



แนวทาง

การเสริมศักยภาพครูกับการแก้ปัญหาภาวะซึมเศร้า ในสถานศึกษา: บทเรียนโรงเรียนหนองตาคงพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

ชุตินา ชิดกระโทก^{1*}กมลวรรณ เจริญศิลป์²เริงวิษณุ นิลโคตร³

รับบทความ: 19 พฤศจิกายน 2566 แก้ไขบทความ: 21 มิถุนายน 2567 ตอบรับบทความ: 23 มิถุนายน 2567

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อนำเสนอแนวทางการเสริมศักยภาพครูกับการแก้ปัญหาภาวะซึมเศร้าในสถานศึกษา ที่เป็นประเด็นปัญหาเพิ่มความรุนแรงขึ้นอย่างต่อเนื่องในปัจจุบัน ซึ่งต้องได้รับการแก้ไข ส่งเสริมและป้องกันประเด็นปัญหาดังกล่าวอย่างทันท่วงที โดยมีครูที่ปรึกษาเป็นกำลังสำคัญในการนำความรู้เรื่อง การให้คำปรึกษาและภาวะซึมเศร้าไปใช้เป็นหลักในการให้คำปรึกษาและจัดภาวะซึมเศร้า เน้นให้นักเรียนแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง ผ่านระบบงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา บทความแนวทางการเสริมศักยภาพครูกับการแก้ปัญหาภาวะซึมเศร้าในสถานศึกษาได้เชื่อมโยงแนวคิดจากการสังเคราะห์การเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาวะซึมเศร้าและการให้คำปรึกษา จนเกิดเป็นกระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรครู เรื่องการให้คำปรึกษา และการแก้ปัญหาภาวะซึมเศร้าในสถานศึกษา ตามวงจรคุณภาพ PDCA ดังนี้ P = Plan ศึกษา/เขียนโครงการเสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษา D = Do ประสาน/ร่วมมือ สนับสนุน จัดทำโครงการ บริการให้ความรู้และจัดบริการให้คำปรึกษา C = Check นิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ ความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมและผู้รับบริการให้คำปรึกษา A = Act รวบรวมผล/วิเคราะห์ SWOT Analysis ปรับปรุงแก้ไข เพื่อเป็นการเสนอแนะแนวทางการแก้ไข ส่งเสริมและป้องกันปัญหาภาวะซึมเศร้าในสถานศึกษา นำไปสู่การหยุดเรียนชั่วคราวหรือออกจากระบบการศึกษา การทำร้ายร่างกายตนเองหรือร้ายแรงถึงแก่ชีวิตให้สามารถหาทางออก เข้าใจปัญหา แก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง จนสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

คำสำคัญ: การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาวะซึมเศร้า การให้คำปรึกษา

¹ ครูผู้ช่วย โรงเรียนหนองตาคงพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด

* อีเมล: Chutimachidkrathok@gmail.com

² ครู โรงเรียนดงอึ้ง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

³ อาจารย์ ดร. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Guidelines for Enhancing Teacher Potential and Solving Depression Problem in Educational Institutions: Nongtakongphitthayakhan School Lessons Under the Jurisdiction of the Chanthaburi Secondary Educational Service Area Office, Trat

Chutima Chidkrathok ^{1*}

Kamonwan Charonsin ²

Reongwit Nilkote ³

Abstract

This article aims to present guidelines for enhancing teachers' potential and solving the problem about depression in educational institutions. Now a days' This is a problem that is continually increasing. These problem must be immediately corrected promote and prevent . with a teacher advisor being an important role in bringing knowledge about counseling and depression is mainly used in counseling and eliminating depression. Emphasis is placed on students being able to solve problems on their own through the educational institution's student care and assistance system. The article outlines guidelines for enhancing teachers' potential and solving the problem of depression in educational institutions, linking ideas from a synthesis of learning about human resource management, depression and counseling until it became a process for developing the potential of teacher personnel. Concerning counseling and solving depression problems in educational institutions according to the PDCA quality cycle as follows: P = Plan study/write a project to present to educational institution administrators D = Do coordinate/collaborate, support, create projects, provide knowledge and provide consulting services C = Check, supervise, follow up, inspect the satisfaction of those Attend training and receive counseling services. A = Act, Collect results/analyse SWOT analysis and improve in order to suggest solutions promote and prevent depression problems in educational institutions, ,leads to temporary suspension of studies or drop out of the education system. Injuring one's own body or seriously causing death, one can find a solution, understand the problem, and solve the problem by themselves until they will be able to live happily.

Keywords: Human Resource Management, Depression, Consulting.

¹ Assistant Teacher, Nongtakongphitthayakhan School Lessons Under the jurisdiction of the Chanthaburi Secondary Educational Service Area Office, Trat.

* Email: Chutimachidkrathok@gmail.com

² Deputy Director, of Tangeng School Under the Office of the Private Education Commission

³ Lecturer Dr. Department of Educational Administration, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University

บทนำ

ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ถือเป็นปัจจัยที่จำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาสถานศึกษา สถานศึกษาใดมีครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่มีศักยภาพหรือคุณภาพสูงย่อมสามารถนำมาปฏิบัติใช้ให้เกิดประโยชน์แล้วก็สามารถพัฒนาและขับเคลื่อนสถานศึกษาไปในทิศทางที่ดีขึ้น หากสถานศึกษาใดขาดครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่มีศักยภาพสูงอาจทำให้สถานศึกษานั้นพัฒนาได้ช้า ในการพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนพัฒนาสังคมภายใต้ความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทำให้องค์กรต้องมีการทบทวน แนวทาง รูปแบบการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการพัฒนา ที่ต้องเน้นให้บุคลากรเรียนรู้ พัฒนาตนเอง ปรับให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อเร่งการเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพ (สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน, 2564: 1) ทั้งนี้ภาครัฐให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของตัวบุคลากรเป็นอย่างมาก ดังปรากฏในแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ว่าด้วยการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐโดยมีใจความสำคัญว่า ต้องการเสริมสร้างให้บุคลากรเป็นคนเก่งและคนดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีความสามารถสูง มุ่งมั่นสามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับทุกภาคส่วนได้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งยังพัฒนาระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้ตอบสนองความต้องการของสังคมและผู้รับบริการ ให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ (ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี, 2561: 58) ซึ่งการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะและทัศนคติของตัวบุคคลให้มีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งการพัฒนาศักยภาพสามารถกระทำได้หลายวิธี อาทิ การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาดูงานและการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (สุภาวดี ขุนทองจันทร์, 2559: 107) การเสริมศักยภาพครูให้มีความพร้อมในทุกๆ ด้านจะเป็นคุณูปการต่อการดูแลเด็กนักเรียนให้เป็นเยาวชนที่ดี และเป็นกำลังของประเทศในอนาคตต่อไป

