

รูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี
เขตภาคกลาง สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ปริญญานิพนธ์
ของ
วิไลลักษณ์ นิยมจิตร

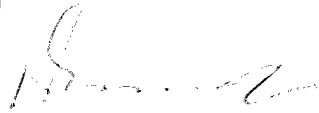
เสนอต่อ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว

มีนาคม 2543

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

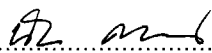
คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปฏิญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม



.....ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทนา วงษ์อินทร์)



.....กรรมการ

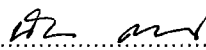
(รองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์)

คณะกรรมการสอบ



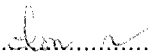
.....ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทนา วงษ์อินทร์)



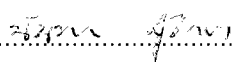
.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์)



.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

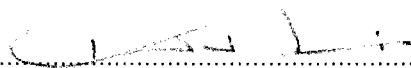
(ศาสตราจารย์ ดร.ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์)



.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ดร.นันทา สู้รักษา)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปฏิญานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

วันที่ 10 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2543

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทนา วงษ์อินทร์ ประธานที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์ กรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำให้กำลังใจ ตลอดจนช่วยตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร จัตรศุภกุล และคณาจารย์ ภาควิชาจิตวิทยาการแนะแนว ทุกท่านที่ให้ความกรุณาและโอกาสในการทำปริญญานิพนธ์ครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร จัตรศุภกุล รองศาสตราจารย์ กมลรัตน์ กรีทอง และอาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภาก ที่กรุณาให้คำแนะนำและเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ในการตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณศาสตราจารย์ ดร.ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ และ ดร.นันทา สู้รักษา ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบปริญญานิพนธ์และให้ข้อเสนอแนะที่ทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้มีความ สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการด้านวิชาการ รองผู้อำนวยการด้านกิจการ นักศึกษา และอาจารย์พยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ของวิทยาลัยพยาบาลเขตภาคกลาง สังกัด สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงศึกษาธิการสูง ที่ให้ความอนุเคราะห์และความร่วมมือ อย่างดียิ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบคุณ คุณศิริวรรณ กุลวงษ์วานิชย์ และคุณณิกานต์ สิริพิเชียร ที่ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจตลอดช่วงการทำวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อฉลวย - คุณแม่กัลยา นิยมจิตร รวมทั้งพี่ ๆ ทุกคน และ นายแพทย์นิรันดร์ กุลวงษ์วานิชย์ ที่ให้กำลังใจและทุนทรัพย์ด้วยดีเสมอมา

อนึ่งคุณประโยชน์ใด ๆ ที่จะเกิดจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา คุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ ทุกท่าน เพื่อเป็นการสนองคุณที่ได้มีส่วนอบรมและประสิทธิ์ประสาท วิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัยตราบนานถึงปัจจุบัน

วิไลลักษณ์ นิยมจิตร

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	6
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	6
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา	10
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา	46
3 วิธีดำเนินการวิจัย	50
แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง.....	50
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	51
วิธีดำเนินการเก็บข้อมูล	55
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	55
การวิเคราะห์ข้อมูล	56
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	56
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาค้นคว้า	57
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	57
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	77
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	77
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	77
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	77
การเก็บรวบรวมข้อมูล	78
การวิเคราะห์ข้อมูล	78

บทที่

หน้า

สรุปผลการวิจัย	78
อภิปรายผลการวิจัย	80
การเสนอรูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์.....	84
ข้อเสนอแนะ	88
บรรณานุกรม	89
ภาคผนวก	96
ประวัติย่อผู้วิจัย	109

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แหล่งข้อมูลจำแนกตามวิทยาลัยพยาบาล.....	50
2 คำร้อยละของความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อรูปแบบการบริหารงาน อาจารย์ที่ปรึกษา โดยรวมในแต่ละด้าน ...	58
3 คำร้อยละของความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อรูปแบบการบริหารงาน อาจารย์ที่ปรึกษาด้านนโยบายการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา จำแนกตามรายชื่อ..	59
4 คำร้อยละของความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อรูปแบบการบริหารงาน อาจารย์ที่ปรึกษาด้านการจัดสายงานบริหารอาจารย์ที่ปรึกษา จำแนกตามรายชื่อ...	61
5 คำร้อยละของความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อรูปแบบการบริหารงาน อาจารย์ที่ปรึกษาด้านวัตถุประสงค์ของงานอาจารย์ที่ปรึกษา จำแนกตามรายชื่อ..	62
6 คำร้อยละของความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อรูปแบบการบริหารงาน อาจารย์ที่ปรึกษาด้านการจัดอาจารย์ที่ปรึกษา จำแนกตามรายชื่อ	64
7 คำร้อยละของความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อรูปแบบการบริหารงาน อาจารย์ที่ปรึกษาด้านการกำหนดบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษา จำแนกตามรายชื่อ.	68
8 คำร้อยละของความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อรูปแบบการบริหารงาน อาจารย์ที่ปรึกษาด้านการกำหนดปริมาณงานของอาจารย์ที่ปรึกษา จำแนกตาม รายชื่อ	73
9 คำร้อยละของความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อรูปแบบการบริหารงาน อาจารย์ที่ปรึกษาด้านการพิจารณาความดีความชอบ จำแนกตามรายชื่อ	75

