้รับการปรึกษาได้



ภาพประกอบ 3 การจัดที่นั่งรูปแบบที่ 3 ตามแนวคิดของ Thompson และคณะ

จะเห็นได้ว่าการจัดที่นั่งรูปแบบที่ 3 ตามแนวคิดของ Thompson และคณะ (2004) เป็นการจัดที่นั่งที่ค่อนข้างเหมาะสมกับอุปนิสัยของคนไทยที่ไม่ค่อยกล้าแสดงออก โดยเฉพาะการเล่าเรื่องราวที่เป็นปัญหาของตนเองให้ผู้อื่นฟัง ดังนั้น การจัดที่นั่งให้มีมุมของโต๊ะบังมือ ขา เท้า และร่างกายบางส่วนของผู้รับการปรึกษาไว้บ้าง จะช่วยทำให้ผู้รับการปรึกษารู้สึกปลอดภัย และผ่อนคลายขึ้น โดยเฉพาะผู้รับการปรึกษาที่มีลักษณะนิสัยขี้อายหรือเป็นเด็ก แต่ในการปฏิบัติ เพื่อให้การปรึกษาในสถานการณ์จริงนั้น สถานที่ให้คำปรึกษาอาจต้องปรับเปลี่ยนไปตามสภาพการณ์ เช่น การปรึกษาที่มานั่งบริเวณระเบียงอาคาร บริเวณม้าหินอ่อน แต่หลักการสำคัญของการเลือกสถานที่ในการปรึกษา คือ ควรเป็นสถานที่ที่ไม่มีผู้อื่นได้ยินการสนทนาของผู้ให้และผู้รับการปรึกษา

การพัฒนาครู

การพัฒนา (Development) หมายถึง กระบวนการทุกอย่างที่จะทำให้สิ่งที่มีอยู่เจริญขึ้นดีขึ้น เป็นประโยชน์มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นตัวบุคคล ระบบงานองค์กร สถานที่ ทฤษฎี ความรู้สึนึกคิด การพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดขององค์กร เพื่อให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบันการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพสูงขึ้น สามารถทำได้หลายวิธี เช่น การสอนงาน การประชุม การให้การศึกษา การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ เป็นต้น การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู มีดังนี้

1. ความหมายของการพัฒนาครู

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นสิ่งที่จะต้องกระทำให้ความสำคัญ เพราะการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา เป็นกระบวนการที่จัดให้มีขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และ

มีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยมุ่งให้บุคคลนั้นได้เรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะและเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคคลนั้นไปในแนวทางที่ต้องการ ได้มีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ไว้ ดังต่อไปนี้

พยอม วงศ์สารศรี (2542) สรุปความหมายไว้ว่า การพัฒนาครู หมายถึง การทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ในกรณีเกี่ยวกับบุคคลก็คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพ ประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

พนัส หันนาคินทร์ (2542) ให้ความหมายไว้ 2 คำ คือ คำว่า การฝึกฝน (Training) หมายถึง การเพิ่มความถนัด ทักษะ และความสามารถเฉพาะ ในการทำงาน และคำว่า การให้การศึกษา (Educating) หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจและมโนทัศน์ รวมถึงทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพที่เปลี่ยนแปลง ทั้งด้านเทคโนโลยี เทคนิคในการทำงานสภาพแวดล้อม และการที่ต้องไปปฏิบัติงานใหม่หรือรับตำแหน่งใหม่ก็อาจมีการทำงานที่แตกต่างไปจากเดิม แม้ความหมายของสองคำนี้อาจแตกต่างกันในเชิงวิชาการ แต่ในทางวิธีการนั้น ทั้งสองคำนี้ หมายถึง การฝึกและการพัฒนา

วนิดา บุรณ์พงษ์ทอง (2543) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาครู หมายถึง กิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ แนวคิด ทักษะ บุคลิกภาพ ทัศนคติและประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อเตรียมบุคคลสำหรับรองรับความเปลี่ยนแปลง และความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร และวิชาชีพของบุคลากรเอง ผลที่ได้จากการพัฒนาบุคลากรคือ งานและบุคลากรที่มีประสิทธิภาพนั่นเอง

วิจิตร อวระกุล (2540) ให้ความหมายว่า การพัฒนาครู คือ การพัฒนากระบวนการที่กว้างขวาง หมายถึง กิจกรรมทั้งปวงมีลักษณะเป็นการเพิ่มพูนความสามารถการเรียนรู้การสอน การให้ความรู้ทุกประเภทไม่ว่าลักษณะใดหรือวิธีการแบบใดๆ การใช้คนให้ตรงกับงานตรงกับความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ความถนัด ภายใต้การบริหารอำนวยการที่เหมาะสมการทำให้บุคคลเข้าใจองค์กร เข้าใจงาน เพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้องอย่างมีความรับผิดชอบ รวมทั้งสภาพแวดล้อมต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างกว้างขวางทุกแง่มุม

อนันต์ ศรีอำไพ (2549) สรุปความหมายไว้ว่า การพัฒนาครู คือการเพิ่มประสิทธิภาพด้วยทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรให้ไปในทิศทางเดียวกัน โดยการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรนั้นสามารถทำได้ด้วยวิธีการฝึกอบรม ปฐมนิเทศ ศึกษาดูงาน รวมไปถึงการสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ เพื่อให้บุคลากรนั้นๆ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

จากความหมายการพัฒนาครูตามที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การพัฒนาครู หมายถึง การดำเนินการด้วยวิธีการต่างๆ ที่จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการพัฒนาตนเองและนำมาปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบของตนเองในหน่วยงานนั้นให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งเป็นผลดีต่อองค์กรหรือหน่วยงานและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

2. ความสำคัญและจำเป็นของการพัฒนาครู

การพัฒนาการพัฒนาครู มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะบุคลากรเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้ตนเองและองค์กรมีความก้าวหน้า ดังมีผู้กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาครู ดังนี้

สมาน รังสิโยฤกษ์ (2540) ให้ความสำคัญของการพัฒนาครู จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยนำเข้า (Inputs) หรือทรัพยากรต่างๆ (Resources) ที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด และให้ได้ผลดีที่สุด จึงจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทรัพยากรมนุษย์เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญในองค์กร เพราะทรัพยากรมนุษย์จะเป็นผู้ที่นำเอาทรัพยากรอื่นๆ ขององค์กรที่มีอยู่มาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรมากที่สุด และยังเป็นผู้ดำเนินการหรือผู้จัดการให้องค์การในการแสวงหาทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นต่อองค์การให้แก่องค์การด้วย การพัฒนาบุคลากรจึงจำเป็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ โดยการฝึกอบรมวิธีการทำงาน ทั้งนี้เพราะการศึกษาที่ได้มาจากโรงเรียนวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่เป็นเพียงความรู้พื้นฐานเท่านั้น และเมื่อสำเร็จการศึกษาออกมาแล้วไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทันที ยังต้องมีการอบรมก่อน จึงจะสามารถทำงานนั้นๆ ได้นอกจากนี้ผู้ที่ปฏิบัติงานไปนานๆ ก็ยังต้องมีการอบรมเช่นกัน เนื่องจากระเบียบ หลักเกณฑ์และเทคนิคต่างๆ ในการทำงานเปลี่ยนแปลงไป จึงจำเป็นต้องมีการอบรม เพื่อให้บุคคลสามารถทำงานได้ดีกว่าเดิมและตอบสนองต่องานนั้น

พิเชษฐ์ สุทธิวิรัตน์ (2540) ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาครู ว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะสามารถทำให้บุคลากรได้รับความรู้ความชำนาญเพิ่มขึ้น สามารถติดตามวิทยาการใหม่ๆ เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลาได้ทันทั่วๆ ที่ นอกจากจะช่วยให้ตนเองก้าวหน้าในหน้าที่การงานแล้วยังทำให้หน่วยงานได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้นและลดความสิ้นเปลืองที่จะเกิดขึ้นได้เป็นอย่างมากซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของทุกๆ หน่วยงาน

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2540) สรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ตามที่สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติได้สรุปไว้ ว่า

1. บุคลากรที่ปฏิบัติงานใหม่ แม้ว่าจะได้รับการศึกษาจากสถานบันการศึกษามาแล้วแต่เมื่อเข้าปฏิบัติงานใหม่ก็ยังไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่ เนื่องจากยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงาน หน่วยงานต้องพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นก่อนโดยการฝึกอบรมปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจง เพื่อให้คนใหม่พร้อมปฏิบัติงาน

2. เนื่องจากการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ มีลักษณะงานที่แตกต่างกัน รวมทั้งระบบวิธีการทำงาน ดังนั้นการที่บุคคลจะปฏิบัติงานจำเป็นต้องพัฒนาความสามารถให้เหมาะสมกับงานที่จะปฏิบัติ เช่น กรณีบรรจุใหม่ หรือกรณีย้ายบุคคลมาปฏิบัติงาน คนเหล่านี้ต้องมีการพัฒนาเช่นกัน

3. แม้บุคคลจะปฏิบัติหน้าที่มานานจนถึงว่ามีประสบการณ์ แต่เนื่องจกมักมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายแผนการปฏิบัติงาน มาตรฐานการทำงาน ระบบวิธีการทำงาน ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เจริญอย่างรวดเร็ว อาจทำให้ปรับตัวไม่ทัน จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเช่นเดียวกัน

4. การที่บุคคลได้เลื่อนตำแหน่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งได้รับตำแหน่งผู้บริหารใหม่ๆ บุคคลเหล่านั้นมักมีปัญหาในการปฏิบัติงาน เนื่องจากขาดความรู้และประสบการณ์ในการบริหารงานจึงต้องได้รับการพัฒนาเช่นเดียวกัน

5. แม้บุคคลมีความสามารถในการทำงานอยู่แล้ว แต่ปัจจุบันเป็นโลกแห่งการแข่งขัน ดังนั้น ทุกหน่วยงานต้องพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

พินัส หันนาคินทร์ (2542) ให้ความสำคัญไว้ว่า การพัฒนาครู ต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อผลงานของสถาบันเองและเพื่อตอบสนองต่อความต้องการต่อผู้ปฏิบัติงานเองที่ต้องการจะก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ซึ่งถือเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ โดยมีเหตุผลจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ดังนี้

1. ประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็ขึ้นอยู่กับโอกาสที่บุคลากรนั้นจะได้พัฒนาตนเองหรือองค์กรจัดหาโอกาสในการพัฒนาตนเองให้กับบุคลากร ตามจุดมุ่งหมายขององค์กร

2. เป็นหน้าที่และความจำเป็นขององค์กรที่จะต้องพัฒนาบุคลากร เพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงในด้านสังคม

3. พัฒนาการของคน เป็นสิ่งที่ต้องทำตั้งแต่เกิดจนตายหรือเท่าที่ความสามารถในการรับรู้และพัฒนาของบุคคลนั้นยังมีอยู่ องค์กรจึงจำเป็นต้องพัฒนาตราบที่บุคคลนั้นยังปฏิบัติงานในองค์กรนั้น

4. เป็นการลงทุนในรูปแบบหนึ่งที่จะได้ผลทั้งในระยะยาวและในระยะสั้น นอกจากนี้เป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานแล้ว ยังมีส่วนช่วยดึงคนที่มีความสามารถที่ได้รับการพัฒนาแล้วให้มีความประสงค์ที่จะอยู่ร่วมทำงานกับองค์กรนั้นมากขึ้น

อนันต์ ศรีอำไพ (2549) ให้ความสำคัญของการพัฒนาครูไว้ ดังนี้

1. บุคลากรต้องมีความก้าวหน้าทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี หากผู้ใช้หรือผู้ควบคุมไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะใช้เครื่องมือเครื่องจักรเหล่านั้น เครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยเหล่านั้นก็จะไร้ประโยชน์ขึ้นมาทันที

2. การลงทุนเพื่อพัฒนาบุคลากร นอกจากเป็นการสร้างคนเพื่อรับความเจริญทางเทคโนโลยีแล้ว ยังเป็นการสร้างความจงรักภักดีให้เกิดแก่องค์กรด้วย

3. การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน ต้องมีการพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพที่เปลี่ยนไปเพื่อรองรับกับเทคโนโลยีและหลายๆ สิ่งที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งการพัฒนาบุคลากรก็เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยปรับปรุงสภาพความรู้สึกรักในทางที่ดีต่อองค์กร

สรุปได้ว่าความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สรุปได้ว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์กรเพราะจะทำให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และมีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้องค์กรหรือหน่วยงานของตนเองได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้น และทำให้บุคคลในหน่วยงาน ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามที่หน่วยงานต้องการและช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ทำให้ขวัญของผู้ทำงานดีขึ้น ความรู้ทักษะและทัศนคติใหม่ที่ครูได้รับจากการพัฒนาจะถูกนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายหรืองานรับผิดชอบทำให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา โดยเฉพาะพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

3. ความมุ่งหมายของการพัฒนาครู

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2540) ให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ เพื่อตอบสนองความต้องการของสถาบันและความต้องการที่จะก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารที่จะต้องหาทางให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเจริญก้าวหน้าในสายงานตามศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานเอง

สวัสดิ์ สายประสิทธิ์ (2547) ได้จำแนกความมุ่งหมายของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ 4 ประเภท ได้แก่

1. ต้องการเพิ่มพูนความสามารถและมีมือในการทำงานที่ปฏิบัติอยู่หรือสำหรับความก้าวหน้าในอนาคต

2. ต้องการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถทั่วไปที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่

3. ต้องการเพิ่มพูนความรู้ให้มากขึ้น โดยไม่เจาะจงว่าจะต้องเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่หรือไม่

4. ต้องการพัฒนาเจตคติ บุคลิกภาพ และท่าทีในการทำงาน

วิจิตร อวาทกุล (2540) ได้สรุปจุดมุ่งหมายการพัฒนาครูไว้ว่า เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงตนเองในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ปรับปรุงตนเองให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ เช่น ด้านสภาพแวดล้อมด้านเทคนิค หรือด้านสังคม ให้มีความรอบรู้ เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เฉพาะเรื่องทำงานที่รับผิดชอบหรือด้านใดด้านหนึ่ง ปรับปรุงเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ ความคิดในเรื่องต่างๆ ให้กว้างขวาง สามารถวิเคราะห์ กลั่นกรอง สัมพันธ์ปัจจัยต่างๆ ให้สอดคล้องกับสภาพที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานด้วยตนเอง โดยไม่ต้องมีคนคอยบอกชี้แนะตลอดเวลา

2. ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิดความสามารถของตนเอง ทำงานด้วยตนเอง และด้วยความเต็มใจ โดยไม่ต้องรอคำสั่งให้ทำ ให้เป็นผู้มีใจกว้างของเปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถทำงานได้ด้วยตนเองไม่อาศัยพึ่งพาผู้อื่น และพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงที่พัฒนาดตนเอง และสามารถทำงานได้ดีมีความก้าวหน้าในการงาน

สรุปได้ว่า การพัฒนาครูมีความมุ่งหมายสำคัญเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้และประสบการณ์พัฒนาทักษะการปฏิบัติงานปรับเปลี่ยนทัศนคติในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขร่วมกัน จนสำเร็จได้โดยความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายบุคลากรมีความรู้ ความสามารถและทักษะเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติและพัฒนาเจตคติในการทำงานเพื่อที่จะได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4. หลักการพัฒนาครู

ได้มีนักวิชาการต่างๆ ได้ให้หลักการพัฒนาครู ดังนี้ Lambardo และ Eichinger (1996) กล่าวว่า หลักการพัฒนาครูตามกรอบ 70 : 20 : 10 เป็นสูตรที่เกิดขึ้นจากงานวิจัยของ Morgan McCall และคณะจากสถาบัน Center for Dreative Leadership (CCL) ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งในภายหลัง 2 ในขณะทำงาน นั้น คือ Michael M. Lambardo และ Robert W. Eichinger ได้ตีพิมพ์หนังสือที่เกี่ยวกับ งานวิจัยดังกล่าวเรื่อง The Career Architect Development Planner จนกลายเป็นสูตรที่โด่งดัง และมักถูกนำมาอ้างถึง การที่คนเราจะพัฒนาศักยภาพได้จริงๆ นั้นสัดส่วนองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาดที่ดีตามอัตราส่วน 70 : 20 : 10 ซึ่งสูตรนี้มองว่าการที่ปัจเจกบุคคลจะสามารถพัฒนาดตนเองได้จากกิจกรรมพื้นฐาน 3 ส่วนด้วยกันโดยสัดส่วนดังนี้

4.1 ร้อยละ 70 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาดตนเองจากประสบการณ์ของการเรียนรู้และพัฒนาดผ่านการกิจในแต่ละวันการได้ทำงานหรือได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายและการลงมือปฏิบัติ

4.2 ร้อยละ 20 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาดตนเองจากการค้นคว้าของการเรียนรู้และพัฒนาดผ่านการสอนแนะ การทำงานร่วมกับเครือข่ายหรือการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกับผู้อื่น การเรียนรู้จากบุคคลอื่นๆ

4.3 ร้อยละ 10 คือ อัตราส่วนของกิจกรรมที่จะใช้ให้เกิดการพัฒนาตนเองจากการเรียนของการศึกษาเรียนรู้และพัฒนาการเรียนในสถานศึกษาอย่างเป็นทางการหรือผ่านหลักสูตรและโปรแกรมต่างๆ

Charles (2013) กล่าวว่า หลักการพัฒนาบุคลากรตามกรอบ 70 : 20 : 10 สามารถใช้ได้ในทุกภาคและองค์กรโดยไม่ต้องคำนึงถึงขนาดเนื่องจากลักษณะแบบ องค์กรรมและความคล่องตัว

Santosh และ Suresh (2013) กล่าวว่า โมเดล 70 : 20 : 10 หรือกรอบในการเรียนรู้และพัฒนาเป็นกลยุทธ์ที่มีลักษณะสัญญาเช่นเดียวกับการล่อลวง หลายองค์กรที่ เจริญรุ่งเรืองในวันนี้ประสบความสำเร็จในการใช้โมเดล 70 : 20 : 10 ทดสอบและดำเนินการ พัฒนาบุคคลภายในสถานที่ทำงานของพวกเขาโดยองค์กรที่ได้นำวิธีการจากหลักการพัฒนาบุคลากร โมเดล 70 : 20 : 10 เช่น SAP, HP, GAP, Sony Ericsson, Home Depot, Dell, Oracle, BAT Bank, BT ANZ Bank Oreal, Goldman Sachs เป็นต้น

ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ (2553) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่ช่วยในการพัฒนามี 3 ประการ ได้แก่ 1) การศึกษา 2) ประสบการณ์ และ 3) การได้รับคำแนะนำจากบุคคลที่มีอาวุโสมากกว่า มีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1. การศึกษา เป็นการได้รับความรู้ความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการนำไปใช้ทันทีถ้าผู้ศึกษามีศักยภาพทางคณิตศาสตร์ ผู้นำจะมีความเป็นเหตุเป็นผลซึ่งจะสามารถช่วยผู้นำในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนที่องค์การเผชิญอยู่ได้ส่วนระดับการศึกษาจะมีความสัมพันธ์ในทางเดียวกันกับการบริหารเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ และสนับสนุนการปฏิบัติงานในตำแหน่งของผู้นำในการประยุกต์ใช้ความรู้เหล่านั้น

2. ประสบการณ์ เป็นสิ่งสำคัญในการทำงานเนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมาในอดีตจะมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจ ผู้นำมีการเชื่อว่าในการทำงานนั้นสามารถบรรลุผลสำเร็จได้เพราะมีประสบการณ์และการตัดสินใจจากการทำงานที่ผ่านมาแล้ว และประสบการณ์ ที่มากขึ้นของผู้นำทำให้มีความสามารถมากขึ้นดังนั้นประสบการณ์ในงานจึงเป็นสิ่งที่สามารถช่วยให้เกิดประสิทธิผลต่อภาวะผู้นำถ้าปราศจากประสบการณ์ความรู้ก็จะไม่สามารถเปลี่ยนเป็นทักษะได้ ประสบการณ์ยังช่วยสร้างทักษะได้ด้วยตนเอง องค์ประกอบที่สำคัญของประสบการณ์ มีดังนี้

2.1 แหล่งประสบการณ์ที่สำคัญในการพัฒนาประสบการณ์การทำงาน มี 2 องค์ประกอบดังนี้

2.1.1 ความร่วมมือในงานจำสามารถช่วยบุคคลให้พัฒนาเป็นผู้นำได้อย่างมากการสอนแนะโดยทันทีสามารถทำให้เกิดรูปแบบที่แข็งแกร่งและแง่ลบแก่ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ผู้ตามอาจสังเกตวิธีที่ผู้นำเผชิญปัญหาด้วยความรอบคอบในระหว่างการประชุมผู้ตามจะใช้เทคนิค

แบบเดียวกันเมื่อถึงความจำเป็นต้องเผชิญปัญหาเช่นเดียวกันภายในกลุ่มและสมมติว่าถ้าผู้นำใช้วิธีการรุนแรงในการแก้ปัญหา กลุ่มจะมีพฤติกรรมที่เป็นการทำงานที่ผู้ตามก็จะเรียนรู้วิธีที่จะไม่เผชิญหน้าอย่างรุนแรงกับตัวแทนสมาชิกของฝ่ายบริหารระดับสูงและคณะผู้ร่วมทำงานซึ่งจะสามารถช่วยให้ผู้ตามได้รับผลประโยชน์ต่อการทำงานโดยได้รับแนวทางที่ถูกและรู้จักหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ดีผลและทำให้ผู้ตามเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ดี เช่น การพิจารณาว่าการยกย่องแบบใดที่ดีที่สุดที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น เป็นต้น

2.1.2 ลักษณะของงาน (Task Characteristic) งานที่สัมพันธ์กับการบริหาร สามารถช่วยในการพัฒนาภาวะผู้นำได้ เพราะลักษณะบทบาทของผู้นำจะเป็นสิ่งที่มีประสิทธิผลและ สามารถทำให้ผู้นำสามารถแก้ปัญหาได้โดยการใช้วิธีการใหม่ๆ งานที่ทำให้เกิดการพัฒนาดีที่สุดคือ งานที่มีความซับซ้อนและมีปัญหา เช่น การเริ่มต้นกิจกรรมใหม่ๆ สำหรับองค์การหรือการสร้าง เครือข่ายตัวแทนจะสามารถสร้างประสบการณ์จากลักษณะของงานได้

2.1.3 ประสบการณ์ที่กว้างไกล (Broad Experience) เป็นลักษณะของการเรียนรู้และทักษะที่เกิดจากสถานการณ์ที่ผ่านมาประสิทธิผลของภาวะผู้นำจะมีมากขึ้นเมื่อมีการเพิ่มประสบการณ์การบริหารในรูปแบบที่แตกต่างกัน

3. การได้รับคำแนะนำจากบุคคลที่อาวุโสกว่า (Mentoring) การที่มีผู้มีอาวุโสมากกว่าและมีประสบการณ์มากกว่า คอยช่วยเหลือผู้ที่มีอาวุโสน้อยกว่าให้มีความก้าวหน้าสูงขึ้นโดยการให้คำแนะนำการช่วยเหลือและการกระตุ้นต่างๆ พื้นฐานประสบการณ์ในการพัฒนาขีดความสามารถ ของภาวะผู้นำคือ การสอนแนะโดยผู้นำหรือเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์และมีความรู้บุคคลเหล่านี้ จะทำหน้าที่สอนแนะแนะแนวทางช่วยเหลือด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำให้แกร่งขึ้นได้

วิทยา วิจิตร (2554) กล่าวว่า 70 : 20 : 10 Framework เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาต่างจากเดิมที่จะมองว่าการจัดการเรียนคือการจัดการชั้นเรียน วิชาเรียน และหลักสูตร โดยแนวคิดนี้แบ่งวิธีเรียนรู้เป็น 3 ส่วนคือ 1) เรียนจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 2) เรียนจากการแลกเปลี่ยนกับคนอื่น ๆ และ 3) เรียนจากหลักสูตรที่เป็นระบบแล้วนำทั้ง 3 ส่วนมาผสมผสานกัน โดยให้น้ำหนักเป็น 70 : 20 : 10 ตามลำดับ อย่างไรก็ตามสิ่งที่ 70 : 20 : 10 Framework ที่นำเสนอเป็นแค่แนวทาง การปรับสัดส่วนต่างๆ ไม่จำเป็นต้องเป็น 70 : 20 : 10 เสมอไป ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการเช่น 1) เนื้อหาในการเรียนรู้ แต่ละเนื้อหาต้องการสัดส่วนที่ไม่เหมือนกัน เช่น การเรียนวิชาคณิตศาสตร์อาจจะต้องให้น้ำหนักกับการเรียนหลักสูตรเป็นระบบมากขึ้นแต่การเรียน วิชาจักรยานก็ต้องการให้น้ำหนักการลงมือปฏิบัติมากหน่อย 2) ประสบการณ์เดิมของผู้เรียน พวกมือใหม่ ๆ จะต้องเรียนจากหลักสูตรขณะที่ผู้ชำนาญแล้วอาจจะต้องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มากกว่า

จากการศึกษาหลักการพัฒนาครูจากนักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาครูในการเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาได้ โดย 70% เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านประสบการณ์การปฏิบัติ ส่วน 20% เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านบุคคลอื่นๆ และอีก 10% เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านหลักสูตรและโปรแกรมหรือการอบรม

5. กระบวนการพัฒนาครู

ชาญ สวัสดิ์สาสิทธิ์ (2542) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาครูด้วยวิธีการฝึกอบรมว่า มีกระบวนการทั้งหมด 4 ขั้นตอน

1. การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม
2. การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม
3. การจัดดำเนินการฝึกอบรม
4. การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2543) อธิบายกระบวนการพัฒนาครูไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ชั้นประเมินความต้องการ
2. ชั้นการดำเนินการพัฒนาบุคลากร
3. ชั้นประเมินบุคลากร

คณิงนิจ กองผาพา (2543) ได้สรุปว่า ผู้บริหารต้องกำหนดแนวทางในการพัฒนาครู โดยมีกระบวนการพัฒนาครู 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาปัญหา และสำรวจความต้องการเพื่อการพัฒนา
2. กำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนา
3. วางแผนการพัฒนา
4. ดำเนินการพัฒนา
5. ประเมินผลการพัฒนา

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาครู คือ กิจกรรมที่ครูสมัครใจ เห็นคุณค่าและความพยายามส่วนตัวที่จะทำให้ตนเองมีคุณภาพสูงขึ้นแล้วยังก่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพต่องานขององค์กรโดยส่วนรวมด้วย เช่น การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การอ่าน เพื่อแสวงหาความรู้และเป็นกิจกรรมที่หน่วยงานหรือองค์กรเป็นผู้จัดขึ้นอาจถือได้ว่าเป็นการฝึกอบรมในระหว่างการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะจัดให้แก่ผู้เข้าทำงานใหม่หรือทำงานมาแล้ว แต่ยังมีความสามารถในการทำงานไม่ถึงระดับที่ต้องการ

6. วิธีการพัฒนาครู

ครูต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านต่างๆ ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และสภาพแวดล้อมต่างๆ ซึ่งมีผลต่อการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงวิธีพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาหลายวิธี ดังนี้

Castetter (1976) กล่าวว่า กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรมีดังนี้

1. การบรรยาย (Lecture)
2. การจัดประชุมใหญ่ (Conference)
3. การสัมมนา (Seminars)
4. การอภิปรายแบบมีหัวข้อ (Guided Discussions)
5. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshops)
6. การสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่ง (Position Rotation)
7. การใช้บทเรียนสำเร็จรูป (Programme Instruction)
8. การประชุมย่อย (Meeting)
9. การมอบหมายงานพิเศษ (Special Assignments)
10. การแจกเอกสาร (Written Materials)
11. การศึกษาเฉพาะกรณี (Case Studies)
12. การดูภาพยนตร์ (Films)
13. การฟังเทป (Recordings)
14. การดูโทรทัศน์ (Television)
15. การเล่นเกมต่างๆ (Games)
16. การเลียนแบบ (Simulation)
17. การฝึกอบรมจากการรับรู้ (Sensitive Training)
18. การบรรยายโดยครูพิเศษ (Coaching)
19. การสาธิต (Demonstration)
20. การทดลองปฏิบัติงาน (Internships)
21. การใช้ครูผู้ช่วย (Assistantships)
22. การศึกษาพิเศษ (Special Study)
23. การจัดฝึกงาน (Graduate Work)
24. การเสนอโครงการวิจัย (Research Projects)
25. การเยี่ยมชมกิจการ (Intervisitation)
26. การแลกเปลี่ยน (Exchange Programs)

27. การจัดกิจกรรมรายบุคคล (Individualized Activities)

28. การศึกษาประสานงาน (Cooperative Studies)

29. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing)

30. การฝึกหัดแก้ปัญหา (In – Basket Technique)

31. การระดมความคิด (Brain Storming)

32. การมีส่วนร่วมกับสถาบันบัณฑิตพัฒนศึกษา (Institutes)

Sparks (1989) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาครูเป็นการพัฒนาวิชาชีพประกอบด้วย 7

รูปแบบ ดังนี้

1. การฝึกอบรม (Training Model) เป็นรูปแบบที่ทุกคนต่างมีประสบการณ์ ซึ่งการฝึกอบรมนี้ อาจเป็นการนำเสนอและการอภิปรายผลงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การสาธิต บทบาทสมมติ การจำลองสถานการณ์ หรือการสอนระดับจุลภาค เป็นต้น

2. รูปแบบการสังเกตหรือการประเมิน (Observation/Assessment Model) อาจเป็นการสังเกตคนอื่นหรือคนอื่นสังเกตตัวเรา อาจเป็นรายเดี่ยวหรือเป็นกลุ่มเพื่อให้ได้ผลสะท้อนกลับ (Feedback)

3. รูปแบบการให้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนาหรือการปรับปรุง (Involvement in a Development Improvement Process Model) เพราะการพัฒนาหรือปรับปรุงเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จำเป็นต้องอาศัยความรู้ใหม่ๆ ทักษะใหม่ๆ จะทำให้ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมนั้น ต้องมีการศึกษาหาความรู้และพัฒนาทักษะเพิ่มเติม มีโอกาสในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลอดจนมีการตัดสินใจร่วม และผลจากการมีส่วนร่วมนั้น จะทำให้เกิดความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของ และการมีพันธะผูกพันต่อการนำไปปฏิบัติให้บรรลุผล ซึ่งจะก่อประโยชน์ต่อการพัฒนาหรือปรับปรุงในเรื่องนั้นๆ ด้วย

4. รูปแบบการศึกษาเป็นกลุ่ม (Study Groups Model) ในกรณีที่โรงเรียนต้องการหาทางแก้ปัญหาหลักร่วมกันจากทุกคนทุกฝ่าย โดยหากปัญหาหลักนั้นสามารถแยกย่อยเป็นปลายประเด็น ก็จะแบ่งออกเป็นกลุ่มๆ อาจจะมีกลุ่มละ 4 – 6 ราย เพื่อศึกษาวิเคราะห์ประเด็นปัญหาในส่วนของกลุ่มนั้น ในตอนท้ายเมื่อมีการนำเสนอและแลกเปลี่ยนผลการวิเคราะห์ของแต่ละกลุ่มร่วมกันจะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความเห็นและข้อมูล ก่อให้เกิดการเรียนรู้และก่อให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งก็ถือว่าการพัฒนาวิชาชีพอีกรูปแบบหนึ่ง

5. รูปแบบการสืบค้นหรือการวิจัยปฏิบัติการ (Inquiry/Action Research Model) เป็นความพยายามที่จะแก้ปัญหาหรือหาคำตอบในข้อคำถามที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานซึ่งอาจกระทำได้ในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม หรือระดับโรงเรียน และสามารถกระทำได้หลายวิธี แต่โดยทั่วไปมีขั้นตอนดังนี้ 1) กำหนดหรือเลือกปัญหาหรือคำถามที่สนใจ 2) รวบรวม จัดกระทำ และ

แปลความในข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น 3) ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4) กำหนดทางเลือกเพื่อการปฏิบัติ 5) ลงมือปฏิบัติและสรุปเป็นเอกสาร

6. รูปแบบการพัฒนาตนเอง (Individually Guided Activities Model) โดยแต่ละบุคคลจะกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง แล้วเลือกกิจกรรมเพื่อการปฏิบัติที่เชื่อว่าจะช่วยให้บรรลุผลสำเร็จ เป็นรูปแบบที่มีข้อตกลงเบื้องต้นว่า บุคคลสามารถจะตัดสินใจถึงความต้องการจำเป็นในการเรียนรู้ของตนเองได้ดีที่สุด สามารถที่จะกำหนดทิศทางและริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเองได้และมีแรงจูงใจในตนเองได้มากขึ้นจากการที่ได้มีโอกาสได้ริเริ่มและวางแผนในกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง

7. รูปแบบการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring Model) นิยมจับคู่กันระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์และประสบผลสำเร็จแล้วกับบุคคลที่เริ่มงานใหม่หรือที่มีประสบการณ์น้อยกว่าโดยให้มีการอภิปรายกันถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนาวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและกลยุทธ์ที่จะให้การปฏิบัติที่มีประสิทธิผล การสะท้อนถึงวิธีการที่ใช้กันอยู่ การสังเกตการทำงาน และการใช้เทคนิคเพื่อการปรับปรุงแก้ไข

Everard และ Morris (1990) กล่าวว่า วิธีการต่างๆ ที่จะช่วยตอบสนองความต้องการในการพัฒนา มีดังนี้

1. การแนะแนว การเสนอแนะและการเป็นที่ปรึกษา
2. การอ่านเอกสารต่างๆ
3. การพัฒนาตนเอง
4. การจัดทำโครงการหรือโครงการงานต่างๆ
5. การเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบ
6. การเข้าร่วมประชุม
7. การทำวิจัย
8. การศึกษานอกสถานที่

McBeath (1997) กล่าวว่า วิธีการหรือองค์ประกอบในการพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

1. การวางแผนประสบการณ์ทำงาน เป็นการมอบหมายงานอย่างใหม่เพื่อให้มีโอกาสที่จะเรียนรู้งานอย่างใหม่ อาจเป็นงานภายในหรือภายนอกองค์กร อาจเป็นบางเวลาหรือเต็มเวลา
2. การฝึกอบรม เป็นการเพิ่มความรู้และทักษะในการทำงานในปัจจุบันหรือเพื่อเตรียมที่จะทำงานใหม่ในอนาคต และเป็นการทำให้มีความรู้ทางเทคนิคให้ทันสมัยขึ้น

3. การศึกษาต่อ เพื่อให้มีวุฒิสูงขึ้น หรือเพื่อพัฒนาทักษะต่างๆ หรืออาจเรียนรู้ด้วยตนเองด้วยวิธีการอย่างอื่น และอ่านวารสารทางวิชาชีพ

4. การเสนอแนะ การมีพี่เลี้ยงและการแนะแนว

Dubrin (1998) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาให้ประสบผลสำเร็จไว้ 3 ชนิด ได้แก่

1. การพัฒนาโดยใช้การตระหนักรู้ด้วยตนเองและการมีวินัยในตนเอง (Development through Self-Awareness and Self-Discipline) ซึ่งประกอบด้วย

1.1 พัฒนาภาวะผู้นำโดยการตระหนักรู้ด้วยตนเอง (Leadership Development through Self-Awareness) กลไกพื้นฐาน (Mechanism Underlying) ในการพัฒนาตนเองที่สำคัญที่สุดคือ ความตระหนักรู้ด้วยตนเอง ซึ่งการรู้ตนเองเป็นอย่างดีเป็นกระบวนการให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 พัฒนาภาวะผู้นำโดยการมีวินัยในตนเอง (Leadership Development through Self-Discipline) การมีวินัยในตนเองถือเป็นบทบาทสำคัญในการควบคุมพฤติกรรมตนเอง อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้แน่ใจว่าเป็นความต้องการการจำเป็นที่จะทำให้เกิดการพัฒนาตนเองซึ่งการปฏิบัติ ตนด้วยการควบคุมตนเองให้สามารถปฏิบัติตามระเบียบหรือกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ถือเป็นการพัฒนาตนเองวิธีหนึ่ง ดังนั้นการตระหนักรู้ด้วยตนเองและการมีวินัยในตนเองจึงเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาหรือก้าวหน้าขึ้นตามลำดับ

2. การพัฒนาโดยการศึกษา ประสบการณ์และการให้คำปรึกษา (Development through Education, Experience, and Mentoring) เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นจาก ปัจจัยอื่นๆ มากกว่าการรับรู้ด้วยตนเอง หรือด้วยการสร้างวินัยให้เกิดขึ้นด้วยตนเอง นอกจากนี้ กระบวนการความเข้าใจและการรับรู้กิจกรรมซึ่งสามารถช่วยให้บุคคลเตรียมตัวสำหรับบทบาทภาวะ ผู้นำแล้วยังมีปัจจัยสำคัญอื่นๆ ที่จะช่วยในการพัฒนาผู้นำ ได้แก่

2.1 การศึกษา ผู้ที่อยู่ในระดับสูงส่วนใหญ่มักจะเป็นผู้ที่มีสติปัญญา ระดับสูง มีความรู้ดี ซึ่งจะรวบรวมความรู้มาจากอาชีพที่เขาทำ ความรู้ซึ่งได้รับมาอย่างถูกต้องแน่นอนจากการศึกษาแบบเป็นทางการ และการศึกษาดูด้วยตนเองจะช่วยให้บุคคลเหล่านี้สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ด้วยการใช้ข้อมูลที่มีอยู่ในขณะนั้นได้

2.2 ประสบการณ์ การทำงานในอดีตยังคงบทบาทสำคัญในการตัดสินใจ ผู้นำที่มีประสบการณ์โดยทั่วเชื่อว่าสิ่งต่างๆ จะสามารถบรรลุผลสำเร็จและขจัดข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นได้ ถือเป็นข้อแนะนำที่ดีสำหรับผู้นำในอนาคตที่มาจากประสบการณ์ ซึ่งการพัฒนาที่ดีที่สุดของผู้นำคือ ความล้มเหลว “The Best Development of a Leader is Failed” ประกอบด้วย

2.2.1 ประสบการณ์ที่ท้าทาย (Challenging Experiences) การพัฒนา ผู้นำที่อยู่บนพื้นฐานของการวิจัย (Based on the Research) ถือเป็นประสบการณ์ที่ดีที่สุดใภาวะ ผู้นำ เนื่องจากเป็นความท้าทายที่ได้จากประสบการณ์จริง (Realistically Challenge)

2.2.2 แหล่งของประสบการณ์ (Sources of Experience) ปัจจัยหลักที่สำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำ มี 2 ปัจจัย คือ ความร่วมมือในงาน (Work Associates) และงานของตนเอง (Task Itself) โดยความร่วมมือในงานจะสามารถช่วยบุคคลให้พัฒนาเป็นผู้นำได้อย่างมาก การสอนงานโดยทันทีที่สามารถทำให้เกิดรูปแบบทั้งแง่บวกและแง่ลบแก่ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล บุคคล อาจสังเกตวิธีที่หัวหน้าของเขาเผชิญปัญหาด้วยความรอบคอบในระหว่างการประชุม เขาจะสังเกตอย่าง รอบคอบและวางแผนที่จะใช้เทคนิคแบบเดียวกันเมื่อถึงคราวจำเป็นต้องเผชิญปัญหา เช่นเดียวกัน ส่วนงานของตนเองนั้นหากสัมพันธ์กับการบริหาร สามารถช่วยในการพัฒนาภาวะผู้นำได้ เพราะ ลักษณะของบทบาทของผู้นำจะเป็นสิ่งที่มีประสิทธิผล และสามารถทำให้ผู้นำแก้ปัญหาได้ด้วยวิธีการ ใหม่ๆ งานที่ทำให้เกิดการพัฒนาดีดีที่สุด คือ งานที่มีความซับซ้อนและมีปัญหา เช่น การเริ่มต้น กิจกรรมใหม่ๆ ของบริษัท หรือการสร้างเครือข่ายตัวแทน การขายจะสามารถสร้างประสบการณ์ จาก ลักษณะของงานได้

2.2.3 ประสบการณ์ที่กว้างขวาง (Broad Experience) มีลักษณะของภาวะผู้นำเป็นจำนวนมากที่เกิดจากสถานการณ์ วิธีปรับปรุงประสิทธิผลให้แก่ภาวะผู้นำก็คือ การเพิ่มประสบการณ์การบริหารในรูปแบบที่แตกต่างกันอย่างหลากหลายจะช่วยให้เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำได้ เป็นอย่างดี