ภาวะซึมเศร้าในสถานศึกษาเป็นประเด็นปัญหาที่นับวันยิ่งทวีความรุนแรง ดังปรากฏในข่าวตามสื่อโทรทัศน์ สื่อโซเชียลมีเดียหรือสื่อต่าง ๆ อาทิ นักเรียนถูกกดดันจากทางครอบครัวจนทำให้เกิดภาวะซึมเศร้าถึงขั้นคิดทำร้ายหรือทำลายชีวิตของตนเอง นับเป็นเรื่องท้าทายสำหรับทุกสถาบันการศึกษาที่ควรให้ความสำคัญและหาทางแก้ไข ส่งเสริมและป้องกันภาวะซึมเศร้าในสถานศึกษา ซึ่งภาวะซึมเศร้าเป็นภาวะเจ็บป่วยที่ส่งผลกระทบต่อการสูญเสียของประชากรโลก กรมสุขภาพจิต เผยว่าปัจจุบันผู้ป่วยซึมเศร้าในประเทศไทยมีจำนวนเพิ่มขึ้น องค์การอนามัยโลกมีการประเมินว่า มีจำนวนกว่า 5% ของประชากรปกติ ขณะที่การศึกษาของสหรัฐอเมริกา หรือยุโรปพบว่าสูงถึง 10% ส่วนอัตราของไทยอยู่ที่ 1 – 2% และมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากมีผู้ที่ทราบว่าตนเองมีอาการป่วยแล้วมาหาแพทย์เพิ่มขึ้น ทำให้มีอาการป่วยน้อยลง เพราะเข้าถึงการบำบัดรักษาเร็ว (กรมสุขภาพจิต, 2565 : ออนไลน์) จากการประเมินสุขภาพจิตคนไทย พบสัดส่วนผู้มีภาวะความเครียดสูง เสี่ยงซึมเศร้าและเสี่ยงฆ่าตัวตายในกลุ่มประชากรทั่วไป โดยปัญหาดังกล่าวนี้นี้มีสัดส่วนมากในกลุ่มเด็กและเยาวชน วัยเรียนอายุไม่ถึง 20 ปี และอายุ 20 – 29 ปี โดยความกังวลใจของเด็กและเยาวชนส่วนใหญ่เป็นเรื่องที่เชื่อมโยงกับครอบครัว การเรียนและอนาคตของตน (สถาบันวิจัยประชากร

และสังคม มหาวิทยาลัยมหิดลร่วมกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2565: ออนไลน์) และข้อมูลจากศูนย์ป้องกันการฆ่าตัวตายแห่งชาติ กรมสุขภาพจิต พ.ศ. 2564 – 2565 พบว่า ผู้ที่ฆ่าตัวตายสำเร็จและทำร้ายร่างกายในวัยเรียนและวัยทำงานตอนต้น หรือช่วงอายุ 15 – 34 ปี เพิ่มมากขึ้นกว่าวัยทำงานที่อายุเกิน 34 ปีขึ้นไป ถึง 4 เท่า อัตราการตายสำเร็จในกลุ่มวัยเรียนอายุ 15 – 24 ปี 2563 มีอัตราการฆ่าตัวตายอยู่ที่ 428 คน และปี 2564 เสียชีวิต 439 คน ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มวัยทำงานตอนต้น อายุ 25 – 34 ปี พบว่า มีอัตราการฆ่าตัวตายสำเร็จในปี 2564 จำนวน 956 คน มากกว่าปี 2563 จำนวน 896 คน จากสถิติข้างต้น จะเห็นว่าอัตราการฆ่าตัวตายของวัยรุ่นมีอัตราสูงขึ้น (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2565: ออนไลน์) ปัญหาภาวะซึมเศร้าในสถานศึกษาจึงต้องได้รับการแก้ไขปัญหา ส่งเสริมและป้องกัน สถานศึกษาจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะซึมเศร้าในวัยเรียนและเข้าใจปัญหาของนักเรียน อันเป็นสาเหตุให้ตกอยู่ในภาวะซึมเศร้า โดยต้องมีความรู้ที่ถูกต้องและสามารถนำมาใช้ได้จริงในสถานศึกษาในเรื่องของการให้คำปรึกษา ซึ่งบุคคลที่ใกล้ชิดกับนักเรียนมากที่สุดคือครูที่ปรึกษาหรือครูประจำชั้นที่รู้จักนักเรียนในที่ปรึกษาเป็นอย่างดี เนื่องจากมีปฏิสัมพันธ์ใกล้ชิดสนิทสนมกับนักเรียน จนทำให้เกิดความเข้าใจและรับฟังปัญหาของนักเรียนได้ ซึ่งการให้คำปรึกษา คือ กระบวนการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ประสบปัญหาโดยอาศัยปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับการปรึกษา เน้นที่ตัวผู้รับการปรึกษา โดยมีผู้ให้คำปรึกษาเป็นผู้ช่วยใช้เทคนิคการสื่อสารทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจถึงสาเหตุของปัญหาและใช้ศักยภาพของตนเองในการคิด นำไปสู่การตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยที่ผู้ให้คำปรึกษาจะไม่ใช้ความคิดตัวเองเป็นหลักหรือชักจูง หรือแนะนำวิธีการแก้ปัญหา (พสุ วุฒินันท์และนาฏนภางค์ โพธิ์ไพจิตร, 2564: 10) โดยที่การให้คำปรึกษานั้นสามารถจัดการให้คำปรึกษาได้ทั้งแบบรายบุคคลและแบบกลุ่ม (กรรณิการ์ มีสวัสดิ์, 2561: 22) เนื่องจากวัยที่พบว่ามีภาวะซึมเศร้านั้นอยู่ในช่วงวัยเรียน ที่มีความคิดที่เป็นเหตุเป็นผล สามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบได้ มีความกระตือรือร้นอยากรู้ อยากรูเห็น แต่มีประสบการณ์ในการดำเนินชีวิตน้อย จึงมักมีปัญหาหลายประการทั้งปัญหาส่วนตัว ปัญหาสังคมและปัญหาการเรียน ปัญหาของนักเรียนมีผลต่อสุขภาพจิตและสมาธิในการศึกษา ถ้ามีปัญหาบ่อยส่งผลทำให้สุขภาพจิตไม่ดี และมีสมาธิน้อยลง จึงทำให้ผลการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (ชนมณัฏฐ์ เจริญราช, 2560: 106)