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 แผนภูมิแสดงโครงสร้างการบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี	18
2 แผนภูมิแสดงโครงสร้างการบริหารงานกลุ่มงานกิจการนักศึกษา วิทยาลัยพยาบาล พระบรมราชชนนี ชัยนาท	19

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เป็นสถานการศึกษา ที่จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาประเภทเฉพาะทางหรือเฉพาะกิจ เฉพาะกลุ่มที่จัดการศึกษาตามความต้องการของกระทรวงสาธารณสุข ที่สอดคล้องกับนโยบาย และมาตรฐานการศึกษาของชาติ (กระทรวงสาธารณสุข. 2542 : 1) วิทยาลัยพยาบาลบรม ราชชนนี เป็นหนึ่งในสถานศึกษาที่สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ทำหน้าที่ ในการผลิตพยาบาลที่มีความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพ พร้อมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม ในการ ปฏิบัติการพยาบาลทุกระดับ เพื่อสนองความต้องการด้านบริการพยาบาลในสังคมไทย (ทิพย์รัตน์ สุทธิพงศ์ และคณะ. 2540 : 1) และเป็นสถาบันที่ผลิตกำลังคนสาขาพยาบาลศาสตร์ ที่มีอัตราการ ผลิตเป็นอันดับหนึ่งของประเทศ จึงนับเป็นสถานศึกษาพยาบาลที่มีความหมายต่อระบบ บริการสาธารณสุขของประเทศไทย ทั้งในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต เนื่องจากบุคลากรในวิชาชีพ พยาบาลมีบทบาทสำคัญมากต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคล ครอบครัวและชุมชน เพราะเป็นวิชาชีพที่ดูแลและบำบัดต่อร่างกายมนุษย์โดยตรง ที่จะเป็นการส่งเสริม ภาวะสุขภาพ ดำรงภาวะสุขภาพและคุ้มครองภาวะสุขภาพ รวมทั้งเป็นบุคคลที่เป็นแบบอย่างใน การส่งเสริมและแก้ปัญหาสุขภาพของมนุษย์ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข จึงจะเป็นหลักประกัน คุณภาพของบุคคลได้ (อัญญวรรณ เมธีธาดาพร. 2542 : 41)

การจัดการเรียนการสอนวิชาชีพพยาบาลจึงจำเป็นต้องครอบคลุมทั้งการศึกษภาค ทฤษฎีและการศึกษาภาคปฏิบัติควบคู่กันไป การศึกษาภาคทฤษฎีเป็นการให้ความรู้เบื้องต้น ส่วน การศึกษาภาคปฏิบัติเป็นการนำความรู้ภาคทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ในการพยาบาลผู้ป่วยในสภาพจริง (วรรณวิไล ชุ่มภิรมย์. 2518 : 306) ระบบการเรียนการสอนจึงมีความแตกต่างจากระดับมัธยม ศึกษา นักศึกษาต้องค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง มีการฝึกภาคปฏิบัติและมีกิจกรรมต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น เช่นกิจกรรมทางสังคมต่าง ๆ เป็นต้น นอกจากนั้นการเปลี่ยนเพื่อน เปลี่ยนสิ่งแวดล้อม ทางการเรียนอาจส่งผลทำให้นักศึกษาปรับตัวไม่ทันกับสภาพความเปลี่ยนแปลง (จิตต์ผจง สุขะตุงคะ. 2536 : 2) ประกอบกับนักศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในช่วงวัยรุ่นตอนปลาย ซึ่งเป็นระยะ หัวเลี้ยวหัวต่อมีความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เกิดขึ้นกับนักศึกษาหลายด้าน ทั้งด้านส่วนตัว การเรียน

และการเข้าถึงสังคม รวมถึงลักษณะพิเศษของการศึกษาวิชาชีพพยาบาล นักศึกษาจะต้องทำงานเกี่ยวกับชีวิตมนุษย์ ซึ่งไม่อยู่ในภาวะที่ทดลองได้ นักศึกษาจึงถูกปลูกฝังให้ตระหนักถึงความสำคัญของชีวิตมนุษย์เป็นอันดับแรก ดังนั้นนักศึกษาจึงต้องปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มีความระมัดระวัง รวมทั้งมีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่นอย่างสูงในการปฏิบัติการพยาบาลด้วย เพราะความผิดพลาดย่อมจะหมายถึงอันตรายต่อชีวิตอันมีค่าของผู้ป่วยนั่นเอง จึงกล่าวได้ว่านักศึกษาพยาบาลมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จได้สูงกว่านักศึกษาในวัยเดียวกันที่ศึกษาอยู่ในวิชาชีพอื่น (พิมพ์พรณ รัตนโกมล. 2538 : 2)