2.3 การให้คำปรึกษา (Mentoring) เป็นการที่ผู้มีอาวุโสมากกว่ามีประสบการณ์มากกว่าจะช่วยเหลือพนักงานที่มีอาวุโสน้อยกว่าให้มีความก้าวหน้าสูงขึ้น โดยการให้คำแนะนำ การช่วยเหลือ และการกระตุ้นต่างๆ พื้นฐานประสบการณ์อีกประสบการณ์หนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถของภาวะผู้นำ คือ การสอนแนะโดยผู้นำหรือเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์และมีความรู้ โดยการสอนเป็นกรณีพิเศษ การให้คำปรึกษาอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การให้คำปรึกษา อย่างไม่เป็นทางการเป็นความสัมพันธ์ที่อยู่บนพื้นฐานของการทำงานร่วมกันได้หรือเป็นการเริ่มต้นระหว่างคนสองคน ในขณะที่การให้คำปรึกษาอย่างเป็นทางการมักจะใช้โปรแกรมการให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ 3) การพัฒนาโดยใช้โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership Development Programs) กลยุทธ์ที่ได้รับการยอมรับสำหรับการพัฒนาผู้นำใหม่และการฝึกหัดผู้นำ โดยการเข้าร่วมในโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำซึ่งโปรแกรมนี้โดยทั่วไปจะมุ่งพัฒนาความก้าวหน้าสู่บุคคล การจัดทำ กลยุทธ์ อิทธิพล แรงจูงใจ การสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวใจ และการบริหารจัดการ นอกจากนี้ การฝึกอบรมจากภายนอกก็เป็นการฝึกอบรมภาวะผู้นำที่สำคัญอีกประการหนึ่ง และโปรแกรม การพัฒนาฝ่ายบริหารมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำด้วย แต่จะมีความแตกต่างก็คือ

โปรแกรม พัฒนาการบริหารจะมีการจัดการอบรมในหัวข้อต่างๆ เช่น การวางแผน การจัดการโครงการ การควบคุม และการนำ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาครู มีหลายวิธี ได้แก่

1. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรเป็นรายบุคคลได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เช่น การส่งไปฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ หรือศึกษาต่อ
2. จัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนา เป็นหมู่คณะในโรงเรียน
3. จัดให้มีการศึกษาดูงานหรือแลกเปลี่ยนบุคลากรภายในกลุ่มโรงเรียน
4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาการเรียนรู้ โดยสร้างนวัตกรรมสื่อและการใช้เทคโนโลยีประกอบการเรียนรู้

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2545) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 52 ได้กำหนดให้มีระบบ กระบวนการผลิตการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง และมาตรา 55 กำหนดให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา จึงกำหนดแนวทางให้ครูได้รับการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบไว้ 2 ระยะ

1. การพัฒนาครูระยะเตรียมการ เพื่อเตรียมความพร้อมให้ครู ซึ่งมีจำนวนกว่า 6 แสนคนได้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งความมั่นใจที่จะดำเนินงานตามแนวปฏิรูปการศึกษา โดยใช้การฝึกอบรมทางไกล ถ่ายทอดเนื้อหาสาระผ่านสื่อประสม รวมทั้งมีชุดฝึกอบรมที่ครูสามารถศึกษาด้วยตนเอง มีวิทยากรแกนนำให้คำปรึกษาและพบกลุ่ม เป็นครั้งคราวมีหน่วยงานเครือข่ายเป็นศูนย์ประสานงานการดำเนินงาน ทั้งนี้ในการอบรมดังกล่าวจะเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาให้ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

2. การพัฒนาครูระยะยาว เป็นการวางระบบการพัฒนาและส่งเสริมครูให้มีประสิทธิภาพต่อเนื่องและยั่งยืน โดยจัดตั้งหน่วยงานกลางทำหน้าที่เป็นหน่วยงาน/สถาบัน แม่ข่ายในการพัฒนาและส่งเสริม ทำการประสานกับสถาบันผลิตและพัฒนาครู และสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ดำเนินการอบรมและพัฒนาครูให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพที่องค์กรวิชาชีพครูกำหนดด้วยวิธีการและรูปแบบใหม่ ที่หลากหลาย นอกเหนือจากการอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงานเช่นการอบรมและพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนและภาระงานของครูเป็นฐาน การวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนาสื่อการเรียนรู้มีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู ส่งเสริมครู เพื่อสนับสนุนครูในการผลิตผลงานดีเด่น ผลงานริเริ่มสร้างสรรค์ และผลงานที่สร้างคุณประโยชน์ต่อวงการวิชาชีพตลอดจนยกย่องเชิดชูเกียรติที่มี

ผลงานการศึกษาค้นคว้า วิจัย สร้างสรรค์ นวัตกรรมและผลงานต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ และการศึกษา

2.1 แนวทางการพัฒนาครู การพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงนั้น จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดอายุการทำงาน เพื่อสร้างประสิทธิภาพการเรียนรู้ มีแนวทางดังนี้

2.1.1 การกำหนดเกณฑ์การต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู เพื่อให้ครูต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และต้องผ่านการประเมินในการเข้ารับการพัฒนาวิชาชีพครู ตามเกณฑ์ ที่องค์การวิชาชีพครูกำหนด

2.1.2 การปรับเปลี่ยนรูปแบบ/วิธีการในการพัฒนาครูจากการอบรม สัมมนาเพียงอย่างเดียว เป็นการพัฒนาครูในรูปแบบที่หลากหลายและต่อเนื่อง เช่น การใช้เทคโนโลยี เป็นฐานในการพัฒนาครู การเชื่อมโยงการพัฒนาครูกับการพัฒนาเพื่อรับปริญญาและการสอนงานใน หน่วยปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรมที่เน้นการฝึกประสบการณ์ที่ตรงกับภารกิจ หรืองานสอนของครู การสนับสนุนให้ครูได้พัฒนางานประจำของตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การทำวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้หรือการวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ การเรียนรู้จากประสบการณ์ ของครูที่ได้รับการยกย่องด้านปฏิรูปการเรียนรู้ เช่น ครูแห่งชาติ ครูต้นแบบ ครูแกนนำ

2.1.3 การวางแผนพัฒนาครูประจำการทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่ สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาครูแต่ละสังกัด รวมทั้งให้มีการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้ ผลการพัฒนาครูนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง

2.2 การยกย่องเชิดชูเกียรติครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน ได้ดำเนินการพัฒนานโยบายการยกย่องครูผู้มีผลงานดีเด่น โดยศึกษาวิจัยเอกสารการยกย่อง ครูผู้มีผลงานดีเด่นทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งการยกย่องในวงการวิชาชีพอื่นๆ และจัดทำ เป็นข้อเสนอเชิงนโยบายการยกย่องครูผู้มีผลงานดีเด่นขึ้น โดยเน้นการยกย่องครูในรูปแบบ “เกียรติ คุณและผลงาน”

จะเห็นได้ว่า การยกย่องเชิดชูเกียรติครูผู้มีผลงานดีเด่นเป็นการสนับสนุนครูให้ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานพัฒนาตนเองและเพื่อนครู เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ให้มีคุณภาพและ ประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การมีคุณภาพของผู้เรียน การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูและคุณภาพของ การศึกษาไทย

บุญเลิศ กลิ่นรัตน์ (2542) กล่าวว่า องค์การต้องเร่งดำเนินการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์เพื่อป้องกันมิให้เกิดความเสียหายต่องาน โดยมีวิธีการดังต่อไปนี้

1. การสอน และให้คำปรึกษา (Coaching and Counseling) วิธีนี้นำมาใช้ เมื่อบุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ให้เกิดผลดีได้ วิธีการพัฒนาทรัพยากร

มนุษย์วิธีนี้เป็นวิธีที่ผู้บริหารเปิดโอกาสไว้ตลอดเวลา เมื่อตัวบุคลากรต้องการสอน หรือขอคำปรึกษา ขณะที่เข้าทำงาน

2. การสอนและการนิเทศงาน (Job Instruction and Job Supervision)

ต่างจากการสอนและการให้คำปรึกษา คือ การสอนและการนิเทศงานนั้น ตัวผู้บริหารต้องเป็นฝ่ายลงไปคลุกคลีกับการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิด ไม่ใช่นั่งรอคอยข้อมูลอยู่ห่างๆ ดังเช่นวิธีการแรกจุดประสงค์ของวิธีนี้ คือ การสอน ตรวจสอบ แนะนำ แก้ไข และควบคุม ให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารต้องเตรียมตัวอย่างเป็นทางการเพื่อสอนงาน และนิเทศงาน

3. การมอบหมายงานให้ทำและรักษาการ (Job Assignment and Acting)

เป็นวิธีการที่ใช้เพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมากวิธีหนึ่ง แต่วิธีนี้ต้องคำนึงในแง่กฎหมาย โดยเฉพาะองค์การของรัฐ และรัฐวิสาหกิจอาจใช้วิธีได้ไม่ถนัดนัก เพราะอาจเกิดปัญหาในทางกฎหมายได้หลักการสำคัญของการมอบหมายงานให้ทำและให้รักษาการคือ การให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงฝีมือแทนตน เมื่อถึงเวลาและโอกาสอันควร โดยให้ปฏิบัติหน้าที่แทนบางเรื่อง โดยผู้บริหารอาจจะคอยให้ความช่วยเหลืออยู่ห่างๆ หรือให้ทำแทนพร้อมทั้งหมดในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งก็ได้

4. การโยกย้ายหมุนเวียนการปฏิบัติงาน (Job Rotation) ทำให้บุคลากรมี

ทักษะประสบการณ์ใหม่ๆ และรอบรู้ต่างๆ นอกเหนือจากงานที่ตนรับผิดชอบประจำ วิธีนี้ช่วยให้บุคคลแต่ละฝ่ายรู้ปัญหาและอุปสรรคซึ่งกันและกัน เพราะบางปัญหาที่มีสาเหตุมาจากความไม่เรียบร้อยของงานในฝ่ายอื่นก่อให้เกิดความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจพร้อมที่จะให้ความร่วมมือและแก้ไข นอกจากนี้ยังมีความสำคัญต่อการที่จะนำไปใช้ ปรับตำแหน่งบุคลากรให้สูงขึ้นเช่นกัน แต่การใช้วิธีนี้ต้องตระหนักในภูมิหลังของบุคลากรแต่ละคนด้วย เช่น เพศ วุฒิทางการศึกษา สาขาวิชาที่เรียนจบ ความถนัดขีดความสามารถ โรคประจำตัว

5. การฝึกอบรม (Training) ปัจจุบันกระแสความนิยมจัดให้มีการฝึกอบรม

เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กำลังอยู่ในระดับที่สูงมาก มีการจัดฝึกอบรมอย่างแพร่หลายไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนแต่การฝึกอบรมเป็นเพียงวิธีการหนึ่งเท่านั้น การฝึกอบรมที่ทำได้ผลจำเป็นจะต้องมีการเตรียมการวางแผนอย่างเป็นระบบ กับเรื่องที่เหมาะสมตามความจำเป็นโดยต้องปฏิบัติตามแผนอย่างเคร่งครัดด้วย

เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา (2544) กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ 3 วิธีการดังนี้

1. การพัฒนาตนเอง เป็นกระบวนการในการเรียนรู้ ทั้งการศึกษา หรือการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการนำความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ทักษะ และทัศนคติ ตลอดจนแนวคิดที่ได้รับมานำไปประยุกต์ใช้ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

2. การศึกษาเป็นกิจกรรมที่มีความมุ่งหมายในการที่จะเสริมสร้างความรู้ความชำนาญ ค่านิยมทางศีลธรรมและความเข้าใจที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เพื่อให้ผู้รับการศึกษาสามารถใช้ชีวิตได้อย่างปกติสุขและทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวมได้ และเป็นการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน

3. การฝึกอบรมเป็นขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรที่ทุกหน่วยงานให้ความสนใจเป็นพิเศษ เพราะการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าหรือบรรลุจุดมุ่งหมาย

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2552) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรมีอยู่หลายวิธี วิธีที่เป็นที่นิยมและใช้กันอย่างแพร่หลาย มี 16 วิธี ดังนี้

1. การฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom Training) การฝึกอบรมในห้องเรียน เป็นเครื่องมือการปรับปรุงและพัฒนาความสามารถของ บุคลากรที่เน้นให้เกิดความรู้ ทักษะทัศนคติ แรงจูงใจ และบุคลิกภาพที่เปลี่ยนไปจากเดิม เป็นเรียนรู้ระยะสั้น (Short Term Learning) โดยมี ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามความสำคัญ และความจำเป็น ขั้นตอนของ Classroom training มีต่อไปนี้

1.1 การประเมินความสามารถของบุคลากร ประเมินจุดอ่อน/ จุดแข็งของบุคลากรหรือใช้วิธีประเมินแบบ 180 องศา หมายถึง การประเมินโดยบุคลากรและผู้บังคับบัญชาโดยตรง หรือการประเมินแบบ 360 องศา หมายถึง การประเมินจากผู้ประเมินจากหลายกลุ่มงาน

1.2 การพิจารณาเลือกข้อที่ต้องพัฒนา พิจารณาความสามารถที่จุดอ่อนของบุคลากรเพื่อนำมาพัฒนาบุคลากร

1.3 การชี้แจง/ ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่บุคลากร เป็นจุดเริ่มต้นของ การพัฒนาผู้บังคับบัญชาต้องชี้แจงทำความเข้าใจกับบุคลากร เพื่อให้ทราบจุดอ่อนจุดแข็งและนำไป เป็นข้อมูลสนับสนุนผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา

1.4 การส่งบุคลากรเข้าฝึกอบรม เมื่อมีความเข้าใจตรงกันแล้วก็หาวิธี และเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถ โดยผู้บังคับบัญชาสามารถกำหนดหัวข้อในการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความสามารถที่คาดหวังได้

1.5 การติดตามผลและประเมินผล

2. การสอนแนะ (Coaching) เป็นกระบวนการที่ผู้สอนแนะใช้เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถเฉพาะตัว ด้วยวิธีการและเทคนิคต่างๆ ที่วางแผนไว้เป็นอย่างดี ทำการสอนให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดขึ้น จนกระทั่ง สามารถฝึกให้บุคลากรปฏิบัติงานตามที่สอนให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์

ระหว่างผู้สอนแนะและบุคลากร โดยส่วนมากการสอนแนะมักจะเป็นกลุ่มเล็กหรือรายบุคคล ซึ่งต้องอาศัยเวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องขึ้นตอนการสอนแนะ มีดังนี้

2.1 การวางแผนและกำหนด วัตถุประสงค์ ผู้บังคับบัญชาต้องวางแผน ระยะเวลาการสอนแนะ ระบุความคาดหวัง แผนการดำเนินงาน เป้าหมาย และผลลัพธ์ที่ต้องการ

2.2 การสื่อสารและตกลงเป้าหมายร่วมกัน ผู้บังคับบัญชาและพนักงาน ต้องมีการตกลงร่วมกันเกี่ยวกับประเด็นหรือจุดเน้นที่ต้องการชี้แนะร่วมกัน

2.3 การเรียนรู้และการสอนจริง

2.4 การติดตามและประเมินผลการสอน

3. การฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน (On the Job Training : OJT) การฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริงจากสถานที่จริง เป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัว หรือเป็นกลุ่มเล็กๆ ในพื้นที่การทำงาน ในช่วงเวลาการทำงานปกติ ซึ่ง OJT นั้นจะออกแบบเพื่อเน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐาน ให้บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองอีกทั้งองค์การ สมัยใหม่ มักจะใช้เครื่องมือ OJT ในการสร้างบรรยากาศการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ หรือ ที่เรียกว่า Knowledge sharing เพื่อลดช่องว่างความรู้ของคนในองค์กรใหม่มากที่สุดขึ้นตอนการทำงานของการฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน มีดังนี้

3.1 การสำรวจ ผู้บังคับบัญชาสำรวจและดูว่างานใดจำเป็นต้องใช้บุคลากรมีความรู้เพื่อปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องรวมทั้งดูกลุ่มเป้าหมายที่จะฝึกอบรมด้วย

3.2 การวางแผน ผู้บังคับบัญชากำหนดขอบเขต วางแผนระยะเวลา ระบุความคาดหวัง แผนการดำเนินงาน เป้าหมายและผลลัพธ์ที่ต้องการ

3.3 การสื่อสาร ผู้บังคับบัญชาจะต้องแจ้งให้บุคลากรทราบถึงจุดประสงค์ และเป้าหมายที่ชัดเจนก่อนจะมีการฝึกอบรม

4. ขั้นตอนการนำไปปฏิบัติ โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) โปรแกรมนี้เน้นการพัฒนาแบบมี ส่วนร่วม จากบุคคลที่ต้องทำหน้าที่แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และข้อมูลต่างๆ และมุมมองส่วน บุคคลเพื่อส่งเสริม สนับสนุน และผลักดันให้อีกฝ่ายมีความพร้อมในการทำงาน พร้อมทั้งจะ เจริญเติบโตและมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ โปรแกรมการเป็นพี่เลี้ยงจึงเป็นรูปแบบของการมองจาก คนภายนอกต่อการดำเนินชีวิตปกติและประสบการณ์ในการทำงานของอีกฝ่ายขั้นตอนของการโปรแกรมพี่เลี้ยง มีดังนี้

4.1 การกำหนดตัวพี่เลี้ยง โดยมีข้อพิจารณาหลากหลายข้อตามความเหมาะสม เช่น มีความพร้อม/ ยินดีที่จะเป็นพี่เลี้ยง มีอารมณ์มั่นคง มีความอดทน มีความคิดเชิงบวก มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน

4.2 การสำรวจข้อมูลบุคลากรโดยพิจารณาจากประวัติด้านต่างๆ ผลการทำงานที่ผ่านมา และจุดอ่อนจุดแข็งของบุคลากร

4.3 การทำความเข้าใจ ผู้เป็นที่เลี้ยงต้องทำความเข้าใจทั้งเรื่องวัตถุประสงค์ ระยะเวลา และขั้นตอนต่างๆ ให้กับบุคลากร โดยผู้เป็นที่เลี้ยงต้องยินดีรับฟังและตอบข้อซักถามของบุคลากรด้วย

4.4 การปฏิบัติ เนื่องจากโปรแกรมพี่เลี้ยงเป็นโปรแกรมรูปแบบใหม่ ทั้ง Mentor และ Mentee อาจจะไม่คุ้นเคยขั้นตอนดังกล่าว ผู้เป็นที่เลี้ยงจะต้องปฏิบัติตามหลักการ 5 ข้อ ได้แก่

4.4.1 สร้างบรรยากาศความไว้วางใจและการเปิดใจระหว่างกันของพี่เลี้ยงและพนักงาน

4.4.2 พยายามทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและรู้ค่าของตนเอง

4.4.3 สร้างความรู้สึก ความผูกพันร่วมกัน

4.4.4 กำหนดระยะเวลาในการพูดคุยและตกลงร่วมกัน

4.4.5 เคารพและยอมรับความคิดเห็นและการแสดงออกของพนักงานด้วยความเต็มใจ

4.5 การติดตามและประเมินผลผู้เป็นที่เลี้ยงต้องประเมินการทำงาน การรับรู้และทัศนคติของพนักงานว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะใดรวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้พูดคุยและสอบถามประเด็นที่เกิดความสงสัยด้วย

4.6 การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) การเพิ่มคุณค่าในงานเป็นกิจกรรม ด้านการบริหารจัดการที่เน้นการออกแบบลักษณะงาน เป็นงานที่แตกต่างจากเดิมที่เคยปฏิบัติเน้นให้ พนักงานเกิดความชำนาญในงานที่หลากหลายขึ้น เกิดความรับผิดชอบในงานของตน เป็นลักษณะงาน ที่มีความสำคัญ มีอิสระสามารถบริหารจัดการงานนั้นด้วยตนเอง และ การได้รับข้อมูลป้อนกลับจาก ผู้บังคับบัญชา เป็นระยะอย่างต่อเนื่อง ขั้นตอนการทำ Job Enrichment มีดังนี้

4.6.1 การสำรวจบังคับบัญชาจะต้องตรวจสอบว่าบุคลากรมีขอบเขตความ รับผิดชอบงานปัจจุบันอย่างไรบ้าง ดูจาก Job Enrichment (JD) หรือใบกำหนดหน้าที่งานของตำแหน่งงานหรืออาจสอบถามบุคลากรว่าในการทำงานปัจจุบัน อะไรทำให้งานมีความท้าทาย

4.6.2 การรวบรวมงาน ผู้บังคับบัญชารวบรวมจัดหมวดหมู่งานที่เกี่ยวข้อง หรือใกล้เคียงกับงานปัจจุบันที่บุคลากรรับผิดชอบและพิจารณาคัดเลือกงานที่จะมอบหมายให้บุคลากร ประกอบนำข้อมูลที่ได้สอบถามจากบุคลากร มาใช้ประกอบการพิจารณามอบหมายงานที่ยากขึ้นให้กับ พนักงาน

4.6.3 การสื่อสาร และให้คำแนะนำ ผู้บังคับบัญชาจะต้องสื่อสารกับบุคลากร โดยบอกจุดประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนและควรให้คำแนะนำแก่บุคลากรถึงแนวทางปฏิบัติ ในการบริหารงานให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

4.6.4 การนำไปปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาควรติดตามการทำงานของบุคลากร และสอบถามบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

4.6.5 การประเมินและสรุปผล ผู้บังคับบัญชาจะต้องตรวจสอบและประเมินผลความสำเร็จในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรจากการมอบหมายงานที่เพิ่มคุณค่ามากขึ้น พร้อมทั้งสรุป และแจ้งผลให้บุคลากรรับรู้ว่าจะสามารถบริหารงานที่มอบหมายให้ได้มากน้อยเพียงใด

4.7 การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) การเพิ่มปริมาณงาน เน้นการ มอบหมายปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ด้วยลักษณะงานที่มีมูลค่างาน ไม่แตกต่างไปจากขอบเขตงานที่ รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน เพียงแต่ปริมาณของงานจะเพิ่มขึ้นหรือขยายขอบเขตงานขึ้นการ ประเมินผล การทำงานของบุคลากรจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องกำหนด เป้าหมายหรือตัวชี้วัดผลการทำงานที่ชัดเจนและสามารถวัดออกมาเป็นรูปธรรม เป็นตัวเลขที่จับต้องได้ เนื่องจากการให้ข้อมูลย้อนกลับหรือการชี้แจงหลังจากที่ผู้บังคับบัญชาเฝ้าติดตามพนักงานเป็นเรื่อง สำคัญมาก เพื่อให้พนักงานไม่เกิดข้อข้องใจถึงผลการประเมินที่เกิดขึ้น ขั้นตอนการเพิ่มปริมาณงาน มีดังนี้

4.7.1 การสำรวจ ผู้บังคับบัญชาจะต้องตรวจสอบว่าบุคลากรมีขอบเขต การทำงานในปัจจุบันอย่างไรบ้าง โดยพิจารณาจาก Job Description (JD) หรือใบกำหนดหน้าที่ งานของตำแหน่งงาน

4.7.2 รวบรวมงาน ผู้บังคับบัญชารวบรวมจัดหมวดหมู่งานที่เกี่ยวข้องหรือ ใกล้เคียงกับงานปัจจุบันที่บุคลากรรับผิดชอบและพิจารณาคัดเลือกงานที่จะมอบหมายให้บุคลากร การติดตามและประเมินผล ผู้เป็นที่เลี้ยงต้องประเมินการทำงาน การรับรู้และทัศนคติ ของพนักงานว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะใด รวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้พูดคุยและสอบถามประเด็นที่เกิดความสงสัยด้วย

4.7.3 การสื่อสาร และให้คำแนะนำ ผู้บังคับบัญชาจะต้องสื่อสารกับบุคลากรโดยบอกจุดประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนและควรให้คำแนะนำแก่บุคลากรถึงแนวปฏิบัติในการบริหารงานบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

4.7.4 การนำไปปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาควรติดตามการทำงานของบุคลากร และสอบถามบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

4.7.5 การประเมิน ผู้บังคับบัญชาจะต้องตรวจสอบและตรวจสอบผลงาน ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เมื่อบุคลากรสามารถควบคุมดูแลงานให้สำเร็จได้ตามระยะเวลา และ ถูกต้องทั้งหมดแล้ว ผู้บังคับบัญชาอาจพิจารณาเพิ่มปริมาณงานด้านอื่นๆ ที่บุคลากรสามารถรับผิดชอบได้ต่อไป

4.8 การมอบหมายโครงการ (Project Assignment) การมอบหมายโครงการ รายบุคคล เป็นการมอบหมายโครงการให้บุคลากรคนใดคนหนึ่ง ดำเนินการจัดการทำโครงการที่มี ขอบเขตไม่กว้างมาก ระยะเวลาในการดำเนินงานสั้น และใช้ทรัพยากรไม่มากนัก แตกต่างกับการ มอบหมายโครงการเป็นกลุ่มเป็นการมอบหมายโครงการให้บุคลากรหลายคนที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกัน หรือต่างหน่วยงานกัน ร่วมกันจัดทำโครงการที่มีขอบเขตโครงการที่กว้าง มีงานที่ต้องรับผิดชอบมาก รวมถึงเป็นโครงการที่ต้องอาศัยบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย การมอบหมายโครงการ ไม่ว่าจะ เป็นกลุ่มหรือแบบเดี่ยว ผู้บังคับบัญชาจะต้องกำหนดเวลาที่ชัดเจนในการบริหารโครงการ ที่กำหนดขึ้นให้ประสบผลสำเร็จ โดยมีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลความสำเร็จของ โครงการเป็นระยะ การมอบหมายโครงการจะไม่เกิดประโยชน์หากผู้บังคับบัญชาขาดการให้ข้อมูล บอกรับ การพูดคุยกับบุคลากรเป็นระยะถึงจุดแข็ง จุดอ่อนของพวกเขา รวมถึงแผนการดำเนินงาน (Action Plan) เพื่อให้โครงการที่มอบหมายให้กับบุคลากรประสบผลสำเร็จ ขั้นตอนการมอบหมายโครงการ มีดังนี้

4.8.1 การพิจารณาคัดเลือกโครงการ ผู้บังคับบัญชาพิจารณาคัดเลือกโครงการที่เหมาะสมกับบุคลากร ทั้งนี้โครงการที่มอบหมาย

4.8.2 การหารือร่วมกับบุคลากร ทั้งนี้โครงการที่ผู้บังคับบัญชา มอบหมาย บุคลากรอาจจะไม่ใช่ความถนัดของบุคลากร

4.8.3 การจัดทำร่างโครงการส่งผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา ตรวจสอบร่าง โครงการของบุคลากร เพื่อสรุปความเข้าใจและแนะนำข้อที่ควรพัฒนาปรับปรุงเพิ่มเติมให้กับบุคลากร

4.8.4 การประเมินผลการจัดทำโครงการเป็นระยะ ผู้บังคับบัญชา จะต้อง วางแผนประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการที่มอบหมายให้เป็นระยะ เพื่อติดตาม ความสำเร็จและแนะนำข้อที่ควรพัฒนาปรับปรุงแก่บุคลากรอยู่เสมอตลอดเวลาดำเนินโครงการ

4.9 การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดทักษะ การ ทำงานที่หลากหลายด้าน ที่เน้นการสลับ เปลี่ยนงานในเชิงแนวนอน จากงานหนึ่งไปยังอีกงาน หนึ่ง มากกว่าการเลื่อนตำแหน่งที่เน้นการทำงานที่สูงขึ้นตามตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงาน นั้น สามารถเกิดขึ้นได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งและการเปลี่ยนหน่วยงานภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด ขั้นตอนการหมุนเวียนงาน มีดังนี้

4.9.1 การสำรวจ ผู้บังคับบัญชาจะต้องสำรวจตรวจสอบงานปัจจุบันก่อนว่า บุคลากรที่ต้องสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานทำงานอยู่ในหน่วยงานใด และสามารถหมุนเวียนไปหน่วยงานใดได้บ้าง

4.9.2 การวางแผน ผู้บังคับบัญชาต้องวางแผนในการเพิ่มพูนทักษะความสามารถของพนักงาน รวมถึงวางแผนเพิ่มให้บุคลากรสามารถปรับตัวกับงานที่เปลี่ยนแปลงไปได้

4.9.3 การฝึกอบรม เป็นการสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากร การฝึกอบรม นอกจากจะเกิดขึ้นก่อนการหมุนเวียนแล้วยังต้องมีระหว่างการสับเปลี่ยนงานด้วย เพื่อลดความวิตก กังวลของบุคลากรด้วย

4.9.4 การนำไปปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาต้องดูพนักงานอย่างใกล้ชิด เพราะ บุคลากรเมื่อปรับเปลี่ยนงานอาจจะมีคุณภาพการทำงานลดลงก็ได้ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาต้องพร้อมให้ คำแนะนำและคำปรึกษาเป็นอย่างดี

4.9.5 ขั้นตอนการประเมินผลการดำเนินงาน การหมุนเวียนถือเป็นการ ทดลองงาน เป็นเสมือนการเรียนรู้แบบนាំร่อง โดยมีระยะเวลาการเรียนรู้งานที่แน่นอน ผู้บังคับบัญชา จึงควรประเมินผลงานของบุคลากรเป็นระยะ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงให้การทำงานเป็นไปตาม เป้าหมายที่กำหนด

4.10 การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็น เครื่องมือ การพัฒนาบุคลากรที่ถูกนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากร ด้วยการวิเคราะห์ ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน และนำมากำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บังคับบัญชาต้องนำเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมเพื่อให้บุคลากร มีแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ขั้นตอนการให้คำปรึกษาแนะนำ มีดังนี้

4.10.1 การรวบรวมและสรุปปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาจะต้อง กระตุ้นจูง ใจให้บุคลากรเปิดใจ พร้อมทั้งเล่าปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน เพื่อช่วยให้พนักงาน วิเคราะห์ถึงสาเหตุ หรือที่มาของปัญหาที่เกิดขึ้น

4.10.2 กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชา จะต้อง วางแผนและกำหนดแนวทางเลือกปฏิบัติให้กับบุคลากรภายหลังจากที่รับฟังปัญหาที่เกิดขึ้น แล้ว

4.10.3 การสื่อสารเพื่อทำความเข้าใจที่ตรงกันกับบุคลากร ผู้บังคับบัญชา จะต้องชี้แจงแนวทางปฏิบัติและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติแนวทางที่เสนอแนะ ในขณะที่ผู้บังคับบัญชาชี้แจงกับบุคลากร จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องสนับสนุนให้พนักงาน รู้สึกมั่นใจ ในการปฏิบัติตามแนวทางที่ผู้บังคับบัญชากำหนด

4.10.4 ขั้นตอนการติดตาม สรุปลง และประเมินผลการนำไปปฏิบัติ

4.11 การติดตามสังเกต (Job Shadowing) การติดตามสังเกต เป็นเครื่องมือ บุคลากรพนักงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้ผ่านการติดตามการทำงานกับผู้เชี่ยวชาญ เป็น รายบุคคล เป็นเทคนิคการสร้างและทำตามอย่างแม่แบบ ที่เน้นกิจกรรมการเรียนรู้ระยะสั้น โดยไม่ต้องลงทุนมากนัก เพียงแค่อาศัยแม่แบบที่ดีที่สุด ที่สามารถแสดงตัวอย่างให้บุคลากรผู้ติดตาม รับรู้และ เลียนแบบได้ในระยะเวลาการทำงานปกติ เพื่อให้พนักงานได้เห็นสภาพแวดล้อมทักษะ ที่จำเป็นต้องใช้ ในการทำงาน ขอบเขตงานที่รับผิดชอบ การจัดการงานที่เกิดขึ้นจริง รวมถึงการ แสดงออกและทัศนคติของแม่แบบภายในระยะเวลาสั้นๆ ระยะเวลาตั้งแต่หนึ่งวันจนถึงหนึ่งเดือน หนึ่งปี ทั้งนี้ การติดตาม/ ฝึกลักษณะพฤติกรรมจากแม่แบบนี้จะเกิดขึ้นจากความสนใจของบุคลากร เองขั้นตอนการติดตามสังเกต มีดังนี้

4.11.1 การกำหนดงานและแม่แบบ ผู้บังคับบัญชาต้องพิจารณาก่อนว่าจะให้บุคลากรพิจารณา สังเกต/ ติดตามการทำงานในเรื่องใด

4.11.2 การวางแผนติดตาม/ สังเกต ผู้บังคับบัญชาวางแผนระยะเวลา ร่วมกันกับแม่แบบที่บุคลากรจะติดตามการทำงานด้วย

4.11.3 การสื่อสารและให้คำแนะนำ ผู้บังคับบัญชาชี้แจงการปฏิบัติตน ในช่วงเวลาการติดตาม และสังเกตพฤติกรรมของแม่แบบ

4.11.4 ขั้นตอนการติดตาม/ สังเกตแม่แบบ ผู้บังคับบัญชาและแม่แบบ ต้อง ทบทวนความเข้าใจกับบุคลากร เพื่อลดความกดดันของบุคลากร

4.11.5 ขั้นตอนการติดตามและประเมินผล

4.12 การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็น เทคนิค วิธีพัฒนาบุคลากรขององค์กร การที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนา ตนเอง ไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ ด้วยตนเอง ผ่านช่องทางเรียนรู้และสื่อต่างๆ ที่ต้องการได้ ขั้นตอนของการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีดังนี้

4.12.1 การสื่อสารและให้คำแนะนำ ผู้บังคับบัญชาจะต้องสื่อสารกับ บุคลากรอธิบายถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนและควรให้คำแนะนำแก่บุคลากรในการเรียนรู้ ด้วยตนเองในการเรียนรู้จากสื่อต่างๆ รวมถึงการบริหารเวลา และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการ บริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

4.12.2 การเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้บังคับบัญชาต้องกำหนดระยะเวลาใน การ เรียนรู้ด้วยตนเองมีการสอบถามความคืบหน้าในการเรียนรู้ของบุคลากรเป็นระยะรวมถึงการให้ ข้อเสนอแนะถึงเทคนิคในการเรียนรู้ด้วยตนเองได้เร็ว ตลอดถึงการกระตุ้นให้กำลังใจแก่บุคลากร ในช่วง ของการเรียนรู้ด้วยตนเอง

4.12.3 การสรุปผล ผู้บังคับบัญชาจะต้องจัดสรรเวลาในการประชุม หรือ พูดคุยกับบุคลากรถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้ เพื่อเป็นการติดตามว่าบุคลากรได้เรียนรู้จากสื่อที่ตกลงกันไว้หรือไม่ รวมถึงการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นการถ่ายโอนความรู้ของตนไปสู่พนักงานคนอื่นๆ เกิดเป็น การบริหารจัดการความรู้ขึ้นภายในองค์กร

4.13 การเป็นวิทยากรภายใน (Internal Trainer) การเป็นวิทยากรภายใน หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญ รวมทั้งประสบการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และพร้อมที่จะ ถ่ายทอดให้กับบุคคลต่างๆ ฟังได้ ขั้นตอนของการเป็นวิทยากรภายใน การพัฒนาความสามารถของบุคลากรโดย มอบหมายให้เป็นวิทยากรภายใน ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตามแนวทางและขั้นตอน ต่อไปนี้

4.13.1 การกำหนดคุณสมบัติของวิทยากร ผู้บังคับบัญชาจะต้อง กำหนด คุณสมบัติของวิทยากรภายในองค์กร

4.13.2 การสำรวจความเชี่ยวชาญของบุคลากร ผู้ที่เป็นวิทยากรนั้น ควรมีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่จะสอนเป็นอย่างดี

4.13.3 การออกแบบหลักสูตร บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกหรืออาสาที่จะเป็นวิทยากรจะต้องกำหนดหัวข้อที่จะสอนขึ้นมาก่อน ทั้งนี้เพื่อให้การสอนตรงกับวัตถุประสงค์

4.13.4 การเตรียมตัวเป็นวิทยากร บุคลากรจะต้องเข้าใจถึงบทบาท ใน การเป็นวิทยากร รวมถึงหลักการและศิลปะต่างๆ มนการเป็นวิทยากร

4.13.5 การติดตามและประเมินผล ผู้บังคับบัญชาสามารถติดตามผล การประเมินวิทยากรได้จากแบบประเมินผลการจัดฝึกอบรม

4.14 การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit) การดูงานนอกสถานที่ เป็น เครื่องมือ การพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่งโดยมอบหมายให้บุคลากรไปสังเกตการณ์ การกระทำหรือ บุคคล ที่ต้องการในสถานที่เฉพาะแห่งใดแห่งหนึ่ง เพื่อวัตถุประสงค์ใดประสงค์หนึ่ง ขั้นตอนการดูงาน นอกสถานที่ มีดังนี้

4.14.1 การสำรวจ ผู้บังคับบัญชาต้องตรวจสอบก่อนว่าต้องเพิ่มความรู้ และ ทักษะในเรื่องใดของบุคลากร

4.14.2 การวางแผน ผู้บังคับบัญชาวางแผนการดูงานนอกสถานที่โดย พิจารณาจากปัจจัยต่างๆ คือ

4.14.2.1 จุดประสงค์

4.14.2.2 จุดที่จะดูงาน

4.14.2.3 ควรแจ้งวัตถุประสงค์

4.14.2.4 ระยะเวลา

4.14.3 การสื่อสาร ผู้บังคับบัญชาจะต้องสื่อสารกับบุคลากรเพื่อทราบแนวทางในการดูงาน เพื่อให้พนักงานทราบจุดมุ่งหมายเดียวกัน

4.14.4 การปฏิบัติ บุคลากรที่ได้ดูงานนอกสถานที่จะต้องจดบันทึกรายละเอียดและสอบถาม สิ่งที่ต้องการทราบในระหว่างที่ดูงาน

4.14.5 การประเมิน ผู้บังคับบัญชาประเมิน และติดตาม โดยประเมินตาม ประเด็นดังนี้ บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ ได้รับประโยชน์อะไรบ้าง รายละเอียดที่พบสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างไร ข้อเสนอแนะอื่นๆ ความคิดเห็นของบุคลากร

4.15 การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ (Counterpart) การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ เป็นเครื่องมือพัฒนาบุคลากรแบบหนึ่งที่น่าให้บุคลากรได้ร่วมฝึกงานและทำงานกับผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับ มอบหมาย หรือในบางองค์กร เรียกว่า การพบผู้เชี่ยวชาญ โดยผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ฝึกงานนั้น คือผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพที่ทำงานอยู่ หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญในทักษะหลายๆ ด้านขั้นตอนการฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ มีดังนี้

4.15.1 การสำรวจ ผู้บังคับบัญชาสำรวจและจัดลำดับความสำคัญของเรื่อง ที่จะฝึกก่อน

4.15.2 การวางแผนกับผู้เชี่ยวชาญ ผู้บังคับบัญชาวางแผนระยะเวลาการฝึกงานรวมทั้งติดต่อผู้เชี่ยวชาญที่จะฝึกงานให้กับบุคลากร

4.15.3 การทำความเข้าใจกับบุคลากร ผู้บังคับบัญชาจะต้องสื่อสารกับบุคลากรเพื่อทำความเข้าใจถึงความคาดหวังที่ต้องการจากการฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ

4.15.4 การฝึกงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญฝึกงานให้กับบุคลากร โดยต้องให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ

4.15.5 การประเมิน ผู้บังคับบัญชาจะต้องทำหน้าที่ประเมิน ติดตามผลการฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

4.16 การประชุมสัมมนา (Meeting/Seminar) การประชุมสัมมนา เป็นการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ จากผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร เป็นการเรียนรู้จากการรับฟังแนวคิดและผลงานใหม่ๆ รวมทั้งการหารือและระดมความคิดเห็นกัน ขั้นตอนการประชุมสัมมนา มีดังนี้

4.16.1 การกำหนดหัวข้อการประชุมสัมมนา ผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณา หัวข้อหรือประเด็นหลักการประชุมสัมมนาก่อน หัวข้อสามารถกำหนดได้จากปัญหาที่เกิดขึ้นกับ บุคลากรหรือหน่วยงานในปัจจุบัน

4.16.2 การวางแผน การประชุมสัมมนา ผู้บังคับบัญชาจะต้องวางแผนการประชุมสัมมนาในประเด็นหลักตามแนวคิดของ 5W-1H

4.16.3 การสื่อสาร ผู้บังคับบัญชาจะต้องสื่อสารกับพนักงานเพื่อทราบแนวทางในการประชุมสัมมนา โดยให้คำแนะนำ บอกถึงกิจกรรมอะไรที่บุคลากรต้องปฏิบัติและวัตถุประสงค์ของการประชุมสัมมนา เพื่อให้ทราบถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนา

4.16.4 การปฏิบัติในช่วงการประชุมสัมมนาผู้นำการประชุมจะต้องละลาย พฤติกรรมของผู้เข้าร่วมประชุมก่อน เพื่อให้เกิดความคุ้นเคยและพร้อมที่จะรับฟังและแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นร่วมกัน หลังจากนั้นจึงนำการประชุมโดยแจ้งถึงวัตถุประสงค์ในการประชุม/สัมมนา

4.16.5 การประเมิน ผู้บังคับบัญชาจะต้องประเมิน ติดตามผลจากการจัดทำ สรุปรายงานของบุคลากร

4.17 การให้ทุนการศึกษา (Scholarship) การให้ทุนการศึกษา เป็นการพัฒนาบุคลากรให้พนักงานได้ใช้เวลาทำงานปกติหรือนอกเวลาทำงานในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ในระดับสูงขึ้น โดยศึกษาต่อในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานปัจจุบันของบุคลากร หรือ การทำงานในอนาคต หรือประโยชน์ต่อการเลื่อนระดับหรือตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในอนาคต ขั้นตอนการให้ทุนการศึกษา มีดังนี้

4.17.1 การสำรวจ ผู้บังคับบัญชาพิจารณาความสามารถของบุคลากรที่สามารถพัฒนาในระดับที่สูงขึ้นได้ซึ่งควรจะเป็นบุคลากรที่มีความพร้อมในการศึกษาหาความรู้ได้ด้วยตนเองมีเวลาและมุ่งมั่นในการเรียนให้สำเร็จในระยะเวลาที่กำหนดไว้

4.17.2 การวางแผนภายหลังจากหลักการที่สำรวจแล้วบุคลากรคนใดได้รับทุนการศึกษาโดยพิจารณาว่ามีหลักสูตรใดเหมาะสม แล้วให้พิจารณาว่าหลักสูตรนั้นเป็นประโยชน์ สำหรับหน่วยงานและองค์กรหรือไม่ ผู้บังคับบัญชาจะต้องวางแผนการทำงานภายหลังจากที่บุคลากร เรียนสำเร็จแล้ว

4.17.3 การสื่อสาร ผู้บังคับบัญชาจะต้องสื่อสารกับบุคลากรเพื่อทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายในการพัฒนาด้วยการให้ทุน และผู้บังคับบัญชาควรแจ้ง สิ่งที่คาดหวัง จากบุคลากรระหว่างการศึกษา และภายหลังจากสำเร็จการศึกษา

4.17.4 การปฏิบัติ ในระหว่างที่บุคลากรกำลังศึกษาอยู่นั้น ผู้บังคับบัญชา ควรกำหนดให้บุคลากรรายงานผลการศึกษาเป็นประจำทุกภาคเรียน ทั้งนี้เรื่องที่พนักงานศึกษาควรเป็น เรื่องที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อการทำงานต่อหน่วยงานและองค์กรและเพื่อให้การเรียนในช่วงรับ ทุนการศึกษาของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4.17.5 การประเมิน เมื่อเสร็จสิ้นช่วงเวลาการรับทุนการศึกษาแล้ว ผู้บังคับบัญชาจะต้องทำหน้าที่ในการประเมินการรับทุนว่าเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้หรือไม่

รวมถึง ผลการเรียนรู้ว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่ตกลงร่วมกันก่อนการรับทุนหรือไม่ ตลอดจนผู้บังคับบัญชาจะต้อง ทำหน้าที่ในการประเมินความพร้อมของบุคลากรด้วย

วิธีการพัฒนาครูของ Castetter (1976); Sparks (1989); Everard และ Morris (1990); McBeath (1997); Dubrin (1998); สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544); พงษ์สิทธิ์ บริบูรณ์ (2546); สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2545); บุญเลิศ กลิ่นรัตน์ (2542); เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา (2544); มนตรี จุฬาวุฒินทล (2543); จริญญา เอกมัน (2548); อภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2552) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และนำมาเป็นกรอบแนวคิด ดังตาราง 8

ตาราง 8 การสังเคราะห์วิธีการพัฒนาครู

วิธีการพัฒนาครู	แหล่งที่มา													
	Castetter (1976)	Sparks (1989)	Everard and Morris (1990)	McBeath, (1997)	Dubrin, (2010)	สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544)	พงษ์สิทธิ์ บริบูรณ์ (2546)	สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2545)	บุญเลิศ กลิ่นรัตน์ (2542)	เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา (2544)	มนตรี จุฬาวุฒินทล (2543)	จริญญา เอกมัน (2548)	อภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2552)	ความถี่
1. การฝึกอบรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
2. การศึกษาดูงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓	✓	✓	10
3. การนิเทศการสอน		✓						✓	✓		✓			4
4. การวิจัย	✓	✓	✓											3
5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓			✓	✓	9
6. การเรียนรู้ด้วยตนเอง	✓	✓	✓		✓		✓			✓	✓		✓	8
7. การสอนแนะ /การเป็นพี่เลี้ยง		✓		✓	✓				✓		✓		✓	6

ตาราง 8 (ต่อ)

วิธีการพัฒนาครู	แหล่งที่มา													
	Castetter (1976)	Sparks (1989)	Everard and Morris (1990)	McBeath, (1997)	Dubrin, (2010)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544)	พฤษดิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (2546)	สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2545)	บุญเลิศ กลิ่นรัตน์ (2542)	เสาวลักษณ์ นิกมลพิทยา (2544)	มนตรี จงพาววัฒนกุล (2543)	จิริยา เอกมณี (2548)	อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2552)	ความถี่
8. การเรียนรู้จาก การปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓			✓		✓				✓	7

จากตาราง 8 ผลการสังเคราะห์วิธีการพัฒนาครูจากนักวิชาการต่างๆ พบว่า การพัฒนาครูควรใช้วิธีที่เกิดจากการผสมผสานกระบวนการพัฒนาครูต่างๆ เข้าด้วยกัน เพื่อที่จะพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งในการพัฒนาโปรแกรมครั้งนี้ ควรต้องมีวิธีการพัฒนาที่หลากหลายและนำวิธีการพัฒนามาบูรณาการตามความเหมาะสม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำวิธีการพัฒนาครูที่มีความถี่มากกว่าครึ่งหนึ่งของแหล่งที่มา คือ ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป มาใช้ในโปรแกรมที่ได้พัฒนาครั้งนี้ ประกอบด้วย 5 วิธี คือ 1) การฝึกอบรม 2) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) การศึกษาดูงาน 5) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

จากการแนวคิดของนักวิชาการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ใช้วิธีการพัฒนาครู 5 วิธี ซึ่งสอดคล้องกับหลักการพัฒนาครู 70 : 20 : 10 สามารถจำแนกตามหลักการพัฒนาครูได้ดังในตาราง 9

ตาราง 9 สรุปวิธีการพัฒนาครูจำแนกตามหลักการพัฒนาครู

หลักการพัฒนา	วิธีการเสริมสร้าง	กิจกรรมการพัฒนา
1. การเรียนรู้และพัฒนาผ่านหลักสูตรและโปรแกรม (10%)	1. การฝึกอบรม	1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ 2. การระดมความคิด 3. การแสดงบทบาทสมมติ 4. การฝึกหัดแก้ปัญหา
2. การเรียนรู้และพัฒนาผ่านบุคคลอื่นๆ (20%)	1. การศึกษาดูงาน 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานและจากผู้ให้การนิเทศ)	1. การศึกษาดูงาน 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3. การนิเทศภายใน
3. การเรียนรู้และพัฒนาผ่านประสบการณ์ (70%)	1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง 2. การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน	1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง 2. การเขียนบันทึก 3. การฝึกปฏิบัติ

จากตาราง 9 วิธีการพัฒนาครู สรุปได้ว่า 1) หลักการการเรียนรู้และพัฒนาผ่านหลักสูตรและโปรแกรม (10%) ใช้กิจกรรมการพัฒนา คือ การฝึกอบรม กิจกรรม ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การระดมความคิด การแสดงบทบาทสมมติ และการฝึกหัดแก้ปัญหา 2) หลักการการเรียนรู้และพัฒนาผ่านบุคคลอื่นๆ (20%) ใช้วิธีการเสริมสร้าง การศึกษาดูงาน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กิจกรรม ได้แก่ การศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการนิเทศภายใน และ 3) หลักการการเรียนรู้และพัฒนาผ่านประสบการณ์ (70%) ใช้วิธีการเสริมสร้าง การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน กิจกรรม ได้แก่ การศึกษาเอกสาร การเขียนบันทึก และการทดลองปฏิบัติงาน

โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม

1. ความหมายของโปรแกรม

Barr และ Keating (1990) กล่าวว่าโปรแกรมมีความหมายได้หลายอย่างขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล โดยทั่วไปคำว่าโปรแกรมใช้ใน 3 ความหมาย คือ

1.1 โปรแกรม หมายถึง หน่วย (Units) ที่จัดขึ้นเพื่อทำกิจกรรมพิเศษหรือให้บริการตามความต้องการของสถาบันหรือบุคคล

1.2 โปรแกรม หมายถึง ลำดับการปฏิบัติตามที่วางแผนไว้ (Series of Planned Intervention) เพื่อวัตถุประสงค์โดยเฉพาะสำหรับกลุ่มเป้าหมายโดยเฉพาะ

1.3 โปรแกรม หมายถึง กิจกรรมที่วางแผนไว้ (Planned Activity) เพื่อเป้าหมายโดยเฉพาะ

Boyle (1981) ได้ให้คำจำกัดความของโปรแกรมว่าหมายถึงสิ่งที่เกิดจากการจัดกิจกรรมประกอบด้วย การวิเคราะห์ความต้องการ การวางแผนการเรียนการสอน การประชาสัมพันธ์

Roger (2000) ได้ให้ความหมายของทฤษฎีโปรแกรมเป็นการสร้างโมเดลที่เป็นไปได้เกี่ยวกับโปรแกรมถูกคาดหวังว่าจะทำงานอย่างไรเพื่อที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการซึ่งนักประเมินจะใช้ทฤษฎีนี้เป็นแนวทางในการดำเนินการประเมินและใช้เป็นมาตรฐานในการตัดสินประสิทธิผลของโครงการ

อุ้นตา นพคุณ (2546) ได้กล่าวถึง ความแตกต่างกันของคำว่าโปรแกรมและโครงการไว้อย่างน่าสนใจว่าโปรแกรม (Program) คือ งานประจำที่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องส่วนโครงการจะมีลักษณะที่เป็นงานเฉพาะกิจตามความ จำเป็นในสังคมเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ แต่ถ้าหากโครงการมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องในระยะเวลาที่ยาวนาน ในกรณีเช่นนี้โครงการก็จะกลายเป็นโปรแกรม ดังนั้นระยะเวลาจึงจำเป็นในการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องและมีการพัฒนา ประเมินผลเพื่อการคงอยู่ของกิจกรรมเป็นปัจจัยที่สำคัญของ โปรแกรม

สุวิมล ว่องวานิช (2550) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพครู คือระบบโครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่างๆ ที่ออกแบบมาเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกันเพื่อการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของครู

สรุปได้ว่า โปรแกรม หมายถึง กิจกรรมหรือชุดกิจกรรมที่มีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบที่ออกแบบพัฒนาขึ้นสำหรับใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติหน้าที่ใดๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของแต่ละองค์กร

2. องค์ประกอบของโปรแกรม

เจนจิรา คงสุข (2540) ได้กล่าวถึงโปรแกรมประกอบด้วย หลักการ ความหมาย วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการ

หรรษา สุขกาล (2543) ได้สรุปองค์ประกอบของการพัฒนาโปรแกรม (Elements of Program Development) ว่ามี 3 องค์ประกอบ คือ บริบท (context) เป้าหมาย (Goal) และแผนหรือวิธีการปฏิบัติ (Plan Or Method) องค์ประกอบทั้ง 3 ต้องมีความพอเหมาะพอดีเพื่อให้เกิดความสำเร็จ

ปริญญา มีสุข (2552) ได้ออกแบบโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพครูแบบมีส่วนร่วมของครูประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ดังนี้ สภาพปัญหา วัตถุประสงค์ โครงสร้างเวลา คุณสมบัติของ

ผู้เข้าร่วมโปรแกรม เนื้อหาที่ใช้ เอกสารที่ใช้ การจัดการเรียนรู้ในโปรแกรมและการประเมินผล
โปรแกรม

สุวิทย์ ยอดถละ (2556) ได้สรุปกรอบแนวคิด ขององค์ประกอบโปรแกรมไว้ ดังนี้

- 1) ที่มาและความสำคัญของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) รูปแบบและวิธีการพัฒนา
- 4) โครงสร้างของโปรแกรม 5) เนื้อหาและสาระสำคัญของโปรแกรม 6) การวัดและประเมินผล

เชษฐา คำค่อง (2557) ได้สรุปองค์ประกอบของโปรแกรมประกอบไปด้วย

- 1) หลักการและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กิจกรรมและเครื่องมือในการพัฒนา และ
- 5) การวัดและประเมินผล

ศักดา คำสูง (2557) ได้สรุปองค์ประกอบของโปรแกรมประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีดำเนินการ 5) การประเมินผลโปรแกรม

พิมพ์ิกา จันทไทย (2558) ได้สรุปสิ่งองค์ประกอบของโปรแกรมว่ามี 6 องค์ประกอบ คือ 1) ความสำคัญของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) วิธีการพัฒนา 4) โครงสร้างของโปรแกรม 5) เนื้อหาและสาระสำคัญของโปรแกรม 6) การประเมินผล

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรมดังในตาราง 10

ตาราง 10 การวิเคราะห์และการสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม

องค์ประกอบโปรแกรม	นักวิชาการ							ความถี่
	เจนจิรา คงสุข (2540)	หรรษา สุขกาล (2543)	ปริญญามีสุข (2552)	สุวิทย์ ยอดถละ (2556)	เชษฐา คำค่อง (2557)	ศักดีดา คำโส (2557)	พิมพ์ิกา จันทไทย (2558)	
1. หลักการ	✓	✓		✓	✓	✓		5
2. ความหมาย	✓							1
3. วัตถุประสงค์	✓		✓	✓	✓	✓	✓	6
4. เป้าหมาย		✓						1
5. รูปแบบ				✓				1
6. วิธีดำเนินงาน	✓	✓	✓		✓	✓		5

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบโปรแกรม	นักวิชาการ							ความถี่
	เงินจรัลคงสุข (2540)	ทรงศา สุขกาล (2543)	ปริญญา มีสุข (2552)	สุวิทย์ ยอดสละ (2556)	เชษฐา คำคดลอง (2557)	ศักดิ์ดา คำใส (2557)	พิมพ์ภา จันทไทย (2558)	
7. สภาพปัญหา			✓					1
8. โครงสร้างโปรแกรม			✓	✓			✓	3
9. การเน้นเนื้อหาที่ใช้	✓		✓	✓	✓	✓	✓	6
10 คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโปรแกรม			✓					1
11. การจัดการเรียนรู้โปรแกรม			✓					1
12. การประเมินผลโปรแกรม			✓	✓	✓	✓	✓	5
13. คุณสมบัติ			✓					1

จากตาราง 10 พบว่า องค์ประกอบของโปรแกรมประกอบด้วยหลายองค์ประกอบตามแนวคิดของนักวิชาการ ผู้วิจัยจึงได้เลือกนำองค์ประกอบของที่มีความถี่มากกว่าครึ่งหนึ่งของแหล่งที่มาใช้ในการพัฒนาโปรแกรมในครั้งนี้ โปรแกรม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. หลักการ คือ การระบุแนวคิดหลักในกระบวนการดำเนินงานของโปรแกรม โดยภาพรวมทั้งหมด
2. วัตถุประสงค์ คือ จุดประสงค์หรือเป้าหมายของโปรแกรมที่ต้องการให้เกิดขึ้นหลังจากที่ได้ใช้งานโปรแกรมเสร็จสิ้น หรือหลังจากเสร็จสิ้นการพัฒนาด้วยโปรแกรมในแต่ละขั้นตอน
3. เนื้อหา คือ องค์ความรู้ แนวทางการปฏิบัติ และหลักการให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยาในบทบาทของครูผู้ให้คำปรึกษา เพื่อเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครู
4. วิธีการดำเนินการ คือ ขั้นตอน กิจกรรม โดยภาพรวมทั้งหมดของโปรแกรม

โดยดำเนินการพัฒนาตามหลักการพัฒนาครู ดังนี้ 1) การเรียนรู้และพัฒนาผ่านหลักสูตรและโปรแกรม (10%) 2) การเรียนรู้และพัฒนาผ่านบุคคลอื่น (20%) 3) การเรียนรู้และพัฒนาผ่านประสบการณ์ (70%)

5. การประเมินผล คือ วิธีการตรวจสอบผลการปฏิบัติกิจกรรมแต่ละกิจกรรม และการตรวจสอบผลการพัฒนาหลังจากเสร็จสิ้นการดำเนินการด้วยโปรแกรมเสริมสร้าง เพื่อนำสู่การตัดสินใจสำเร็จของการพัฒนา คุณภาพของโปรแกรม และสะท้อนผลสู่การพัฒนาในลำดับต่อไป

จากการแนวคิดของนักวิชาการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า โปรแกรมเป็นกิจกรรมหรือชุดกิจกรรมที่มีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย หมายถึง กิจกรรมหรือชุดกิจกรรมที่มีกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบเพื่อมุ่งพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการดำเนินการ และการประเมินผล

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

1. ข้อมูลบริบททั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวง ศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2553) อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งอยู่ถนนมิตรภาพ ตำบลหนองกอมเกาะ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย 43000 โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตามการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดหนองคายรวม 9 อำเภอ จำนวนโรงเรียน 31 โรงเรียน และในเขตท้องที่จังหวัดบึงกาฬ รวม 8 อำเภอ จำนวนโรงเรียน 25 โรงเรียน ให้สามารถจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาเพื่อบริการประชาชนให้เป็นคนดีมีคุณธรรม เป็นคนเก่งมีความรู้ความสามารถมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ และความต้องการของหน่วยงานและความต้องการของประชาชนในจังหวัดหนองคาย และจังหวัดบึงกาฬ มีรูปแบบการบริหารจัดการโดยองค์คณะบุคคลบนพื้นฐานของหลัก ธรรมมาภิบาล มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 56 โรงเรียน แบ่งเป็น 10 สหวิทยาเขต ได้แก่ 1) สหวิทยาเขตปทุมเทวาภิบาล 4 โรงเรียน 2) สหวิทยาเขตหนองคาย 5 โรงเรียน 3) สหวิทยาเขตเทสรังสี 6 โรงเรียน 4) สหวิทยาเขตทาบอ 6 โรงเรียน 5) สหวิทยาเขตพิสัยสรเดช 5 โรงเรียน 6) สหวิทยาเขต

เบญจพิทย 5 โรงเรียน 7) สหวิทยาเขตโซพิสัย-ปากคาด 7 โรงเรียน 8) สหวิทยาเขตบึงกาฬ 5
โรงเรียน 9) สหวิทยาเขตศรีพรเจริญ 6 โรงเรียน 10) สหวิทยาเขตเซกา 7 โรงเรียน

2. วิสัยทัศน์ (VISION)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย เป็นองค์กรขับเคลื่อนการจัดการ
การศึกษามัธยมศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนสูงขึ้น มีคุณภาพตามมาตรฐานสู่สากล พันธ
กิจสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา
ให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการพัฒนาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้คู่คุณธรรม พัฒนา
คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เป้าประสงค์

2.1 ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

2.2 ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการจัดการศึกษา 15 ปี อย่างทั่วถึงและมี
คุณภาพ

2.3 สมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
เต็มตามศักยภาพ

2.4 ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ 5 กลุ่มสาระหลักให้สูงขึ้น

2.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษามีความเข้มแข็งเป็นกลไกในการ
ขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง

3. พันธกิจ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย มีภารกิจหลักในการส่งเสริมและ
สนับสนุนการจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร
ราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

3.1 จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้
สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความ
ต้องการของท้องถิ่น

3.2 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงาน
ในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างตนทราบ รวมทั้งกำกับ
ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3.3 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่
การศึกษา

3.4 กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา

3.5 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศสถานศึกษาในเขตพื้นที่
การศึกษา

- 3.6 ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 3.7 จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 3.8 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
- 3.9 ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 3.10 ประสาน ส่งเสริมการดำเนินการของคณะอนุกรรมการและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 3.11 ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
- 3.12 ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจกรรมภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุเป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย
4. กลยุทธ์
- จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงกำหนดกลยุทธ์ บงบประมาณ พ.ศ. 2557 จำนวน 5 กลยุทธ์ ดังต่อไปนี้
- กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคูณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้
- กลยุทธ์ที่ 2 ปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความпенไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงความรับผิดชอบตอสังคมและสิ่งแวดล้อม
- กลยุทธ์ที่ 3 ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
- กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ
- กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย มีครูประจำการที่ปฏิบัติหน้าที่ครูประจำชั้นและครูที่ปรึกษาอย่างเพียงพอ และเหมาะสมกับจำนวนนักเรียน โดยสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาการ และส่งเสริมให้นักเรียนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถตามที่หลักสูตรได้กำหนดไว้ แต่สถานศึกษาในสังกัดยังขาดแคลนบุคลากรทางการแนะแนวที่มีความรู้ ความสามารถโดยตรง บุคลากรด้านการแนะแนวไม่เพียงพอต่อการดูแลช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่นักเรียน และครูประจำชั้น ผู้ทำหน้าที่ครูที่ปรึกษายังขาดความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษาที่ถูกต้องตามหลักการของการให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยา เนื่องจากทุกสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาความเข้มแข็งทางวิชาการ ทำให้สิ่งสำคัญ คือ การพัฒนาความเข้มแข็งทางด้านจิตใจของนักเรียนไม่ได้รับการให้ความสำคัญเท่าที่ควร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย, 2559)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

แก้วกานต์ ภูมิศรีแก้ว (2558) ได้ศึกษาปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จของระบบดูแลให้คำปรึกษาผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของระบบดูแลให้คำปรึกษาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา หัวหน้างานครูที่ปรึกษา และครูที่ปรึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 421 แห่ง ตัวอย่างได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วน จำนวน 630 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Correlational Analysis) การวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของระบบดูแลให้คำปรึกษาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านความร่วมมือของครอบครัวและชุมชน ครูที่ปรึกษา การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล และนโยบายสู่การปฏิบัติ 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของระบบดูแลให้คำปรึกษาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยระบบดูแลให้คำปรึกษา และปัจจัยบทบาทบุคคล ปัจจัยทั้งหมดสามารถอธิบายความสำเร็จของระบบดูแลให้คำปรึกษาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้ ร้อยละ 58.90 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองลงมา คือ บทบาทบุคคล และระบบดูแลให้คำปรึกษา ตามลำดับ 3) ความสำเร็จของระบบดูแลให้คำปรึกษาผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง

กรกฎ นักร้อง (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะครูที่ปรึกษาของนักเรียนเพื่อนที่ปรึกษา (YC) เขตภาคกลาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะครูที่ปรึกษาของนักเรียนเพื่อนที่ปรึกษา (YC) เขตภาคกลาง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาองค์ประกอบของระดับสมรรถนะครูที่ปรึกษา คือ ครูที่ทำงานด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนประเภทขยายโอกาสในเขตพื้นที่ภาคกลาง ปีการศึกษา 2557 จำนวน 274 คน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) เครื่องมือในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถามระดับสมรรถนะครูที่ปรึกษา จำนวน 47 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำเร็จผลในการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบยืนยันผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของครูที่ปรึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ ซึ่งมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นหลักฐานแสดงว่า สามารถนำไปใช้วัดระดับสมรรถนะครูที่ปรึกษาได้อย่างเที่ยงตรง สำหรับการศึกษาาระดับสมรรถนะครูที่ปรึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะครูที่ปรึกษาอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.14)

นินาท ศรีพันธุ์ (2560) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูที่ปรึกษาตามทัศนคติของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูที่ปรึกษาตามทัศนคติของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม จำแนกตามเพศ ระดับชั้น และโครงการที่เรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 269 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามระดับชั้น และการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (T-Test) และการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูที่ปรึกษาตามทัศนคติของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูที่ปรึกษาตามทัศนคติของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านบริการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูที่ปรึกษาตามทัศนคติของนักเรียนระดับชั้น

มัธยมปลายโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับชั้นที่เรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของครูที่ปรึกษาตามทัศนะของนักเรียนระดับชั้นมัธยมปลาย โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามโครงการที่เรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วจิ ปัญญาใส (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษากลุ่มของครูในโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดอุดรดิตถ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาทักษะการให้คำปรึกษากลุ่มของครูในโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา และศึกษาประสิทธิผลของการพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาของครูในโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา 3 โรงเรียน จำนวน 15 คน โดยการเจาะจงจากครูผู้ทำหน้าที่แนะแนว ครูประจำชั้น ครูหัวหน้าระดับ และครูฝ่ายปกครอง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย 1) แบบวัดทักษะการให้คำปรึกษา 2) แบบวัดความรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษา และ 3) แบบประเมินความสามารถในการให้คำปรึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาทักษะการให้คำปรึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 คน คะแนนก่อนการทดลอง มีค่าเฉลี่ย 16.93 และเมื่อเข้าร่วมโครงการเพื่อพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษากลุ่มแล้ว กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนของการวัดทักษะการให้คำปรึกษาเฉลี่ย 20.67 แสดงว่าครูกลุ่มตัวอย่างมีทักษะการให้คำปรึกษากลุ่มเพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อนุสรณ์ วัชรเวท (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังกับการรับรู้ต่อบทบาทครูแนะแนวของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนขยายโอกาสสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สสำรวจความคาดหวังและการรับรู้ต่อบทบาทครูแนะแนวของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 2) เปรียบเทียบความคาดหวังและการรับรู้ต่อบทบาทครูแนะแนวของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังและการรับรู้ต่อบทบาทครูแนะแนวของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นของโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอบางซ้าย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน

7 โรงเรียน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวนนักเรียน 228 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคาดหวังต่อบทบาทครูแนะแนวของนักเรียน และแบบสอบถามการรับรู้ต่อบทบาทครูแนะแนวของนักเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test Independent, One-Way ANOVA และการหาความสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการเปรียบเทียบความคาดหวังและการรับรู้ต่อบทบาทครูแนะแนวของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า นักเรียนที่เพศ อายุ และระดับชั้นเรียนแตกต่างกัน มีความคาดหวังและการรับรู้ต่อบทบาทครูแนะแนว โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 2) ความคาดหวังต่อบทบาทครูแนะแนวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ต่อบทบาทครูแนะแนว ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กมลลักษณ์ สิทธิสวัสดิวุฒิ (2561) ได้ศึกษาผลของโปรแกรมการฝึกอบรมพัฒนาทักษะและเจตคติต่อการให้คำปรึกษาสำหรับครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยมีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมพัฒนาทักษะและเจตคติต่อการให้คำปรึกษาของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง และ 2) เพื่อศึกษาผลของโปรแกรมการฝึกอบรมพัฒนาทักษะและเจตคติต่อการให้คำปรึกษาของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ที่ทำคะแนนแบบวัดทักษะการให้คำปรึกษาและแบบวัดเจตคติต่อการให้คำปรึกษาได้ต่ำ กว่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 30 จำนวน 18 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย เป็นกลุ่มทดลอง จำนวน 9 คน กลุ่มควบคุม จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) โปรแกรมการฝึกอบรมพัฒนาทักษะและเจตคติต่อการให้คำปรึกษาสำหรับครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 2) แบบวัดการพัฒนาทักษะและเจตคติต่อการให้คำปรึกษา และ 3) แบบประเมินทักษะการให้คำปรึกษา ทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ Non-Parametric ได้แก่ Wilcoxon Signed-Rank Test สำหรับเปรียบเทียบทักษะการให้คำปรึกษาและเจตคติต่อการให้คำปรึกษาก่อนและหลังการทดลอง ระหว่างก่อนและหลังการทดลอง และระยะติดตามผล ใช้วิธีการทดสอบแบบ Mann-Whitney U Test ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มทดลอง ก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรมพัฒนาทักษะและเจตคติต่อการให้คำปรึกษา มีคะแนนทักษะและเจตคติต่อการให้คำปรึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรมและไม่ได้เข้าร่วมการฝึกอบรมพัฒนาทักษะและเจตคติต่อการให้คำปรึกษา มีคะแนนทักษะและเจตคติต่อการให้คำปรึกษาแตกต่าง

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หลังการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมพัฒนาทักษะและเจตคติต่อการให้คำปรึกษา และระยะติดตามผลมีทักษะและเจตคติต่อการให้คำปรึกษาไม่แตกต่างกัน 4) การสังเกตทักษะให้คำปรึกษาของครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หลังเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมพัฒนาทักษะและเจตคติต่อการให้คำปรึกษา พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม 8 ใน 9 คน มีความสามารถด้านทักษะการใส่ใจ ระดับดี สำหรับความสามารถด้านทักษะการฟัง ทักษะการถาม ทักษะการทวนซ้ำ ทักษะการสะท้อนความรู้สึก ทักษะการตีความ ทักษะการทำให้กระจ่าง ทักษะการให้ข้อมูล และทักษะการสรุปประเด็น ทั้ง 9 คน อยู่ในระดับดีมาก

ยุพาวดี เกริกกุลธร (2561) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะครูที่ปรึกษาตามแนวคิดการมีสติและการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัญหาพฤติกรรมและปัญหาสุขภาพจิตของเด็กนักเรียนและสภาพการทำงานที่ให้คำปรึกษาของครูที่ปรึกษา ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี 2) เปรียบเทียบสมรรถนะครูที่ปรึกษา ก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะครูที่ปรึกษาโดยใช้กระบวนการพัฒนาตามแนวคิดการมีสติและการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้ให้คำปรึกษานักเรียน ในโรงเรียนสังกัดเทศบาล เมืองสระบุรี จำนวน 8 คน ตามความเหมาะสมของการเรียนรู้แบบกลุ่มปิดที่ควรมีจำนวนสมาชิกในกลุ่มจำนวน 4 - 8 คน เลือกรูปแบบตัวอย่าง โดยมีเกณฑ์คัดเลือกเข้าศึกษา คือ 1) เป็นครูที่ทำหน้าที่ครูที่ปรึกษานักเรียน 2) สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ครบทุกครั้ง เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินสมรรถนะครูที่ปรึกษา แบบคัดกรองภาวะซึมเศร้าในเด็ก แบบสอบถามพฤติกรรมนักเรียน และแบบสัมภาษณ์ครูที่ทำหน้าที่ครูที่ปรึกษา วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสถิติ (T Test) และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วย Content Analysis ผลการวิจัย พบว่า 1) นักเรียนระดับชั้นมัธยมต้น 653 คน มีปัญหาที่ต้องการการดูแลช่วยเหลือ จำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 41.65% ปัญหาที่พบมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ ปัญหาครอบครัว ติดเกม และความขัดแย้งกับเพื่อน คิดเป็นร้อยละ 6.28 3.52 และ 2.76 ตามลำดับ นอกจากนี้ ในการทำหน้าที่ให้คำปรึกษาของครูที่ปรึกษา พบว่า ในโรงเรียนไม่มีครูที่ปรึกษาปัญหาพฤติกรรมและปัญหาสุขภาพจิตโดยตรง ครูไม่มั่นใจในทักษะการให้คำปรึกษา 2) คะแนนเฉลี่ยสมรรถนะการให้คำปรึกษาของครูที่ปรึกษา ภายหลังจากเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปภาวรินทร์ เศรษฐไตรรัตน์ (2564) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะครูที่ปรึกษาธุรกิจเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนนักศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะครูที่ปรึกษาธุรกิจเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนนักศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง 2) เพื่อตรวจสอบและประเมินหลักสูตร 3) เพื่อทดลองใช้หลักสูตร ฝึกอบรมสมรรถนะ

ครูที่ปรึกษาธุรกิจ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงประกอบด้วยหัวหน้างานศูนย์บ่มเพาะ ครูที่ปรึกษาธุรกิจนักเรียน นักศึกษาในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง ทั้งภาครัฐและเอกชน จำนวน 44 คน การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1) หลักสูตรการฝึกอบรมสมรรถนะครูที่ปรึกษาธุรกิจเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนนักศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง ประกอบด้วย หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา สาระกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผล 2) ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแล้วเห็นว่าองค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรมทุกประเด็น มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 3) ผลการทดลองใช้หลักสูตร พบว่า ครูที่ปรึกษาธุรกิจมีสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการ เพิ่มมากขึ้นทุกด้านในระดับดีมาก และมีความรู้ความเข้าใจการเขียนแผนธุรกิจ อยู่ในระดับคุณภาพดีมาก ส่วนนักเรียนนักศึกษา พบว่า มีสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการเพิ่มมากขึ้นทุกด้านในระดับดีมาก หลังจากการติดตามผลการฝึกอบรมเป็นระยะเวลา 6 เดือน พบว่า ครูที่ปรึกษาธุรกิจมีทักษะในการสร้างความตระหนักและสร้างแรงบันดาลใจ มีทักษะการให้คำปรึกษาแนะนำนักเรียนนักศึกษาได้อย่างเข้าใจและชัดเจน โดยสังเกตจากรูปผลการดำเนินธุรกิจได้ถูกต้อง ตรงตามกระบวนการ และมีการดำเนินธุรกิจและสืบทอดรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง สถานศึกษามีความพร้อม ในการรับการตรวจประเมินการดำเนินงานศูนย์บ่มเพาะฯ ระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับชาติต่อไป

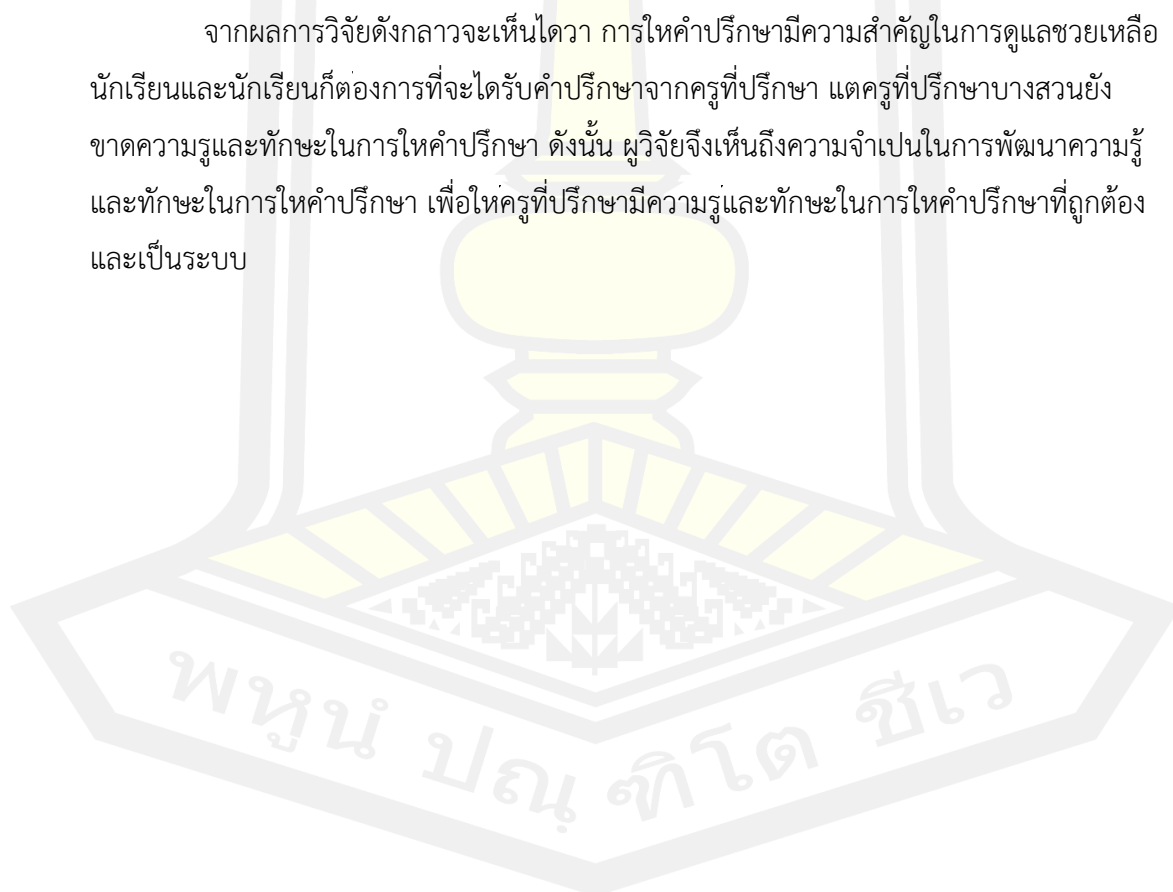
2. งานวิจัยต่างประเทศ

Luck และ Webb (2009) ได้ทำการศึกษารวบรวมเชิงปฏิบัติการของผู้ให้คำปรึกษาในโรงเรียน: ตัวอย่างกรณีศึกษา จากการศึกษาเชิงปฏิบัติการในนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 และ 5 เพื่อทดสอบ ว่าผู้ให้คำปรึกษาในโรงเรียนมีส่วนช่วยให้นักเรียนประสบความสำเร็จหรือไม่ผลปรากฏว่านักเรียนที่เข้าร่วมในการปฏิบัติการดังกล่าวมีการพัฒนาทักษะการอ่าน และคณิตศาสตร์ (โดยพิจารณาจากคะแนนที่ได) ดีกว่านักเรียน ในระดับต่ำบลหรือระดับรัฐ ดังนั้น จึงได้มีการพัฒนาหลักสูตรการอบรมทักษะความสำเร็จของผู้เรียน (Student Success Skills หรือ SSS) ขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในโปรแกรมการให้คำปรึกษาในโรงเรียน

Lepkowski และคณะ (2009) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบการประเมินตนเองกับการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับทักษะการให้คำปรึกษาก่อนและหลังการเข้าอบรมทักษะต่างๆ และการศึกษาในระดับมหาบัณฑิต การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการเปรียบเทียบการประเมินทักษะของตนเองของผู้ให้คำปรึกษา 69 คนที่เข้ารับการอบรม เพื่อจัดอันดับความสามารถจากผู้จัดอันดับคนที่เชี่ยวชาญใน 3 ช่วงของการอบรม ทั้งนี้เพื่อทดสอบความเที่ยงตรง ในการประเมินตนเองของผู้ให้คำปรึกษาผลปรากฏว่าผู้ให้คำปรึกษาที่เข้ารับการอบรมประเมินระดับทักษะ ของตนเองสูงเกินไปในช่วงก่อนเข้าอบรม จากนั้นก็ประเมินต่ำเกินไปทันทีที่เข้ารับการอบรมเฉพาะในช่วงก่อนเข้าอบรมเท่านั้น

Loe และคณะ (2009) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการใช้การศึกษาด้วยตนเองเพื่อสอนทักษะการให้คำปรึกษาแก่นักเรียนในโรงเรียนจิตวิทยาพบว่า การให้คำปรึกษาได้รับการประเมินค่าสูงจากคณะจิตวิทยาและผู้ประกอบการ แต่ในจำนวนโปรแกรมการอบรมในระดับสูงกว่าปริญญาตรีทั้งหลาย จะมีสวมนอยเท่านั้นที่อยู่ในระดับเข้มข้น ซึ่งมีก็เพียง 2 หรือ 3 หลักสูตรเท่านั้นที่ไม่มีการควบคุมการฝึกประสบการณ์การศึกษาซึ่งประกอบด้วยผู้เข้าอบรมในโรงเรียนจิตวิทยา 9 คน ในข้อเสนอแนะว่าหลักสูตรการศึกษาด้วยตนเองอาจมีแนวทางบางประการในการระบุความสามารถได้ผลที่ได้สอดคล้องกับการสำรวจ 2 ครั้งก่อนหน้า ซึ่งเป็นการสำรวจครูศึกษาศาสตร์พิเศษและผู้เข้าอบรมในโรงเรียนจิตวิทยา แสดงให้เห็นการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในเรื่อง ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ ทักษะการแก้ปัญหาและการปฏิบัติโดยรวมเกี่ยวกับการนำความรู้นอกห้องเรียนมาใช้ นักจิตวิทยาในโรงเรียนเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการให้บริการสุขภาพจิตอย่างครอบคลุมแก่เด็กๆ และวัยรุ่นในโรงเรียน นักศึกษาระดับก่อนปริญญาเอก และระดับปริญญาเอกจะต้องได้รับการอบรมเกี่ยวกับการให้บริการอย่างครอบคลุมทั้งการให้บริการทางการศึกษาและทางดานจิตวิทยาทั้งในทางตรงและทางอ้อม

จากผลการวิจัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การให้คำปรึกษามีความสำคัญในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนและนักเรียนก็ต้องการที่จะได้รับคำปรึกษาจากครูที่ปรึกษา แต่ครูที่ปรึกษาบางส่วนยังขาดความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษา เพื่อให้ครูที่ปรึกษามีความรู้และทักษะในการให้คำปรึกษาที่ถูกต้องและเป็นระบบ



บทที่ 3

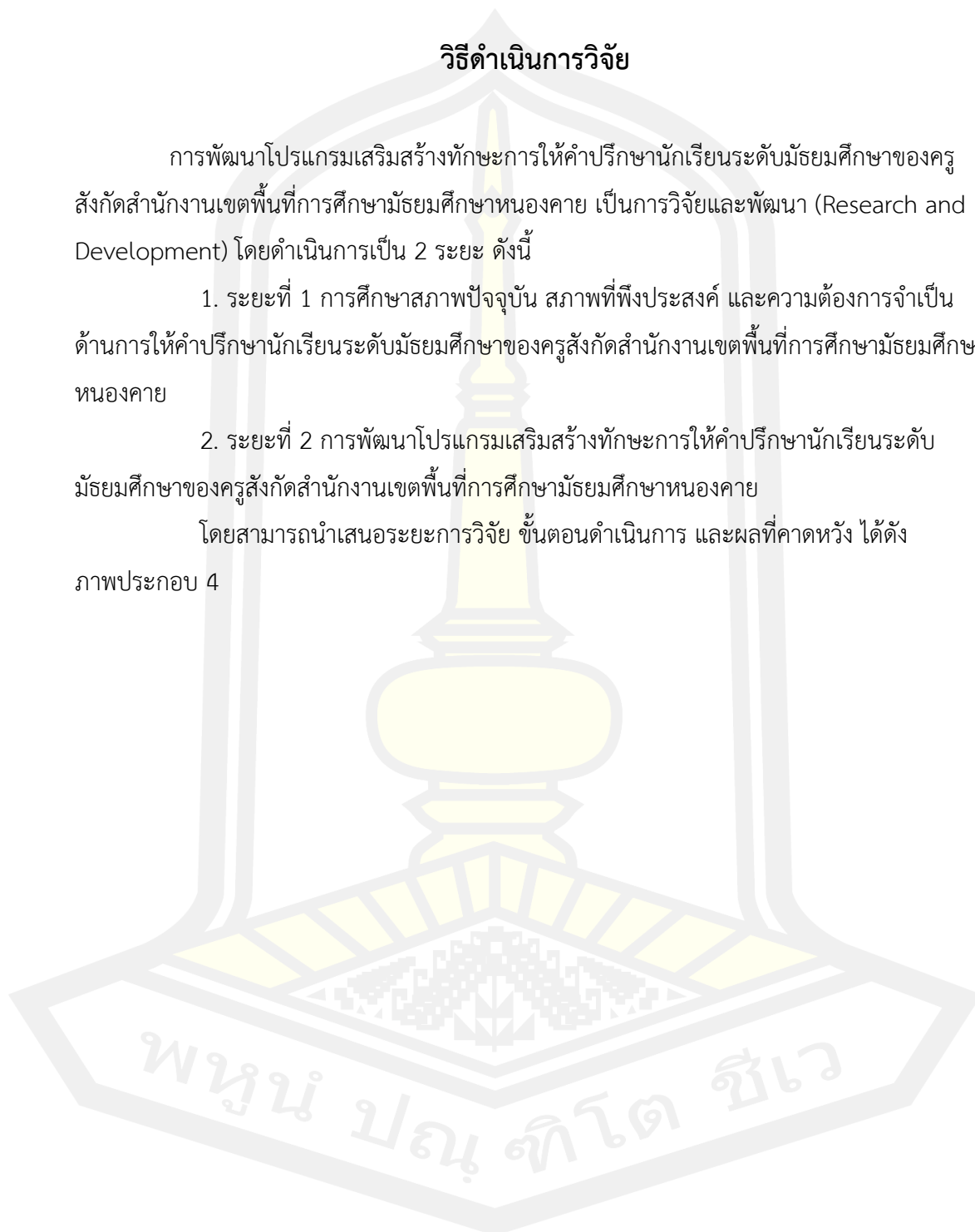
วิธีดำเนินการวิจัย

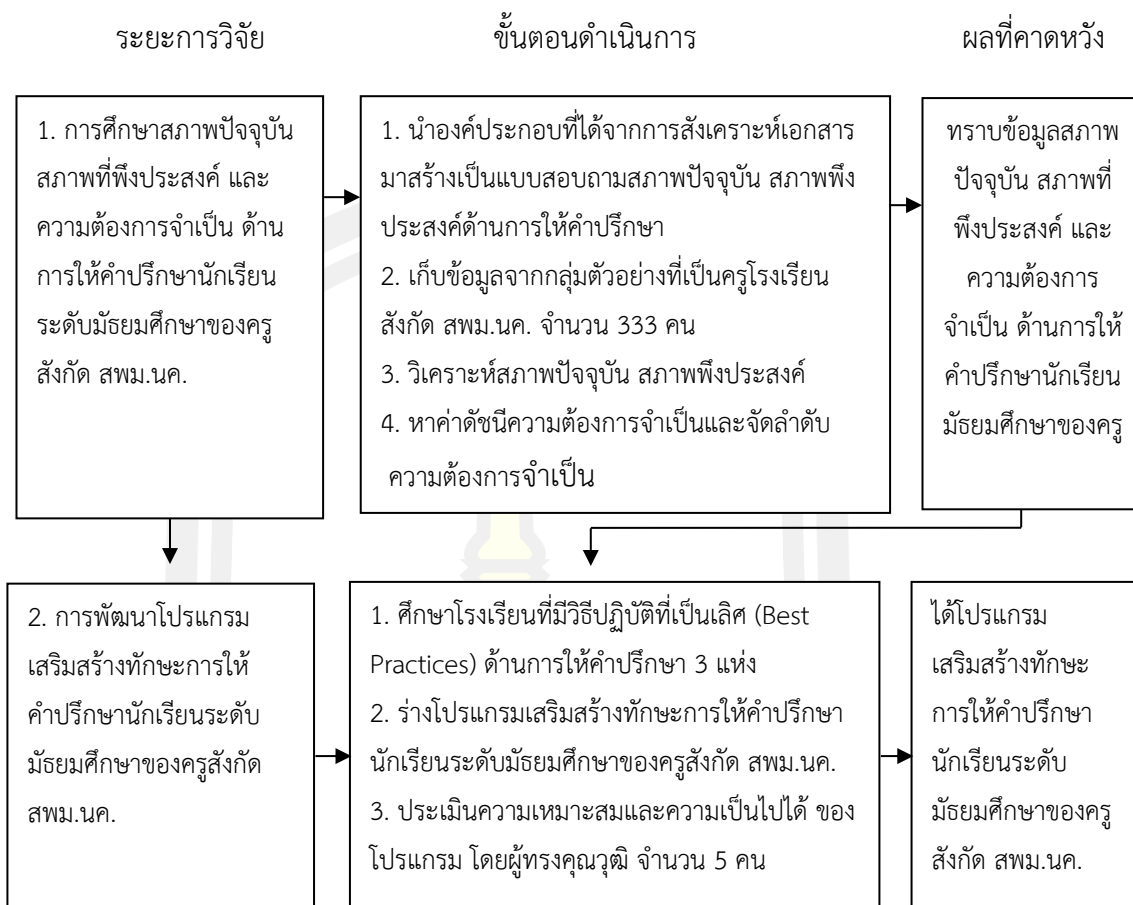
การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยดำเนินการเป็น 2 ระยะ ดังนี้

1. ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นด้านการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

2. ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

โดยสามารถนำเสนอระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง ได้ดังภาพประกอบ 4





ภาพประกอบ 4 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น ด้านการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

1. ขั้นตอนดำเนินการ

1.1 ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ในการให้คำปรึกษา การให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยา และทำการสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดของขั้นตอนการให้คำปรึกษา

1.2 นำข้อมูลที่ได้ศึกษามาสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ด้านการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

1.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1.4 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ด้านการให้คำปรึกษานักเรียน ระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

1.5 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ปีการศึกษา 2561 ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ครูแนะแนวหรือครูที่ปรึกษา จำนวน 2,504 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ปีการศึกษา 2561 จำนวน 333 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan และใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) มีขั้นตอนดังนี้

2.2.1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 333 คน โดยผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และระดับความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ 0.05

2.2.2 สุ่มตัวอย่างโดยใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ดังนี้

2.2.2.1 จำแนกโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ออกตามขนาดโรงเรียน ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ

2.2.2.2 จัดกลุ่มจำนวนครูตามขนาดของโรงเรียนและสรุปจำนวนครูในโรงเรียนแต่ละขนาดโดยรวม

2.2.2.3 คำนวณสัดส่วนของประชากรครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน และ คำนวณสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้องกับสัดส่วนของประชากร เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป รายละเอียดของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ปรากฏดังในตาราง 11

ตาราง 11 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ปีการศึกษา 2561

ขนาดโรงเรียน	จำนวนประชากร	
	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ขนาดเล็ก	726	97
ขนาดกลาง	677	90
ขนาดใหญ่	609	81
ขนาดใหญ่พิเศษ	492	65
รวม	2,504	333

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 1 เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ด้านการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 2 ข้อ (ประกอบด้วย ประสพการณ์ในการเป็นครูที่ปรึกษาหรือครูแนะแนว และ ประสพการณ์ในการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษา)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ด้านการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา หนองคาย เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3.2 การสร้างและหาคุณภาพแบบสอบถาม การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

3.2.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถาม และการเก็บ รวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

3.2.2 นำองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่ได้สังเคราะห์ไว้มาสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ด้านการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

3.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของแบบสอบถาม และให้คำแนะนำ อาจารย์ที่ปรึกษาเห็นชอบให้นำแบบสอบถามเสนอต่อคณะผู้เชี่ยวชาญ เพื่อประเมินความสอดคล้องและเหมาะสมต่อไป

3.2.4 นำแบบสอบถามเสนอต่อคณะผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและประเมินความสอดคล้องขององค์ประกอบ โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) คณะผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง มีเกณฑ์ในการคัดเลือก ดังนี้

3.2.4.1 เป็นอาจารย์ผู้สอนในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์ด้านการวิจัย ไม่น้อยกว่า 5 ปี

3.2.4.2 เป็นครูผู้สอน ซึ่งมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทและมีประสบการณ์ด้านการวิจัยหรือการวัดผลประเมินผล ไม่น้อยกว่า 5 ปี

คณะผู้เชี่ยวชาญ 5 คน มีรายละเอียดดังนี้

1) รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3) รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาธ เนืองเฉลิม ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4) นางอรอุมา บวรศักดิ์ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 2 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (วท.ม.) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

5) นางสาวเพ็ญภา ทองแสน ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการโรงเรียนชุมพลโพธิ์พิสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย วุฒิการศึกษาระดับปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะผู้เชี่ยวชาญเห็นชอบให้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ผลการประเมินความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างองค์ประกอบและตัวชี้วัด โดยคณะผู้เชี่ยวชาญพบว่า มีค่าความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.60 - 1.00 ทุกข้อ

3.2.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำผลการตอบมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามพบว่า

3.2.5.1 แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง 0.284 – 0.897 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.799

3.2.5.2 แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง 0.314 – 0.795 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.844

3.2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพแล้ว ไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการดังนี้

4.1 ขออนหนังสือราชการจากคณะศึกษาศาสตร์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 เก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและฝากส่งทางฝ่ายธุรการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

4.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ได้คืนมาทั้งหมด จำนวน 333 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การจัดกระทำข้อมูล

5.1.1 ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

5.1.2 จัดเรียงและจัดเตรียมแบบสอบถามให้พร้อมและสะดวกต่อการตรวจให้

คะแนน

5.1.3 ตรวจให้คะแนนแบบสอบถาม และจัดเตรียมให้พร้อมสำหรับการบันทึกข้อมูลและประมวลผลต่อไป โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ให้ 5 คะแนน หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ ในระดับมากที่สุด

ให้ 4 คะแนน หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ ในระดับมาก

ให้ 3 คะแนน หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ ในระดับปานกลาง

ให้ 2 คะแนน หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ ในระดับน้อย

ให้ 1 คะแนน หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ ในระดับน้อยที่สุด

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.2.1 นำคะแนนที่ได้จากการตรวจแบบสอบถาม มาวิเคราะห์คะแนนรวม ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2.2 สรุปผลคะแนนจากค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ด้านการให้คำปรึกษา และแปลผลตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 – 5.00	มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50	มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50	มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.2.3 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) โดยนำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ การตรวจสอบความสอดคล้อง โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Objective Congruency) หาอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับคะแนนรวมของเพียร์สัน และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ตามวิธีของครอนบาค

6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพื้นฐาน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.3 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) โดยการคำนวณจากสูตรต่อไปนี้

$$PNI_{\text{modified}} = (I-D)/D \quad (I = \text{คะแนนที่คาดหวัง} \quad D = \text{คะแนนที่เป็นจริง})$$

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

1. ขั้นตอนดำเนินการ

1.1 การศึกษาวิธีปฏิบัติดีเยี่ยม (Best Practices) และพัฒนาโปรแกรม นำข้อมูลความต้องการจำเป็นมาวางแผนสำหรับการศึกษาโรงเรียนต้นแบบที่มีวิธีปฏิบัติดีเยี่ยม ด้านการเสริมสร้าง

ทักษะการให้คำปรึกษาแก่ครู และด้านการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษา จำนวน 3 แห่ง และจัดทำเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โรงเรียนต้นแบบ ได้แก่ 1) โรงเรียนขอนแก่นวิทยายน 2 จังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น 2) โรงเรียนปทุมเทพวิทยาคาร จังหวัดหนองคาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย 3) โรงเรียนชุมพลโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

1.1.1 นำผลการศึกษาโรงเรียนต้นแบบมาใช้ออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

1.1.2 นำผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและผลการศึกษาหน่วยงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเยี่ยม (Best Practices) มาใช้ในการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

1.2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม

1.2.1 นำโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ

1.2.2 นำโปรแกรมที่ผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว เสนอคณะผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมต่อไป

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่

2.1 การศึกษาวิธีปฏิบัติดีเยี่ยม (Best Practices) ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหาร และครูโรงเรียนต้นแบบ 3 โรงเรียน จำนวนรวม 9 คน

2.2 การประเมินโปรแกรม ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ตามเกณฑ์ต่อไปนี้

2.2.1 เป็นอาจารย์ผู้สอนในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี

2.2.2 เป็นครูที่ปรึกษา ซึ่งมีประสบการณ์ด้านการดูแลและให้คำปรึกษานักเรียน ไม่น้อยกว่า 5 ปี ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน มีรายละเอียดดังนี้

2.2.2.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2.2.2.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตรนันท์ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2.2.2.3 นางอรอุมา บวรศักดิ์ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 วุฒิการศึกษาปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (วท.ม.) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2.2.2.4 นางเพ็ญประภา ชูกระเดื่อง ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนของแก่นวิทยายน 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

2.2.2.5 นางสาวเพ็ญนภา ทองแสน ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการ โรงเรียนชุมพลโพธิพิสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย วุฒิการศึกษาปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practices)

3.1.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ของโรงเรียนต้นแบบ

3.1.2 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ดังนี้

3.1.2.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด หลักการ งานวิจัยเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ และการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

3.1.2.2 นำผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมาจัดเรียงองค์ประกอบให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็น และนำมาใช้เป็นกรอบในการสร้างข้อคำถามของแบบสัมภาษณ์

3.1.2.3 ร่างแบบสัมภาษณ์ และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม โดยมีผลการพิจารณาเป็น อาจารย์ที่ปรึกษาเห็นชอบและให้นำเสนอต่อคณะผู้เชี่ยวชาญต่อไป

3.1.2.4 คณะผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน (ชุดเดิมในการวิจัยระยะที่ 1) พิจารณาให้ตัดเส้นประออกและให้คงเหลือเฉพาะข้อคำถามในการสัมภาษณ์

3.1.2.5 จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์และเตรียมให้พร้อมสำหรับนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีรายละเอียดตามขั้นตอน ดังนี้

3.1.3.1 ขอนหนังสือราชการจากคณะศึกษาศาสตร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

3.1.3.2 ศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดี ณ โรงเรียนต้นแบบ 3 แห่ง ผู้วิจัยเดินทางไปโรงเรียนต้นแบบ และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3.1.4 การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1.4.1 การจัดกระทำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์โรงเรียนต้นแบบ

- 1) ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของผลการสัมภาษณ์
- 2) สรุปประเด็นสำคัญที่ได้จากผลการสัมภาษณ์เพื่อนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูล

ต่อไป

3.1.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์โรงเรียนต้นแบบ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

3.2 การประเมินโปรแกรม

3.2.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

3.2.2 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม มีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

3.2.2.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด หลักการ งานวิจัยเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบประเมิน และวิธีการสร้างแบบประเมิน

3.2.2.2 นำองค์ประกอบของโปรแกรม มาใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้

3.2.2.3 ร่างแบบประเมิน และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม โดยมีผลการพิจารณาเป็น อาจารย์ที่ปรึกษาเห็นชอบและให้นำเสนอต่อคณะผู้เชี่ยวชาญต่อไป

3.2.2.4 คณะผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน (คณะผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยระยะที่ 1) มีมติเห็นชอบแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ และให้นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.2.5 จัดพิมพ์แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีรายละเอียดตามขั้นตอน ดังนี้

3.2.3.1 ขอนหนังสือราชการจากคณะศึกษาศาสตร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์เป็น ผู้ทรงคุณวุฒิ และประเมินโปรแกรม เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.3.2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ผู้วิจัยนัดหมาย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยแจ้งวัน เวลา และสถานที่ และเดินทางไปพบตามนัดหมายเพื่อเก็บ รวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3.2.4 การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

3.2.4.1 การจัดกระทำข้อมูลที่ได้จากการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม

1) จัดเรียงและจัดเตรียมแบบประเมินให้พร้อมและสะดวกต่อการตรวจให้ คะแนน

2) ตรวจให้คะแนนแบบประเมิน และจัดเตรียมให้พร้อมสำหรับการบันทึก ข้อมูลและประมวลผลต่อไป โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ให้ 5 คะแนน หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

ให้ 4 คะแนน หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

ให้ 3 คะแนน หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง

ให้ 2 คะแนน หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อย

ให้ 1 คะแนน หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ดำเนินการดังนี้

1) นำคะแนนที่ได้จากการตรวจแบบประเมิน มาวิเคราะห์คะแนนรวม ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2) สรุปผลคะแนนจากค่าเฉลี่ยของค่าเฉลี่ยของความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ โปรแกรม และแปลผลตามเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 – 5.00	โปรแกรมมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	โปรแกรมมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50	โปรแกรมมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	โปรแกรมมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50	โปรแกรมมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมโดยใช้
สถิติพื้นฐาน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index :
PNImodified)

3. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.1 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องของ
องค์ประกอบและตัวชี้วัด เพื่อหาความเที่ยงตรงของข้อคำถาม IOC (Index of Item-Objective
Congruence) โดยใช้สูตรดังนี้ (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2553)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

3.2 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

N แทน จำนวนข้อมูล

$\sum X$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนน X

$\sum Y$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนน Y

$\sum X^2$ แทน ผลรวมทั้งหมดของกำลังสอง X

$\sum Y^2$ แทน ผลรวมทั้งหมดของกำลังสอง Y

$\sum XY$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนน X และ Y คู่กัน แต่ละคู่

3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right\}$$

เมื่อ α แทน ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

K แทน จำนวนข้อคำถามของเครื่องมือ

s_i^2 แทน ความแปรปรวนเป็นรายข้อ

s^2 แทน ความแปรปรวนของเครื่องมือ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
D	แทน สภาพปัจจุบัน
I	แทน สภาพที่พึงประสงค์
PNImodified	แทน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นด้านการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ด้านการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ด้านการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ปรากฏผลดังในตาราง 12 - 18

ตาราง 12 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. ประสบการณ์ในการเป็นครูที่ปรึกษาหรือครูแนะแนว		
1 - 5 ปี	96	28.83
6 - 10 ปี	121	36.34
11 ปี ขึ้นไป	116	34.83
รวม	333	100.00
2. ประสบการณ์ในการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษา		
2.1 ให้คำปรึกษาในเรื่องทั่วไป	302	90.69
2.2 ให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยา 5 ขั้นตอน	31	9.31
รวม	333	100.00

จากตาราง 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการเป็นครูที่ปรึกษาหรือครูแนะแนว 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.34 และมีประสบการณ์ในการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษา โดยให้คำปรึกษาในเรื่องทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 90.69

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการ
จำเป็นด้านการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาหนองคาย โดยรวมและรายด้าน

องค์ประกอบ ขั้นตอนการให้ คำปรึกษา	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการ จำเป็น	
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1. การสร้าง สัมพันธภาพ	3.87	0.54	มาก	4.53	0.50	มาก ที่สุด	0.172	5
2. การสำรวจและ ทำความเข้าใจปัญหา ผลกระทบ ความ ต้องการและกำหนด เป้าหมาย	3.94	0.55	มาก	4.69	0.45	มาก ที่สุด	0.199	4
3. การหาแนว ทางแก้ไข	3.80	0.58	มาก	4.66	0.42	มาก ที่สุด	0.226	2
4. การวางแผนเพื่อ นำไปสู่การปฏิบัติ	3.76	0.59	มาก	4.68	0.48	มาก ที่สุด	0.245	1
5. การยุติการให้ คำปรึกษา	3.78	0.59	มาก	4.66	0.65	มาก ที่สุด	0.215	3
โดยรวม	3.83	0.57	มาก	4.64	0.50	มาก ที่สุด	-	-

จากตาราง 13 พบว่า การให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย มีสภาพปัจจุบัน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับ
มาก และมีสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษา
ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย เรียงลำดับความต้องการจำเป็น

ได้ดังนี้ การวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ การหาแนวทางแก้ไข การยุติการให้คำปรึกษา การสำรวจ และทำความเข้าใจปัญหา ผลกระทบ ความต้องการและกำหนดเป้าหมาย และการสร้างสัมพันธภาพ ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการ จำเป็นในการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ด้านการสร้างสัมพันธภาพ

ขั้นตอนการให้ คำปรึกษาด้านการ สร้างสัมพันธภาพ	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการ จำเป็น	
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1.1 ครูสร้างสัมพันธ- ภาพอันดีให้เกิดขึ้น เพื่อให้นักเรียน ตัดสินใจ รับคำปรึกษาได้	3.75	0.56	มาก	4.37	0.56	มาก	0.165	2
1.2 ครูปฏิบัติตาม ขั้นตอนการสร้าง สัมพันธภาพเพื่อให้ นักเรียนเข้าใจวิธีการ และข้อตกลงในการ ให้คำปรึกษาแก่ นักเรียนได้	4.03	0.59	มาก	4.67	0.48	มาก ที่สุด	0.159	3

ตาราง 14 (ต่อ)

ขั้นตอนการให้ คำปรึกษาด้านการ สร้างสัมพันธภาพ	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการ จำเป็น	
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1.3 ครูใช้ทักษะ การให้คำปรึกษา ในการสร้างสัมพันธ- ภาพอันดีกับนักเรียน ได้อย่างเหมาะสม	3.82	0.47	มาก	4.56	0.47	มากที่สุด	0.194	1
โดยรวม	3.87	0.54	มาก	4.53	0.50	มากที่สุด	0.172	

จากตาราง 14 พบว่า การให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ด้านการสร้างสัมพันธภาพมีสภาพปัจจุบัน โดยรวมและรายข้อทุกข้อ อยู่ในระดับมาก และมีสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด รายข้ออยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ด้านการสร้างสัมพันธภาพเรียงลำดับความต้องการจำเป็น 3 อันดับ คือ ครูใช้ทักษะการให้คำปรึกษาในการสร้างสัมพันธภาพอันดีกับนักเรียนได้อย่างเหมาะสม ครูสร้างสัมพันธภาพอันดีให้เกิดขึ้น เพื่อให้นักเรียนตัดสินใจรับคำปรึกษาได้ และครูปฏิบัติตามขั้นตอนการสร้างสัมพันธภาพเพื่อให้นักเรียนเข้าใจวิธีการและข้อตกลงในการให้คำปรึกษาแก่นักเรียนได้ ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการ
จำเป็นในการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาหนองคาย ด้านการสำรวจและทำความเข้าใจปัญหา ผลกระทบความต้องการและกำหนด
เป้าหมาย

ขั้นตอนการให้ คำปรึกษาด้านการ สำรวจและทำความเข้าใจปัญหา ผลกระทบ ความ ต้องการและกำหนด เป้าหมาย	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการ จำเป็น	
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
2.1 ครูและนักเรียน รับทราบปัญหาหรือ ความต้องการในการ รับการปรึกษา	3.97	0.59	มาก	4.85	0.35	มากที่สุด	0.222	1
2.2 ครูและนักเรียน เข้าใจและสามารถ ระบุสาเหตุของ ปัญหาหรือความ ต้องการนั้นได้	3.96	0.57	มาก	4.71	0.5	มากที่สุด	0.189	3
2.3 ครูและนักเรียน ทราบข้อมูล ผลกระทบที่เกิด ขึ้นกับนักเรียน หรือ ผู้เกี่ยวข้อง	3.91	0.55	มาก	4.74	0.47	มากที่สุด	0.212	2

ตาราง 15 (ต่อ)

ขั้นตอนการให้ คำปรึกษาด้านการ สำรวจและทำความเข้าใจปัญหา ผลกระทบ ความ ต้องการและกำหนด เป้าหมาย	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการ จำเป็น	
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
2.4 ครูและนักเรียน เข้าใจปัญหา ความ ต้องการ สาเหตุ และผลกระทบของ ปัญหา	3.95	0.5	มาก	4.68	0.42	มากที่สุด	0.185	4
2.5 นักเรียนกำหนด เป้าหมายของการ แก้ไขปัญหา หรือ การปฏิบัติ โดย ครูร่วมพิจารณา ความเหมาะสม และเป็นไปได้ของ เป้าหมาย	3.91	0.55	มาก	4.54	0.5	มากที่สุด	0.161	6
2.6 ครูและนักเรียน ทบทวนปัญหา ความต้องการ และ ระบุเป้าหมายที่ ต้องการได้อย่าง ชัดเจน	3.93	0.53	มาก	4.62	0.48	มากที่สุด	0.176	5
โดยรวม	3.94	0.55	มาก	4.69	0.45	มากที่สุด	0.199	

จากตาราง 15 พบว่า การให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ด้านการสำรวจและทำความเข้าใจปัญหา ผลกระทบ ความต้องการและกำหนดเป้าหมาย มีสภาพปัจจุบัน โดยรวมและรายข้อทุกข้อ อยู่ในระดับมาก และมีสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมและรายข้อทุกข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ด้านการสำรวจและทำความเข้าใจปัญหา ผลกระทบ ความต้องการและกำหนดเป้าหมาย เรียงลำดับความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรก คือ ครูและนักเรียนรับทราบปัญหาหรือความต้องการในการรับการปรึกษา ครูและนักเรียนทราบข้อมูลผลกระทบที่เกิดขึ้นกับนักเรียน หรือผู้เกี่ยวข้อง และครูและนักเรียนเข้าใจและสามารถระบุสาเหตุของปัญหาหรือความต้องการนั้นได้ ตามลำดับ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ด้านการหาแนวทางแก้ไขปัญหา

ขั้นตอนการให้คำปรึกษาด้านการหาแนวทางแก้ไขปัญหา	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการจำเป็น	
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
3.1 ครูและนักเรียนตรวจสอบ ทบทวนเป้าหมายที่ได้ว่า และได้เป้าหมายที่สามารถแก้ไขปัญหาลงตรงตามความต้องการที่แท้จริง	3.82	0.64	มาก	4.72	0.46	มากที่สุด	0.236	3

ตาราง 16 (ต่อ)

ขั้นตอนการให้ คำปรึกษาด้านการ หาแนวทางแก้ไข ปัญหา	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการ จำเป็น	
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
3.2 ครูกระตุ้นให้ นักเรียนคิดวิธีการใน การแก้ไขปัญหาหรือ หรือวิธีปฏิบัติ ได้หลายวิธี	3.74	0.66	มาก	4.64	0.48	มาก ที่สุด	0.241	2
3.3 นักเรียนเสนอ วิธีแก้ปัญหาและ พิจารณาเลือก เฉพาะวิธีแก้ปัญหา ที่สามารถบรรลุผล ตามที่ต้องการได้	3.83	0.59	มาก	4.6	0.38	มาก ที่สุด	0.201	5
3.4 ครูใช้ทักษะการ ให้คำปรึกษาเพื่อ ให้นักเรียน ตรวจสอบวิธีการ แก้ไขปัญหาหรือการ ปฏิบัติที่เลือก โดยระบุวิธีการและ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้	3.59	0.55	มาก	4.55	0.35	มาก ที่สุด	0.267	1

ตาราง 16 (ต่อ)

ขั้นตอนการให้ คำปรึกษาด้านการหา แนวทางแก้ไขปัญหา	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการ จำเป็น	
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
3.5 ครูใช้ทักษะการ ให้คำปรึกษา เพื่อให้ นักเรียนตรวจสอบ วิธีการแก้ไขปัญหา หรือการปฏิบัติที่เลือก โดยระบุข้อดี ข้อเสีย ได้	3.95	0.55	มาก	4.71	0.45	มาก ที่สุด	0.192	6
3.6 ครูใช้ทักษะการ ให้คำปรึกษา เพื่อให้ นักเรียนเลือกแนว ทางแก้ไขปัญหาที่ เหมาะสมที่สุดได้	3.86	0.49	มาก	4.73	0.37	มาก ที่สุด	0.225	4
โดยรวม	3.80	0.58	มาก	4.66	0.42	มาก ที่สุด	0.226	

จากตาราง 16 พบว่า การให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ด้านการหาแนวทางแก้ไขปัญหามีสภาพปัจจุบัน โดยรวมและรายข้อทุกข้อ อยู่ในระดับมาก และมีสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมและรายข้อทุกข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ด้านการหาแนวทางแก้ไขปัญหารี้อยู่ลำดับความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรก คือ ครูใช้ทักษะการให้คำปรึกษาเพื่อให้นักเรียนตรวจสอบวิธีการแก้ไขปัญหาหรือการปฏิบัติที่เลือก โดยระบุวิธีการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ ครูกระตุ้น

ให้นักเรียนคิดวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือวิธีปฏิบัติได้หลายวิธี และครูและนักเรียนตรวจสอบ ทบทวนเป้าหมายที่ได้ว่า และได้เป้าหมายที่สามารถแก้ไขปัญหา และตรงตามความต้องการที่แท้จริง ตามลำดับ

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการ จำเป็นในการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาหนองคาย ด้านการวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

ขั้นตอนการให้ คำปรึกษาด้านการ วางแผนเพื่อนำไปสู่ การปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการ จำเป็น	
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
4.1 นักเรียนมีการ กำหนดขั้นตอนการ ปฏิบัติตามแนวทาง การแก้ไขปัญหา โดยครูช่วยเพิ่มเติม จนได้ขั้นตอนการ ปฏิบัติที่มีราย ละเอียดสมบูรณ์	3.93	0.53	มาก	4.77	0.42	มาก ที่สุด	0.214	4
4.2 ครูแนะนำ นักเรียนให้กำหนด ระยะเวลาการปฏิบัติ แต่ละขั้นตอนจน ครบถ้วน และ เตรียมการ รับอุปสรรคที่ อาจเกิดขึ้น	3.82	0.64	มาก	4.62	0.56	มาก ที่สุด	0.209	5

ตาราง 17 (ต่อ)

ขั้นตอนการให้ คำปรึกษาด้านการ วางแผนเพื่อนำไปสู่ การปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการ จำเป็น	
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
4.3 ครูให้คำแนะนำ นักเรียน ให้ สามารถตรวจสอบ ความสำเร็จในการ ปฏิบัติตามวิธีแก้ไข ปัญหาแต่ละ ขั้นตอนได้ ด้วยตนเอง	3.74	0.66	มาก	4.64	0.58	มาก ที่สุด	0.241	3
4.4 ครูสร้างความ มั่นใจในการปฏิบัติ และอธิบายให้ นักเรียนเข้าใจวิถี การดำเนินชีวิต ตามปกติของมนุษย์	3.52	0.59	มาก	4.62	0.38	มาก ที่สุด	0.313	1
4.5 ครูชักชวนให้ นักเรียนกำหนด ระยะเวลา เพื่อ กลับมาพบครูอีก ครั้งหลังจากที่ได้ ปฏิบัติการแก้ไข ปัญหา หรือปฏิบัติ	3.79	0.55	มาก	4.75	0.45	มาก ที่สุด	0.253	2

ตาราง 17 (ต่อ)

ขั้นตอนการให้ คำปรึกษาด้านการ วางแผนเพื่อนำไปสู่ การปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการ จำเป็น	
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
ตามความต้องการ เสร็จเรียบร้อยแล้ว								
โดยรวม	3.76	0.59	มาก	4.68	0.48	มาก ที่สุด	0.245	

จากตาราง 17 พบว่า การให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ด้านการวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติมีสภาพปัจจุบัน โดยรวมและรายข้อทุกข้อ อยู่ในระดับมาก และมีสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมและรายข้อทุกข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ด้านการวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ เรียงลำดับความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรก คือ ครูสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติและอธิบายให้นักเรียนเข้าใจวิธีการดำเนินชีวิตตามปกติของมนุษย์ ครูชักชวนให้นักเรียนกำหนดระยะเวลาเพื่อกลับมาพบครูอีกครั้งหลังจากที่ได้ปฏิบัติการแก้ไขปัญหา หรือปฏิบัติตามความต้องการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และครูให้คำแนะนำนักเรียน ให้สามารถตรวจสอบความสำเร็จในการปฏิบัติตามวิธีแก้ไขปัญหา แต่ละขั้นตอนได้ด้วยตนเอง ตามลำดับ

พหุ มณู ทิ โต ชี เว

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการ
จำเป็นในการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาหนองคาย ด้านการยุติการให้คำปรึกษา

ขั้นตอนการให้ คำปรึกษาด้านการ ยุติการให้คำปรึกษา	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการ จำเป็น	
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
5.1 ครูแจ้งแก่นักเรียนก่อนหมดเวลาในการให้คำปรึกษาประมาณ 5-10 นาที	3.93	0.53	มาก	4.73	0.49	มากที่สุด	0.204	5
5.2 ครูช่วยเพิ่มเติมประเด็นสำคัญในขณะนี้นักเรียนสรุปประเด็นการให้คำปรึกษาได้	3.82	0.64	มาก	4.64	0.67	มากที่สุด	0.215	4
5.3 ครูให้กำลังใจและเน้นย้ำให้นักเรียนเชื่อมั่นในตนเองว่าจะสามารถผ่านพ้นปัญหาและอุปสรรคไปได้	3.64	0.66	มาก	4.55	0.48	มากที่สุด	0.250	2
5.4 ครูแจ้งให้นักเรียนทราบว่าสามารถติดต่อขอพบได้ในกรณีที่พบเจออุปสรรค	3.63	0.59	มาก	4.61	0.58	มากที่สุด	0.270	1

ตาราง 18 (ต่อ)

ขั้นตอนการให้ คำปรึกษาด้านการ ยุติการให้คำปรึกษา	ระดับความคิดเห็น						ความต้องการ จำเป็น	
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
5.5 ในกรณีที่ต้องส่งต่อ ผู้รับการศึกษา ครูทำ การชี้แจงให้เห็น ความสำคัญและ ให้ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อ ประกอบการตัดสินใจ แก่นักเรียน	3.89	0.55	มาก	4.76	0.45	มากที่สุด	0.224	3
โดยรวม	3.78	0.59	มาก	4.66	0.65	มากที่สุด	0.232	

จากตาราง 18 พบว่า การให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ด้านการยุติการให้คำปรึกษามีสภาพปัจจุบัน โดยรวมและรายข้อทุกข้อ อยู่ในระดับมาก และมีสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมและรายข้อทุกข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ด้านการยุติการให้คำปรึกษาเรียงลำดับความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรก คือ ครูแจ้งให้นักเรียนทราบว่า สามารถติดต่อขอพบได้ในกรณีที่พบเจออุปสรรค ครูให้กำลังใจและเน้นย้ำให้นักเรียนเชื่อมั่นในตนเองว่าจะสามารถผ่านพ้นปัญหาและอุปสรรคไปได้ และในกรณีที่ต้องส่งต่อผู้รับการศึกษา ครูทำการชี้แจงให้เห็นความสำคัญและให้ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อประกอบการตัดสินใจแก่นักเรียน ตามลำดับ

2. ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

2.1 ผลการศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) เกี่ยวกับการให้คำปรึกษาสรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

ผู้วิจัยทำการศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี ด้านการเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษาแก่ครู และด้านการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษา จำนวน 3 แห่ง โดยทำการศึกษาและนำเสนอผลการศึกษา ตามลำดับความต้องการจำเป็น โดยภาพรวม พบว่า ผลการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดีจากโรงเรียนต้นแบบ 3 แห่ง สรุปได้ว่า โดยภาพรวมโรงเรียนต้นแบบมีระบบแนะแนว ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ที่มีประสิทธิภาพ มีการให้คำปรึกษานักเรียนตามขั้นตอนการให้คำปรึกษา 5 ขั้นตอน คือ การสร้างสัมพันธภาพ การสำรวจและทำความเข้าใจปัญหา ผลกระทบความต้องการและกำหนดเป้าหมาย การหาแนวทางแก้ไขปัญหา การวางแผนการแก้ปัญหา และการยุติการให้คำปรึกษา แต่ในระดับครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษา ยังไม่มีการดำเนินการด้านการให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยา สำหรับการพัฒนาครู ได้แนวคิดที่ว่า ควรพัฒนาให้ครูมีความรู้ในการให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยา มีทักษะการปฏิบัติที่ถูกต้อง และมีเจตคติที่ดีต่อการให้คำปรึกษานักเรียน ไม่มีอคติ และมีการติดตามผลหลังการให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง ผลการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดีด้านการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษา จำแนกตามขั้นตอนการให้คำปรึกษา สามารถสรุปผลการศึกษาแต่ละขั้นตอนได้ดังนี้

2.1.1 การสร้างสัมพันธภาพ

ผลการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดีจากโรงเรียนต้นแบบ 3 แห่ง สรุปได้ว่า การดำเนินการให้คำปรึกษาของครูแนะแนวในด้านการสร้างสัมพันธภาพนั้น ครูผู้ให้คำปรึกษาจะต้องทราบภูมิหลังของผู้รับคำปรึกษา จากสิ่งจากการสังเกต การสัมภาษณ์ การเยี่ยมบ้าน สังคมมิติ การบันทึกอัตชีวประวัติ การเขียนเรียงความ บันทึกประจำวัน แบบสอบถาม การศึกษารายกรณี แบบทดสอบและแบบประเมิน แบบแสดงผลการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (ปพ.4) แบบรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนรายบุคคล (ปพ.6) เป็นต้น ครูผู้ให้คำปรึกษาจะต้องเป็นผู้เริ่มเปิดฉากสนทนา (Opening) ก่อนเสมอ เพื่อสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง อบอุ่น เพื่อลดความวิตกกังวล เบื้องต้นของผู้มาขอคำปรึกษา ครูผู้ให้คำปรึกษาจะต้องแสดงออกถึงการใส่ใจ ซึ่งแสดงออกโดยการนั่งในตำแหน่งที่เหมาะสม ไม่มีสิ่งกีดขวาง ในลักษณะท่าทางที่ผ่อนคลาย ครูผู้ให้คำปรึกษาต้องมีแบบบันทึกการให้คำปรึกษาในขั้นตอนการสร้างสัมพันธภาพ ดังตัวอย่างบทสัมภาษณ์ ดังนี้

“...โรงเรียนยังไม่มีระบบการให้คำปรึกษาที่ชัดเจนในระดับของครูประจำชั้นแต่ในงานแนะแนว มีการให้คำปรึกษา 5 ชั้นตอน โดยครูต้องมีข้อมูลของนักเรียนที่จะมาขอคำปรึกษาเบื้องต้นก่อน...”

(ผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบแห่งที่ 1, 19 สิงหาคม 2563: สัมภาษณ์)

“...ครูผู้ให้คำปรึกษาจะต้องแสดงออกถึงการใส่ใจ ซึ่งแสดงออกโดยการนั่งในตำแหน่งที่เหมาะสม...”

(ครูโรงเรียนต้นแบบแห่งที่ 1, 19 สิงหาคม 2563: สัมภาษณ์)

“...การสร้างสัมพันธภาพจะต้องใช้เทคนิค วิธีการตามทฤษฎีที่ถูกต้อง...”

(ผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบแห่งที่ 2, 20 สิงหาคม 2563: สัมภาษณ์)

“...ครูผู้ให้คำปรึกษาจะต้องทราบภูมิหลังของผู้รับคำปรึกษา...”

(ครูโรงเรียนต้นแบบแห่งที่ 2, 20 สิงหาคม 2563: สัมภาษณ์)

“...รายละเอียดตามกรอบเนื้อหาทั้ง 5 ชั้นตอน จะต้องให้ทุกคนมีส่วนร่วมเพื่อจะทำให้ระบบการให้คำปรึกษานักเรียน สอดคล้องกับหน้าที่ของครูแต่ละคน...”

(ผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบแห่งที่ 3, 21 สิงหาคม 2563: สัมภาษณ์)

“...ครูผู้ให้คำปรึกษาต้องมีแบบบันทึกการให้คำปรึกษาในขั้นตอนการสร้างสัมพันธภาพ...”

(ครูโรงเรียนต้นแบบแห่งที่ 3, 21 สิงหาคม 2563: สัมภาษณ์)

2.1.2 การสำรวจและทำความเข้าใจปัญหา ผลกระทบ ความต้องการและกำหนดเป้าหมาย

ผลการศึกษาวิถีปฏิบัติที่ดีจากโรงเรียนต้นแบบ 3 แห่ง สรุปได้ว่า ครูผู้ให้คำปรึกษา จะต้องวิเคราะห์ข้อมูลของผู้รับคำปรึกษา จากกระเบียนสะสม ระเบียนพฤติกรรมประวัติ สุขภาพ บันทึกประจำวัน การสัมภาษณ์ อัตชีวภาพ และผลการทดสอบทางจิตวิทยาหรือผู้ให้คำปรึกษาจะให้ผู้มาขอคำปรึกษา กรอกข้อมูลลงในแบบสอบถามก็ได้ แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์นำมาสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อสร้างโครงร่างเกี่ยวกับผู้มาขอคำปรึกษา ตรวจสอบความเชื่อถือ

ได้ของข้อมูลและสรุปเกี่ยวกับภูมิหลัง พฤติกรรมที่เป็นปัญหา และตัวปัญหา ครูผู้ให้คำปรึกษา จะต้องเป็นผู้ฟังที่ดี แสดงท่าทีที่สนับสนุน ตั้งคำถามที่เหมาะสม ครูผู้ให้คำปรึกษาจะต้องมีแบบบันทึกการให้คำปรึกษา ในขั้นตอนการสำรวจปัญหาเป้าหมายในขั้นตอนการสำรวจปัญหา เพื่อครูที่ทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษา สามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง และเป็นประโยชน์ต่อผู้รับคำปรึกษาให้สามารถสำรวจปัญหาและปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้เกิดปัญหาด้วยตัวของเขาเอง ซึ่งได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล และการสังเคราะห์ข้อมูลของผู้ให้คำปรึกษา จะเป็นการสรุปข้อมูลที่รวบรวมได้ว่าปัญหาของผู้มาขอคำปรึกษาจะเป็นไปในลักษณะใดนักเรียนและครูต้องเข้าใจประเด็นที่ถูกต้องและค้นหาว่า สิ่งใดคือปัญหาที่แท้จริงของนักเรียน ดังตัวอย่างบทสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ในขั้นตอนการสำรวจปัญหา ครูผู้ให้คำปรึกษาควรมีการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้รับคำปรึกษาเสียก่อน และครูผู้ให้คำปรึกษาตั้งคำถามในการสำรวจปัญหาให้เหมาะสม...”
(ครูโรงเรียนต้นแบบแห่งที่ 1, 19 สิงหาคม 2563: สัมภาษณ์)

“...ครูผู้ให้คำปรึกษาสามารถสำรวจปัญหาของนักเรียนได้จากการฟังที่ดี และการตั้งคำถามที่เหมาะสม ในการแสดงท่าทีของครูมีส่วนสำคัญในการรับทราบปัญหาของนักเรียน...”
(ครูโรงเรียนต้นแบบแห่งที่ 2, 20 สิงหาคม 2563: สัมภาษณ์)

“...การให้ครูผู้ให้คำปรึกษาเป็นผู้ฟังที่ดี ตั้งคำถามที่เหมาะสมย่อมเป็นไปตามเป้าหมายในขั้นตอนการสำรวจปัญหา นักเรียนและครูต้องเข้าใจประเด็นที่ถูกต้องและค้นหาว่า สิ่งใดคือปัญหาที่แท้จริงของนักเรียน...”
(ครูโรงเรียนต้นแบบแห่งที่ 3, 21 สิงหาคม 2563: สัมภาษณ์)

2.1.3 การหาแนวทางแก้ไขปัญหา

ผลการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดีจากโรงเรียนต้นแบบ 3 แห่ง สรุปได้ว่า ครูผู้ให้คำปรึกษาจะต้องค้นหาสาเหตุของปัญหา และความต้องการโดยใช้เทคนิคการสอบซัก เพื่อรับรู้อารมณ์ของผู้มาขอคำปรึกษา จนเกิดความกระจ่างชัด ครูผู้ให้คำปรึกษาจะต้องมีบันทึกการให้คำปรึกษาในขั้นตอนการเข้าใจปัญหา สาเหตุ ความต้องการ เป้าหมายในขั้นตอนการเข้าใจปัญหา สาเหตุ ความต้องการเพื่อครูที่ทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษา สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปหาแนวทางทางแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง และเป็นประโยชน์ต่อผู้รับคำปรึกษา สามารถเข้าใจปัญหา สาเหตุ ความต้องการและรับฟังคำแนะนำเพื่อหาแนวทางแก้ไขได้ด้วยตนเอง ในการพัฒนาครู อาจใช้วิธี

ทดลองใช้เทคนิคการตั้งคำถาม เทคนิคการฟัง และเทคนิคเชิงจิตวิทยาต่างๆ เพื่อให้ครูสามารถ
ปฏิบัติการแนะแนวในแต่ละขั้นตอนได้ดังตัวอย่างบทสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ครูผู้ให้คำปรึกษาจะเกิดความกระจำในการค้นหาสาเหตุของปัญหา
ความต้องการ...”

(ครูโรงเรียนต้นแบบแห่งที่ 1, 19 สิงหาคม 2563: สัมภาษณ์)

“...ครูผู้ให้คำปรึกษาจะต้องทราบภูมิหลังของผู้รับคำปรึกษา...”

(ครูโรงเรียนต้นแบบแห่งที่ 2, 20 สิงหาคม 2563: สัมภาษณ์)

“...ในการพัฒนาครู อาจใช้วิธีทดลองใช้เทคนิคตั้งคำถาม เทคนิคการฟัง
และเทคนิคเชิงจิตวิทยาต่างๆ เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติการแนะแนวในแต่ละขั้นตอนได้...”

(ผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบแห่งที่ 3, 21 สิงหาคม 2563: สัมภาษณ์)

2.1.4 การวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

ผลการศึกษารูปแบบที่ดีจากโรงเรียนต้นแบบ 3 แห่ง สรุปได้ว่า ครูผู้ให้
คำปรึกษาจะต้องตีความหมายคำพูดของผู้มาขอคำปรึกษาเพื่อให้ผู้มาขอคำปรึกษาตระหนักถึง
ความคิด ความรู้สึกในแง่มุมต่างๆ ของพฤติกรรมและสาเหตุของพฤติกรรม ครูผู้ให้คำปรึกษาจะต้อง
ร่วมวางแผน แก้ปัญหา และดำเนินการตามแผน เช่น การจัดโปรแกรมการสอนซ่อมเสริม การจัด
อบรมพิเศษ เป็นต้น ครูผู้ให้คำปรึกษาจะต้องจัดทำบันทึกการให้คำปรึกษาในขั้นตอนการวางแผน
แก้ปัญหา เป้าหมายในขั้นตอนการวางแผน แก้ปัญหา เพื่อครูที่ทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษาสามารถ
ดำเนินการได้อย่างถูกต้อง และเป็นประโยชน์ต่อผู้รับคำปรึกษาให้สามารถพิจารณาวิธีแก้ปัญหาและ
ตัดสินใจเลือกสิ่งที่จะปฏิบัติด้วยตนเอง ดังตัวอย่างบทสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ครูผู้ให้คำปรึกษาจะต้องตีความหมายคำพูดของผู้มาขอคำปรึกษา
เพื่อให้ผู้มาขอคำปรึกษาตระหนักถึงความคิด ความรู้สึกในแง่มุมต่างๆ ของพฤติกรรมและสาเหตุของ
พฤติกรรม...”

(ครูโรงเรียนต้นแบบแห่งที่ 1, 19 สิงหาคม 2563: สัมภาษณ์)

“...ในขั้นตอนการวางแผน แก้ปัญหา ครูผู้ให้คำปรึกษาต้องตีความหมายของคำพูดของนักเรียนผู้มารับคำปรึกษาอย่างถูกต้อง...”

(ผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบแห่งที่ 2, 20 สิงหาคม 2563: สัมภาษณ์)

“...การตีความหมายคำพูดของนักเรียนผู้มาขอรับคำปรึกษาจะทำให้ขั้นตอนการวางแผนแก้ปัญหาได้ถูกทาง...”

(ครูโรงเรียนต้นแบบแห่งที่ 2, 20 สิงหาคม 2563: สัมภาษณ์)

“...การวางแผน และดำเนินการตามแผนในการแก้ปัญหา จะทำให้เห็นแนวทางการแก้ปัญหาว่าจะเริ่มต้นอย่างไร สิ้นสุดอย่างไร ขั้นตอนนี้จะช่วยให้เห็นถึงเป้าหมายความสำเร็จ...”

(ผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบแห่งที่ 3, 21 สิงหาคม 2563: สัมภาษณ์)

“...ครูผู้ให้คำปรึกษาจัดทำบันทึกการให้คำปรึกษามีผลต่อประสิทธิภาพการให้คำปรึกษาในแต่ละขั้นตอน..”

(ครูโรงเรียนต้นแบบแห่งที่ 3, 21 สิงหาคม 2563: สัมภาษณ์)

2.1.5 การยุติการให้คำปรึกษา

ผลการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดีจากโรงเรียนต้นแบบ 3 แห่ง สรุปได้ว่า การยุติการให้คำปรึกษาครูผู้ให้คำปรึกษาจะต้องมีการย้ำความเข้าใจจากการให้คำปรึกษาให้แก่ นักเรียนผู้รับคำปรึกษา ครูผู้ให้คำปรึกษาจะต้องมีการจัดส่งผู้ขอคำปรึกษาไปรับความช่วยเหลือจากบุคลากรอื่น ถ้าผู้ให้คำปรึกษาพิจารณาแล้วว่า ปัญหาของผู้มาขอคำปรึกษาอยู่นอกเหนือขอบเขตความช่วยเหลือของการให้คำปรึกษา ครูผู้ให้คำปรึกษาจะต้องมีการบันทึกการให้คำปรึกษาในขั้นตอนการยุติให้คำปรึกษาเป้าหมายในขั้นตอนการยุติการให้คำปรึกษา เพื่อให้ครูที่ทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษาสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง และเป็นประโยชน์ต่อผู้รับคำปรึกษาสามารถช่วยให้ผู้รับคำปรึกษามีแรงจูงใจและกำลังใจที่จะแก้ปัญหาและพัฒนาตนเอง ในขั้นตอนการยุติการให้คำปรึกษา สามารถส่งต่อให้บุคลากรอื่นที่มีความสามารถหรือมีความเชี่ยวชาญในแต่ละด้านได้ ในกรณีที่ไม่สามารถแก้ไขปัญหานั้นนักเรียนได้ แต่ต้องสร้างความเข้าใจกับนักเรียนก่อนเข้าสู่การส่งต่อ ดังตัวอย่างบทสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ขั้นตอนการยุติการให้คำปรึกษา ครูผู้ให้คำปรึกษาส่วนใหญ่เข้าใจว่าเป็นขั้นตอนที่สิ้นสุดระหว่างผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษา จริงๆ แล้วยังต้องมีการติดตาม หรือการส่งต่อผู้คำปรึกษาโดยดำเนินการต่อไปตามความเหมาะสม..”

(ครูโรงเรียนต้นแบบแห่งที่ 1, 19 สิงหาคม 2563: สัมภาษณ์)

“...การย้ำความเข้าใจ การให้กำลังใจ การสร้างข้อตกลงระหว่างผู้ให้คำปรึกษาและนักเรียนผู้รับคำปรึกษา เป็นสิ่งจำเป็นและต้องทำในขั้นตอนนี้...”

(ครูโรงเรียนต้นแบบแห่งที่ 2, 20 สิงหาคม 2563: สัมภาษณ์)

“...ในขั้นตอนการยุติการให้คำปรึกษา สามารถส่งต่อให้บุคลากรอื่นที่มีความสามารถหรือมีความเชี่ยวชาญในแต่ละด้านได้ ในกรณีที่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาให้นักเรียนได้ ต้องสร้างความเข้าใจกับนักเรียนก่อนเข้าสู่การส่งต่อ...”

(ครูโรงเรียนต้นแบบแห่งที่ 3, 21 สิงหาคม 2563: สัมภาษณ์)

จากการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดีด้านการพัฒนาครู และการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูโรงเรียนต้นแบบ ทำให้ได้แนวคิด และวิธีการในการเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษา ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำไปปรับใช้ในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคายต่อไป

2.2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

2.2.1 องค์ประกอบของการให้คำปรึกษา : ผู้วิจัยได้ทำการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยดำเนินการวิจัยระยะที่ 1 ศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบ ตัวชี้วัด สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครู ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

2.2.1.1 การสร้างสัมพันธภาพ เป็นการสร้างความคุ้นเคย ความไว้วางใจและเสริมสร้างสัมพันธภาพอันดี เพื่อให้นักเรียนตัดสินใจรับการปรึกษาได้อย่างเหมาะสม โดยครูปฏิบัติตามขั้นตอนของการสร้างสัมพันธภาพ ได้แก่ การแนะนำตัว การชี้แจงและทำความเข้าใจบทบาทของผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษา การรับรองการรักษาความลับ การแจ้งระยะเวลาและวิธีการในการให้คำปรึกษา เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันก่อนให้คำปรึกษา ครูใช้ทักษะการให้คำปรึกษา ได้แก่

ทักษะการใส่ใจ ทักษะการฟังอย่างตั้งใจ ทักษะการเจียบ และทักษะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในขั้นตอนการสร้างสัมพันธภาพได้อย่างเหมาะสม

2.2.1.2 การสำรวจและทำความเข้าใจปัญหา ผลกระทบ ความต้องการและกำหนดเป้าหมาย เป็นขั้นตอนที่ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนบอกปัญหาหรือความต้องการ และความ เป็นมาของเรื่องราว นั้น โดยใช้ทักษะการให้คำปรึกษาอย่างเหมาะสม ครูและนักเรียนทำความเข้าใจ ปัญหาหรือความต้องการที่ได้เล่ามา เพื่อร่วมกันวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาหรือความต้องการนั้น ได้ถูกต้องตรงกันครูและนักเรียนร่วมกันวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากปัญหาหรือเรื่องราว นั้น ทั้งผลกระทบที่เกิดขึ้นกับตัวนักเรียน และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง ครูทบทวนปัญหา ความต้องการ สาเหตุ และผลกระทบ ร่วมกับนักเรียน เพื่อให้แน่ใจว่าได้ข้อมูลครบถ้วนและถูกต้องตรงประเด็น ให้นักเรียนกำหนดเป้าหมายของการแก้ไขปัญหา หรือเป้าหมายของการปฏิบัติให้ตรงตามความ ต้องการของนักเรียน โดยครูใช้ทักษะการให้คำปรึกษาเพื่อช่วยให้ได้เป้าหมายที่เหมาะสมและเป็นไป ได้ในการปฏิบัติ ครูทบทวนปัญหา ความต้องการ และเป้าหมายร่วมกับนักเรียนอีกครั้ง ให้แน่ใจว่า ได้ข้อมูลครบถ้วนและถูกต้องตรงประเด็น ระบุเป้าหมายได้ชัดเจนและนำสู่ขั้นตอนต่อไปของการให้ คำปรึกษา

2.2.1.3 การหาแนวทางแก้ไขปัญหา ดำเนินการโดยครูและนักเรียนทบทวน เป้าหมายที่ต้องการแก้ไขร่วมกับนักเรียน เพื่อตรวจสอบว่าตรงตามความต้องการที่แท้จริงหรือไม่ และ เป้าหมายนี้ทำให้ปัญหาหรือความต้องการนั้นบรรลุลผลหรือไม่ ครูใช้คำถามเพื่อให้นักเรียนคิดหาวิธีการ แก้ไขปัญหาหรือวิธีปฏิบัติให้ได้ตามเป้าหมายหลายๆ วิธี นักเรียนคิดและเสนอวิธีการในการแก้ไข ปัญหาหรือวิธีการปฏิบัติให้บรรลุผลตามที่ต้องการ ครูและนักเรียนร่วมกันพิจารณาวิธีที่นักเรียนคิด ขึ้นมาทีละวิธี เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้และความเหมาะสมในการปฏิบัติจริง และตรวจสอบว่าถ้า ทำแล้ว จะสามารถแก้ไขปัญหาหรือบรรลุผลตามความต้องการหรือไม่ โดยมองภาพรวมในการปฏิบัติ ทั้งหมด ครูกระตุ้นให้นักเรียนคิดและพิจารณาด้วยตนเอง เกี่ยวกับข้อดี ข้อเสีย ความเหมาะสม ความ เป็นไปได้ ครูให้รายละเอียดเพิ่มเติมและให้นักเรียนเป็นผู้พิจารณา คิด และตัดสินใจเลือกวิธีการที่ เหมาะสมและเป็นไปได้ที่สุด ครูและนักเรียนทบทวนแนวทางการแก้ไขปัญหาหรือวิธีการปฏิบัติเพื่อให้ บรรลุตามความต้องการที่ได้เลือกไว้ เพื่อนำสู่การวางแผนเพื่อปฏิบัติต่อไป

2.2.1.4 การวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ครูให้นักเรียนกำหนดขั้นตอนและ รายละเอียดของการปฏิบัติตามวิธีการแก้ไขปัญหาหรือวิธีปฏิบัติตามความต้องการที่เลือกไว้ โดยครู กระตุ้นและคอยเพิ่มเติมรายละเอียดให้นักเรียนในการกำหนดขั้นตอนและรายละเอียดของการปฏิบัติ ให้นักเรียนระบุระยะเวลาที่จะใช้แต่ละขั้นตอน และผลที่คาดว่าจะได้รับ ครูแนะนำให้นักเรียน คาดการณ์ในการปฏิบัติ โดยกำหนดเป็นทางเลือกที่สำเร็จและเดินทางต่อไป และหากไม่สำเร็จ และ ต้องทำอย่างไรต่อไปเพื่อไม่ให้ เกิดการท้อถอยถ้าพบกับอุปสรรค และหากพบอุปสรรคระหว่างทาง

ปฏิบัติเป็นเรื่องปกติ ซึ่งในการทำสิ่งใดให้สำเร็จได้นั้น นักเรียนย่อมต้องฝ่าฟันอุปสรรค หากว่านักเรียนไม่มั่นใจหรืออุปสรรคนั้นมากเกินไปก็สามารถกลับมาปรึกษาครูได้อีก ครูแนะนำให้นักเรียนกำหนดแนวทางการประเมินผลการแก้ไขปัญหา โดยให้นักเรียนกำหนดวิธีการตรวจสอบง่าย ๆ ว่าการปฏิบัติ แต่ละขั้นตอนนั้นสำเร็จแล้วหรือไม่ หากว่าสำเร็จแล้วให้ปฏิบัติในขั้นตอนต่อไปทีละขั้นตอนจนสมบูรณ์ ครูสร้างความมั่นใจในการลงมือปฏิบัติตามแนวทางแก้ไขปัญหานี้แก่นักเรียน โดยให้กำลังใจและแนะนำให้เรียนเข้มแข็งในการต่อสู้เพื่อช่วยเหลือตนเอง เพราะในการใช้ชีวิตนั้นจะต้องพบเจอกับปัญหาและอุปสรรคเป็นเรื่องธรรมดาและคนเราทุกคนจะต้องแก้ไขปัญหานี้ ซึ่งเมื่อยิ่งโต ก็ยิ่งยากขึ้นไปตามลำดับ ปัญหาและอุปสรรค เป็นตัวช่วยให้นักเรียนเข้มแข็งขึ้น แม้ว่าจะแก้ไขปัญหานี้ได้สำเร็จหรือไม่สำเร็จก็ตาม ครูชักชวนปฏิบัติ และกำหนดระยะเวลาที่จะกลับมาพบครู เพื่อคุยกันในเรื่องนี้อีกครั้ง เมื่อนักเรียนได้ทำอย่างเต็มที่ และครบทุกขั้นตอนแล้ว และเมื่อปัญหาได้ถูกแก้ไขแล้ว นักเรียนจะเห็นว่าอาการกลับมาพบครูครั้งหน้า นักเรียนมีความสุขมากกว่าตอนนี้แน่นอน

2.2.1.5 การยุติการให้คำปรึกษา ดำเนินการโดยครูส่งสัญญาณว่าใกล้จะหมดเวลาในการให้คำปรึกษา โดยแจ้งแก่นักเรียน เมื่อเหลือเวลาประมาณ 5-10 นาที ให้นักเรียนผู้รับการปรึกษาสรุปประเด็นที่ได้พูดคุยกันมา โดยครูผู้ให้การปรึกษาช่วยเพิ่มเติมส่วนที่ขาดหายไป ครูให้กำลังใจแก่นักเรียน โดยแสดงความมั่นใจว่า นักเรียนจะจัดการกับปัญหาและดำเนินการได้จนสำเร็จ ในกรณีที่ไม่สามารถแก้ไขปัญหานี้ หรือมีตรงไหนที่ติดขัดมีอุปสรรค เปิดโอกาสให้นักเรียนสามารถนัดหมายกำหนดวัน เวลาในการปรึกษาครั้งต่อไปได้ ในกรณีที่ปัญหาไม่ได้รับการคลี่คลาย หรือกรณีที่ ต้องมีการส่งต่อผู้รับการปรึกษาไปยังผู้เชี่ยวชาญ ครูควรสรุปให้นักเรียนเข้าใจและเห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องเร่งแก้ไขปัญหานี้ และอธิบายให้เข้าใจถึงข้อมูลเบื้องต้นของผู้เชี่ยวชาญที่จะช่วยแก้ไขปัญหานี้ และให้ข้อมูลเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของนักเรียนในการขอรับการปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญต่อไป

2.2.2 วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาครู ประกอบด้วย

2.2.2.1 การเรียนรู้และพัฒนาผ่าน หลักสูตรและโปรแกรม (10%)

1) การฝึกอบรม

2.2.2.2 การเรียนรู้และพัฒนา ผ่านบุคคลอื่นๆ (20%)

1) การศึกษาดูงาน

2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานและจากผู้ให้

การนิเทศ)

2.2.2.3 การเรียนรู้และพัฒนา ผ่านประสบการณ์ (70%)

1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง

2) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

2.2.3 องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

2.2.3.1 หลักการ คือ การระบุแนวคิดหลักในกระบวนการดำเนินงานของโปรแกรมโดยภาพรวมทั้งหมด

2.2.3.2 วัตถุประสงค์ คือ การกำหนดจุดประสงค์หรือเป้าหมายของโปรแกรมที่ต้องการให้เกิดขึ้นหลังจากที่ได้ใช้งานโปรแกรมเสร็จสิ้น หรือหลังจากเสร็จสิ้นการพัฒนาด้วยโปรแกรมในแต่ละขั้นตอน

2.2.3.3 เนื้อหา คือ องค์ความรู้ แนวทางการปฏิบัติ และหลักการให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยาในบทบาทของครูผู้ให้คำปรึกษา เพื่อเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครู

2.2.3.4 วิธีการดำเนินการ คือ ขั้นตอน กิจกรรม โดยภาพรวมทั้งหมดของโปรแกรม โดยดำเนินการพัฒนาตามหลักการพัฒนาครู ดังนี้ 1) การเรียนรู้และพัฒนาผ่านหลักสูตรและโปรแกรม (10%) 2) การเรียนรู้และพัฒนาผ่านบุคคลอื่น (20%) 3) การเรียนรู้และพัฒนาผ่านประสบการณ์ (70%)

2.2.3.5 การประเมินผล คือ วิธีการตรวจสอบผลการปฏิบัติกิจกรรมแต่ละกิจกรรม และการตรวจสอบผลการพัฒนาหลังจากเสร็จสิ้นการดำเนินการด้วยโปรแกรมเสริมสร้างเพื่อนำสู่การตัดสินใจสำเร็จของการพัฒนา คุณภาพของโปรแกรม และสะท้อนผลสู่การพัฒนาในลำดับต่อไป

2.2.4 ร่างเนื้อหาโปรแกรม ประกอบด้วย 5 โมดูล ได้แก่

2.2.4.1 โมดูลที่ 1 การสร้างสัมพันธภาพ

2.2.4.2 โมดูลที่ 2 การสำรวจและทำความเข้าใจปัญหา ผลกระทบ ความต้องการและกำหนดเป้าหมาย

2.2.4.3 โมดูลที่ 3 การหาแนวทางแก้ไขปัญหา

2.2.4.4 โมดูลที่ 4 การวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

2.2.4.5 โมดูลที่ 5 การยุติการให้คำปรึกษา

แผนการดำเนินกิจกรรมโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย รายละเอียดดังในตาราง 19

ตาราง 19 แผนการดำเนินกิจกรรมโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

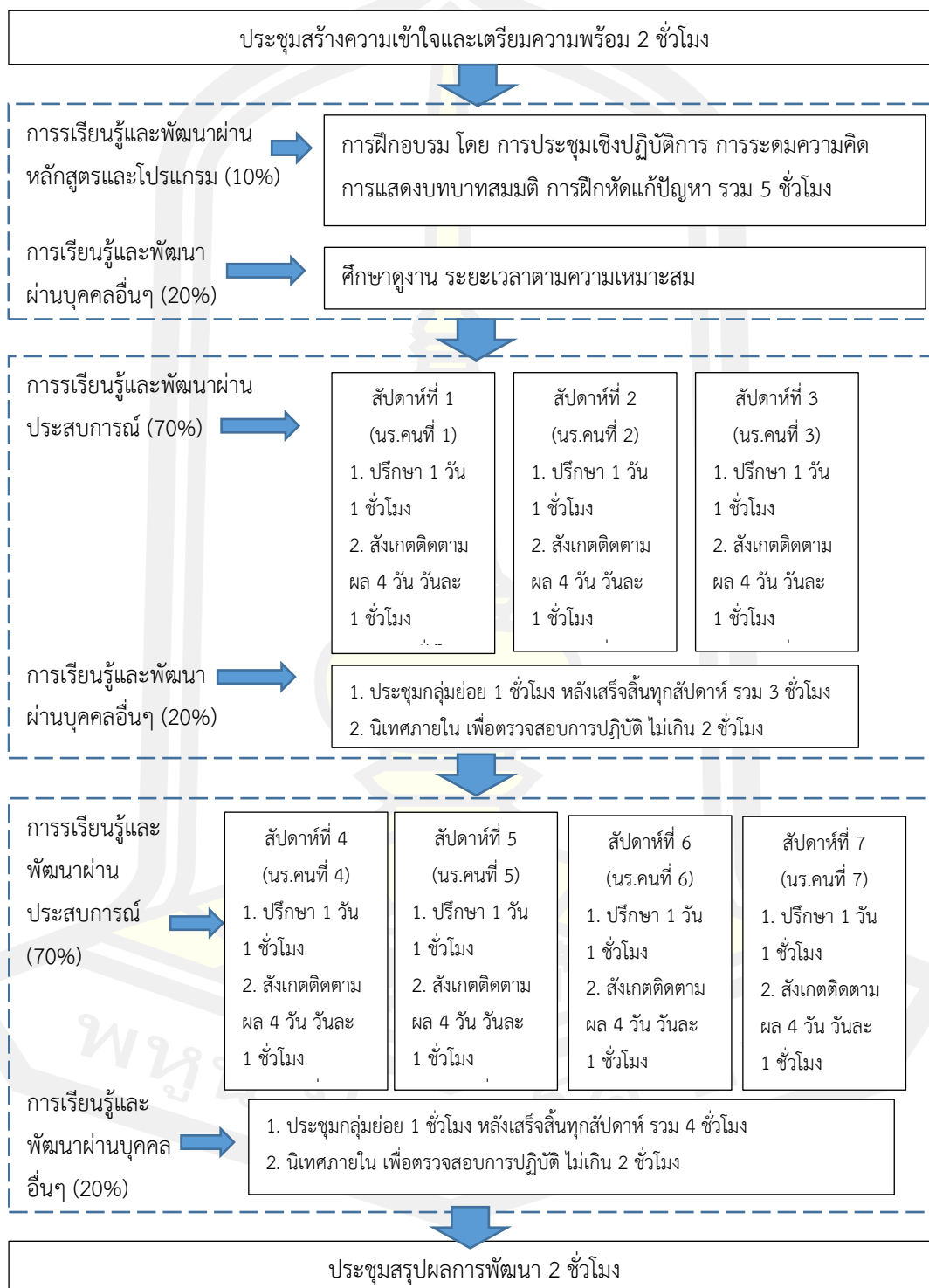
โมดูล	วิธีการเสริมสร้าง	กิจกรรมการพัฒนา	ระยะเวลา
ประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจและเตรียมความพร้อม			2 ชั่วโมง
โมดูลที่ 1 การสร้าง สัมพันธภาพ	1. การเรียนรู้และพัฒนาผ่าน หลักสูตรและโปรแกรม (10%)	1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ การให้ความรู้ เกี่ยวกับการ คำปรึกษา การให้คำปรึกษา	5 ชั่วโมง
โมดูลที่ 2 การสำรวจ และทำความเข้าใจปัญหา ผลกระทบ ความ ต้องการ และกำหนด เป้าหมาย	1.1 การฝึกอบรม โดยการ ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ ความรู้และฝึกปฏิบัติ	1. การประชุมเชิงจิตวิทยา การให้คำปรึกษา เนื้อหาโมดูลที่ 1 - 5 2. การระดมความคิด วิธีการ สร้างสัมพันธภาพ 3. การแสดงบทบาทสมมติ 4. การฝึกหัดแก้ปัญหา	
โมดูลที่ 3 การหาแนว ทางแก้ไข ปัญหา	2. การเรียนรู้และพัฒนา ผ่านบุคคลอื่นๆ (20%) 2.1 การศึกษาดูงาน 2.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	1. การศึกษาดูงาน โรงเรียน หรือหน่วยงาน ที่ปฏิบัติงาน ด้านการให้คำปรึกษาแก่ นักเรียน ทั้ง 5 ชั้นตอน และ โดยภาพรวม เพื่อนำความรู้และ ทักษะที่ได้มาปรับใช้ในการ ปฏิบัติงาน โดยพิจารณาสถานที่ วัน และเวลาตามความ เหมาะสม	1. ระยะ เวลาตาม ความ เหมาะสม
โมดูลที่ 4 การวางแผน เพื่อนำไปสู่ การปฏิบัติ		2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในช่วงของการพัฒนาที่กำหนด ให้มีการประชุมกลุ่มย่อย สัปดาห์ละ 1 ครั้ง หลังสิ้นสุด แต่ละสัปดาห์ ตลอดระยะเวลา 7 สัปดาห์ เพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้องค์ความรู้ แนวคิด	2. ประชุม กลุ่มย่อย ครั้งละ 1 ชั่วโมง รวม 7 ชั่วโมง
โมดูลที่ 5 การยุติการ ให้คำปรึกษา			

ตาราง 19 (ต่อ)

โมดูล	วิธีการเสริมสร้าง	กิจกรรมการพัฒนา	ระยะเวลา
		เทคนิคทักษะการปฏิบัติการให้ คำปรึกษานักเรียน 3. การนิเทศภายใน เพื่อ ตรวจสอบการปฏิบัติ โดย จัดการนิเทศรวมทั้ง 5 ขั้นตอน รวม 2 ครั้ง ในช่วงสัปดาห์ที่ 3 และสัปดาห์ที่ 7 ของการฝึก ปฏิบัติ	3. นิเทศ ภายใน ครั้งละ ไม่เกิน 2 ชั่วโมง รวม 4 ชั่วโมง
	3. การเรียนรู้และพัฒนา ผ่านประสบการณ์ (70%) 3.1 การเรียนรู้ด้วยตนเอง 3.2 การเรียนรู้จาก การปฏิบัติงาน	1. การศึกษาเอกสาร 2. การเขียนบันทึก 3. การทดลองปฏิบัติงาน รวม 7 สัปดาห์ โดยศึกษาจาก นักเรียนที่เป็นกรณีศึกษา 7 คน แต่ละคน แบ่งการปฏิบัติคนละ 1 สัปดาห์ ดังนี้ 3.1 ให้คำปรึกษา ครั้งละ 1 ชั่วโมงโดยประมาณ 3.2 สังเกตติดตามผล 4 วัน วัน ละ 1 ชั่วโมง	ใช้เวลา ทดลอง ปฏิบัติงาน 7 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 5 ชั่วโมง รวม 35 ชั่วโมง
		ประชุมสรุปผลการพัฒนา	2 ชั่วโมง
		รวมระยะเวลา (ไม่รวมการศึกษาดูงาน)	55 ชั่วโมง

จากตาราง 19 สรุปได้ว่า โปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับ
มัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ประกอบด้วย 5 โมดูล
และมีระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม รวมประมาณ 8 สัปดาห์ หรือ 55 ชั่วโมง (ไม่รวมระยะเวลา
การศึกษาดูงาน)

2.2.5 แผนภูมิการดำเนินงาน โปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียน ระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย มีรายละเอียด ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 แผนภูมิการดำเนินงานโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษา

2.3 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม

ผู้วิจัยได้นำโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย เสนอต่อคณะผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม ผลการประเมินปรากฏดังตาราง 20

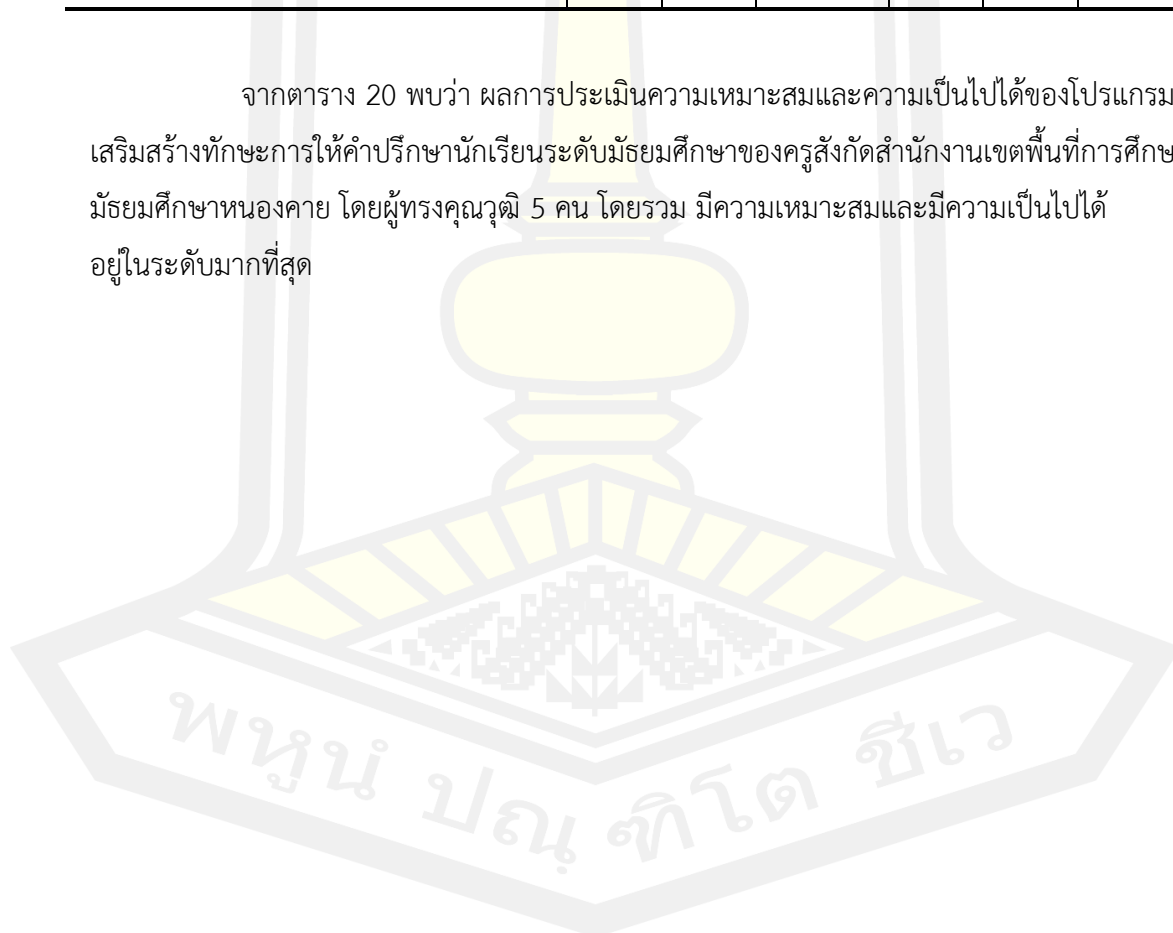
ตาราง 20 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน

องค์ประกอบของโปรแกรม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. หลักการ	4.70	0.50	มากที่สุด	4.60	0.50	มากที่สุด
1.1 ความเหมาะสมกับสภาพปัญหา	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.55	มากที่สุด
1.2 ความจำเป็นในการพัฒนา	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
2.1 มีความเหมาะสม	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
2.2 มีความชัดเจน	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
3. เนื้อหา	4.73	0.48	มากที่สุด	4.53	0.55	มากที่สุด
3.1 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.55	มากที่สุด
3.2 ครอบคลุมเนื้อหาที่จำเป็นในการพัฒนาทุกโมดูล	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
3.3 การจัดเรียงลำดับเนื้อหา	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
4. วิธีการดำเนินการ	4.67	0.52	มากที่สุด	4.67	0.52	มากที่สุด
4.1 ความเหมาะสมของกิจกรรม	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
4.2 การนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
4.3 ระยะเวลาในการพัฒนา	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
5. สื่อการเรียนรู้	4.60	0.55	มากที่สุด	4.50	0.55	มากที่สุด
5.1 ส่งเสริมการจัดกิจกรรมให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโปรแกรม	4.60	0.55	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก

ตาราง 20 (ต่อ)

องค์ประกอบของโปรแกรม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
5.2 สอดคล้องและเหมาะสมกับแต่ละกิจกรรม	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
6. การประเมินผล	4.70	0.50	มากที่สุด	4.70	0.50	มากที่สุด
6.1 ตรงตามวัตถุประสงค์ของโปรแกรม	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
6.2 ครอบคลุมทุกสิ่งที่ต้องการวัดและประเมินผล	4.60	0.55	มากที่สุด	4.60	0.55	มากที่สุด
โดยรวม	4.70	0.09	มากที่สุด	4.60	0.16	มากที่สุด

จากตาราง 20 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม เสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน โดยรวม มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย สามารถสรุปผล อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นด้านการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

สรุปผล

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย เรียงลำดับความต้องการจำเป็น ได้ดังนี้ การวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ การหาแนวทางแก้ไข การยุติการให้คำปรึกษา การสำรวจและ

ทำความเข้าใจปัญหา ผลกระทบ ความต้องการและกำหนดเป้าหมาย และการสร้างสัมพันธ์ภาพตามลำดับ

2. ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย สรุปได้ว่า โปรแกรมที่พัฒนาขึ้นใช้องค์ประกอบของขั้นตอนการให้คำปรึกษาเป็นกรอบเนื้อหา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ การสร้างสัมพันธ์ภาพ การสำรวจและทำความเข้าใจปัญหา ผลกระทบ ความต้องการและกำหนดเป้าหมาย การหาแนวทางแก้ไขปัญหา การวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ และการยุติการให้คำปรึกษา ใช้วิธีการพัฒนาครูตามหลักการ 70 : 20 : 10 ประกอบด้วย การเรียนรู้และพัฒนาผ่านหลักสูตรและโปรแกรม (10%) โดยการฝึกอบรม การเรียนรู้และพัฒนา ผ่านบุคคลอื่นๆ (20%) โดยการศึกษาดูงาน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน และจากผู้ให้การนิเทศ และการเรียนรู้และพัฒนา ผ่านประสบการณ์ (70%) โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ออกแบบโปรแกรมให้มีการฝึกปฏิบัติทักษะการให้คำปรึกษา เป็นเวลา 7 สัปดาห์ กับนักเรียนกรณีศึกษา 7 คน

องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการดำเนินการ และการประเมินผล และร่างเนื้อหาโปรแกรม ประกอบด้วย 5 โมดูล ได้แก่ โมดูลที่ 1 การสร้างสัมพันธ์ภาพ โมดูลที่ 2 การสำรวจและทำความเข้าใจปัญหา ผลกระทบ ความต้องการและกำหนดเป้าหมาย โมดูลที่ 3 การหาแนวทางแก้ไขปัญหา โมดูลที่ 4 การวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ และโมดูลที่ 5 การยุติการให้คำปรึกษา

ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน โดยรวม มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และสภาพ

ที่พึงประสงค์ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด และผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาหนองคาย เรียงลำดับความต้องการจำเป็น ได้ดังนี้ การวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ การหาแนวทางแก้ไข การยุติการให้คำปรึกษา การสำรวจและทำความเข้าใจปัญหา ผลกระทบ ความต้องการและกำหนดเป้าหมาย และการสร้างสัมพันธภาพ ตามลำดับ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย มีการให้คำปรึกษานักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก แต่เนื่องจากสภาพบริบทของโรงเรียนในสังกัด สะท้อนให้เห็นว่า การให้คำปรึกษานักเรียนในระดับมัธยมศึกษา มีการดำเนินการในงานแนะแนวของโรงเรียนทุกโรงเรียน แต่ไม่ได้มีการนำวิธีการให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยาไปปฏิบัติในระดับของครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษา จึงทำให้ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ จึงต้องการได้รับการพัฒนา ในด้านการให้คำปรึกษา จึงมีผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะการที่จะพัฒนาครูประจำชั้นให้เป็นครูที่ปรึกษาได้ตามหลักการทางจิตวิทยานั้น ครูจะต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ มีทักษะ และมีเจตคติที่ถูกต้องในการปฏิบัติหน้าที่ผู้ให้คำปรึกษา และช่วยส่งเสริมให้นักเรียนสามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ สอดคล้องกับ ลักขณา สรวิวัฒน์ (2560) ซึ่งได้อธิบายเกี่ยวกับทักษะการให้คำปรึกษาและองค์ประกอบของกระบวนการให้คำปรึกษาไว้ว่า ในการให้การปรึกษาผู้ให้การปรึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในองค์ประกอบของกระบวนการให้การปรึกษาซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยใหญ่ๆ 3 ประการ คือ มีความรู้ (Knowledge) ในเรื่องที่จะให้การปรึกษาเป็นอย่างดีรวมถึง ลักษณะธรรมชาติจิตใจอันเป็นพื้นฐานที่จะทำความเข้าใจในปัญหาของผู้รับการปรึกษา มีเจตคติ (Attitude) ที่ดีต่อการให้บริการและมีทักษะ (Skill) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้การให้การปรึกษาแต่ละครั้ง ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำให้ผู้มีปัญหาหันมาพึ่งพาตนเองและมีแนวทางในการแก้ปัญหาได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ กรรณภา นักรัก (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะครูที่ปรึกษาของนักเรียนเพื่อนที่ปรึกษา (YC) เขตภาคกลาง ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของครูที่ปรึกษาประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ ซึ่งสามารถนำไปใช้วัดระดับสมรรถนะครูที่ปรึกษาได้อย่างเที่ยงตรง โดยกลุ่มตัวอย่าง มีสมรรถนะครูที่ปรึกษาอยู่ในระดับมาก

2. ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย สรุปได้ว่า โปรแกรมที่พัฒนาขึ้นใช้ องค์ประกอบของขั้นตอนการให้คำปรึกษาเป็นกรอบเนื้อหา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ การสร้างสัมพันธภาพ การสำรวจและทำความเข้าใจปัญหา ผลกระทบ ความต้องการและกำหนดเป้าหมาย การหาแนวทางแก้ไขปัญหา การวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ และการยุติการให้คำปรึกษา ซึ่งขั้นตอนการให้คำปรึกษา นี้ ได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการเพื่อนำมากำหนด

เป็นองค์ประกอบขั้นตอนการให้คำปรึกษา และสอดคล้องตามแนวปฏิบัติของหน่วยงานสังกัด คือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) ที่ได้กำหนดไว้ว่า ขั้นตอนการให้คำปรึกษา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ ขั้นการสร้างสัมพันธภาพ ขั้นสำรวจทำความเข้าใจปัญหา ผลกระทบ ความต้องการและกำหนดเป้าหมายที่เป็นจริงได้ ขั้นหาแนวทางแก้ไขปัญหา ขั้นวางแผนเพื่อนำไปสู่ การปฏิบัติ และขั้นยุติการให้คำปรึกษา

วิธีการเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษาของครูในโปรแกรมนี้ ใช้วิธีการพัฒนาครูตาม หลักการ 70 : 20 : 10 ประกอบด้วย การเรียนรู้และพัฒนาผ่าน หลักสูตรและโปรแกรม (10%) โดยการฝึกอบรม การเรียนรู้และพัฒนา ผ่านบุคคลอื่นๆ (20%) โดยการศึกษาดูงาน และการแลกเปลี่ยน เรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน และจากผู้ที่ให้การนิเทศ และการเรียนรู้และพัฒนา ผ่านประสบการณ์ (70%) โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ออกแบบโปรแกรมให้มีการ ฝึกปฏิบัติทักษะการให้คำปรึกษา เป็นเวลา 7 สัปดาห์ กับนักเรียนกรณีศึกษา 7 คน เพื่อให้ครูได้ฝึก ทักษะการให้คำปรึกษา โดยการให้คำปรึกษาแก่นักเรียนที่ตนเองดูแลรับผิดชอบ เพื่อให้เกิด ประสบการณ์และเรียนรู้พัฒนาทักษะการให้คำปรึกษาผ่านประสบการณ์ ดังที่ วิทยา วิจิตร (2554) กล่าวว่า 70 : 20 : 10 Framework แบ่งวิธีเรียนรู้เป็น 3 ส่วนคือ 1) เรียนจากประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน 2) เรียนจากการแลกเปลี่ยนกับคนอื่น ๆ และ 3) เรียนจากหลักสูตร ซึ่งการที่ครูได้ฝึกทักษะ การให้คำปรึกษา ในแต่ละสัปดาห์ แล้วได้นำผลจากการฝึกนั้น มาประชุมกลุ่มย่อยร่วมกัน ทำให้เกิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเกิดขึ้น ทำให้ครูสามารถปรับปรุงวิธีการให้คำปรึกษาของตนเอง และ บอกเล่าประสบการณ์ที่ดี แก่เพื่อนๆ ครูที่กำลังพัฒนาตนเองโดยใช้โปรแกรมเดียวกันนี้ได้

องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษา ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการดำเนินการ และการประเมินผล และผลการประเมินความ เหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับ มัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน โดยรวม มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยองค์ประกอบของโปรแกรมนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากการเอกสารและแนวคิดของนักการศึกษาในด้านการพัฒนาโปรแกรม และสังเคราะห์ออกมาเป็นองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับ มัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคายที่สามารถพัฒนาครูในการ ให้คำปรึกษา ซึ่งมีทั้งการพัฒนาด้านความรู้ ด้านเจตคติ และด้านทักษะการให้คำปรึกษา และมี การออกแบบการประเมินผล ไว้ในขั้นตอนสุดท้าย เพื่อให้สามารถตรวจสอบผลการพัฒนาครูโดยใช้ โปรแกรมเสริมสร้างทักษะด้านการให้คำปรึกษาได้อีกด้วย ซึ่งองค์ประกอบของโปรแกรมนี้ สอดคล้อง

กับผลการศึกษาของ ปภาวรินทร์ เศรษฐไตรรัตน์ (2564) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะครูที่ปรึกษาธุรกิจเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนนักศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรการฝึกอบรมสมรรถนะครูที่ปรึกษาธุรกิจเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนนักศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง ประกอบด้วย หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหา สาระกิจกรรมการเรียน การสอน สื่อการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผล

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ควรนำโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ไปใช้ในการพัฒนาครูที่ปรึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำกับ ดูแล และติดตามผลในการพัฒนาครู ตามโปรแกรมอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง และมีกิจกรรมกระตุ้นให้ครูมีความตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาตนเองให้มีทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนและปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ในปัจจุบัน

1.3 สำหรับการนำโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูในสถานศึกษาระดับต่างๆ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรพิจารณาปรับทบทวนคู่ไปกับการพัฒนาเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษาให้เหมาะสมกับระดับชั้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรจะใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อการศึกษาในเชิงลึก เช่น การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เป็นต้น โดยนำเอาผลการวิจัยนี้เป็นข้อมูลและแนวทาง เพื่อนำผลการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพไปใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษานักเรียน

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครู ในรูปแบบอื่นๆ โดยมีวิธีการพัฒนาเสริมสร้างที่หลากหลาย

2.3 ควรศึกษาองค์ประกอบของทักษะการให้คำปรึกษาด้านอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาศึกษาในงานวิจัยนี้ เพื่อพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างทักษะสำหรับครูที่ปรึกษาให้มีความสมบูรณ์และมีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กมลลักษณ์ สิทธิสวัสดิวุฒิ. (2561). ผลของโปรแกรมการฝึกอบรมพัฒนาทักษะและเจตคติต่อ การให้คำปรึกษาสำหรับครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. คุชกุณินพนธ์ ปรินญา ปรัชญาคุชกุณินพนธ์ิต สาขาวิชาจิตวิทยาให้คำปรึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย รามคำแหง.
- กรกฎา นักรัคิม. (2559). สมรรถนะครูที่ปรึกษาของนักเรียนเพื่อนที่ปรึกษา (YC) เขตภาคกลาง. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 8(2), 88-102, กรกฎาคม-ธันวาคม.
- กรมวิชาการ. (2545). เอกสารแนะแนวชุดกลวิธีสู่การเป็นผู้ให้คำปรึกษา : ฉบับที่ 1-4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กรรณิการ์ นลราชสุวัจน. (2544). ทฤษฎีการบำบัด. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาเป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). แผนยุทธศาสตร์การแนะแนวระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในช่วง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับ การกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2543). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. ขอนแก่น: เสริมสุขพิมพ์.
- แก้วกานต์ ภูมิศรีแก้ว. (2558). ปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จของระบบดูแลให้คำปรึกษาผู้เรียนใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปรินญา ศิลปศาสตรคุชกุณินพนธ์ิต สาขาวิชาอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2553). ชุดฝึกอบรมแนะแนวโครงการยกระดับ คุณภาพครูทั้งระบบตามแผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

- คณิงนิจ กองผาพา. (2543). *การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตเทศบาลเมืองจังหวัดขอนแก่น*. รายงานการศึกษา ค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ครรรชิต มาลัยวงศ์. (2557). *เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา*. สืบค้นเมื่อ พฤศจิกายน 2562. จาก http://www.drkanchit.com/general_articles/articles/general_24.html.
- จริยา เอกมัน. (2548) *การพัฒนาครูของโรงเรียนเอกชนระดับปทุมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิ้น แบรี่. (2549). *การให้การปรึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: เจริญวิทย์การพิมพ์.
- เจนจิรา คงสุข. (2540). *การพัฒนาโปรแกรมการศึกษาสำหรับผู้ปกครอง ในการส่งเสริมพัฒนาการทางร่างกายของเด็กวัยอนุบาล ด้วยรูปแบบการให้ประชาชนในชนบทมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาปทุมวัย บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาญ สวัสดิ์สาลี. (2542). *คู่มือนักฝึกอบรมอาชีพ การดำเนินการจัดฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- เชษฐา คำค่อง. (2557). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นิคม แก้วสา. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- นินาท ศรีพันธุ์. (2560). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูที่ปรึกษาตามทัศนะนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบางบัววิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6*. งานนิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญจันทร์ จันทร์เจียม. (2548). *การบริหารสถานศึกษาแบบกระจายอำนาจของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- บุญเลิศ กลั่นรัตน์. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. เชียงใหม่: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏเชียงใหม่.
- ปภาวรินทร์ เศรษฐไตรรัตน์. (2564). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะครูที่ปรึกษาธุรกิจ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้ประกอบการของนักเรียนนักศึกษาสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง. *วารสารพัฒนาเทคนิคศึกษา*, 33(117), 37-46, มกราคม-มีนาคม.
- ปรัชญา เวสารัชช์. (2554). *หลักการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- ปริญญา มีสุข. (2552). ผลของการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู. ปริญญานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). *ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2542). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: อักษรศาสตร์.
- พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. (2546) *การวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนการปฏิรูปการผลิตและการพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- พิเชษฐ สุทธิวิรัตน์. (2540). *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ตามทักษะของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเลย*. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิมพ์ิกา จันทไทย. (2558). *การพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาทีมงานครูที่มีประสิทธิผล สำหรับโรงเรียนเทศบาล*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษาดุขุฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มนตรี จุฬาวัดนทล. (2543). *นโยบายการผลิตและการพัฒนาครู*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2540). *เอกสารการสอนวิชาบริหารทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรการศึกษา เล่ม 2*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มัลลวีร์ อุดลวัฒน์ศิริ. (2554). *เทคนิคการให้คำปรึกษา : การนำไปใช้*. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานา.
- เมธินันท์ ภิญญชน. (2539). *การให้คำปรึกษาครอบครัวเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ยุพาวดี เกริกกุลธร. (2561). การพัฒนาสมรรถนะครูที่ปรึกษาตามแนวคิดการมีสติและการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.*, 6(4), 1541-1555, ตุลาคม-ธันวาคม.
- ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ. (2553). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน. *ปริญาครุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหาร การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- ลักขณา สริวัฒน์. (2560). *ทฤษฎีและเทคนิคการให้คำปรึกษา*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พรีนติ้ง เฮ้าส์.
- วจิ ปัญญาใส. (2560). *การพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษากลุ่มของครูในโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดอุดรธานี*. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- วนิดา บุรณ์พงษ์ทอง. (2543). *สภาพปัจจุบันและการคาดหวังเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วัชร ทรัพย์มี. (2549). *ทฤษฎีให้บริการปรึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิตร ศรีสอาน และคณะ. (2548). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหาร*. สืบค้นเมื่อ เมษายน 2562. จาก <http://members.thai.net/intira/articletheorymgr01.html>.
- วิจิตร อาวะกุล. (2540). *การฝึกอบรม : คู่มือฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วิทยา วิจิตร. (2554). *70:20:10 Framework*. สืบค้นเมื่อ เมษายน 2562. จาก <http://indochinahub.blogspot.com/2011/08/702010-framework.html>.
- ศักดิ์ดา คำโส. (2557). *การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจทีมงาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนา การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2548). *หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บุก พอยท์.
- สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2553). *พื้นฐานการวิจัยทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 6. ภาพสินธุ์: ประสานการพิมพ์.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2545). *กัลยาณมิตรประเมิน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สมาน รังสิโยฤกษ์. (2540). *การพัฒนาบุคลากร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สวัสดี สายประสิทธิ์ และคนอื่นๆ. (2537). *คู่มือสอบและปฏิบัติราชการ*. กรุงเทพฯ: พัฒนาการศึกษา.
- สอนประจัญ เสียงเย็น. (2559). *เอกสารประกอบการสอนรายวิชา จิตวิทยาสำหรับครู*. อุดรธานี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

- สุธรรม ธรรมพัฒน์. (2554). *หลักการบริหารและการวางแผนการศึกษา*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุวิทย์ ยอดสละ. (2556). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษาดุสิต บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย. (2559). *แผนการดำเนินงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย*. หนองคาย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2544). *การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *การให้คำปรึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา. (2544). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. มหาสารคาม: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏมหาสารคาม.
- หรรษา สุขกาล. (2543). *การพัฒนารูปแบบโปรแกรมระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมของนิสิต นักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษาสังกัด ทบวงมหาวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรดุสิต บัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนันต์ ศรีอำไพ. (2549). *เอกสารประกอบการสอนวิชา 0501702 การบริหารทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อนุสรณ์ วัชรเวท. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังกับการรับรู้ต่อบทบาทครูแนะแนว ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนขยายโอกาสสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2552). *Competency Development Roadmap*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์
- อุณา นพคุณ. (2546). *กรอบแนวความคิดการพัฒนาโปรแกรมอย่างมีส่วนร่วมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์.

- อุบล พัคค์สุนทร. (2553). *บทบาทของครูในการจัดระบบงานแนะแนวในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. โครงการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาสำหรับผู้บริหารประจำการที่สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรบัณฑิต การบริหารการศึกษา ตามโครงการพัฒนาผู้บริหารประจำการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- Barr, M. J., and Keating, L. A. (1990). *Developing Effective Student Services Program*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Barry, A. (1995). Introduction. In *Foucault and Political Reason : Liberalism, Neoliberalism and Rationalities of Government*. Chicago, U.S.A.: University of Chicago Press.
- Boyle, P. G. (1981). *Planning Better Program*. New York: McGraw Hill Book Company.
- Brown, D., and Srebalus, D. J. (1996). *Introduction to Counselling Profession*. Boston: Allyn.
- Burks, H. M., and Steffle, B. (1979). *Theories of Counseling*. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.
- Burnard, P. (1992). *Counseling Skills Training: A Sourcebook of Activities for Trainer*. London: Kogan Page.
- Campbell, J. P. (1973). *Research in to the Nature of Organizational Effectiveness*. Michigan, U.S.A.: University of Michigan.
- Castetter, W. B. (1976). *The Personnel Function in Educational Administration*. New York: Macmillan.
- Charles, J. (2013). *Framework for High Performance*. Date to Accessed 20 March 2020. from <http://charles-jennings.blogspot.com/2013/06/702010-framework-for-highperformance.html>.
- Corey, G. (2005). *Chapter Quizzes for Theory and Practice of Counseling and Psychotherapy*. Australia: Thomson Brooks.
- Dubrin, A. J. (2010). *Principles of Leadership*. 6thed. South Western, Canada: Cengage Learning.
- Everard, B., and Morris, G. (1990). *Effective School Management*. 2nded. London: Hollen Street Press.
- Gabbard, G. D. (1995). Are all Psychotherapies Equally Effective? The Meaning Letter. *Journal of Counselling Psychology*, 3(1), 1-2.

- George, R. L., and Cristiani, T. S. (1995). *Counseling Theory and Practice*. 4th ed. Boston: Allyn and Bacon.
- George, R. L., and Cristiani, T. S. (1990). *Theory, Methods, and Processes of Counseling and Psychotherapy*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Gladding, S. T. (1996). *Counseling : A Comprehensive Profession*. New Jersey: Merrill.
- Good, C. V. (1974). *Dictionary of Education*. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.
- Holcomb-McCoy, C. (2007). *Counseling Schools to Close the Achievement Gap: A Framework Social Justice for Success*. California, U.S.A.: Corwin Press.
- Ivey, A. E., and Downing, L. S. (1987). *Counseling and Psychotherapy: Integrating skill, Theory, and Practice*. New Jersey: Prentice-Hill.
- Jacobs, E. E., Masson R. L., and Harvill, R. L. (1998). *Group Counseling : Strategies & Skills*. 3rd ed. London: Brooks/Cole.
- Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). Determination Sample Size for Research Activities. *Education and Psychology Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lepkowski, W. J., Packman, J., Smaby, M. H., and Maddux, C. (2009). Comparing Self and Expert Assessments of Counseling Skills before and after Skills Training, and upon Graduation. *Education (Chula Vista, Calif.)*, 129(3), 363-371.
- Loe, S. A., and others. (2009). Using Self-Instruction to Teach Counseling Skills to School Psychology Students: An Efficacy Study. *Journal of Instructional Psychology*, 36(1), 35-48.
- Lombardo, M. M. and Eichinger, R. W. (1996). *The Career Architect Development Planner*. Minneapolis: Lominger.
- Luck, L., and Webb, L. (2009). School Counselor Action Research: A Case Example. *Professional School Counseling*, 12(6), 408-12.
- McBeath, G. (1997). *Handbook of Human Resource Planning*. New Delhi, India: Beacon.
- Meier, S. T., and Davis, S. R. (1993). *The Elementary of Counseling*. 2nd ed. California: Brooks/Cole.
- Neukrug, E. (2003). *The World of the Counselor*. 2nd ed. Australia; Pacific Grove, California: Brooks/Cole.

Patterson, L. E., and Welfel, E. R. (2000). *The Counseling Practice*. 5th ed. Australia: Brooks/Cole.

Petterson, J. V., and Nisenholz, B. (1995). *Orientation to Counseling*. 2nd ed. Massachusetts: Allyn & Bacon.

Pietrofesa, J. L. (1978). *Counseling: Theory, Research and Practice*. Chicago: Rand McNally College Publishing Com.

Rogers, B. (2000). *Complete Guide to the Toefl Test*. United States: Heinle & Heinle.

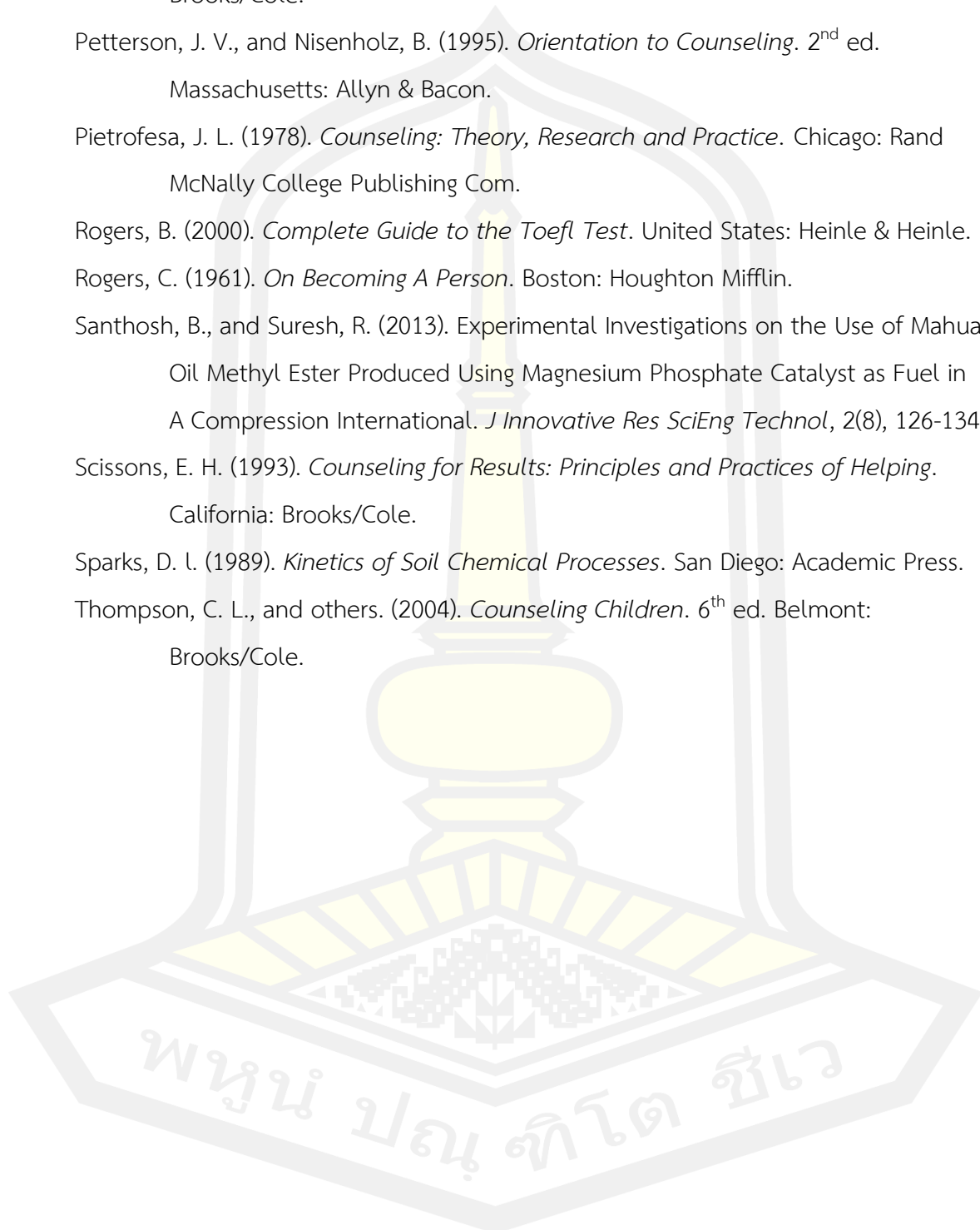
Rogers, C. (1961). *On Becoming A Person*. Boston: Houghton Mifflin.

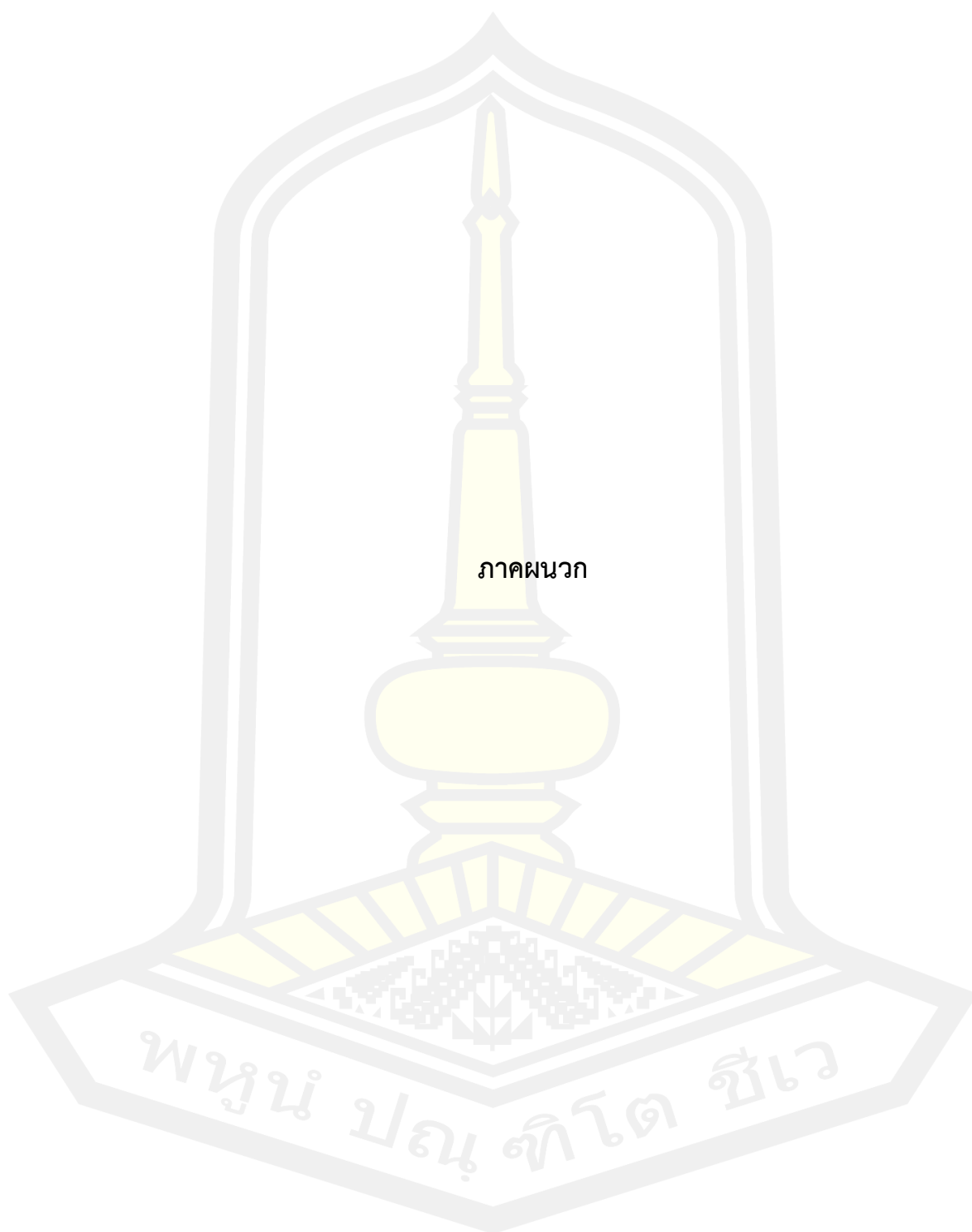
Santhosh, B., and Suresh, R. (2013). Experimental Investigations on the Use of Mahua Oil Methyl Ester Produced Using Magnesium Phosphate Catalyst as Fuel in A Compression International. *J Innovative Res SciEng Technol*, 2(8), 126-134.

Scissons, E. H. (1993). *Counseling for Results: Principles and Practices of Helping*. California: Brooks/Cole.

Sparks, D. I. (1989). *Kinetics of Soil Chemical Processes*. San Diego: Academic Press.

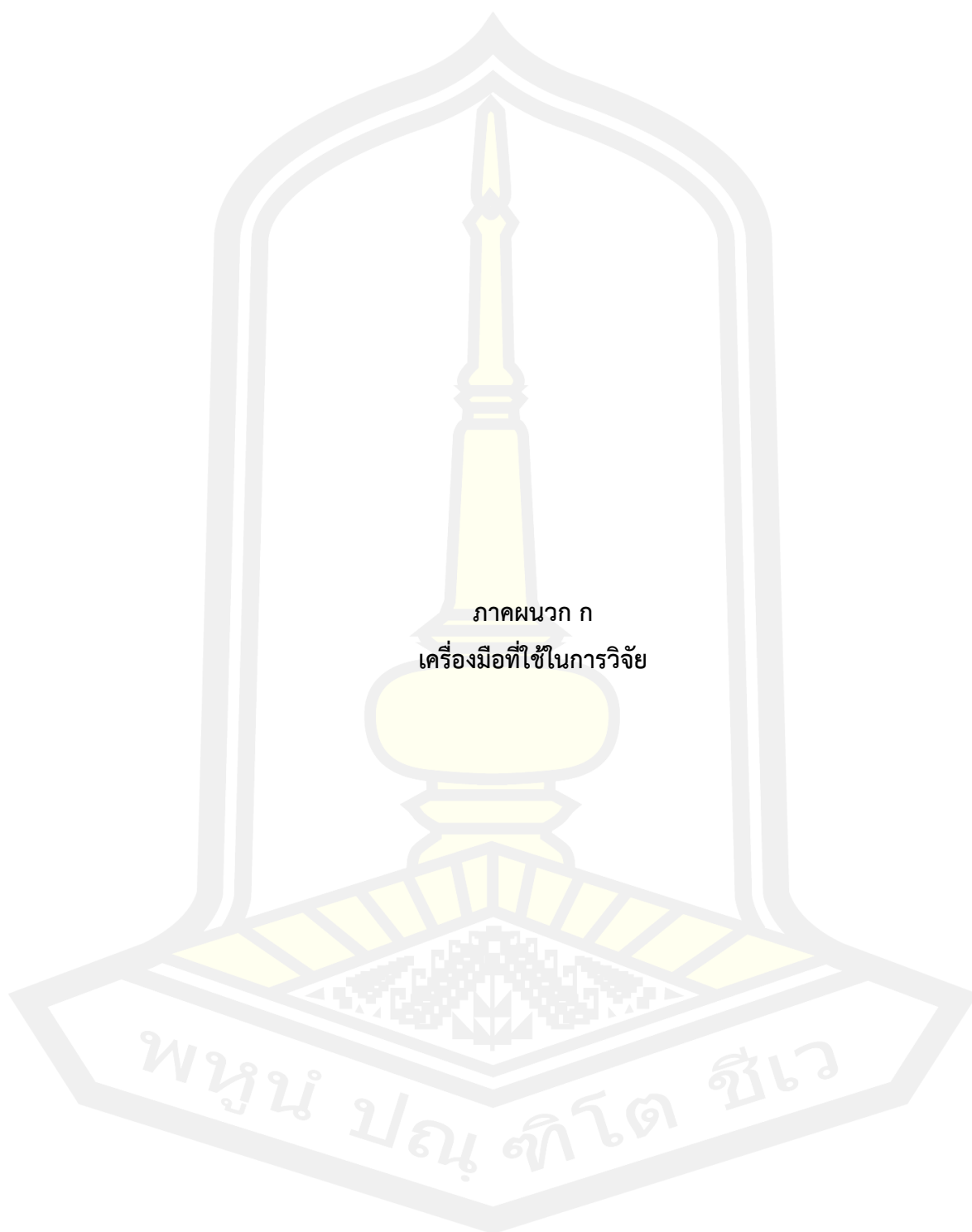
Thompson, C. L., and others. (2004). *Counseling Children*. 6th ed. Belmont: Brooks/Cole.





ภาคผนวก

พหุมนุ ปณฺ ทิโต ชีเว



ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พหุณั ปณุ ทิโต สีเว

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อรวบรวมทัศนะของท่านเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ด้านการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย
 2. แบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ด้านการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย
 3. การตอบแบบสอบถาม ขอความกรุณาช่วยตอบตามความคิดเห็นของท่าน ซึ่งผลการตอบไม่กระทบกระเทือนต่อหน้าที่การงานของท่านแต่อย่างใด เพราะคำตอบจากแบบสอบถามนี้ใช้เป็นข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น และนำเสนอในภาพรวม
 4. โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ จึงจะเป็นคำตอบที่สมบูรณ์ และนำไปประมวลผลได้
- ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูง ที่ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี้

นางอัญธิญา ทองอ่อน

นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พหุบัณฑิต ชีวะ

องค์ประกอบขององค์ประกอบ ขั้นตอนการให้คำปรึกษา	ระดับความคิดเห็น									
	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.4 ครูสร้างความมั่นใจ ในการปฏิบัติและอธิบายให้ นักเรียนเข้าใจวิธีการดำเนิน ชีวิตตามปกติของมนุษย์										
4.5 ครูชักชวนให้นักเรียน กำหนดระยะเวลา เพื่อกลับ มาพบครูอีกครั้งหลังจาก ที่ได้ปฏิบัติการแก้ไขปัญหา หรือปฏิบัติตามความต้องการ เสร็จเรียบร้อยแล้ว										
5. การยุติการให้คำปรึกษา										
5.1 ครูแจ้งแก่นักเรียนก่อนหมด เวลาในการให้คำปรึกษา ประมาณ 5-10 นาที										
5.2 ครูช่วยเพิ่มเติมประเด็น สำคัญในขณะที่นักเรียนสรุป ประเด็นการให้คำปรึกษาได้										
5.3 ครูให้กำลังใจ และเน้นย้ำให้นักเรียนเชื่อมั่นใน ตนเองว่าจะสามารถผ่านพ้น ปัญหาและอุปสรรคไปได้										
5.4 ครูแจ้งให้นักเรียนทราบว่า สามารถติดต่อขอพบได้ ในกรณี ที่พบเจออุปสรรค										

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครู
สำหรับสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

ตำแหน่ง.....

โรงเรียน.....

สังกัด.....

วันที่สัมภาษณ์.....

สถานที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 ข้อคำถามที่สัมภาษณ์

ท่านมีวิธีในการเสริมสร้างสมรรถนะครู และวิธีการปฏิบัติด้านการให้คำปรึกษานักเรียน
ระดับมัธยมศึกษาของครู ในด้านต่อไปนี้อย่างไร

1. การสร้างสัมพันธภาพ

.....
.....

2. การสำรวจและทำความเข้าใจปัญหาผลกระทบ ความต้องการและกำหนดเป้าหมาย

.....
.....

3. การหาแนวทางแก้ไขปัญหา

.....
.....

4. การวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

.....
.....

5. การยุติการให้คำปรึกษา

.....
.....

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษา
นักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ
โปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย แบบประเมินประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม
ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ
2. กรุณาตอบแบบประเมินให้ครบทุกข้อ ผลการตอบแบบประเมินจะนำไปใช้ประโยชน์
เพื่อการวิจัย โดยไม่มีผลกระทบต่อผู้ประเมินแต่ประการใด ผู้วิจัยจะเก็บรักษาข้อมูลไว้เป็นความลับ

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการประเมิน

นางอัญธิญา ทองอ่อน

นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พหุบัณฑิต โสวัต

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น									
	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5. สื่อการเรียนรู้										
5.1 ส่งเสริมการจัดกิจกรรมให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโปรแกรม										
5.2 สอดคล้องและเหมาะสมกับแต่ละกิจกรรม										
6. การประเมินผล										
6.1 ตรงตามวัตถุประสงค์ของโปรแกรม										
6.2 ครอบคลุมทุกสิ่งที่ต้องการวัดแลประเมินผล										

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

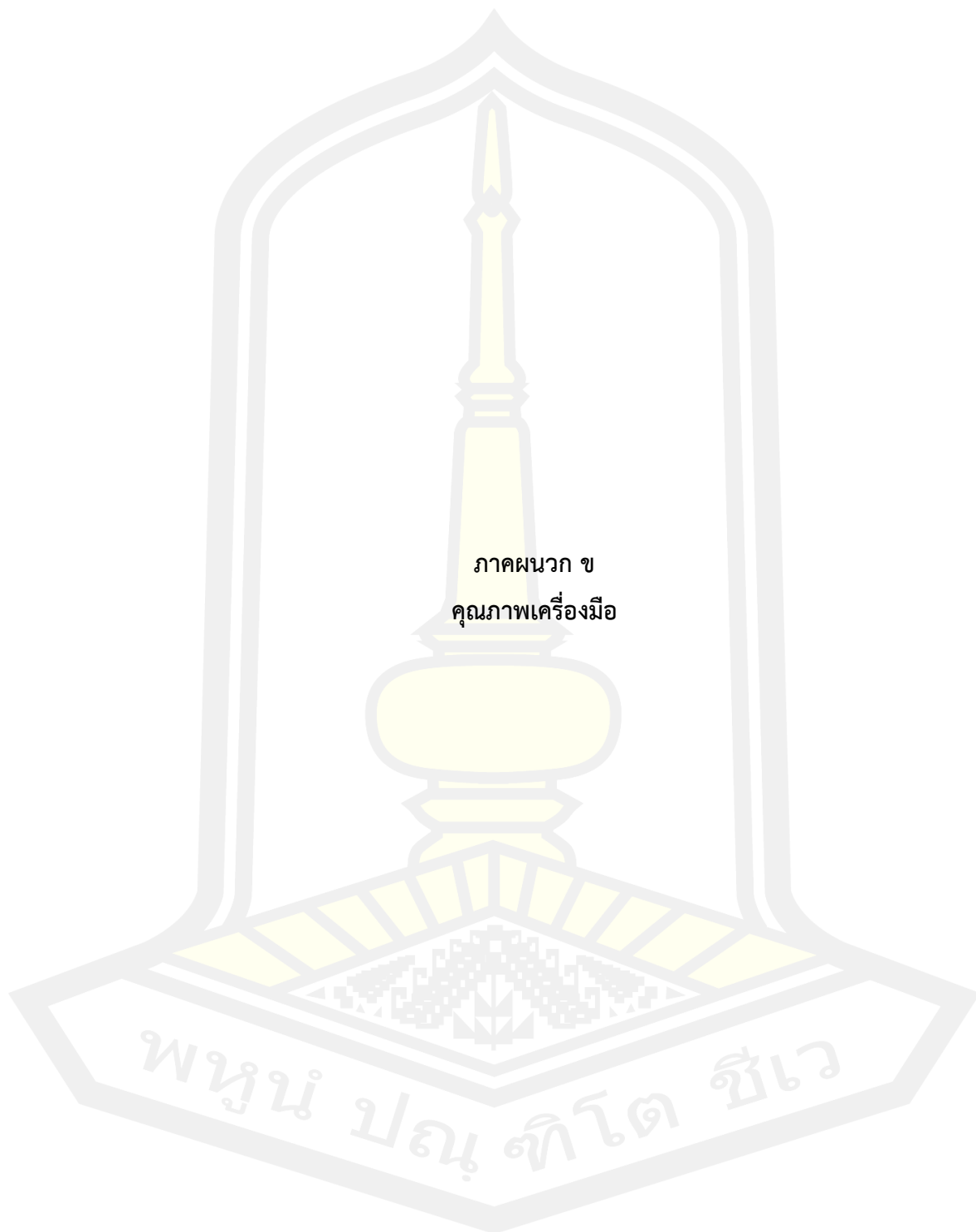
.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้ประเมิน
(.....)