ดังกล่าวนั้น สะท้อนให้เห็นได้ว่าการบริหารจัดการการศึกษาจึงจำเป็นอย่างมากในการจัดให้มีระบบให้คำปรึกษา เพื่อช่วยบรรเทาและการแก้ไข ส่งเสริมและป้องกันภาวะซึมเศร้าในสถานศึกษา พร้อมทั้งพัฒนาศักยภาพครู บุคลากรทางการศึกษาให้มีความสามารถในการให้คำปรึกษา เพื่อให้เข้าใจถึงกระบวนการให้คำปรึกษาแก่ผู้ต้องการรับคำปรึกษาไม่ให้เกิดเหตุการณ์ที่นักเรียนมีภาวะซึมเศร้าจนทำให้เกิดการมีปัญหในเรื่องของการจัดการชีวิต การดำรงชีวิตอย่างมีความสุข การยุติการศึกษาต่อหรือการคิด ตัดสินใจ วางแผนในการทำร้ายตัวเองจนถึงแก่ชีวิตตามที่ปรากฏในสื่อบ่อยครั้งในยุคปัจจุบัน

แนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการเสริมศักยภาพครูกับแก้ปัญหาภาวะซึมเศร้าในสถานศึกษา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ มีความจำเป็นที่จะต้องกระทำ เพื่อให้การดำเนินงานภายในองค์กรเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ไว้ ดังนี้ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับบุคลากรในองค์กร การให้รางวัล การชมเชย การมอบเกียรติบัตรและมีการลงโทษ มีการจัดบุคลากรที่เหมาะสมในการดำเนินการพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรตามแนวคิดการบริหารจัดการที่ประกอบด้วยวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ซึ่ง (ภักชลดา สุวรรณวลและคณะ, 2564: 147) ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่าเป็นการวิเคราะห์และออกแบบงานเพื่อต้องการให้พนักงานมีคุณภาพ การจัดสรรจำนวนพนักงานให้มีความเหมาะสม การสรรหาและการคัดเลือกให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ คุณสมบัติตามที่องค์กรต้องการ การฝึกอบรมและการพัฒนาช่วยให้พนักงานสามารถเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถการปฏิบัติงานทำให้เกิดความมั่นใจได้ว่าการทำงานและผลการปฏิบัติงานสามารถสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร การบริหารค่าตอบแทน ช่วยส่งเสริมให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ (รัชณี จุลทะหว่าและสรุคชัย ไชยสกุลวงศ์, 2562: 4) ได้อธิบายความหมายของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่าเป็นการจัดการความสัมพันธ์ในการจ้าง เพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการทำองค์การบรรลุวัตถุประสงค์ โดยเกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ แบ่งได้ 3 ระยะ คือระยะการได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ ระยะการรักษาทรัพยากรมนุษย์และระยะพ้นจากงาน ซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับ เนื่องจากต้องเกี่ยวข้องกับจัดการให้ได้คนดีมาทำงาน สามารถจัดวางคนให้เหมาะสมกับงาน มีการพัฒนา สนับสนุนและควบคุมให้คนทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ดูแลสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานตลอดจนเตรียมการในรายที่จะเกษียณหรือต้องเลิกจ้าง สรุปได้ว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ การบริหารจัดการบุคคลเริ่มตั้งแต่การคัดเลือก การรับเข้าทำงาน ตลอดจนการเกษียณหรือเลิกจ้าง มีการใช้รางวัล การชมเชยและการลงโทษ และมีการพัฒนาศักยภาพ การฝึกอบรม การให้ความรู้ ให้มีความพร้อม และเหมาะสมกับบุคคลกับงาน โดยสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการในการจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เริ่มตั้งแต่กระบวนการสรรหาบุคคล การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา ค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน มอนดี้และเพรอมซ์ (Mondy R. Wayne, Robert M. Noe & Shane R. Premeaux, 1999) ได้กล่าวว่า กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ใช้เพื่อกำหนดทักษะ หน้าที่และความต้องการในแต่ละงานขององค์กร ซึ่งมี 8 ขั้นตอน ได้แก่ 1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์

2. การสรรหาบุคลากร 3. การคัดเลือก 4. การฝึกอบรมและการพัฒนา 5. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น 6. ความปลอดภัยและสุขภาพ 7. พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ 8. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ (เพียงหยั พงษ์สุวรรณ, 2566: 77) กล่าวถึงกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การสรรหา การคัดเลือก การบริหารผลการปฏิบัติงาน รางวัลและผลการตอบแทน การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากร ทั้งนี้ (เกียรติ บุญโย, 2562: 170) ได้กล่าวถึง กระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในแง่ของการบริหารให้บุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และมีความพร้อมเข้ามาเชื่อมโยงกับภารกิจต่าง ๆ ของแต่ละหน่วยงาน ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานที่ตนเองมีความรู้ความสามารถและยังส่งผลทำให้เกิดความทุ่มเท เสียสละ จงรักภักดีต่อองค์กร กระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวที่จะเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของตนเอง สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การวางแผนสำรวจทักษะที่ต้องการ การรับสมัคร การสรรหา การพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้และพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงานและรางวัลหรือผลตอบแทน ที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินการขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดหมาย

การให้คำปรึกษา

การให้คำปรึกษา คือ กระบวนการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ประสบปัญหาโดยอาศัยปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับการปรึกษา เน้นที่ตัวผู้รับการปรึกษา โดยมีผู้ให้คำปรึกษาเป็นผู้ช่วย ใช้เทคนิคการสื่อสาร ทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจถึงสาเหตุของปัญหาและใช้ศักยภาพของตนเองในการคิด นำไปสู่การตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยที่ผู้ให้คำปรึกษาจะไม่ใช้ความคิดตัวเองเป็นหลัก หรือชักจูง แนะนำวิธีการแก้ปัญหา การให้คำปรึกษาจึงเป็นทางเลือกหนึ่ง เพื่อให้ผู้รับการปรึกษาเกิดแรงจูงใจที่จะให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา พูดคุยจนทำให้ผู้รับการปรึกษาเข้าใจและปัญหาของตนเอง จนอยากแก้ปัญหาและดำเนินการแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง (พล วุฒินันท์และนางนภาพงค์ โพธิ์ไพจิตร, 2564: 10) ซึ่งจุดมุ่งหมายในการให้คำปรึกษามีทั้งระยะสั้นตามแนวคิดของยอร์ชและคริสเตียนี (George and Cristiani) มีดังนี้ 1. ส่งเสริมให้ผู้รับบริการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปสู่แนวทางที่พึงปรารถนา เป็นต้นว่า ให้เรียนได้ดีขึ้น มีพฤติกรรมที่กล้าแสดงออก เพิ่มความรับผิดชอบในการทำงาน ยอมรับฟังคำวิจารณ์ต่าง ๆ ลดความขัดแย้งด้านจิตใจ ได้เข้าทำงาน ประสบความสำเร็จในการใช้ชีวิต มีชีวิตที่ราบรื่น ผู้ให้บริการปรึกษาต่างมุ่งให้ผู้รับบริการเปลี่ยนพฤติกรรมไปสู่ทางที่พึงปรารถนาทั้งนั้น โดยมีกระบวนการช่วยให้ผู้รับบริการเปลี่ยนพฤติกรรมที่แตกต่างกันไป 2. ส่งเสริมความสามารถของผู้รับบริการในการตัดสินใจได้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผู้รับบริการพัฒนาความสามารถที่จะวางโครงการอนาคตของตนทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยใช้เหตุผลพิจารณาสภาพการณ์ต่าง ๆ อย่างรอบครอบ 3. ส่งเสริมให้บุคคลเรียนรู้วิธีการและมีทักษะในการแก้ปัญหาจะช่วยให้ผู้รับบริการนำไปใช้กับสภาพการณ์ต่าง ๆ ในชีวิต ทั้งปัญหาในโรงเรียน ในครอบครัวหรือในชีวิตประจำวันและ

จุดมุ่งหมายระยะยาวแนวทางการให้คำปรึกษาของตาม ดังนี้ 1. ตระหนักรู้ในส่วนดีและส่วนบกพร่อง แรงจูงใจ ความเชื่อ ค่านิยมและความรู้สึกนึกคิดของตนเอง 2. มีพฤติกรรมที่สม่ำเสมอไม่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา 3. ควบคุมตนเองได้ ไม่วุ่นวายหรือวิตกกังวลเกินกว่าเหตุ ไม่ท้อแท้ สิ้นหวัง สงสารตนเองและปล่อยชีวิตตามยถากรรม 4. มีความสามารถที่จะดำเนินการรับสภาพการณ์ที่เป็นปัญหาได้อย่างมีเหตุผล ไม่ใช่อารมณ์ ไม่หนีปัญหา 5. มีความมุ่งมั่นในการกระทำ ไม่จับจด เมื่อตัดสินใจที่จะทำอะไรแล้วก็มีใจจดจ่อและมุ่งมั่นในการกระทำจนสำเร็จลุล่วง โดยกระบวนการสำคัญในการให้คำปรึกษาจำเป็นต้องอยู่บนพื้นฐานว่า 1. ผู้รับคำปรึกษาต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง 2. ผู้ให้คำปรึกษาต้องได้รับความรู้ในการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ 3. ช่วยให้ผู้รับการปรึกษาสามารถพิจารณาตนเองได้ดีเช่นเดียวกับความสามารถในการพิจารณาสิ่งแวดล้อมของตนจนเกิดการตัดสินใจได้ในที่สุด 4. ยึดหลักความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นความร่วมมืออันดีสำหรับผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับการปรึกษาในการช่วยกันค้นหาปัญหาหรือทางออกที่เหมาะสมโดยที่ต่างฝ่ายอาจจะไม่เข้าใจมาก่อน 5. ปกปิดความเป็นส่วนตัวเพื่อสนับสนุนได้มาซึ่งข้อเท็จจริงสำหรับการช่วยเหลือและรักษาผลประโยชน์ของผู้รับการปรึกษาเป็นสำคัญ 6. การให้คำปรึกษาจะเกิดขึ้นต่อเมื่อสัมพันธภาพระหว่างผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษามีระดับสูงมากพอที่ผู้รับคำปรึกษาเต็มใจที่จะเปิดเผยความรู้สึกที่แท้จริงของตน โดยไม่ปิดบังหรือซ่อนเร้น (พสุ วุฒินันท์และนาฏนภางค์ โพธิ์ไพจิตร, 2564: 11) สรุปได้ว่า การให้คำปรึกษา คือกระบวนการที่ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาเกิดความรู้และเข้าใจตนเองจนสามารถรู้สาเหตุและเข้าใจปัญหา ตลอดจนสามารถแก้ปัญหาด้วยตนเองได้ โดยที่ไม่ได้ถูกชี้นำจากผู้ให้คำปรึกษา การให้คำปรึกษาเป็นการสมัครใจกันทั้งผู้ให้คำปรึกษาและผู้ขอรับการปรึกษาและในการให้คำปรึกษาต้องเป็นไปตามหลักการให้คำปรึกษา

ภาวะซึมเศร้า

ภาวะซึมเศร้านั้นเป็นอาการที่เกิดจากความผิดปกติทั้งทางร่างกายและทางจิตใจ เบ็ค (Beck, 1979) อธิบายความหมายของภาวะซึมเศร้าไว้ว่า เป็นภาวะของบุคคลที่มีความผิดปกติทางด้านอารมณ์ ด้านความคิด ด้านแรงจูงใจ ด้านร่างกายและพฤติกรรม เนื่องจากมีความคิดอัตโนมัติทางลบต่อตนเอง สิ่งแวดล้อมหรือโลก และอนาคต ในลักษณะเนื้อหาความคิดที่บิดเบือน ทำให้มีการแสดงออกโดยคำหยาบคาย เติเตียนและลงโทษตัวเองว่าไร้ค่า เปื่อหน่าย ขาดแรงจูงใจและสิ่งกระตุ้น รู้สึกสิ้นหวัง พยายามหลีกเลี่ยงจากสถานการณ์ต่าง ๆ มีกิจกรรมต่าง ๆ ลดลง อ่อนเพลีย เบื่ออาหาร นอนไม่หลับ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ (ปิยาภัสร์ พิระชัยภานันท์, 2564 : 4) ได้ให้ความหมายของ ภาวะซึมเศร้า ไว้ว่าเป็นภาวะอารมณ์เชิงลบ ตั้งแต่ความไม่พอใจไปจนถึงความรู้สึกเศร้าอย่างรุนแรง มองโลกในแง่ร้าย สิ้นหวัง มีการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย ความคิด ความเข้าใจและการเข้าสังคม สอดคล้องกับदाराररररररररररररर ได้ อธิบายความหมายของภาวะซึมเศร้า ได้ 3 รูปแบบ คือ 1. ภาวะอารมณ์ปกติ เป็นภาวะอารมณ์ที่สามารถเกิดขึ้นได้ในคนปกติทั่วไป โดยเกิดขึ้นเมื่อมีสิ่งเร้าหรือสถานการณ์บางอย่างที่บุคคลไม่สมหวัง ผิดหวัง สิ้นหวังหรือไม่มีความสุข บุคคลจะรู้สึกหดหู่หรือซึมเศร้า 2. ภาวะซึมเศร้า