ลำเนาวิ ขจรศิลป์ (2534 : 1) ได้กล่าวว่า การผลิตบัณฑิตเป็นกระบวนการพัฒนาบุคคลให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีบุคลิกภาพดี มีคุณธรรมและจริยธรรม จึงมีความจำเป็นต้องใช้ "คนพัฒนาคน" เพื่อให้เป็นคนดี มีคุณภาพ หรือเป็นบัณฑิตที่สมบูรณ์ อาจารย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการผลิตบัณฑิต โดยเป็นผู้สอนทั้งทางด้านวิชาการ วิชาชีพ และช่วยพัฒนาบุคลิกภาพด้านอื่น ๆ นอกจากนี้ วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2530 : 86 – 88) ได้ให้แนวคิดว่า บทบาทของครูอาจารย์ นอกจากมีภารกิจหลักในการสอนแล้ว บทบาทสำคัญของครูอาจารย์ อีกบทบาทหนึ่งคือ บทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษา และสุมน อมรวิวัฒน์ (2518 : 118) ให้ความเห็นว่าผู้ที่จะมีส่วนช่วยเหลือนักศึกษาได้เป็นอย่างดีก็คืออาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ฉะนั้นอาจารย์จึงมีภาระเพิ่มขึ้นจากการสอน การวิจัย และบริการทางวิชาการต่าง ๆ นั่นคือ ภาระและหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษา สอดคล้องกับบทความของ ปริ้มล นครินทร์ (2529 : 90 – 91) ที่สรุปได้ว่า อาจารย์ที่ปรึกษาจะเป็น ผู้ที่หาวิธีช่วยลดหรือขจัด ตลอดจนแก้ไขปัญหที่อาจเกิดขึ้นกับนักศึกษา เพราะนอกเหนือจากการสอนรายวิชาต่าง ๆ ในเชิงวิชาการแล้ว "สถาบันอุดมศึกษาจะต้องช่วยพัฒนา นักศึกษาให้มีความเป็นบัณฑิตที่สมบูรณ์แบบ มีทัศนคติ ค่านิยม สมรรถภาพในการใช้สติปัญญา ความรู้และคุณธรรมอย่างเหมาะสม" ละออ ขุดิกร (2520 : 4) ให้ความเห็นว่าบริการหนึ่งที่จะช่วยแก้ไขปัญหานักศึกษาได้ คือการจัดให้มีอาจารย์ที่ปรึกษาเนื่องจากอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้ที่มีโอกาสใกล้ชิดกับนักศึกษามากกว่าอาจารย์อื่นๆ เป็นผู้ที่จะรู้เรื่องราวต่าง ๆ ของนักศึกษาและเป็นผู้มีอิทธิพลต่อความรู้ ความคิด ตลอดจนพฤติกรรมของนักศึกษาเป็นอย่างมาก

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีตระหนักถึงความสำคัญของการให้ความช่วยเหลือแก่นักศึกษาเพื่อให้สามารถปรับตัวได้ ทั้งในด้านการศึกษา ด้านสังคม ด้านการเงิน ด้านสุขภาพ

อนามัย และด้านกิจกรรม จึงได้จัดให้มีอาจารย์ที่ปรึกษาคอยดูแลช่วยเหลือนักศึกษาให้สามารถดำเนินชีวิตได้ด้วยความสุข

การจัดอาจารย์ที่ปรึกษาในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จะมีการจัดจำนวนนักศึกษาให้กับอาจารย์ที่ปรึกษาในอัตราส่วนที่แตกต่างกันในแต่ละวิทยาลัย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับอัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา และอาจารย์พยาบาลเกือบทุกคนจะได้รับมอบหมายให้เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาโดยรับผิดชอบนักศึกษาของตนเองในทุกด้าน ทั้งการเรียน ความเป็นอยู่และทุกข์สุขต่าง ๆ แต่ทั้งนี้ด้วยภาระหน้าที่ของอาจารย์พยาบาลที่มีต่อการสอน การวิจัยและเขียนเอกสารวิชาการ การบริการวิชาการแก่สังคม กิจกรรมนักศึกษาและทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม กล่าวคือ อาจารย์พยาบาลหนึ่งคนมีบทบาทและภาระงานมากกว่าหนึ่งอย่างได้แก่ บทบาทการเป็นอาจารย์ผู้สอน ทำหน้าที่ในการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ รวมทั้งอบรมนักศึกษาให้เป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพ และมีความเป็นคนโดยสมบูรณ์ สามารถนำความรู้ และประสบการณ์ที่ได้รับมาเป็นเครื่องมือในการประกอบอาชีพของตนและทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม

บทบาทการเป็นนักวิจัยและนักวิชาการ ต้องแสวงหาความรู้ใหม่ ศึกษารวบรวมแนวความคิด ทฤษฎี เหตุผลต่าง ๆ เพื่อสร้างชุมชนวิชาการ เน้นแนวทางการศึกษา เพื่อนำมาเป็นประโยชน์ในการถ่ายทอดความคิด รวมไปถึงการนำไปประยุกต์ใช้ในสังคม (วิสาลินี นุกันยา, 2539 : 15)

บทบาทการเป็นอาจารย์ในงานกิจการนักศึกษา ซึ่งเป็นงานที่มีความสำคัญ ไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าการถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่นักศึกษา เนื่องจากมีวัตถุประสงค์สำคัญที่จะพัฒนาคนให้เป็นคนโดยสมบูรณ์ ช่วยเสริมความพร้อมในการศึกษา อำนวยความสะดวกทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งในการศึกษาระดับอุดมศึกษานั้นงานกิจการนักศึกษาเป็นงานหลักสำคัญส่วนหนึ่งที่จะถูกละเลยมิได้จากผู้บริหาร อาจารย์และบุคลากรในสถาบัน เพราะเป็นงานที่ทุกฝ่ายจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับตัวอาจารย์พยาบาลเองซึ่งจะต้องรับบทบาทหลาย ๆ อย่างในบุคคลเดียวกัน ได้แก่ การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางด้านวิชาการ อาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรม อาจารย์เฝ้าสุขภาพในหอพักนักศึกษา อาจารย์ประจำชั้น และการนำนักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการพิเศษของหน่วยงานอื่น ๆ (วิสาลินี นุกันยา, 2539 : 19)

บทบาทการเป็นอาจารย์ประจำชั้น วิทยาลัยพยาบาลชัยนาท (ม.ป.ป. : 25) ได้กล่าวไว้ว่า อาจารย์ประจำชั้นจะต้องทำหน้าที่ในการรับผิดชอบ ในการดูแลนักศึกษา 1 ชั้นเรียน ตั้งแต่

แรกเข้าจนกระทั่งจบการศึกษา เกี่ยวกับการชี้แจงระเบียบการต่าง ๆ ของวิทยาลัย ดูแลนักศึกษาให้อยู่ในระเบียบวินัยและเอาใจใส่ต่อการเรียน สอดส่องดูแลทุกข์สุขของนักศึกษา และให้ความช่วยเหลือหรือส่งต่อให้อาจารย์ที่ปรึกษา ส่งเสริมให้นักศึกษามีคุณธรรมและจริยธรรม รับผิดชอบกิจกรรม ทางวิชาการและกิจกรรมทางกิจการนักศึกษาของนักศึกษาที่เกี่ยวกับชั้นเรียนที่จัดให้มีขึ้น รับผิดชอบในการบันทึกสมุดรายงานประจำตัวนักศึกษาเกี่ยวกับผลการเรียน การลาป่วย ลาพัก และด้านความประพฤติ

บทบาทการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยาลัยพยาบาลชัยนาท (ม.ป.ป. : 26) ได้กล่าวถึงอาจารย์ที่ปรึกษาว่าจะต้องรับผิดชอบดูแลนักศึกษาทุกชั้นปี ชั้นปีละ 2- 5 คน และดูแลนักศึกษาตั้งแต่แรกเข้าจนกระทั่งจบการศึกษา มีหน้าที่ให้คำแนะนำ แนะนำ ช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาในความรับผิดชอบ ด้านวิชาการ ด้านการปรับตัว ด้านการเงิน ด้านวินัย ด้านการพัฒนาความพร้อมเพื่อเป็นบัณฑิตที่สมบูรณ์และด้านปัญหาต่าง ๆ