ตำแหน่ง.....

สังกัด.....



ภาคผนวก ข
คุณภาพเครื่องมือ

พหุบัณฑิตวิทโย

แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

(Index of Item-Objective Congruence : IOC)

สำหรับการวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย (สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)

คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องความคิดเห็นของท่าน พร้อมทั้งเขียนข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการนำไปพิจารณาปรับปรุง โดยพิจารณาแบบสอบถามว่าข้อคำถามแต่ละข้อวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะมากน้อยเพียงใด โดยใช้เกณฑ์การประเมิน ดังนี้

แบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง เชิงเนื้อหา การใช้ภาษา ตรวจสอบคุณภาพความถูกต้องเหมาะสมและหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นต่อการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่ง

นางอัญธิญา ทองอ่อน

นิสิตระดับปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

เนื้อหา	ความสอดคล้อง			ความคิดเห็น
	+1	0	-1	

1. การสร้างสัมพันธภาพ				
1.1 ครูสร้างสัมพันธภาพอันดีให้เกิดขึ้น เพื่อให้ให้นักเรียน ตัดสินใจรับคำปรึกษาได้				
1.2 ครูปฏิบัติตามขั้นตอนการสร้างสัมพันธภาพเพื่อให้ให้นักเรียน เข้าใจวิธีการและข้อตกลงในการให้คำปรึกษาแก่นักเรียนได้				
1.3 ครูใช้ทักษะการให้คำปรึกษาในการสร้างสัมพันธภาพอันดี กับนักเรียนได้อย่างเหมาะสม				
2. การสำรวจและทำความเข้าใจปัญหา ผลกระทบ ความ ต้องการและกำหนดเป้าหมาย				
2.1 ครูและนักเรียนรับทราบปัญหาหรือความต้องการในการ รับการศึกษา				
2.2 ครูและนักเรียนเข้าใจและสามารถระบุสาเหตุของปัญหา หรือความต้องการนั้นได้				
2.3 ครูและนักเรียนทราบข้อมูลผลกระทบที่เกิดขึ้นกับนักเรียน หรือผู้เกี่ยวข้อง				
2.4 ครูและนักเรียนเข้าใจปัญหา ความต้องการ สาเหตุ และ ผลกระทบของปัญหา				
2.5 นักเรียนกำหนดเป้าหมายของการแก้ไขปัญหา หรือการ ปฏิบัติ โดยครুর่วมพิจารณาความเหมาะสมและเป็นไปได้ของ เป้าหมาย				
2.6 ครูและนักเรียนทบทวนปัญหา ความต้องการ และระบุ เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างชัดเจน				
3. การหาแนวทางแก้ไขปัญหา				
3.1 ครูและนักเรียนทบทวนเป้าหมายที่ต้องการแก้ไขร่วมกับ นักเรียน เพื่อตรวจสอบว่าตรงตามความต้องการที่แท้จริง หรือไม่ และเป้าหมายนี้ทำให้ปัญหาหรือความต้องการนั้น บรรลุผลหรือไม่				

เนื้อหา	ความสอดคล้อง			ความคิดเห็น
	+1	0	-1	

3.2 ครูใช้คำถามเพื่อให้นักเรียนคิดหาวิธีการแก้ไขปัญหาหรือวิธีปฏิบัติให้ได้ตามเป้าหมายหลาย ๆ วิธี				
3.3 นักเรียนคิดและเสนอวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือวิธีการปฏิบัติให้บรรลุผลตามที่ต้องการ				
3.4 ครูและนักเรียนร่วมกันพิจารณาวิธีที่นักเรียนคิดขึ้นมาทีละวิธี เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้และความเหมาะสมในการปฏิบัติจริง และตรวจสอบว่าถ้าทำแล้ว จะสามารถแก้ไขปัญหาหรือบรรลุผลตามความต้องการหรือไม่ โดยมองภาพรวมในการปฏิบัติทั้งหมด				
3.5 ครูกระตุ้นให้นักเรียนคิดและพิจารณาด้วยตนเอง เกี่ยวกับข้อดี ข้อเสีย ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ครูให้รายละเอียดเพิ่มเติมและให้นักเรียนเป็นผู้พิจารณา คิด และตัดสินใจเลือกวิธีการที่เหมาะสมและเป็นไปได้ที่สุด				
3.6 ครูและนักเรียนทบทวนแนวทางการแก้ไขปัญหาหรือวิธีการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามความต้องการที่ได้เลือกไว้ เพื่อนำสู่การวางแผนเพื่อปฏิบัติต่อไป				
4. การวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ				
4.1 ครูให้นักเรียนกำหนดขั้นตอนและรายละเอียดของการปฏิบัติตามวิธีการแก้ไขปัญหาหรือวิธีปฏิบัติตามความต้องการที่เลือกไว้ โดยครูกระตุ้นและคอยเพิ่มเติมรายละเอียดให้นักเรียนในการกำหนดขั้นตอนและรายละเอียดของการปฏิบัติ				

เนื้อหา	ความสอดคล้อง			ความคิดเห็น
	+1	0	-1	

<p>4.2 ให้นักเรียนระบุระยะเวลาที่จะใช้แต่ละขั้นตอน และผลที่คาดว่าจะได้รับ ครูแนะนำให้นักเรียนคาดการณ์ในการปฏิบัติ โดยกำหนดเป็นทางเลือกที่สำเร็จและเดินทางต่อไป และหากไม่สำเร็จ และต้องทำอะไรต่อไปเพื่อไม่ให้เกิดการทอดยถั่วพบกับอุปสรรค และหากพบอุปสรรคระหว่างการปฏิบัติเป็นเรื่องปกติ ซึ่งในการทำสิ่งใดให้สำเร็จได้นั้น นักเรียนย่อมต้องฝ่าฟันอุปสรรค หากว่านักเรียนไม่มั่นใจหรืออุปสรรคนั้นมากเกินไปก็สามารถกลับมาปรึกษาครูได้อีก</p>				
<p>4.3 ครูแนะนำให้นักเรียนกำหนดแนวทางการประเมินผลการแก้ไขปัญหา โดยให้นักเรียนกำหนดวิธีการตรวจสอบง่าย ๆ ว่าการปฏิบัติ แต่ละขั้นตอนนั้นสำเร็จแล้วหรือไม่ หากว่าสำเร็จแล้วให้ปฏิบัติในขั้นตอนต่อไปที่ละขั้นตอนจนสมบูรณ์</p>				
<p>4.4 ครูสร้างความมั่นใจในการลงมือปฏิบัติตามแนวทางแก้ไขปัญหาให้แก่ นักเรียน โดยให้กำลังใจ และแนะนำให้นักเรียนเข้มแข็งในการต่อสู้เพื่อช่วยเหลือตนเอง เพราะในการใช้ชีวิตนั้นจะต้องพบเจอกับปัญหาและอุปสรรคเป็นเรื่องธรรมดาและคนเราทุกคนจะต้องแก้ไขปัญหา ซึ่งเมื่อยิ่งโต ก็ยิ่งยากขึ้นไปตามลำดับ ปัญหาและอุปสรรค เป็นตัวช่วยให้นักเรียนเข้มแข็งขึ้น แม้ว่าจะแก้ไขปัญหาได้สำเร็จหรือไม่สำเร็จก็ตาม</p>				
<p>4.5 ครูชักชวนปฏิบัติ และกำหนดระยะเวลาที่จะกลับมาพบครูเพื่อคุยกันในเรื่องนี้อีกครั้ง เมื่อนักเรียนได้ทำอย่างเต็มที่ และครบทุกขั้นตอนแล้ว และเมื่อปัญหาได้ถูกแก้ไขแล้ว นักเรียนจะเห็นว่าการกลับมาพบครูครั้งหน้า นักเรียนมีความสุขมากกว่าตอนนี้แน่นอน</p>				
<p>5. การยุติการให้คำปรึกษา</p>				
<p>5.1 ครูส่งสัญญาณว่าใกล้จะหมดเวลาในการให้คำปรึกษา โดยแจ้งแก่นักเรียน เมื่อเหลือเวลาประมาณ 5-10 นาที</p>				

เนื้อหา	ความสอดคล้อง	ความคิดเห็น
---------	--------------	-------------

	+1	0	-1	
5.2 ให้นักเรียนผู้รับการปรึกษาสรุปประเด็นที่ได้พูดคุยกันมา โดยครูผู้ให้การปรึกษาช่วยเพิ่มเติมส่วนที่ขาดหายไป				
5.3 ครูให้กำลังใจแก่นักเรียน โดยแสดงความมั่นใจว่า นักเรียน จะจัดการกับปัญหาและดำเนินการได้จนสำเร็จ				
5.4 ในกรณีที่ไม่สามารถแก้ไขปัญหา หรือมีตรงไหนที่ติดขัดมีอุปสรรค เปิดโอกาสให้นักเรียนสามารถนัดหมายกำหนดวัน เวลาในการปรึกษาครั้งต่อไปได้				
5.5 ในกรณีที่ปัญหาไม่ได้รับการคลี่คลาย หรือกรณีที่ต้องมีการส่งต่อผู้รับการปรึกษาไปยังผู้เชี่ยวชาญ ครูควรสรุปให้นักเรียน เข้าใจและเห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องเร่งแก้ไขปัญหานี้ และอธิบายให้เข้าใจถึงข้อมูลเบื้องต้นของผู้เชี่ยวชาญที่จะช่วยแก้ไข ปัญหา และให้ข้อมูลเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของนักเรียน ในการขอรับการปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญต่อไป				

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้เชี่ยวชาญ
(.....)

ค่าอำนาจจำแนก	
แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน	แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์
0.428	0.444
0.456	0.314
0.284	0.626
0.545	0.460
0.625	0.562
0.647	0.339
0.319	0.429
0.552	0.531
0.897	0.795
0.654	0.595
0.477	0.667
0.527	0.645
0.466	0.552
0.717	0.665
0.718	0.758
0.691	0.422
0.751	0.664
0.432	0.381
0.531	0.554
0.554	0.771
0.769	0.438
0.810	0.554
0.794	0.715
0.654	0.411
0.534	0.648

น้อยสุด 0.284 มากที่สุด 0.897 น้อยสุด 0.314 มากที่สุด 0.795

ค่าความเชื่อมั่น = 0.799

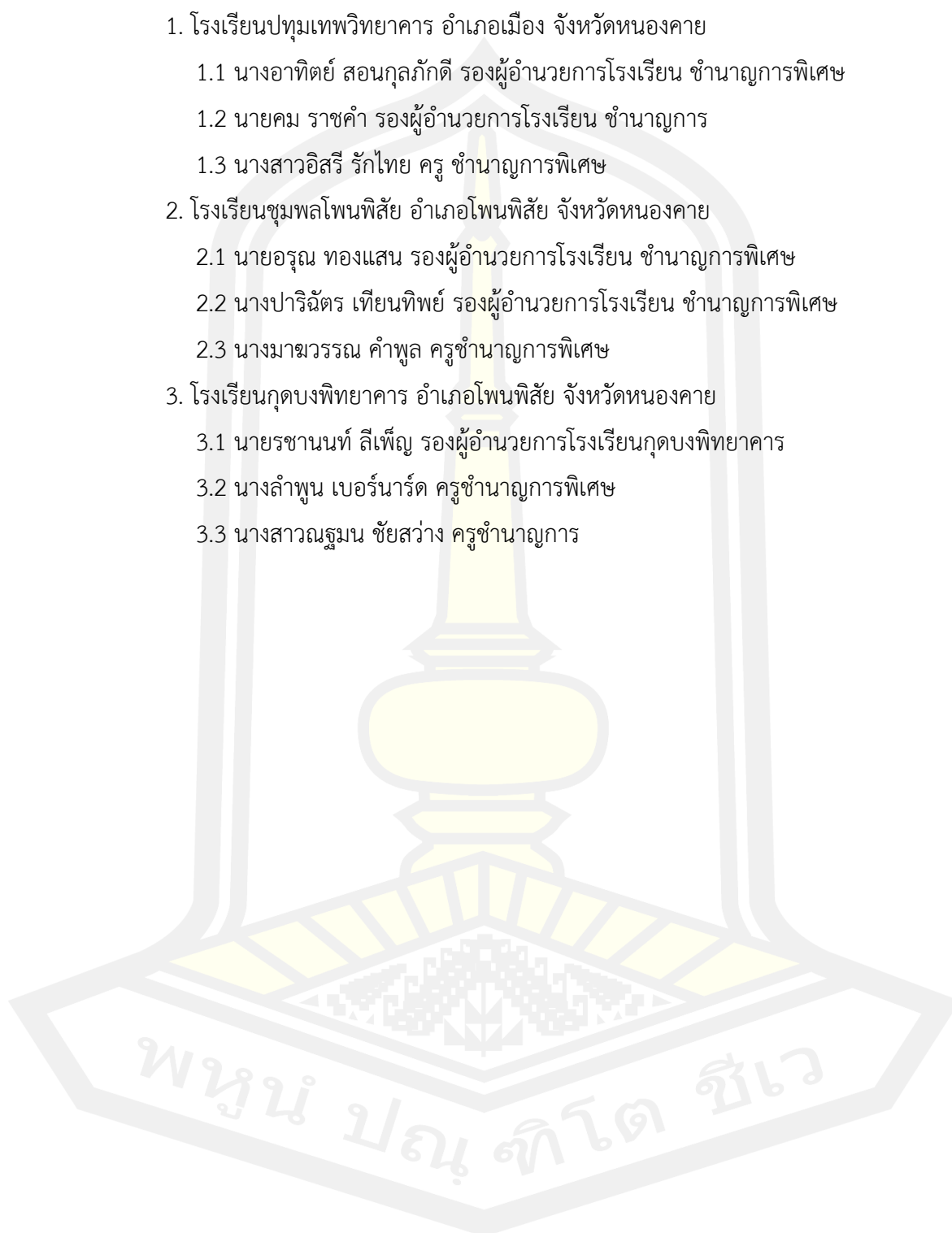
ค่าความเชื่อมั่น = 0.844



ภาคผนวก ค
รายนามผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาโรงเรียนต้นแบบ

รายนามผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาโรงเรียนต้นแบบ

1. โรงเรียนปทุมเทพวิทยาคาร อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย
 - 1.1 นางอาทิตย์ สอนกุลภักดี รองผู้อำนวยการโรงเรียน ชำนาญการพิเศษ
 - 1.2 นายคม ราชคำ รองผู้อำนวยการโรงเรียน ชำนาญการ
 - 1.3 นางสาวอิสรี รักไทย ครู ชำนาญการพิเศษ
2. โรงเรียนชุมพลโพธิพิสัย อำเภอโพธิพิสัย จังหวัดหนองคาย
 - 2.1 นายอรุณ ทองแสน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ชำนาญการพิเศษ
 - 2.2 นางปาริฉัตร เทียนทิพย์ รองผู้อำนวยการโรงเรียน ชำนาญการพิเศษ
 - 2.3 นางมาฆวรรณ คำพูล ครูชำนาญการพิเศษ
3. โรงเรียนกุดบงพิทยาคาร อำเภอโพธิพิสัย จังหวัดหนองคาย
 - 3.1 นายรชานนท์ สีเพ็ญ รองผู้อำนวยการโรงเรียนกุดบงพิทยาคาร
 - 3.2 นางลำพูน เบอร์นาร์ด ครูชำนาญการพิเศษ
 - 3.3 นางสาวณัฐมน ชัยสว่าง ครูชำนาญการ





สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย

หลักการ

ในสภาพสังคมปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป แม้ว่าประเทศไทยจะมีชนบธรรมเนียม วัฒนธรรมที่ดีงาม แต่โลกของเทคโนโลยีและการสื่อสารมีความก้าวหน้า ดึงดูดความสนใจ และเข้าถึงนักเรียนได้มากกว่าผ่านทางระบบอินเทอร์เน็ต และอุปกรณ์โทรศัพท์มือถือที่ยุคปัจจุบันกลายเป็นสิ่งสำคัญข้างกายของทุกๆ คน ครูซึ่งเป็นตัวแทนหลักในด้านการศึกษาของประเทศ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับวิธีการในการดูแล รับผิดชอบ ให้ความรู้แก่นักเรียนอย่างทั่วถึง และเท่าทันเทคโนโลยีที่มีพัฒนาการก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว นอกจากการให้ความรู้ ฝึกฝนทักษะ และสร้างเสริมเจตคติที่ดีเพื่อหล่อหลอมให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการศึกษาตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรด้วยวิชาการที่เข้มข้นแล้ว การให้คำปรึกษา ถือเป็นกระบวนการร่วมที่สำคัญ ที่จะช่วยเหลือให้นักเรียนให้เข้าใจการดำเนินชีวิตอย่างถูกต้อง และสามารถดำเนินชีวิตไปตามวิถีทางอันเหมาะสมตามทำนองคลองธรรมจนถึงจุดหมายได้ การให้คำปรึกษา ถือเป็นอีกบทบาทสำคัญของครูประจำชั้นและครูที่ปรึกษา ที่จะสามารถช่วยเหลือให้นักเรียนให้รู้จักเข้าใจ ยอมรับตนเอง มองเห็นปัญหาของตนเอง สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยตนเอง และมีความเข้มแข็งในการรับมือกับปัญหาต่าง ๆ เพื่อเติบโตไปเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ

ผู้พัฒนาโปรแกรมในฐานะครูประจำชั้นและครูที่ปรึกษา ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครูที่ปรึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนกุดบงพิทยาคาร ได้รับข้อมูลจากนักเรียนและการสังเกตครูที่ปรึกษาท่านอื่น ๆ พบว่า นักเรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบมาขอคำปรึกษาและขอความช่วยเหลือน้อยมากทั้งๆ ที่ครูมีความเมตตา มีความจริงใจ มีความเป็นกันเอง สุภาพ อ่อนโยน เอาใจใส่นักเรียนอย่างเท่าเทียมกัน มีความยุติธรรมต่อนักเรียนทุกคน นักเรียนไม่ทราบหน้าที่และความสำคัญของครูที่ปรึกษาหรือไม่กล้ามาขอคำปรึกษาและขอความช่วยเหลือ และจากข้อมูลหลายๆ ด้านของโรงเรียนพอสรุปได้ว่า นักเรียนใช้บริการครูที่ปรึกษาน้อย อาจเนื่องมาจากนักเรียนยังมองถึงคุณลักษณะของครูที่ปรึกษาไม่เด่นชัดและไม่เห็นความสำคัญในการมาขอรับคำปรึกษา ขาดความเชื่อมั่นในครูที่ให้คำปรึกษา คุณลักษณะของครูที่ปรึกษานั้นมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะครูที่ปรึกษาที่ดีมีคุณภาพสามารถที่จะช่วยให้คำปรึกษาให้นักเรียนรู้จักและเข้าใจตนเอง เห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น และได้แนวทางในการปฏิบัติตนที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อให้การดูแลนักเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษา จำเป็นที่จะต้องมีความรู้ ทักษะและเจตคติที่ถูกต้องในการให้คำปรึกษานักเรียน เพื่อสามารถเข้าถึงและช่วยเหลือดูแลนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคายนี้ พัฒนาขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ครูประจำชั้น หรือครูที่ปรึกษา หรือครูแนะแนว ให้มีทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนตามหลักการให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยาอย่างถูกต้องตามขั้นตอน ซึ่งโปรแกรมนี้ได้ผ่านการศึกษาค้นคว้าจากตำรา ให้ได้หลักการ แนวคิด และสังเคราะห์ออกมาเป็นองค์ประกอบขั้นตอนในการให้คำปรึกษานักเรียน 5 ขั้นตอน คือ 1) การสร้างสัมพันธภาพ 2) การสำรวจและทำความเข้าใจปัญหา ผลกระทบ ความต้องการและกำหนดเป้าหมาย 3) การหาแนวทางแก้ไขปัญหา 4) การวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ และ 5) การยุติการให้คำปรึกษา โดยใช้วิธีการในการพัฒนาครูโดยการเรียนรู้และพัฒนาผ่านหลักสูตรและโปรแกรม (10%) การเรียนรู้และพัฒนา ผ่านบุคคลอื่น ๆ (20%) และการเรียนรู้และพัฒนา ผ่านประสบการณ์ (70%) โปรแกรมนำเสนอเนื้อหา องค์ความรู้ และวิธีการฝึกทักษะการให้คำปรึกษา ประกอบด้วย 5 โมดูล คือ

1. โมดูลที่ 1 การสร้างสัมพันธภาพ
2. โมดูลที่ 2 การสำรวจและทำความเข้าใจปัญหา ผลกระทบ ความต้องการและกำหนดเป้าหมาย
3. โมดูลที่ 3 การหาแนวทางแก้ไขปัญหา
4. โมดูลที่ 4 การวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ
5. โมดูลที่ 5 การยุติการให้คำปรึกษา

ผู้พัฒนาโปรแกรม มีความมุ่งหวังเป็นอย่างยิ่งว่า โปรแกรมนี้จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย และก่อให้เกิดประโยชน์ในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ได้อย่างกว้างขวาง

วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมสร้างครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ครูประจำชั้น หรือครูที่ปรึกษา หรือครูแนะแนว ให้มีความรู้ มีทักษะการให้คำปรึกษา และมีเจตคติที่ดีต่อการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษา ตามหลักการให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยาอย่างถูกต้องตามขั้นตอน

เนื้อหา

โปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย ประกอบด้วย 5 โมดูลการเรียนรู้ ดังนี้

1. โมดูลที่ 1 การสร้างสัมพันธภาพ

ตัวชี้วัด

- 1.1 ครูสร้างสัมพันธภาพอันดีให้เกิดขึ้น เพื่อให้นักเรียนตัดสินใจรับคำปรึกษาได้
- 1.2 ครูปฏิบัติตามขั้นตอนการสร้างสัมพันธภาพเพื่อให้นักเรียนเข้าใจวิธีการและ
ข้อตกลงในการให้คำปรึกษาแก่นักเรียนได้
- 1.3 ครูใช้ทักษะการให้คำปรึกษาในการสร้างสัมพันธภาพอันดีกับนักเรียนได้
อย่างเหมาะสม

2. โมดูลที่ 2 การสำรวจและทำความเข้าใจปัญหา ผลกระทบ ความต้องการและกำหนด

เป้าหมาย

ตัวชี้วัด

- 2.1 ครูและนักเรียนรับทราบปัญหาหรือความต้องการในการรับการปรึกษา
- 2.2 ครูและนักเรียนเข้าใจและสามารถระบุสาเหตุของปัญหาหรือความต้องการ
นั้นได้
- 2.3 ครูและนักเรียนทราบข้อมูลผลกระทบที่เกิดขึ้นกับนักเรียน หรือผู้เกี่ยวข้อง
- 2.4 ครูและนักเรียนเข้าใจปัญหา ความต้องการ สาเหตุ และผลกระทบของ
ปัญหา
- 2.5 นักเรียนกำหนดเป้าหมายของการแก้ไขปัญหา หรือการปฏิบัติ โดยครูร่วม
พิจารณาความเหมาะสมและเป็นไปได้ของเป้าหมาย
- 2.6 ครูและนักเรียนทบทวนปัญหา ความต้องการ และระบุเป้าหมายที่ต้องการ
ได้อย่างชัดเจน

3. โมดูลที่ 3 การหาแนวทางแก้ไขปัญหา

ตัวชี้วัด

- 3.1 ครูและนักเรียนตรวจสอบ ทบทวนเป้าหมายที่ได้ว่า และได้เป้าหมายที่
สามารถแก้ไขปัญหา และตรงตามความต้องการที่แท้จริง
- 3.2 ครูกระตุ้นให้นักเรียนคิดวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือวิธีปฏิบัติได้หลาย
วิธี
- 3.3 นักเรียนเสนอวิธีแก้ปัญหาและพิจารณาเลือกเฉพาะวิธีแก้ปัญหาที่สามารถ
บรรลุผลตามที่ต้องการได้

3.4 ครูใช้ทักษะการให้คำปรึกษาเพื่อให้นักเรียนตรวจสอบวิธีการแก้ไขปัญหา หรือการปฏิบัติที่เลือก โดยระบุวิธีการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้

3.5 ครูใช้ทักษะการให้คำปรึกษา เพื่อให้นักเรียนตรวจสอบวิธีการแก้ไขปัญหา หรือการปฏิบัติที่เลือก โดยระบุข้อดี ข้อเสียได้

3.6 ครูใช้ทักษะการให้คำปรึกษา เพื่อให้นักเรียนเลือกแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมที่สุดได้

4. โมดูลที่ 4 การวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ตัวชี้วัด

4.1 นักเรียนมีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติตามแนวทางการแก้ไขปัญหา โดยครู ช่วยเพิ่มเติมจนได้ขั้นตอนการปฏิบัติที่มีรายละเอียดสมบูรณ์

4.2 ครูแนะนำนักเรียนให้กำหนดระยะเวลาการปฏิบัติแต่ละขั้นตอนจนครบถ้วน และเตรียมการรับอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น

4.3 ครูให้คำแนะนำนักเรียน ให้สามารถตรวจสอบความสำเร็จในการปฏิบัติตาม วิธีแก้ไขปัญหแต่ละขั้นตอนได้ด้วยตนเอง

4.4 ครูสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติและอธิบายให้นักเรียนเข้าใจวิธีการดำเนิน ชีวิตตามปกติของมนุษย์

4.5 ครูชักชวนให้นักเรียนกำหนดระยะเวลา เพื่อกลับมาพบครูอีกครั้งหลังจากที่ ได้ปฏิบัติตามแก้ไขปัญห หรือปฏิบัติตามความต้องการเสร็จเรียบร้อยแล้ว

5. โมดูลที่ 5 การยุติการให้คำปรึกษา ตัวชี้วัด

5.1 ครูแจ้งแก่นักเรียนก่อนหมดเวลาในการให้คำปรึกษาประมาณ 5-10 นาที

5.2 ครูช่วยเพิ่มเติมประเด็นสำคัญในขณะที่นักเรียนสรุปประเด็นการให้ คำปรึกษาได้

5.3 ครูให้กำลังใจ และเน้นย้ำให้นักเรียนเชื่อมั่นในตนเองว่า จะสามารถผ่านพ้น ปัญหาและอุปสรรคไปได้

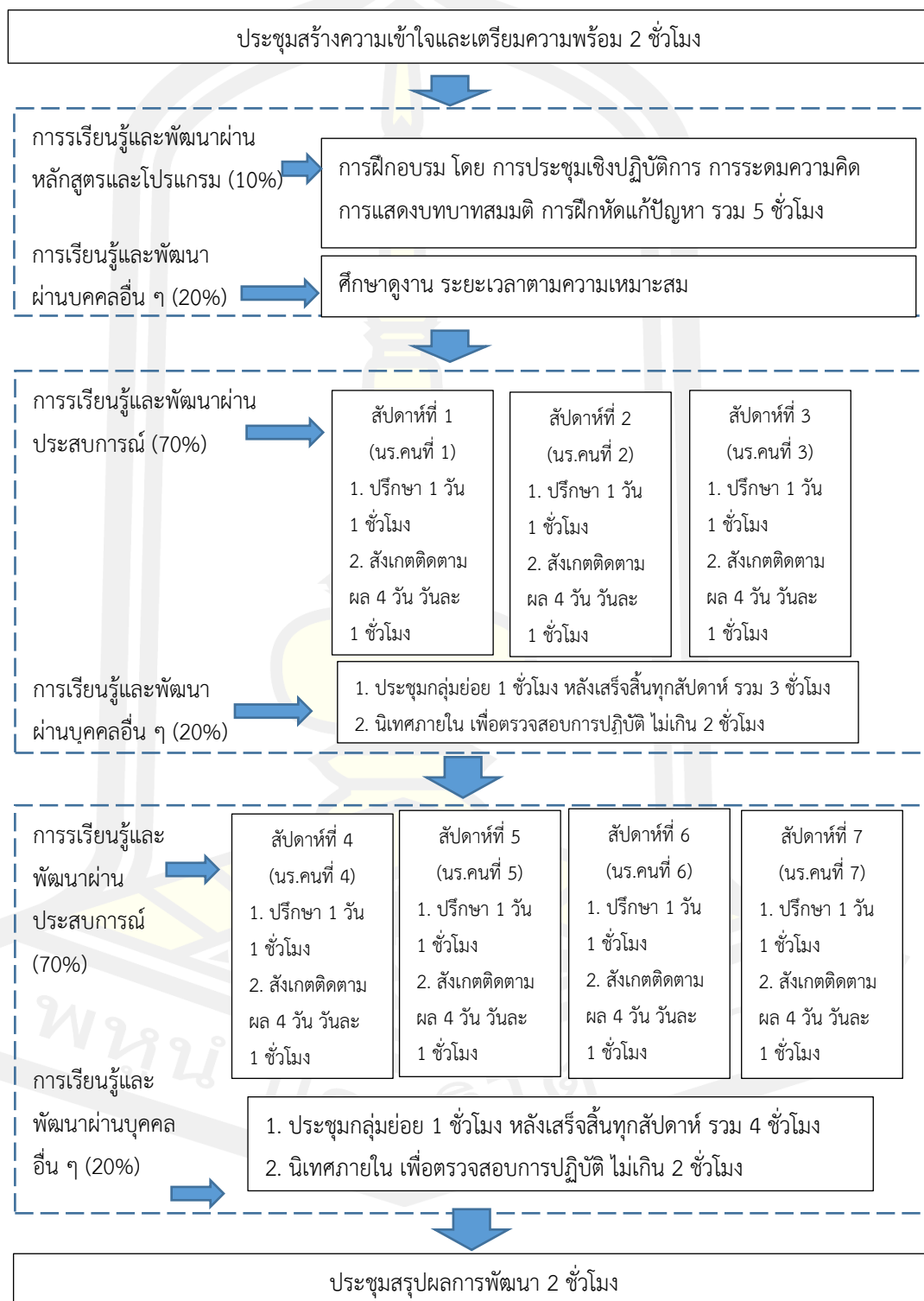
5.4 ครูแจ้งให้นักเรียนทราบว่า สามารถติดต่อขอพบได้ ในกรณีที่พบเจออุปสรรค

5.5 ในกรณีที่ต้องส่งต่อผู้รับบริการปรึกษา ครูทำการชี้แจงให้เห็นความสำคัญและ ให้ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อประกอบการตัดสินใจแก่นักเรียน

วิธีการดำเนินการ

โปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย มีการดำเนินงานโดยภาพรวม ดังนี้

แผนภูมิการดำเนินงาน



การประเมินผล

1. แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ การให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษา
2. แบบบันทึกการให้คำปรึกษา
3. แบบบันทึกการสังเกตและติดตามนักเรียน
4. แบบบันทึกการนิเทศภายใน

1. ประชุมสร้างความเข้าใจและเตรียมความพร้อม (2 ชั่วโมง)

2. การเรียนรู้และพัฒนาผ่านหลักสูตรและโปรแกรม (10%) (ฝึกอบรม รวม 5 ชั่วโมง)

1. การพัฒนาความรู้ในการให้คำปรึกษา (ภาคผนวกเอกสารประกอบโปรแกรม)
 - 1.1 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการให้คำปรึกษา
 - 1.2 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการปรึกษาเชิงจิตวิทยา
2. การพัฒนาเจตคติต่อการให้คำปรึกษา (ภาคผนวกเอกสารประกอบโปรแกรม)
 - 2.1 ความสำคัญของการปรึกษาเชิงจิตวิทยา
 - 2.2 จรรยาบรรณของผู้ให้การปรึกษา

กิจกรรมการพัฒนา

1. การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ความรู้แก่ครูในการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษา
2. การระดมความคิด วิธีการให้คำปรึกษา 5 ขั้นตอน
 - 2.1 การสร้างสัมพันธภาพ มีวิธีปฏิบัติอย่างไร
 - 2.2 การสำรวจและทำความเข้าใจปัญหา ผลกระทบ ความต้องการและกำหนดเป้าหมายมีวิธีปฏิบัติอย่างไร
 - 2.3 การหาแนวทางแก้ไขปัญหา มีวิธีปฏิบัติอย่างไร
 - 2.4 การวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ มีวิธีปฏิบัติอย่างไร
 - 2.5 การยุติการให้คำปรึกษา มีวิธีปฏิบัติอย่างไร
3. การแสดงบทบาทสมมติ ให้ครูจับคู่กันหรือจัดกลุ่มย่อย เพื่อแสดงบทบาทสมมติในการให้คำปรึกษานักเรียน 5 ขั้นตอน
4. ยกตัวอย่างปัญหาของนักเรียน ให้ครูเสนอวิธีการแก้ไขปัญหา และวิเคราะห์ผลที่อาจเกิดขึ้น

การประเมินผล แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษา

แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษา

หลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม

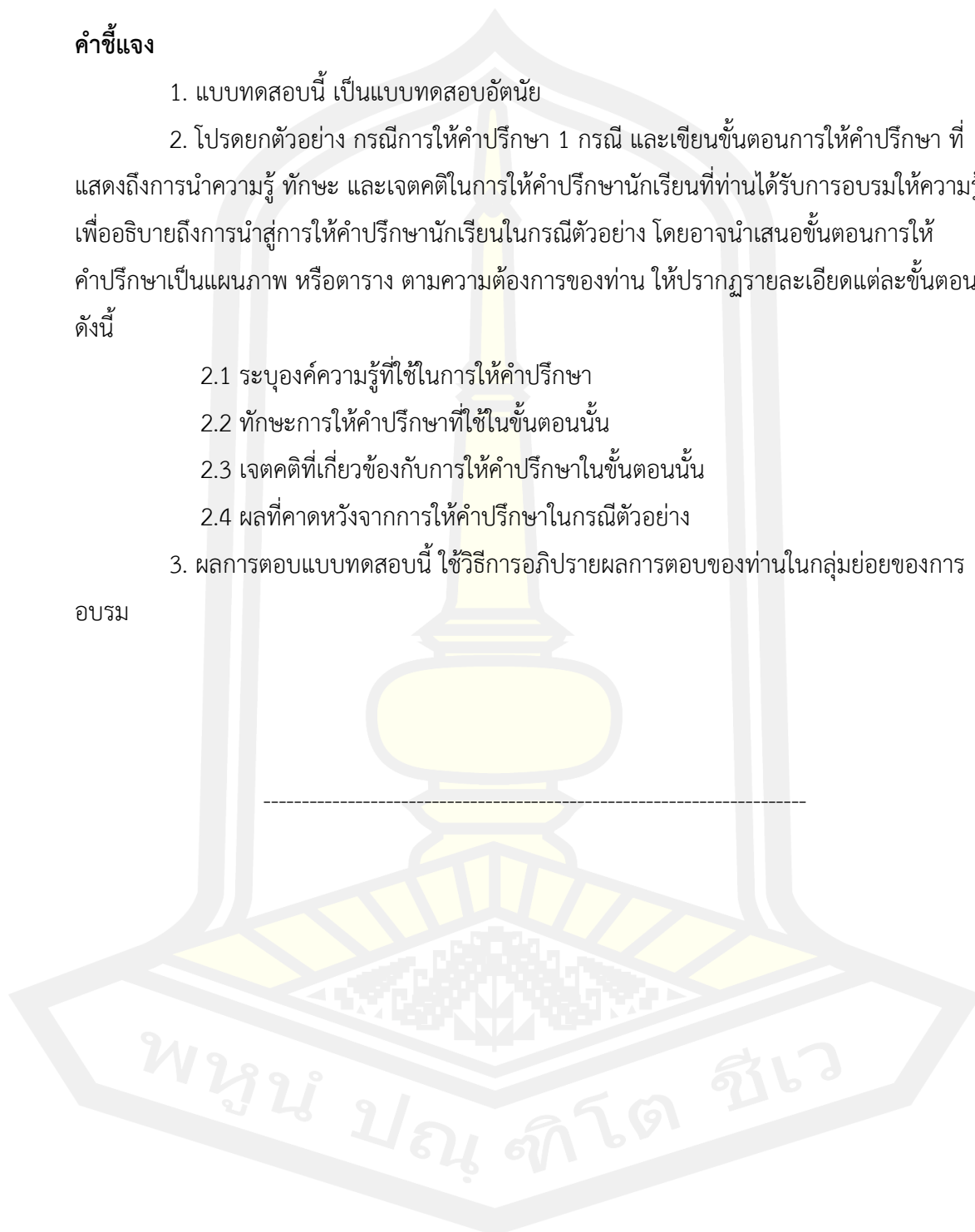
คำชี้แจง

1. แบบทดสอบนี้ เป็นแบบทดสอบอัตนัย
2. โปรดยกตัวอย่าง กรณีการให้คำปรึกษา 1 กรณี และเขียนขั้นตอนการให้คำปรึกษา ที่แสดงถึงการนำความรู้ ทักษะ และเจตคติในการให้คำปรึกษานักเรียนที่ท่านได้รับการอบรมให้ควมรู้ เพื่ออธิบายถึงการนำสู่การให้คำปรึกษานักเรียนในกรณีตัวอย่าง โดยอาจนำเสนอขั้นตอนการให้คำปรึกษาเป็นแผนภาพ หรือตาราง ตามความต้องการของท่าน ให้ปรากฏรายละเอียดแต่ละขั้นตอน ดังนี้

- 2.1 ระบุองค์ความรู้ที่ใช้ในการให้คำปรึกษา
- 2.2 ทักษะการให้คำปรึกษาที่ใช้ในขั้นตอนนี้
- 2.3 เจตคติที่เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษาในขั้นตอนนี้
- 2.4 ผลที่คาดหวังจากการให้คำปรึกษาในกรณีตัวอย่าง

3. ผลการตอบแบบทดสอบนี้ ใช้วิธีการอภิปรายผลการตอบของท่านในกลุ่มย่อยของการ

อบรม



3. การเรียนรู้และพัฒนาผ่านบุคคลอื่น ๆ (20%)

ศึกษาคูงานโรงเรียนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการให้คำปรึกษานักเรียน เพื่อให้ครูมีความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ในการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาเพิ่มขึ้น ระยะเวลาตามความเหมาะสม

4. การเรียนรู้และพัฒนาผ่านประสบการณ์ (70%) ครูฝึกการให้คำปรึกษาระยะเวลา 3 สัปดาห์กับนักเรียนในที่ปรึกษา สัปดาห์ละ 1 คน (ให้คำปรึกษา 1 ชั่วโมง และติดตามผล 4 ชั่วโมง)

โมดูลที่ 1 การสร้างสัมพันธภาพ

ตัวชี้วัด

- 1.1 ครูสร้างสัมพันธภาพอันดีให้เกิดขึ้น เพื่อให้ให้นักเรียนตัดสินใจรับคำปรึกษาได้
- 1.2 ครูปฏิบัติตามขั้นตอนการสร้างสัมพันธภาพเพื่อให้นักเรียนเข้าใจวิธีการและข้อตกลงในการให้คำปรึกษาแก่นักเรียนได้
- 1.3 ครูใช้ทักษะการให้คำปรึกษาในการสร้างสัมพันธภาพอันดีกับนักเรียนได้อย่างเหมาะสม

การพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษานักเรียน

ขั้นตอนการปฏิบัติ

1. ครูสร้างความคุ้นเคย ความไว้วางใจและเสริมสร้างสัมพันธภาพอันดี เพื่อให้ให้นักเรียนตัดสินใจรับการปรึกษาได้อย่างเหมาะสม
2. ครูปฏิบัติตามขั้นตอนของการสร้างสัมพันธภาพ ได้แก่ การแนะนำตัว การชี้แจงและทำความเข้าใจบทบาทของผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษา การรับรองการรักษาความลับ การแจ้งระยะเวลาและวิธีการในการให้คำปรึกษา เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันก่อนให้คำปรึกษา
3. ครูใช้ทักษะการให้คำปรึกษา ได้แก่ ทักษะการใส่ใจ ทักษะการฟังอย่างตั้งใจ ทักษะการเรียบ และทักษะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในขั้นตอนการสร้างสัมพันธภาพได้อย่างเหมาะสม