หมายถึง มีการเปลี่ยนแปลงอาการและอาการแสดงในทางจิตสรีระ (Psychopathological dimension) มีระดับความรุนแรงตั้งแต่ระดับเล็กน้อย ระดับปานกลางจนถึงระดับรุนแรง โดยบุคคลที่มีภาวะซึมเศร้าจะมีความคิด อารมณ์ พฤติกรรมและสรีระที่เปลี่ยนไปจากบุคคลนั้น มักมีผลกระทบต่อกิจวัตรประจำวัน การทำงานและกิจกรรมทางสังคมทั่วไป 3. ภาวะซึมเศร้าที่หมายถึงโรคทางจิตเวชหรือโรคซึมเศร้า ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณาตามเกณฑ์วินิจฉัยโรคทางจิตเวช บุคคลจะมีลักษณะที่เปลี่ยนแปลงไปทางด้านความคิด อารมณ์ พฤติกรรมและสรีระ โรคนี้จำเป็นต้องได้รับการบำบัดทางการแพทย์ร่วมกับการบำบัดทางจิตสังคม อาการต่างๆ จึงจะลดลงได้ (दारारวรรณ ต๊ะปนตา, 2556) คนที่มีอาการซึมเศร้าจะมีอาการกำลังเศร้า หดหู่ เบื่อหน่ายเกือบทั้งวันและต่อเนื่องนานกว่า 2 สัปดาห์ ไม่สามารถจะดำเนินชีวิต ทำงาน หรือใช้ชีวิตในสังคมได้ตามปกติ บางคนมีอาการเศร้า ซึ่งอาจพูดไม่ได้ว่าป่วยเป็น “โรคซึมเศร้า” แต่หากเริ่มเสียการทำงาน ไม่เข้าสังคม การดูแลตัวเองในชีวิตประจำวันแยลง ไม่กิน ไม่นอน ไม่รักษาสุขอนามัย ศักยภาพในการเรียน หรือการทำงานไม่ประสบความสำเร็จเหมือนทุกครั้งที่ผ่านมา เนื่องจากขาดสมาธิ (กรมสุขภาพจิต, 2565: ออนไลน์) (กนกรัชต์ สุตลาภาและสุวัฒน์ รักขันโท, 2564: 435) กล่าวว่าอาการของคนที่มีภาวะซึมเศร้า จะมีความรู้สึกเบื่อหน่าย หดหู่ไม่เพลิดเพลิน มีความผิดปกติด้านพฤติกรรม ได้แก่ การเคลื่อนไหวช้า เบื่ออาหาร นอนไม่หลับ มีความผิดปกติด้านความคิด รู้สึกไร้ค่า คิดทำร้ายตนเองหรือฆ่าตัวตาย หากผู้มีภาวะซึมเศร้ามีอาการเหล่านี้ติดต่อกันเกิน 2 สัปดาห์ มีแนวโน้มจะป่วยเป็นโรคซึมเศร้าได้ สรุปได้ว่า ภาวะซึมเศร้าเป็นภาวะที่เกิดจากความผิดปกติทางด้านร่างกายและจิตใจเมื่อมีเรื่องราวกระทบจิตใจ ส่งผลให้เกิดความคิดและพฤติกรรมในทางลบทั้งความคิด อารมณ์ ความรู้สึก ท้อแท้ สิ้นหวัง ไม่มีพลัง ตลอดจนการแยกตัวออกจากสังคมและการทำร้ายตนเอง และมีอาการแสดงออกทางด้านพฤติกรรม คือเคลื่อนไหวช้า เบื่ออาหาร นอนไม่หลับ มีอารมณ์เศร้า หดหู่ ท้อแท้ หงุดหงิด แยกตัว ไม่สามารถเข้าสังคมได้ คิด/วางแผน/พยายาม การฆ่าตัวตาย ซึ่งหากมีอาการนานกว่า 2 สัปดาห์ มีแนวโน้มที่จะเป็นโรคซึมเศร้าได้

กรณีศึกษาโรงเรียนหนองดางพิทยาคาร

หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาที่ว่า การศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (มาตรา 6) และแนวทางการจัดการศึกษายังได้ให้ความสำคัญแก่ผู้เรียนทุกคน โดยยึดหลักว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (มาตรา 22) ในการจัดการศึกษาต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา ซึ่งเรื่องหนึ่งที่กำหนดให้การดำเนินการ คือเรื่อง

ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข (มาตรา 23 ข้อ 5) (ราชกิจจานุเบกษา, 2542: 1) ทั้งนี้การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ผู้เรียนรู้จักประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาลงสู่ชีวิตจริงคิดเป็น ทำเป็น รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา อีกทั้งมีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาตามศักยภาพ