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าอาจารย์หนึ่งคนมีบทบาทภาระงานมากกว่าหนึ่งอย่าง ทำให้เวลาในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทต่าง ๆ ไม่สมบูรณ์เท่าที่ควร ดังการศึกษาของดาราพร คงจา (2534 : 121) ที่พบว่า อาจารย์พยาบาลมีปริมาณงานที่ปฏิบัติจริงโดยเฉลี่ย 53 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งมากกว่าเวลามาตรฐานการทำงานที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ คือ 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (ทบทวมหาวิทยาลัย.2527 : 10) และบทบาทที่อาจารย์ให้ความสำคัญถือเป็นภาระหลัก ก็คือบทบาทด้านการสอนทำให้บทบาทด้านกิจการนักศึกษาได้รับความสำคัญในอันดับรองลงไป และจากการศึกษาของพิมพ์พรณ รัตนโกมล (2538 : 9) พบว่า ปัญหาในการให้บริการของอาจารย์ที่ปรึกษาคืออาจารย์รับผิดชอบงานสอนและงานพิเศษนอกเหนือจากการสอนมากเกินไปจนไม่มีเวลาพบนักศึกษา นักศึกษาไม่เข้าใจหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษา นักศึกษาไม่มีเวลาพบกับอาจารย์ที่ปรึกษา และนักศึกษาไม่มั่นใจว่าอาจารย์ที่ปรึกษาจะช่วยเหลือนักศึกษาได้ทุกอย่าง นอกจากนี้ผู้วิจัยได้สำรวจปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาโดยใช้แบบสอบถามปลายเปิดแก่อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ชัยนาท จำนวน 10 ท่านพบว่าอาจารย์ที่ปรึกษารู้สึกว่าปฏิบัติงานด้านอาจารย์ที่ปรึกษาได้ไม่เต็มที่ ไม่มีเวลาให้นักศึกษาเนื่องจากอาจารย์ส่วนใหญ่มีภาระงานมากทั้งงานสอนภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ โดยเฉพาะช่วงเวลาที่ มี นักศึกษาฝึกภาคปฏิบัติ อาจารย์จะไปนิเทศนักศึกษาที่แหล่งฝึก ทำให้นักศึกษาที่เรียนภาคทฤษฎีไม่มีโอกาสได้พบอาจารย์ที่ปรึกษา และเวลาว่างของนักศึกษาเป็น ช่วยนอกเวลาราชการซึ่งอาจารย์ส่วนใหญ่พักอยู่

นอกวิทยาลัยทำให้นักศึกษาไม่ได้พบกับอาจารย์ที่ปรึกษา และจากการสำรวจความคิดเห็นของนักศึกษาต่อปัญหาและอุปสรรคในการเข้าพบอาจารย์ที่ปรึกษาของนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาท จำนวน 20 คน พบว่า อาจารย์ไม่ค่อยมีเวลาร่วมให้นักศึกษา เวลาว่างของอาจารย์กับนักศึกษาไม่ตรงกัน นักศึกษาไม่กล้าพูดคุยหรือปรึกษาปัญหากับอาจารย์ที่ปรึกษา เนื่องจากไม่สนิทกับอาจารย์ และอาจารย์ไม่เข้าใจนักศึกษาอย่างแท้จริง บางครั้งอาจารย์เข้มงวดกวดขันยึดกฎเกณฑ์มากเกินไป มักทำเรื่องเล็กให้เป็นเรื่องใหญ่

จากข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษายังไม่สามารถช่วยนักศึกษาได้อย่างเต็มที่ ซึ่งความจริงแล้วอาจารย์ที่ปรึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยเหลือนักศึกษาให้ประสบความสำเร็จในการเรียนและการปรับตัว ดังผลการวิจัยของ ฮาร์วาช (Hourvash, 1987 : 833 – A) พบว่าอาจารย์ที่ปรึกษาสามารถเพิ่มสมรรถภาพในการส่งเสริมความสำเร็จทางวิชาการและเพิ่มพูนทัศนคติในทางที่ดีต่อสถาบันการศึกษาได้ สอดคล้องกับ สุภาณี อินทรอักษร(2542 : 10) ที่กล่าวว่าอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นบุคคลหนึ่งที่จะมีส่วนช่วยในการพัฒนานักเรียนแต่ละคนให้เป็นคนดี มีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านวิชาการ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม ด้านสติปัญญาและด้านจิตใจ ดังนั้นการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก

การบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ไม่มีรูปแบบที่ชัดเจน มีเพียงแต่การปฏิบัติที่สืบทอดต่อกันมา ซึ่งแต่ละวิทยาลัยไม่แตกต่างกันมากนัก ดังเช่น วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาท (จากการสัมภาษณ์ อาจารย์พจมาน ปิ่นแก้ว) ที่จัดให้งานแนะแนวและให้คำปรึกษารับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดอาจารย์ที่ปรึกษาโดยให้อาจารย์ที่เป็นอาจารย์ประจำวิทยาลัยทุกคน ยกเว้นผู้อำนวยการวิทยาลัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา รับผิดชอบนักศึกษาทุกชั้นปี เคลื่อนย้ายไปตามจำนวนนักศึกษาแต่ละชั้นปี

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีต้องทำงานเกี่ยวข้องกับอาจารย์ที่ปรึกษา คือทำหน้าที่เป็นผู้จัดอาจารย์ที่ปรึกษาและเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา จึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เขตภาคกลาง สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา ให้สอดคล้องกับความ