โมดูลที่ 2 การสำรวจและทำความเข้าใจปัญหา ผลกระทบ ความต้องการและกำหนดเป้าหมาย

ตัวชี้วัด

- 2.1 ครูและนักเรียนรับทราบปัญหาหรือความต้องการในการรับการปรึกษา
- 2.2 ครูและนักเรียนเข้าใจและสามารถระบุสาเหตุของปัญหาหรือความต้องการนั้นได้
- 2.3 ครูและนักเรียนทราบข้อมูลผลกระทบที่เกิดขึ้นกับนักเรียน หรือผู้เกี่ยวข้อง
- 2.4 ครูและนักเรียนเข้าใจปัญหา ความต้องการ สาเหตุ และผลกระทบของปัญหา
- 2.5 นักเรียนกำหนดเป้าหมายของการแก้ไขปัญหา หรือการปฏิบัติ โดยครูร่วมพิจารณาความเหมาะสมและเป็นไปได้ของเป้าหมาย
- 2.6 ครูและนักเรียนทบทวนปัญหา ความต้องการ และระบุเป้าหมายที่ต้องการ

ได้อย่างชัดเจน

การพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษานักเรียน

ขั้นตอนการปฏิบัติ

1. ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนบอกปัญหาหรือความต้องการ และความเป็นมาของเรื่องราวนั้น โดยใช้ทักษะการให้คำปรึกษาอย่างเหมาะสม
2. ครูและนักเรียนทำความเข้าใจปัญหาหรือความต้องการที่ได้เล่ามา เพื่อร่วมกันวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาหรือความต้องการนั้นได้ถูกต้องตรงกัน
3. ครูและนักเรียนร่วมกันวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากปัญหาหรือเรื่องราว นั้น ทั้งผลกระทบที่เกิดขึ้นกับตัวนักเรียน และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง
4. ครูทบทวนปัญหา ความต้องการ สาเหตุ และผลกระทบ ร่วมกับนักเรียน เพื่อให้แน่ใจว่าได้ข้อมูลครบถ้วนและถูกต้องตรงประเด็น
5. ให้นักเรียนกำหนดเป้าหมายของการแก้ไขปัญหา หรือเป้าหมายของการปฏิบัติให้ตรงตามความต้องการของนักเรียน โดยครูใช้ทักษะการให้คำปรึกษาเพื่อช่วยให้ได้เป้าหมายที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในการปฏิบัติ
6. ครูทบทวนปัญหา ความต้องการ และเป้าหมายร่วมกับนักเรียนอีกครั้ง ให้แน่ใจว่าได้ข้อมูลครบถ้วนและถูกต้องตรงประเด็น ระบุเป้าหมายได้ชัดเจนและนำสู่ขั้นตอนต่อไปของการให้คำปรึกษา

โมดูลที่ 3 การหาแนวทางแก้ไขปัญหา

ตัวชี้วัด

- 3.1 ครูและนักเรียนตรวจสอบ ทบทวนเป้าหมายที่ได้ว่า และได้เป้าหมายที่สามารถแก้ไขปัญหา และตรงตามความต้องการที่แท้จริง
- 3.2 ครูกระตุ้นให้นักเรียนคิดวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือหรือวิธีปฏิบัติได้หลายวิธี
- 3.3 นักเรียนเสนอวิธีแก้ปัญหาลักษณะเฉพาะวิธีแก้ปัญหที่สามารถบรรลุผลตามที่ต้องการได้
- 3.4 ครูใช้ทักษะการให้คำปรึกษาเพื่อให้นักเรียนตรวจสอบวิธีการแก้ไขปัญหาหรือการปฏิบัติที่เลือก โดยระบุวิธีการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้
- 3.5 ครูใช้ทักษะการให้คำปรึกษา เพื่อให้นักเรียนตรวจสอบวิธีการแก้ไขปัญหาหรือการปฏิบัติที่เลือก โดยระบุข้อดี ข้อเสียได้
- 3.6 ครูใช้ทักษะการให้คำปรึกษา เพื่อให้นักเรียนเลือกแนวทางแก้ไขปัญหที่เหมาะสมที่สุดได้

การพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษานักเรียน

ขั้นตอนการปฏิบัติ

1. ครูและนักเรียนทบทวนเป้าหมายที่ต้องการแก้ไขร่วมกับนักเรียน เพื่อตรวจสอบว่าตรงตามความต้องการที่แท้จริงหรือไม่ และเป้าหมายนี้ทำให้ปัญหาหรือความต้องการนั้นบรรลุผลหรือไม่
2. ครูใช้คำถามเพื่อให้นักเรียนคิดหาวิธีการแก้ไขปัญหาหรือวิธีปฏิบัติให้ได้ตามเป้าหมายหลาย ๆ วิธี
3. นักเรียนคิดและเสนอวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือวิธีการปฏิบัติให้บรรลุผลตามที่ต้องการ
4. ครูและนักเรียนร่วมกันพิจารณาวิธีที่นักเรียนคิดขึ้นมาทีละวิธี เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้และความเหมาะสมในการปฏิบัติจริง และตรวจสอบว่าถ้าทำแล้ว จะสามารถแก้ไขปัญหาหรือบรรลุผลตามความต้องการหรือไม่ โดยมองภาพรวมในการปฏิบัติทั้งหมด
5. ครูกระตุ้นให้นักเรียนคิดและพิจารณาด้วยตนเอง เกี่ยวกับข้อดี ข้อเสีย ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ครูให้รายละเอียดเพิ่มเติมและให้นักเรียนเป็นผู้พิจารณา คิด และตัดสินใจเลือกวิธีการที่เหมาะสมและเป็นไปได้ที่สุด
6. ครูและนักเรียนทบทวนแนวทางการแก้ไขปัญหาหรือวิธีการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามความต้องการที่ได้เลือกไว้ เพื่อนำสู่การวางแผนเพื่อปฏิบัติต่อไป

โมดูลที่ 4 การวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

ตัวชี้วัด

- 4.1 นักเรียนมีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติตามแนวทางการแก้ไขปัญหา โดยครูช่วยเพิ่มเติมจนได้ขั้นตอนการปฏิบัติที่มีรายละเอียดสมบูรณ์
- 4.2 ครูแนะนำนักเรียนให้กำหนดระยะเวลาการปฏิบัติแต่ละขั้นตอนจนครบถ้วน และเตรียมการรับมืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น
- 4.3 ครูให้คำแนะนำนักเรียน ให้สามารถตรวจสอบความสำเร็จในการปฏิบัติตามวิธีแก้ไขปัญหแต่ละขั้นตอนได้ด้วยตนเอง
- 4.4 ครูสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติและอธิบายให้นักเรียนเข้าใจถึงการดำเนินชีวิตตามปกติของมนุษย์
- 4.5 ครูชักชวนให้นักเรียนกำหนดระยะเวลา เพื่อกลับมาพบครูอีกครั้งหลังจากที่ได้ปฏิบัติแก้ไขปัญหา หรือปฏิบัติตามความต้องการเสร็จเรียบร้อยแล้ว

การพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษานักเรียน

ขั้นตอนการปฏิบัติ

1. ครูให้นักเรียนกำหนดขั้นตอนและรายละเอียดของการปฏิบัติตามวิธีการแก้ไข ปัญหาหรือวิธีปฏิบัติตามความต้องการที่เลือกไว้ โดยครูกระตุ้นและคอยเพิ่มเติมรายละเอียดให้ นักเรียนในการกำหนดขั้นตอนและรายละเอียดของการปฏิบัติ

2. ให้นักเรียนระบุระยะเวลาที่จะใช้แต่ละขั้นตอน และผลที่คาดว่าจะได้รับ ครู แนะนำให้นักเรียนคาดการณ์ในการปฏิบัติ โดยกำหนดเป็นทางเลือกที่สำเร็จและเดินทางต่อไป และ หากไม่สำเร็จ และต้องทำอย่างไรต่อไปเพื่อไม่ให้เกิดการท้อถอยถ้าพบกับอุปสรรค และหากพบ อุปสรรคระหว่างการปฏิบัติเป็นเรื่องปกติ ซึ่งในการทำสิ่งใดให้สำเร็จได้นั้น นักเรียนย่อมต้องฝ่าฟัน อุปสรรค หากว่านักเรียนไม่มั่นใจหรืออุปสรรคนั้นมากเกินไปก็สามารถกลับมาปรึกษาครูได้อีก

3. ครูแนะนำให้นักเรียนกำหนดแนวทางการประเมินผลการแก้ไขปัญหา โดยให้ นักเรียนกำหนดวิธีการตรวจสอบง่าย ๆ ว่าการปฏิบัติ แต่ละขั้นตอนนั้นสำเร็จแล้วหรือไม่ หากว่า สำเร็จแล้วให้ปฏิบัติในขั้นตอนต่อไปทีละขั้นตอนจนสมบูรณ์

4. ครูสร้างความมั่นใจในการลงมือปฏิบัติตามแนวทางแก้ไขปัญหาให้แก่ นักเรียน โดยให้กำลังใจ และแนะนำให้นักเรียนเข้มแข็งในการต่อสู้เพื่อช่วยเหลือตนเอง เพราะในการใช้ชีวิตนั้น จะต้องพบเจอกับปัญหาและอุปสรรคเป็นเรื่องธรรมดาและคนเราทุกคนจะต้องแก้ไขปัญหา ซึ่งเมื่อ ยิง โธ ก็จะต้องยิ่งยากขึ้นไปตามลำดับ ปัญหาและอุปสรรค เป็นตัวช่วยให้นักเรียนเข้มแข็งขึ้น แม้ว่า จะแก้ไข ปัญหาได้สำเร็จหรือไม่สำเร็จก็ตาม

5. ครูชักชวนปฏิบัติ และกำหนดระยะเวลาที่จะกลับมาพบครู เพื่อคุยกันในเรื่อง นี้อีกครั้ง เมื่อนักเรียนได้ทำอย่างเต็มที่ และครบทุกขั้นตอนแล้ว และเมื่อปัญหาได้ถูกแก้ไขแล้ว นักเรียนจะเห็นว่า การกลับมาพบครูครั้งหน้า นักเรียนมีความสุขมากกว่าตอนนี้แน่นอน

โมดูลที่ 5 การยุติการให้คำปรึกษา

ตัวชี้วัด

- 5.1 ครูแจ้งแก่นักเรียนก่อนหมดเวลาในการให้คำปรึกษาประมาณ 5-10 นาที
- 5.2 ครูช่วยเพิ่มเติมประเด็นสำคัญในขณะที่นักเรียนสรุปประเด็นการให้คำปรึกษาได้
- 5.3 ครูให้กำลังใจ และเน้นย้ำให้นักเรียนเชื่อมั่นในตนเองว่า จะสามารถผ่านพ้น ปัญหาและอุปสรรคไปได้
- 5.4 ครูแจ้งให้นักเรียนทราบว่า สามารถติดต่อขอพบได้ ในกรณีที่พบเจออุปสรรค
- 5.5 ในกรณีที่ต้องส่งต่อผู้รับบริการปรึกษา ครูทำการชี้แจงให้เห็นความสำคัญและ ให้ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อประกอบการตัดสินใจแก่นักเรียน

การพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษานักเรียน

ขั้นตอนการปฏิบัติ

1. ครูส่งสัญญาณว่าใกล้จะหมดเวลาในการให้คำปรึกษา โดยแจ้งแก่นักเรียน เมื่อเหลือเวลาประมาณ 5-10 นาที
2. ให้นักเรียนผู้รับการปรึกษาสรุปประเด็นที่ได้พูดคุยกันมา โดยครูผู้ให้การปรึกษาช่วยเพิ่มเติมส่วนที่ขาดหายไป
3. ครูให้กำลังใจแก่นักเรียน โดยแสดงความมั่นใจว่า นักเรียนจะจัดการกับปัญหา และดำเนินการได้จนสำเร็จ
4. ในกรณีที่ไม่สามารถแก้ไขปัญหา หรือมีตรงไหนที่ติดขัดมีอุปสรรค เปิดโอกาสให้นักเรียนสามารถนัดหมายกำหนดวัน เวลาในการปรึกษาครั้งต่อไปได้
5. ในกรณีที่ปัญหาไม่ได้รับการคลี่คลาย หรือกรณีที่ต้องมีการส่งต่อผู้รับการปรึกษาไปยังผู้เชี่ยวชาญ ครูควรสรุปให้นักเรียนเข้าใจและเห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องเร่งแก้ไขปัญหานี้ และอธิบายให้เข้าใจถึงข้อมูลเบื้องต้นของผู้เชี่ยวชาญที่จะช่วยแก้ไขปัญหานี้ และให้ข้อมูลเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของนักเรียนในการขอรับการปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญต่อไป

การประเมินผล ใช้แบบบันทึกการให้คำปรึกษาและแบบสังเกตและติดตามนักเรียนในการบันทึกผล

5. การเรียนรู้และพัฒนาผ่านบุคคลอื่น ๆ (20%)

- 5.1 หลังเสร็จสิ้นการฝึกทักษะการให้คำปรึกษา แต่ละสัปดาห์ (สัปดาห์ที่ 1-3) มีการประชุมกลุ่มย่อย 1 ชั่วโมง เพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกทักษะการให้คำปรึกษา
- 5.2 การฝึกทักษะการให้คำปรึกษา สัปดาห์ที่ 3 สอดแทรกกิจกรรมการนิเทศภายใน โดยแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน เพื่อให้การนิเทศ ให้คำแนะนำ เพื่อนำสู่การพัฒนาการปฏิบัติในครั้งต่อไป

การประเมินผล ใช้แบบบันทึกการนิเทศในการบันทึกผล

6. การเรียนรู้และพัฒนาผ่านประสบการณ์ (70%) ครูฝึกการให้คำปรึกษาระยะเวลา 4 สัปดาห์กับนักเรียนในที่ปรึกษา สัปดาห์ละ 1 คน (ให้คำปรึกษา 1 ชั่วโมง และติดตามผล 4 ชั่วโมง)

โมดูลที่ 1 การสร้างสัมพันธภาพ

ตัวชี้วัด

- 1.1 ครูสร้างสัมพันธภาพอันดีให้เกิดขึ้น เพื่อให้นักเรียนตัดสินใจรับคำปรึกษาได้
- 1.2 ครูปฏิบัติตามขั้นตอนการสร้างสัมพันธภาพเพื่อให้นักเรียนเข้าใจวิธีการและข้อตกลงในการให้คำปรึกษาแก่นักเรียนได้
- 1.3 ครูใช้ทักษะการให้คำปรึกษาในการสร้างสัมพันธภาพอันดีกับนักเรียนได้อย่างเหมาะสม

การพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษานักเรียน

ขั้นตอนการปฏิบัติ

1. ครูสร้างความคุ้นเคย ความไว้วางใจและเสริมสร้างสัมพันธภาพอันดี เพื่อให้ นักเรียนตัดสินใจรับการปรึกษาได้อย่างเหมาะสม

2. ครูปฏิบัติตามขั้นตอนของการสร้างสัมพันธภาพ ได้แก่ การแนะนำตัว การ ชี้แจงและทำความเข้าใจบทบาทของผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษา การรับรองการรักษาความลับ การแจ้งระยะเวลาและวิธีการในการให้คำปรึกษา เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันก่อนให้คำปรึกษา

3. ครูใช้ทักษะการให้คำปรึกษา ได้แก่ ทักษะการใส่ใจ ทักษะการฟังอย่างตั้งใจ ทักษะการเจียบ และทักษะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในขั้นตอนการสร้างสัมพันธภาพได้อย่างเหมาะสม

โมดูลที่ 2 การสำรวจและทำความเข้าใจปัญหา ผลกระทบ ความต้องการและกำหนด เป้าหมาย

ตัวชี้วัด

2.1 ครูและนักเรียนรับทราบปัญหาหรือความต้องการในการรับการปรึกษา
2.2 ครูและนักเรียนเข้าใจและสามารถระบุสาเหตุของปัญหาหรือความต้องการนั้นได้
2.3 ครูและนักเรียนทราบข้อมูลผลกระทบที่เกิดขึ้นกับนักเรียน หรือผู้เกี่ยวข้อง
2.4 ครูและนักเรียนเข้าใจปัญหา ความต้องการ สาเหตุ และผลกระทบของปัญหา
2.5 นักเรียนกำหนดเป้าหมายของการแก้ไขปัญหา หรือการปฏิบัติ โดยครูร่วม พิจารณาความเหมาะสมและเป็นไปได้ของเป้าหมาย

2.6 ครูและนักเรียนทบทวนปัญหา ความต้องการ และระบุเป้าหมายที่ต้องการ ได้อย่างชัดเจน

การพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษานักเรียน

ขั้นตอนการปฏิบัติ

1. ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนบอกปัญหาหรือความต้องการ และความเป็นมาของ เรื่องรานั้น โดยใช้ทักษะการให้คำปรึกษาอย่างเหมาะสม

2. ครูและนักเรียนทำความเข้าใจปัญหาหรือความต้องการที่ได้เล่ามา เพื่อร่วมกัน วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาหรือความต้องการนั้นได้ถูกต้องตรงกัน

3. ครูและนักเรียนร่วมกันวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากปัญหาหรือเรื่องรานั้น ทั้งผลกระทบที่เกิดขึ้นกับตัวนักเรียน และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

4. ครูทบทวนปัญหา ความต้องการ สาเหตุ และผลกระทบ ร่วมกับนักเรียน เพื่อให้แน่ใจว่าได้ข้อมูลครบถ้วนและถูกต้องตรงประเด็น

5. ให้นักเรียนกำหนดเป้าหมายของการแก้ไขปัญหา หรือเป้าหมายของการปฏิบัติให้ตรงตามความต้องการของนักเรียน โดยครูใช้ทักษะการให้คำปรึกษาเพื่อช่วยให้ได้เป้าหมายที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในการปฏิบัติ

6. ครูทบทวนปัญหา ความต้องการ และเป้าหมายร่วมกับนักเรียนอีกครั้ง ให้แน่ใจว่าได้ข้อมูลครบถ้วนและถูกต้องตรงประเด็น ระบุเป้าหมายได้ชัดเจนและนำสู่ขั้นตอนต่อไปของการให้คำปรึกษา

โมเดลที่ 3 การหาแนวทางแก้ไขปัญหา

ตัวชี้วัด

3.1 ครูและนักเรียนตรวจสอบ ทบทวนเป้าหมายที่ได้ว่า และได้เป้าหมายที่สามารถแก้ไขปัญหา และตรงตามความต้องการที่แท้จริง

3.2 ครูกระตุ้นให้นักเรียนคิดวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือวิธีปฏิบัติได้หลายวิธี

3.3 นักเรียนเสนอวิธีแก้ปัญหาลักษณะเฉพาะวิธีแก้ปัญหที่สามารถบรรลุผลตามที่ต้องการได้

3.4 ครูใช้ทักษะการให้คำปรึกษาเพื่อให้นักเรียนตรวจสอบวิธีการแก้ไขปัญหาหรือการปฏิบัติที่เลือก โดยระบุวิธีการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้

3.5 ครูใช้ทักษะการให้คำปรึกษา เพื่อให้นักเรียนตรวจสอบวิธีการแก้ไขปัญหาหรือการปฏิบัติที่เลือก โดยระบุข้อดี ข้อเสียได้

3.6 ครูใช้ทักษะการให้คำปรึกษา เพื่อให้นักเรียนเลือกแนวทางแก้ไขปัญหที่เหมาะสมที่สุดได้

การพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษานักเรียน

ขั้นตอนการปฏิบัติ

1. ครูและนักเรียนทบทวนเป้าหมายที่ต้องการแก้ไขร่วมกับนักเรียน เพื่อตรวจสอบว่าตรงตามความต้องการที่แท้จริงหรือไม่ และเป้าหมายนี้ทำให้ปัญหาหรือความต้องการนั้นบรรลุผลหรือไม่

2. ครูใช้คำถามเพื่อให้นักเรียนคิดหาวิธีการแก้ไขปัญหาหรือวิธีปฏิบัติให้ได้ตามเป้าหมายหลาย ๆ วิธี

3. นักเรียนคิดและเสนอวิธีการในการแก้ไขปัญหาหรือวิธีการปฏิบัติให้บรรลุผลตามที่ต้องการ

4. ครูและนักเรียนร่วมกันพิจารณาวิธีที่นักเรียนคิดขึ้นมาทีละวิธี เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้และความเหมาะสมในการปฏิบัติจริง และตรวจสอบว่าถ้าทำแล้ว จะสามารถแก้ไขปัญหาล้มเหลวบรรลุผลตามความต้องการหรือไม่ โดยมองภาพรวมในการปฏิบัติทั้งหมด

5. ครูกระตุ้นให้นักเรียนคิดและพิจารณาด้วยตนเอง เกี่ยวกับข้อดี ข้อเสีย ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ครูให้รายละเอียดเพิ่มเติมและให้นักเรียนเป็นผู้พิจารณา คิด และตัดสินใจ เลือกวิธีการที่เหมาะสมและเป็นไปได้ที่สุด

6. ครูและนักเรียนทบทวนแนวทางการแก้ไขปัญหาหรือวิธีการปฏิบัติเพื่อให้ บรรลุตามความต้องการที่ได้เลือกไว้ เพื่อนำสู่การวางแผนเพื่อปฏิบัติต่อไป

โมดูลที่ 4 การวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

ตัวชี้วัด

4.1 นักเรียนมีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติตามแนวทางการแก้ไขปัญหา โดยครู ช่วยเพิ่มเติมจนได้ขั้นตอนการปฏิบัติที่มีรายละเอียดสมบูรณ์

4.2 ครูแนะนำนักเรียนให้กำหนดระยะเวลาการปฏิบัติแต่ละขั้นตอนจนครบถ้วน และเตรียมการรับมืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น

4.3 ครูให้คำแนะนำนักเรียน ให้สามารถตรวจสอบความสำเร็จในการปฏิบัติตาม วิธีแก้ไขปัญหแต่ละขั้นตอนได้ด้วยตนเอง

4.4 ครูสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติและอธิบายให้นักเรียนเข้าใจวิธีการดำเนินชีวิต ตามปกติของมนุษย์

4.5 ครูชักชวนให้นักเรียนกำหนดระยะเวลา เพื่อกลับมาพบครูอีกครั้งหลังจากที่ได้ ปฏิบัติการแก้ไขปัญหา หรือปฏิบัติตามความต้องการเสร็จเรียบร้อยแล้ว

การพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษานักเรียน

ขั้นตอนการปฏิบัติ

1. ครูให้นักเรียนกำหนดขั้นตอนและรายละเอียดของการปฏิบัติตามวิธีการแก้ไข ปัญหาหรือวิธีปฏิบัติตามความต้องการที่เลือกไว้ โดยครูกระตุ้นและคอยเพิ่มเติมรายละเอียดให้ นักเรียนในการกำหนดขั้นตอนและรายละเอียดของการปฏิบัติ

2. ให้นักเรียนระบุระยะเวลาที่จะใช้แต่ละขั้นตอน และผลที่คาดว่าจะได้รับ ครู แนะนำให้นักเรียนคาดการณ์ในการปฏิบัติ โดยกำหนดเป็นทางเลือกที่สำเร็จและเดินทางต่อไป และ หากไม่สำเร็จ และต้องทำอะไรต่อไปเพื่อไม่ให้เกิดการท้อถอยถ้าพบกับอุปสรรค และหากพบ อุปสรรคระหว่างการปฏิบัติเป็นเรื่องปกติ ซึ่งในการทำสิ่งใดให้สำเร็จได้นั้น นักเรียนย่อมต้องฝ่าฟัน อุปสรรค หากว่านักเรียนไม่มั่นใจหรืออุปสรรคนั้นมากเกินไปก็สามารถกลับมาปรึกษาครูได้อีก

3. ครูแนะนำให้นักเรียนกำหนดแนวทางการประเมินผลการแก้ไขปัญหา โดยให้ นักเรียนกำหนดวิธีการตรวจสอบง่าย ๆ ว่าการปฏิบัติ แต่ละขั้นตอนนั้นสำเร็จแล้วหรือไม่ หากว่า สำเร็จแล้วให้ปฏิบัติในขั้นตอนต่อไปทีละขั้นตอนจนสมบูรณ์

4. ครูสร้างความมั่นใจในการลงมือปฏิบัติตามแนวทางแก้ไขปัญหาให้แก่นักเรียน โดยให้กำลังใจ และแนะนำให้นักเรียนเข้มแข็งในการต่อสู้เพื่อช่วยเหลือตนเอง เพราะในการใช้ชีวิตนั้น จะต้องพบเจอกับปัญหาและอุปสรรคเป็นเรื่องธรรมดาและคนเราทุกคนจะต้องแก้ไขปัญหา ซึ่งเมื่อยิ่งโต ก็จะต้องยากขึ้นไปตามลำดับ ปัญหาและอุปสรรค เป็นตัวช่วยให้นักเรียนเข้มแข็งขึ้น แม้ว่าจะแก้ไข ปัญหาได้สำเร็จหรือไม่สำเร็จก็ตาม

5. ครูชักชวนปฏิบัติ และกำหนดระยะเวลาที่จะกลับมาพบครู เพื่อคุยกันในเรื่อง นี้อีกครั้ง เมื่อนักเรียนได้ทำอย่างเต็มที่ และครบทุกขั้นตอนแล้ว และเมื่อปัญหาได้ถูกแก้ไขแล้ว นักเรียนจะเห็นว่าการกลับมาพบครูครั้งหน้า นักเรียนมีความสุขมากกว่าตอนนี้แน่นอน

โมดูลที่ 5 การยุติการให้คำปรึกษา

ตัวชี้วัด

- 5.1 ครูแจ้งแก่นักเรียนก่อนหมดเวลาในการให้คำปรึกษาประมาณ 5-10 นาที
- 5.2 ครูช่วยเพิ่มเติมประเด็นสำคัญในขณะนี้นักเรียนสรุปประเด็นการให้คำปรึกษาได้
- 5.3 ครูให้กำลังใจ และเน้นย้ำให้นักเรียนเชื่อมั่นในตนเองว่า จะสามารถผ่านพ้น ปัญหาและอุปสรรคไปได้
- 5.4 ครูแจ้งให้นักเรียนทราบว่า สามารถติดต่อขอพบได้ ในกรณีที่พบเจออุปสรรค
- 5.5 ในกรณีที่ต้องส่งต่อผู้รับบริการปรึกษา ครูทำการชี้แจงให้เห็นความสำคัญและ ให้ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อประกอบการตัดสินใจแก่นักเรียน

การพัฒนาทักษะการให้คำปรึกษานักเรียน

ขั้นตอนการปฏิบัติ

1. ครูส่งสัญญาณว่าใกล้จะหมดเวลาในการให้คำปรึกษา โดยแจ้งแก่นักเรียน เมื่อ เหลือเวลาประมาณ 5-10 นาที
2. ให้นักเรียนผู้รับบริการปรึกษาสรุปประเด็นที่ได้พูดคุยกันมา โดยครูผู้ให้การ ปรึกษาช่วยเพิ่มเติมส่วนที่ขาดหายไป
3. ครูให้กำลังใจแก่นักเรียน โดยแสดงความมั่นใจว่า นักเรียนจะจัดการกับปัญหา และดำเนินการได้จนสำเร็จ
4. ในกรณีที่ไม่สามารถแก้ไขปัญหา หรือมีตรงไหนที่ติดขัดมีอุปสรรค เปิดโอกาส ให้นักเรียนสามารถนัดหมายกำหนดวัน เวลาในการปรึกษาครั้งต่อไปได้
5. ในกรณีที่ปัญหาไม่ได้รับการคลี่คลาย หรือกรณีที่ต้องมีการส่งต่อผู้รับบริการ ปรึกษาไปยังผู้เชี่ยวชาญ ครูควรสรุปให้นักเรียนเข้าใจและเห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องเร่งแก้ไขปัญหานี้ และอธิบายให้เข้าใจถึงข้อมูลเบื้องต้นของผู้เชี่ยวชาญที่จะช่วยแก้ไขปัญหา และให้ข้อมูลเป็น ประโยชน์ต่อการตัดสินใจของนักเรียนในการขอรับการปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญต่อไป

การประเมินผล ใช้แบบบันทึกการให้คำปรึกษาและแบบสังเกตและติดตามนักเรียน
ในการบันทึกผล

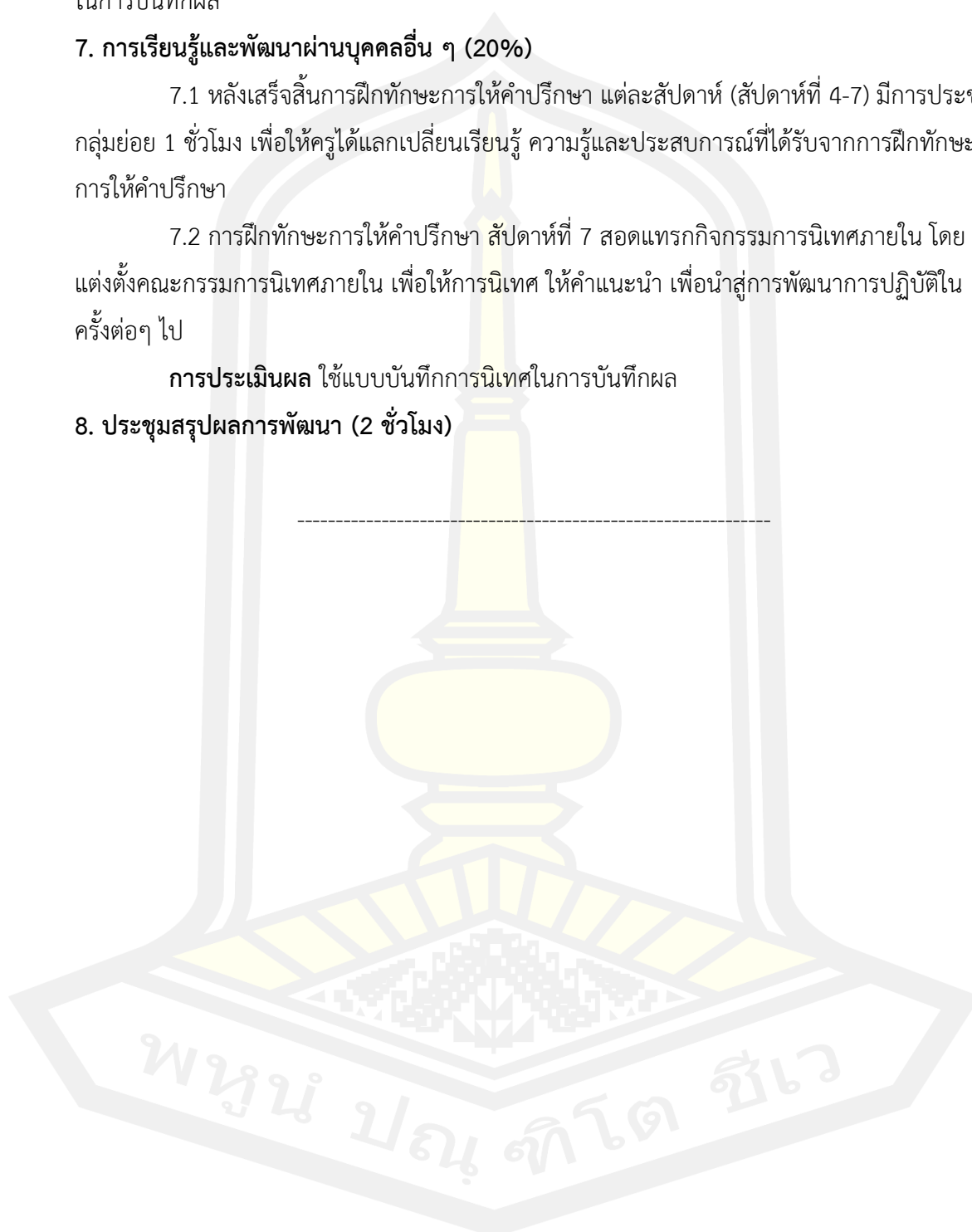
7. การเรียนรู้และพัฒนาผ่านบุคคลอื่น ๆ (20%)

7.1 หลังเสร็จสิ้นการฝึกทักษะการให้คำปรึกษา แต่ละสัปดาห์ (สัปดาห์ที่ 4-7) มีการประชุม
กลุ่มย่อย 1 ชั่วโมง เพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกทักษะ
การให้คำปรึกษา

7.2 การฝึกทักษะการให้คำปรึกษา สัปดาห์ที่ 7 สอดแทรกกิจกรรมการนิเทศภายใน โดย
แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน เพื่อให้การนิเทศ ให้คำแนะนำ เพื่อนำสู่การพัฒนาการปฏิบัติใน
ครั้งต่อไป

การประเมินผล ใช้แบบบันทึกการนิเทศในการบันทึกผล

8. ประชุมสรุปผลการพัฒนา (2 ชั่วโมง)

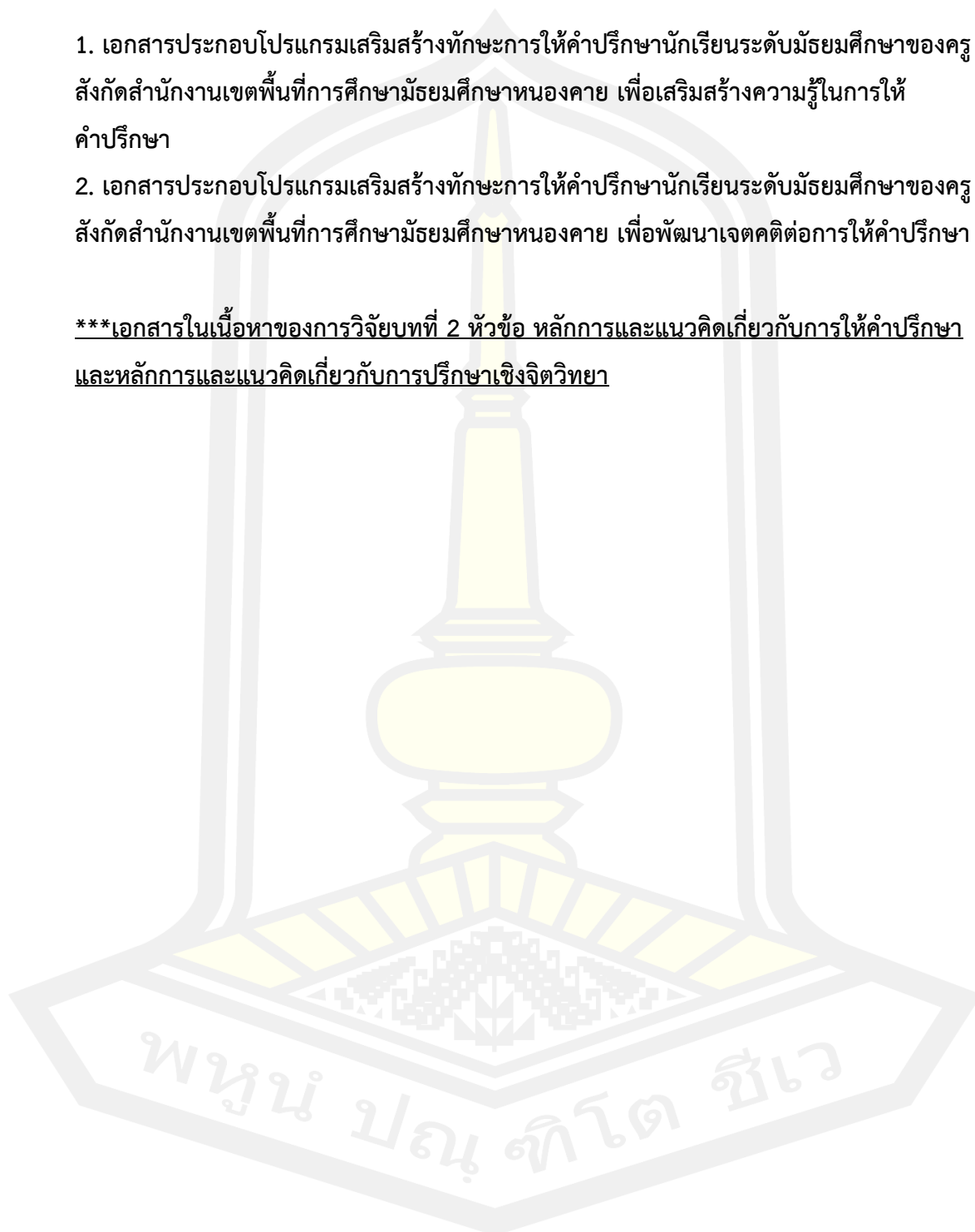


ภาคผนวก

1. เอกสารประกอบโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการให้
คำปรึกษา

2. เอกสารประกอบโปรแกรมเสริมสร้างทักษะการให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย เพื่อพัฒนาเจตคติต่อการให้คำปรึกษา

***เอกสารในเนื้อหาของการวิจัยบทที่ 2 หัวข้อ หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการให้คำปรึกษา
และหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการปรึกษาเชิงจิตวิทยา



เก็บเป็นความลับ

แบบบันทึกการให้คำปรึกษา

คำชี้แจง ใช้บันทึกข้อมูลการให้คำปรึกษานักเรียน

วันที่..... เดือน พ.ศ.

ชื่อผู้มาขอรับคำปรึกษา.....

ชื่อผู้ให้คำปรึกษา.....

ครั้งที่ เวลาที่ใช้ในการให้คำปรึกษา.....

สถานที่ให้คำปรึกษา.....

การสร้างสัมพันธภาพ

.....

.....

.....

..... สภาพปัญหา

.....

.....

.....

การยุติการให้คำปรึกษา

.....

.....

.....

..... สรุปการให้คำปรึกษา

.....

.....

.....

การวางแผนการให้คำปรึกษาหรือการนัดหมายในครั้งต่อไป

.....

.....

.....

ลงชื่อ

(.....)

ผู้ให้คำปรึกษา

เก็บเป็นความลับ

แบบบันทึกการสังเกตและติดตามนักเรียน

คำชี้แจง หลังจากให้คำปรึกษานักเรียน ให้ทำการติดตามห่าง ๆ โดยสังเกตพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับ

ปัญหาที่นักเรียนมาขอรับการปรึกษา และบันทึกผล

หลังรับการปรึกษาวันที่ 1

.....

.....

หลังรับการปรึกษาวันที่ 2

.....

.....

หลังรับการปรึกษาวันที่ 3

.....

.....

หลังรับการปรึกษาวันที่ 4

.....

.....

ข้อสังเกตที่ควรได้รับการพัฒนาในครั้งต่อไป

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

พหุบัณฑิตวิทยาลัย

แบบบันทึกการนิเทศภายใน
สำหรับผู้ให้การนิเทศ การให้คำปรึกษานักเรียนระดับมัธยมศึกษาของครู

คำชี้แจง แบบบันทึกการนิเทศภายใน

1. วันที่.....เวลา.....
2. ผู้ให้การนิเทศ.....ผู้รับการนิเทศ.....
3. การจัดสถานที่ให้คำปรึกษา
 ความเหมาะสม.....
 ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง.....
4. การปฏิบัติของผู้ให้คำปรึกษา ด้านการสร้างสัมพันธภาพ
 การปฏิบัติ.....

 ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง.....

5. การปฏิบัติของผู้ให้คำปรึกษา การสำรวจและทำความเข้าใจปัญหา ผลกระทบ ความต้องการและ
 กำหนดเป้าหมาย
 การปฏิบัติ.....

 ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง.....

6. การปฏิบัติของผู้ให้คำปรึกษา การหาแนวทางแก้ไขปัญหา
 การปฏิบัติ.....

 ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง.....

7. การปฏิบัติของผู้ให้คำปรึกษา การวางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

การปฏิบัติ.....

ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง.....

8. การปฏิบัติของผู้ให้คำปรึกษา การยุติการให้คำปรึกษา

การปฏิบัติ.....

ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

ลงชื่อ.....ผู้ให้การนิเทศ
(.....)

พหุบัน ปณุ ทิโต ชิง

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางอัญญา ทองอ่อน
วันเกิด	วันที่ 28 ธันวาคม พ.ศ. 2521
สถานที่เกิด	อำเภอโพธารนย์ จังหวัดหนองคาย
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 232 หมู่ที่ 13 ตำบลจุมพล อำเภอโพธารนย์ จังหวัดหนองคาย รหัสไปรษณีย์ 43120
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครูชำนาญการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนปทุมเทพวิทยาคาร ตำบลโพธิ์ชัย อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย รหัสไปรษณีย์ 43000
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2534 ระดับประถมศึกษา โรงเรียนจุมพลโพธารนย์ อำเภอโพธารนย์ จังหวัดหนองคาย พ.ศ. 2540 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนจุมพลโพธารนย์ อำเภอโพธารนย์ จังหวัดหนองคาย พ.ศ. 2544 ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาวิชาภาษาอังกฤษ สถาบันราชภัฏอุดรธานี พ.ศ. 2551 ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู (ป.บัณฑิต) มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี พ.ศ. 2564 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ ทิโต ชีเว