ทั้งนี้ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งเป็นกระบวนการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีขั้นตอน พร้อมด้วยวิธีการและเครื่องมือการทำงานที่ชัดเจน โดยมีครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินการดังกล่าว และมีการประสานความร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับครูที่เกี่ยวข้อง หรือบุคลากรภายนอก รวมทั้งการสนับสนุนส่งเสริมจากโรงเรียน ทั้งนี้เพื่อส่งเสริม ป้องกันและแก้ไขปัญหาลูกหลานนักเรียน ให้ค้นพบความรู้ ความสามารถและความถนัดของตนเอง พร้อมทั้งสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สถานศึกษาจึงเห็นความสำคัญในการช่วยเหลือนักเรียนและต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรครูให้พร้อมที่จะใช้กับนักเรียนทุกกลุ่มเป้าหมายในโรงเรียนจึงได้มีการจัดการอบรมให้ความรู้เรื่องการบริการให้คำปรึกษาและภาวะซึมเศร้าในวัยเรียนให้กับบุคลากรครู ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาและตัวแทนนักเรียน เพื่อให้ได้รับความรู้และมีความเข้าใจถึงการบริการให้คำปรึกษา หลักการให้คำปรึกษาและภาวะซึมเศร้าในสถานศึกษา ที่ยิ่งทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นและส่งผลกระทบต่อการศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม จนทำให้นักเรียนต้องพักการเรียน ออกจากระบบการศึกษาหรือร้ายแรงถึงขนาดที่เด็กที่อยู่ในภาวะซึมเศร้าถึงขั้นคิดสั้นทำร้ายตนเองจนถึงแก่ชีวิต ซึ่งปัญหาภาวะซึมเศร้าในสถานศึกษามักพบสาเหตุมาจากครอบครัว เพื่อน ความรัก การเรียน การถูกบูลลี่หรือแม้กระทั่งปัญหาเศรษฐกิจ เป็นต้น จากปัญหาที่เกิดขึ้นทางโรงเรียนต้องการที่จะพัฒนาแก้ไขในประเด็นดังกล่าว เมื่อนักเรียนมีปัญหาและมาขอรับคำปรึกษา สามารถที่จะให้การปรึกษาที่ถูกต้องตามหลักการให้คำปรึกษา เพื่อให้นักเรียนได้ค้นพบแนวทางการแก้ปัญหาด้วยตนเองและลดความเครียดหรือภาวะซึมเศร้าที่มีได้ ตลอดจนสามารถประสานขอความช่วยเหลือกับบุคคล หน่วยงาน องค์กรภายนอกเพื่อที่จะช่วยให้ใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขตามเป้าหมายของสถานศึกษา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เรื่อง การบริการให้คำปรึกษาและภาวะซึมเศร้าในสถานศึกษา
2. เพื่อพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เรื่องการบริการให้คำปรึกษาและภาวะซึมเศร้าในสถานศึกษา

เป้าหมาย

เชิงปริมาณ

- นักเรียน ครู ผู้บริหารและผู้ปกครอง ร้อยละ 80 ได้เข้าร่วมโครงการ

- นักเรียน ครู ผู้บริหารและผู้ปกครอง ร้อยละ 80 มีความเข้าใจเกี่ยวกับการบริการให้คำปรึกษาและภาวะซึมเศร้า

เชิงคุณภาพ

- นักเรียน ครู ผู้บริหารและผู้ปกครอง ร้อยละ 80 มีความพึงพอใจต่อการจัดทำโครงการ

- นักเรียน ครู ผู้บริหารและผู้ปกครอง ร้อยละ 80 ได้รับการดูแล ช่วยเหลือและแก้ปัญหาอย่างถูกต้องและทั่วถึง

กระบวนการดำเนินงาน ตามวงจรคุณภาพ P-D-C-A

P = Plan การวางแผน

1. ศึกษาความรู้เกี่ยวกับโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน
2. เขียนแผนเสนอโครงการให้กับกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาได้รับทราบและพิจารณาอนุมัติโครงการและงบประมาณ จัดประชุมชี้แจงมอบหมายงานให้กับคณะครู บุคลากรภายในสถานศึกษาได้ทราบและทำความเข้าใจการจัดกิจกรรม/โครงการพัฒนาศักยภาพครูในการให้คำปรึกษาแก่นักเรียนสู่การแก้ปัญหาภาวะซึมเศร้าในสถานศึกษา

D = Do การปฏิบัติตามแผน

3. จัดกิจกรรมและร่วมมือกับนักจิตวิทยาในสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้และเชิญเป็นวิทยากรให้ความรู้เรื่องการบริการให้คำปรึกษาคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาและสร้างการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมทั้งการจัดเตรียม การอบรมให้ความรู้ การร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ตามความสนใจ นอกจากนี้ยังมีคณะผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาและตัวแทนนักเรียนร่วมเข้ารับฟังการอบรมให้ความรู้ในวันและเวลาที่กำหนดไว้ตามแผนของโครงการ

4. สนับสนุน ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรที่เข้ารับการอบรมในสถานศึกษาได้เรียนรู้และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้ทักษะการให้คำปรึกษา ความรู้เรื่องภาวะซึมเศร้า

5. จัดการความรู้ การบริการให้คำปรึกษาและภาวะซึมเศร้าในสถานศึกษาให้กับนักเรียนได้ทราบเป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้และส่งเสริมให้พัฒนาและออกแบบกิจกรรมทั้งที่เป็นในส่วนของความรู้ การจัดกิจกรรมให้คำปรึกษา ให้นักเรียนได้เข้าใจตนเอง สร้างภูมิคุ้มกันให้นักเรียนมีเกราะป้องกันทางใจที่ดี มีทักษะชีวิตและจัดพื้นที่สื่อออนไลน์ผ่านเฟสบุ๊ก Facebook เพื่อเป็นช่องทางให้คำปรึกษาอีกหนึ่งช่องทาง

การจัดบริการออนไลน์ ผ่านทางเพจเฟสบุ๊กเพื่อให้นักเรียนที่สนใจอยากเข้ารับคำปรึกษาใช้เป็นช่องทางในการขอรับคำปรึกษา โดยมีตัวแทนนักเรียนที่เข้ารับการอบรมเป็นผู้บริการให้คำปรึกษา ซึ่งในรูปแบบนี้ผู้ให้คำปรึกษาสามารถให้คำปรึกษาได้โดยที่ผู้ขอรับคำปรึกษาและผู้ให้คำปรึกษาไม่จำเป็นต้องรู้จักหรือมีปฏิสัมพันธ์กันมาก่อน แต่ยังคงจุดมุ่งหมายและหลักการบริการให้คำปรึกษาดังเดิม เพื่อให้คนที่ขอรับคำปรึกษาได้ระบายความอัดอั้นใจให้กับผู้ให้คำปรึกษา

C = Check การตรวจสอบ

6. ฝ่ายบริหารนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบการจัดโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเรื่อง การบริการให้คำปรึกษาและภาวะซึมเศร้า การดำเนินการให้คำปรึกษาว่ามีประเด็นปัญหาใดของนักเรียนที่เข้ามาขอรับบริการให้คำปรึกษาและติดตามผลหลังจากเข้ารับบริการการให้คำปรึกษาไปแล้วมีผลเป็นอย่างไรบ้าง สามารถช่วยให้นักเรียนแก้ปัญหาของนักเรียนได้หรือไม่ และติดตามตรวจสอบว่าการบริการให้คำปรึกษาของครูที่ให้คำปรึกษาว่าเป็นไปตามกระบวนการและหลักการให้คำปรึกษาหรือไม่ และผู้เข้าร่วมโครงการ ผู้ขอรับบริการปรึกษาพึงพอใจในการจัดกิจกรรมการให้คำปรึกษามากน้อยเพียงใด และนำผลที่ได้จากการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น โดยกำหนดตารางการนิเทศที่ชัดเจน