ต้องการของนักศึกษาพยาบาลอันจะก่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพของการดำเนินงาน
อาจารย์ที่ปรึกษาต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษารูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา ตาม
ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร
งานอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เขตภาคกลาง สังกัดสถาบันพระบรม
ราชชนก กระทรวงสาธารณสุข นำไปพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา
ให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่นักศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

1. การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษารูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เขตภาคกลาง สังกัดสถาบัน
พระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

2. แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ ประกอบด้วย

2.1 ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เขตภาคกลาง สังกัดสถาบันพระบรม
ราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ปีการศึกษา 2542 จำนวน 12 แห่ง แห่งละ 3 คน ได้แก่
ผู้อำนวยการวิทยาลัย รองผู้อำนวยการด้านวิชาการ และรองผู้อำนวยการด้านกิจการนักศึกษา
รวม 36 คน

2.2 อาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เขตภาคกลาง สังกัดสถาบันพระ
บรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ปีการศึกษา 2542 จำนวน 12 แห่ง รวม 402 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ รูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา ตามความคิด
เห็นของผู้บริหารและอาจารย์

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. รูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา หมายถึง แบบแผนที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานหรือดำเนินงาน เพื่อให้งานอาจารย์ที่ปรึกษาบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ แบ่งเป็น 7 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านนโยบายในการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา หมายถึง กรอบแนวคิดในการกำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษา ได้แก่ มีนโยบายเกี่ยวกับงานอาจารย์ที่ปรึกษาชัดเจน ให้ความสำคัญต่องานอาจารย์ที่ปรึกษา

1.2 ด้านการจัดสายงานบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา หมายถึง การจัดสายงานในการสื่อสาร ดูแลและประสานงานอาจารย์ที่ปรึกษา ได้แก่ การมีหน่วยงานกำกับควบคุมดูแล

1.3 ด้านวัตถุประสงค์ หมายถึง เป้าหมายหรือจุดหมายปลายทางที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดภารกิจ บทบาท และหน้าที่ต่างๆ ของงานอาจารย์ที่ปรึกษา ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือนักศึกษาในด้านการเรียน ส่วนตัว เศรษฐกิจและสังคม การประกอบวิชาชีพ พยาบาล ส่งเสริมให้นักศึกษาช่วยเหลือตนเองและประสานความเข้าใจระหว่างสถาบันกับนักศึกษา

1.4 ด้านการจัดอาจารย์ที่ปรึกษา หมายถึง การกำหนดอาจารย์ที่จะปฏิบัติหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาคุณลักษณะด้านความรู้ ได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการแนะแนวและให้คำปรึกษา บทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรการศึกษาวิชาชีพพยาบาล จิตวิทยาวัยรุ่น ระเบียบราชการที่เกี่ยวข้อง วิชาชีพพยาบาลและกฎระเบียบของวิทยาลัย และคุณลักษณะด้านส่วนตัว ได้แก่ การแต่งกาย สุภาพ สะอาด เรียบร้อย วางตัวได้เหมาะสม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย มีอารมณ์มั่นคง สุขุมรอบคอบ มีเหตุผล ใช้วิจารณญาณในการแก้ไขปัญหา มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาล รู้จักให้กำลังใจแก่นักศึกษา ได้รับการยอมรับในหมู่อาจารย์และนักศึกษา มีความไวต่อความรู้สึกและท่าทีของผู้อื่น ยอมรับถึงคุณค่าและความแตกต่างของบุคคล มีความจริงใจ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

1.5 ด้านการกำหนดบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษา หมายถึง การกำหนดงานในหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ แบ่งออกเป็น

1.5.1 บทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาในด้านวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับวิชาการ ได้แก่ การชี้แจงเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การติดตามผลการเรียน การช่วยเหลือนักศึกษาที่มีปัญหาการเรียน การประสานงานกับอาจารย์ที่เกี่ยวข้อง

1.5.2 บทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาด้านการให้การปรึกษาทั่วไป หมายถึง การปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาในด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานด้านวิชาการ ได้แก่ การให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาส่วนตัว การรับฟังปัญหาต่าง ๆ การให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบและแนวปฏิบัติของวิทยาลัย การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการรับบริการและสวัสดิการที่วิทยาลัยจัดให้แก่นักศึกษา

1.6 ด้านการกำหนดปริมาณงานของอาจารย์ที่ปรึกษา หมายถึง การกำหนดจำนวนชั่วโมงทำงานของอาจารย์ที่ปรึกษาในหนึ่งสัปดาห์ ได้แก่ งานด้านวิชาการ งานด้านอาจารย์ที่ปรึกษา

1.7 ด้านการพิจารณาความดีความชอบ หมายถึง การพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานของอาจารย์ที่ทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษา ได้แก่ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน การประกาศเกียรติคุณ การให้เงินค่าล่วงเวลาในการทำงาน

2. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัย รองผู้อำนวยการด้านกิจการนักศึกษา และรองผู้อำนวยการด้านวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เขตภาคกลาง สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ปีการศึกษา 2542

3. อาจารย์ หมายถึง อาจารย์ที่ได้รับแต่งตั้งให้ทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เขตภาคกลาง สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ปีการศึกษา 2542

4. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี หมายถึง วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เขตภาคกลาง สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ปีการศึกษา 2542 จำนวน 12 แห่ง ดังนี้

4.1 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ

4.2 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นนทบุรี

4.3 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ศรีบุญญา

- 4.4 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี บำราศนาตุร
- 4.5 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นพรัตน์วชิระ
- 4.6 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาท
- 4.7 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี
- 4.8 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พระพุทธบาท
- 4.9 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี
- 4.10 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี
- 4.11 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จักรีราช
- 4.12 วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า เพชรบุรี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา
 - 1.1 รูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา
 - 1.2 ระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษา
 - 1.3 บทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษา
 - 1.4 หน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา
 - 1.5 คุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษา
 - 1.6 จรรยาบรรณของอาจารย์ที่ปรึกษา
 - 1.7 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษา
2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา
 - 2.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา
 - 1.1 รูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา

สมพงษ์ เกษมสิน (2527 : 105) กล่าวว่า Model (ตัวแบบ, รูปแบบ ฯลฯ) เป็นสิ่งซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ที่ได้จากสิ่งแวดล้อมในเรื่องที่สนใจ ศึกษากับสิ่งที่ต้องการทราบ หรือต้องการศึกษาการสร้างรูปแบบขึ้นนั้น มุ่งที่จะศึกษาค้นคว้าเรื่องราวเกี่ยวกับองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เลือกสรรกำหนดขึ้น รูปแบบที่กำหนดขึ้นนั้นอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลที่เปลี่ยนแปลงไปหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่ไม่คงที่ ซึ่งในการสร้างรูปแบบมีประโยชน์ ดังนี้

1. ศึกษาถึงสิ่งที่เกิดขึ้นแล้วว่ามีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบอื่นๆ อย่างไรบ้าง
2. ใช้ในการคาดคะเนเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
3. แสดงความคิดเห็น สนับสนุนเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ

นอกจากนี้ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 4) ยังได้กล่าวอีกว่า การบริหารเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาควบคู่กับการดำรงชีวิตมนุษย์ เป็นสิ่งที่ช่วยให้มนุษย์ดำรงชีพออยู่ร่วมกันอย่างผาสุก เป็นตัวบ่งชี้ให้ทราบถึงแนวโน้มของความก้าวหน้าและความเสื่อมของสังคมด้วย

ในทางทฤษฎีมีผู้ให้นิยามเกี่ยวกับความหมายของคำว่า "การบริหาร" ไว้หลายแนวคิดด้วยกัน ดังนี้

บาร์นาร์ด (Barnard. 1964 : 72) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า หมายถึงการทำงานภายในองค์การซึ่งเป็นระบบของการทำงานร่วมกัน โดยการร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป

ไซมอน (Simon. 1976 : 1) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า คือ "ศิลปะ" ในการทำให้สิ่งต่างๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ ซึ่งหมายความว่าผู้บริหารไม่ใช่ผู้ปฏิบัติแต่เป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติ ปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จตรงจุดมุ่งหมายขององค์การ หรือตรงตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารได้ตัดสินใจเลือกแล้ว

เฮอร์เซย์ และบลันชาร์ด (Hersey and Blanchard. 1982 : 3) กล่าวว่าการบริหารหมายถึง การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นและกลุ่ม และ/หรือการทำงานโดยอาศัยบุคคลอื่นและกลุ่มเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ

ภิญญู สาร (2519 : 2) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ซึ่งบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน

สมยศ นาวิการ (2522 : 6) กล่าวถึงการบริหารว่า คือ กระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมกำลังความพยายามของสมาชิกขององค์การและใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การบริหารที่กำหนดไว้

วิจิตร ศรีธำณ (2523 : 6) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ดังนี้ การบริหารเป็นกิจกรรมของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันทำกิจการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยการใช้กระบวนการและทรัพยากรที่เหมาะสม

พนัส หันนาคินทร์ (2524 : 5) มีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารว่า การบริหารหมายถึง วิธีการที่ผู้บริหารได้ใช้อำนาจตลอดจนทรัพยากรต่าง ๆ เช่น คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ที่มีอยู่หรือคาดว่าจะมีการดำเนินงานของสถาบันหรือหน่วยงานนั้น ๆ ให้ดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 6) กล่าวถึงการบริหารว่า หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลปะ นำเอาทรัพยากรการบริหาร (Administrative Resources) มาประกอบการตามกระบวนการบริหาร (Process of Administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ถวิล เกื้อกุลวงศ์ (2530 : 17) ได้ให้ความหมายของการบริหารไปในแนวที่สอดคล้องกับไซมอนว่า หมายถึง การแก้ปัญหาให้บรรลุตามเป้าหมาย ลักษณะของการแก้ปัญหามาดำเนินไปในรูปของการตัดสินใจและ/หรือการปฏิบัติได้ทั้งสองประการ