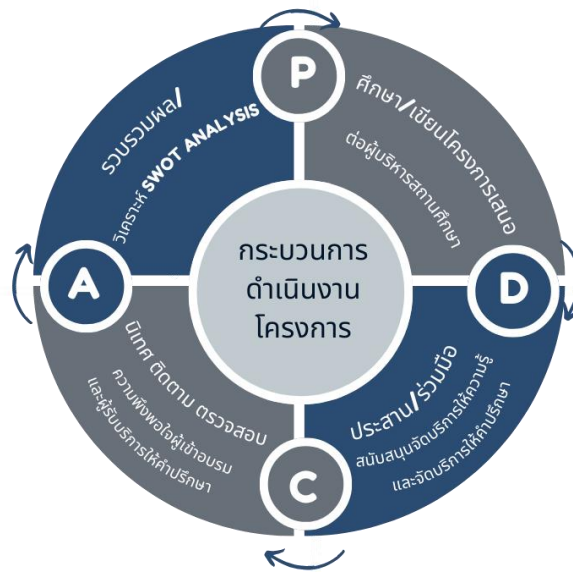
ตัวชี้วัดความสำเร็จ (ปริมาณ,คุณภาพ,เวลา,ค่าใช้จ่าย)	วิธีการประเมิน
ผลผลิต(Outputs) - ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา และนักเรียน ร้อยละ 80 ได้เข้าร่วมโครงการ - ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา และนักเรียน ร้อยละ 80 มีความเข้าใจ เรื่องการบริการให้คำปรึกษาและภาวะซึมเศร้า	- แบบบันทึกการบริการให้คำปรึกษา - แบบสอบถาม
ผลลัพธ์ (Outcome) - ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา และนักเรียน ร้อยละ 80 พึงพอใจต่อการจัดโครงการ - นักเรียน ร้อยละ 80 ได้รับการดูแล ช่วยเหลือ แก้ปัญหา การบริการให้คำปรึกษาอย่างถูกต้องและทั่วถึง	- แบบประเมินความพึงพอใจ - แบบรายงานการช่วยเหลือนักเรียน

A = Act การปรับปรุงการดำเนินการ

7. คณะทำงานรวบรวมข้อมูลความพึงพอใจ แบบบันทึกการบริการให้คำปรึกษาและแบบรายงานการช่วยเหลือนักเรียนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

8. ประชุมบุคลากรในโรงเรียน เพื่อนำเสนอ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคในการจัดโครงการ โดยการใช้ SWOT ANALYSIS สรุปผล เพื่อนำไปปรับปรุงการดำเนินงานต่อไป

สรุปเป็นกระบวนการดำเนินงาน ตามวงจรคุณภาพ P-D-C-A ในการดำเนินงาน ดังภาพประกอบต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรครู เรื่องการให้คำปรึกษาและการแก้ปัญหาภาวะซึมเศร้าในสถานศึกษา

ที่มา: สังเคราะห์และพัฒนาโดยผู้เขียน

ผลการดำเนินงาน: บทเรียนโรงเรียนหนองตาคงพิทยาคาร

การดำเนินโครงการนี้มีเป็นการจัดโครงการเพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาเรื่องการบริการให้คำปรึกษาและเพื่อแก้ไขปัญหาภาวะซึมเศร้าในวัยเรียน ซึ่งเป็นโครงการที่เกี่ยวข้องกับงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน แต่มีการปรับปรุงพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อต้องการให้นักเรียนได้เข้ารับการปรึกษาและหาทางออกของปัญหาอันเป็นสาเหตุให้เกิดภาวะซึมเศร้า จากการดำเนินงานพบปัญหาในประเด็นดังต่อไปนี้

1. การให้บริการเรื่องการให้คำปรึกษา สามารถให้คำปรึกษาได้เรื่องปัญหาส่วนตัว ปัญหาการเรียน หรือปัญหาอื่น ๆ ที่ทำให้นักเรียนตกอยู่ในภาวะซึมเศร้า ไม่สบายใจ จนเกิดความเครียด ซึ่งประเด็นปัญหาบางอย่างเป็นเรื่องละเอียดอ่อน ต้องอาศัยประสบการณ์ชีวิต ทักษะชีวิตเข้าร่วมกับหลักเหตุผลในการแก้ไขปัญหาเพื่อหาทางออก แต่บางครั้งความรู้และประสบการณ์ที่ผู้รับการปรึกษาไม่สามารถเข้าใจปัญหาได้อย่างแท้จริง และปัญหานั้นมีปัจจัยแวดล้อมอื่น ๆ ที่ยากต่อการยอมรับ เช่น ปัญหาครอบครัวหย่าร้าง ผู้ปกครองแยกทางกัน จึงทำให้การให้บริการคำปรึกษามีทั้งที่สำเร็จและไม่สำเร็จ

2. การให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะซึมเศร้า ที่มีหลายรูปแบบ อาทิ ภาวะอารมณ์ปกติเป็นภาวะอารมณ์ที่สามารถเกิดขึ้นได้ในคนปกติทั่วไป โดยเกิดขึ้นเมื่อมีสิ่งเร้าหรือสถานการณ์บางอย่างที่บุคคลไม่มีความสุข ภาวะซึมเศร้าที่มีการเปลี่ยนแปลงอาการและอาการแสดงในทางจิต มีผลกระทบต่อกิจวัตร

ประจำวัน และภาวะซึมเศร้าที่หมายถึงโรคทางจิตเวชหรือโรคซึมเศร้า ซึ่งต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจกับนักเรียน โดยมีการอธิบายที่ใช้กลวิธีที่หลากหลายรูปแบบจึงจะเข้าใจอยู่กับช่วงวัยและการรับรู้ของกลุ่มนักเรียน รวมถึงทำความเข้าใจกับผู้ปกครองในกรณีที่นักเรียนตกอยู่ในภาวะซึมเศร้าในการดำเนินชีวิต การพูดคุยสนทนากับนักเรียนที่มีภาวะซึมเศร้า

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ประโยชน์กับผู้เรียน เป็นการช่วยให้นักเรียนมีที่พึ่งในการปรึกษาปัญหาอีกหนึ่งช่องทางและรับทราบปัญหาที่เกิดขึ้นกับตัวนักเรียนในสถานศึกษาตลอดจนหาแนวทางการแก้ไขปัญหานั้นได้สำเร็จ
2. ประโยชน์กับบุคลากรครู เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรครู เรื่อง การบริการให้คำปรึกษาแก่นักเรียน และความรู้เรื่องภาวะซึมเศร้า
3. ประโยชน์กับสถานศึกษา เป็นการพัฒนาสถานศึกษาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้นักเรียน ลดปัญหานักเรียนออกจากกระบวนการศึกษา

ปัจจัยความสำเร็จ

สถานศึกษา สามารถดำเนินการจัดกิจกรรมได้สำเร็จ เนื่องจากได้รับความร่วมมือคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดโครงการและการจัดกิจกรรมการบริการให้คำปรึกษา

แนวทางการพัฒนาและต่อยอดโครงการ

สถานศึกษามีการดำเนินโครงการและขยายผลการดำเนินโครงการสู่ชุมชน เพื่อเป็นการทำความเข้าใจกับชุมชนเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาและความรู้เรื่องภาวะซึมเศร้าที่เป็นประเด็นปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไข ส่งเสริมและป้องกัน อีกทั้งสามารถให้ความรู้เพื่อให้ชุมชนนำไปจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชนนั้นๆ ได้

บทสรุป

ภาวะซึมเศร้าในสถานศึกษามีความรุนแรงและเพิ่มขึ้น จึงต้องมีการวางกรอบในการป้องกันและแก้ไขปัญหานี้จึงได้มีการจัดให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรครูในการให้คำปรึกษานักเรียนสู่การแก้ปัญหาภาวะซึมเศร้าในสถานศึกษาจากสำคัญของปัญหาภาวะซึมเศร้าในสถานศึกษา จำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพครูเรื่องการให้คำปรึกษาและภาวะซึมเศร้าให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้รู้และเข้าใจ สามารถนำความรู้ที่ได้มาสู่การบริการให้คำปรึกษากับเด็กนักเรียนในที่ปรึกษาหรือนักเรียนที่ขอรับการปรึกษา ผ่านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยครูที่ปรึกษา ให้เป็นไปตามกระบวนการให้ทำปรึกษาที่ถูกต้อง เน้นให้นักเรียนแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง โดยใช้กระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรครู เรื่องการให้คำปรึกษาและการแก้ปัญหาภาวะซึมเศร้าในสถานศึกษา ตามวงจรคุณภาพ PDCA ดังนี้ P = Plan ศึกษา/เขียนโครงการเสนอต่อผู้บริหาร

สถานศึกษา D = Do ประสาน/ร่วมมือ สนับสนุน จัดทำโครงการ บริการให้ความรู้และจัดบริการให้คำปรึกษา C = Check นิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ ความพึงพอใจของผู้เข้าอบรมและผู้รับบริการให้คำปรึกษา A = Act รวบรวมผล/วิเคราะห์ SWOT Analysis ปรับปรุงแก้ไข เพื่อป้องกันและช่วยเหลือนักเรียนที่มีภาวะซึมเศร้าในสถานศึกษาที่นำไปสู่ปัญหาการออกจากระบบการศึกษาของเด็กนักเรียนหรือแม้กระทั่งปัญหาการทำร้ายร่างกาย จิตใจ ตลอดจนการการฆ่าตัวตายของเด็กนักเรียนอันเป็นผลมาจากภาวะซึมเศร้ามักจะพบเห็นในข่าว สื่อสังคม โซเชียลมีเดีย ในปัจจุบัน

บรรณานุกรม

- กรมสุขภาพจิต. (2565). *เช็ก 9 สัญญาณ ซึมเศร้า แค่ไหนถึงเป็นโรคซึมเศร้า*. กรุงเทพฯ: รุกกิกออนไลน์.
<https://www.bangkokbiznews.com/social/983027>
- กนกวิชต์ สุดลาภา และสุวัฒน์ รักขันโท. (2564). การให้คำปรึกษาตามรายบุคคลตามแนวคิดสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในผู้มีภาวะซึมเศร้า. *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 7(2), 431-447
- กรรณิการ์ มีสวัสดิ์. (2561). การให้คำปรึกษาผู้สูงอายุในครอบครัวแบบสังคมเมือง. *วารสารพุทธจิตวิทยา* 3(2), 14-27
- เกียรติ บุญโยพ. (2562). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคใหม่. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, 21(1), 165-170.
- ชนมณัฏฐ์ เจริญราช. (2560). การพัฒนาระบบการให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาในหมู่เรียนของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. *HUSO Journal of Humanities and Sociences*, 1(2), 103-118
- ดารารวรรณ ต๊ะปนต์. (2556). *ภาวะซึมเศร้า: การบำบัดและการให้คำปรึกษาโดยการปรับความคิดและพฤติกรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 2). วนิดาการพิมพ์.
- ปิยาภัสร์ พิระชัยภานันท์. (2564). *ความสัมพันธ์ของงานศิลปะสภาวะอารมณ์และภาวะซึมเศร้า* (วิทยาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย). Chulalongkorn University.
<https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/5624/>
- พลุ วัฒนันท์ และนาฏนากงค์ โพธิ์ไพจิตร. (2564). แนวทางการให้คำปรึกษาตามทฤษฎีพฤติกรรมนิยม. *วารสารพุทธจิตวิทยา*, 6(1), 9-18.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (14 สิงหาคม 2542). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 116
- เพ็ญททัย พงษ์สุวรรณ. (2566). หัวใจหลัก 3 ประการสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์*, 6(2), 74-88.
- ภัชลดา สุวรรณนวล, พระมหาภกฤษฎา กิตติโสภโณ และพระเมธีธรรมาจารย์. (2564). การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ. *วารสารมหาจุฬานาครทรรค*, 9(1), 147.
- ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2580. (2561). *ราชกิจจานุเบกษา*. สำนักงานเลขาธิการของ

คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ.

รัชนี้ จุลทะหว่าและสรรค์ชัย ไชยสกุลวงศ์. (2562). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเป็นเลิศในองค์กร.

วารสารชัยภูมิปริทรรศน์, 2(1), 1-12.

สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2559). การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างบูรณาการ. ซีเอ็ดยูเคชั่น.

สถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดลและสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

(2565). สุขภาพคนไทย 2565: ครอบครัวไทยในวิกฤตโควิด-19. สถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล.

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน. (2564). แนวทางการพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ 2564. งานพัฒนาบุคลากรสำนักงานทรัพยากรบุคคล.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2565). ซึมเศร้าในวัยเรียน สัญญาณเตือนก่อนสูญเสีย. เนชั่นออนไลน์. <https://www.thaihealth.or.th>

Beck, A. T., Rush, A. J., Shaw, B. F., & Emery, G. (1979). *Cognitive therapy of depression*. Guilford.

Mondy, R. W., Robert M.N, & Shane R. P. (1999). *Human resources management*. Pearson Education International. <https://dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=31458>