สุธี สุทธิสมบุญ และสมาน รังสิโยภุชญา (2541 : 1) กล่าวถึงการบริหารว่าหมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ อันได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการปฏิบัติงานเป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การบริหารหมายถึง กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปร่วมมือกันกระทำกิจกรรม หรือการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นและกลุ่ม โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ อันได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ วิธีการจัดการ และศิลปะในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน หรือตรงตามจุดมุ่งหมายขององค์การหรือผู้บริหารที่กำหนดไว้

ความสำคัญของการบริหาร

สุธี สุทธิสมบุญ และ สมาน รังสิโยภุชญา (2541 : 6) ได้สรุปถึงความสำคัญของการบริหารไว้ดังนี้

1. การบริหารนั้นได้เจริญเติบโตควบคู่กับการดำรงชีวิตของมนุษย์และเป็นทางช่วยให้มนุษย์ดำรงชีพอยู่ร่วมกันได้อย่างผาสุก
2. จำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เป็นผลทำให้องค์การต่าง ๆ ต้องขยายงานด้านการบริหารให้กว้างขวางยิ่งขึ้น
3. การบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการในด้านต่างๆ โดยเฉพาะในด้านอุตสาหกรรม ทำให้การบริหารเกิดการเปลี่ยนแปลงและก้าวหน้าอย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น
4. การบริหารเป็นกรรมวิธีที่สำคัญในอันที่จะนำสังคมและโลกไปสู่ความเจริญก้าวหน้า
5. การบริหารจะช่วยให้ทราบถึงแนวโน้มทั้งในด้านความเจริญและความเสื่อมของสังคมในอนาคต
6. การบริหารมีลักษณะเป็นการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในสังกัด ฉะนั้นความสำเร็จของการบริหารจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมทางการเมืองอยู่เป็นอันมาก

7. การบริหารมีลักษณะต้องให้การวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องมือ ซึ่งนักบริหารจำต้องคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ และการวินิจฉัยสั่งการนี้เองที่เป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหารและความเจริญเติบโตของการบริหาร

8. ชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าจะมันในครอบครัวหรือในสำนักงานย่อมมีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารอยู่เสมอ ดังนั้น การบริหารจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและจำเป็นต่อการดำรงชีวิตอย่างฉลาด

9. การบริหารกับการเมืองเป็นของคู่กัน ไม่อาจจะแยกจากกันโดยเด็ดขาด ฉะนั้น การศึกษาวิชาการบริหาร จึงต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมทางการเมืองด้วย

จำเป็นได้ว่าการบริหารมีบทบาทต่อชีวิตประจำวันของมนุษย์เป็นอย่างมากเพราะเมื่อมนุษย์รวมกันเป็นหมู่เป็นกลุ่มมีหัวหน้าปกครองบังคับบัญชา มีการแบ่งงานกันทำตามลักษณะของความรู้ความสามารถ โดยมุ่งหวังที่จะให้เกิดความสำเร็จเรียบร้อยในองค์การและเกิดความสงบขึ้นในสังคมนั้น ๆ

จากความหมายและความสำคัญของการบริหารผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Management by Participation) ซึ่งได้มีผู้ให้แนวคิดในแง่ต่าง ๆ ดังนี้

สมยศ นาวิการ (2527 : 158) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมหมายถึง การสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง ในการพัฒนาและการตัดสินใจที่กระทบต่องานนั้น ๆ

ชนินทร์ เจริญกุล (2526 : 11) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของชุมชน มีอยู่ 4 ประการคือ
1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) 3) การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนทรัพยากร (เงิน แรงงาน วัสดุอุปกรณ์) 4) การมีส่วนร่วมในประโยชน์ของโครงการ

ประทาน คงฤทธิศึกษากร (2529 : 163) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมคือการบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคคลหรือเจ้าหน้าที่ขององค์การได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การวินิจฉัยและการตัดสินใจร่วมกับผู้บริหารหรือหัวหน้างานขององค์การนั้น ๆ

จะเห็นได้ว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม นั้น ทั้งผู้บริหารและบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ในองค์การ ต่างก็มีความสำคัญในการร่วมแสดงความคิดเห็น การวินิจฉัยและการตัดสินใจ ซึ่งมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (Ramseyer. 1955 : 18 – 56 ; Citing Ohio State University n.d.: 20-58) ได้จำแนกภารกิจตามพฤติกรรมการบริหารไว้ 9 ประการคือ

1. การกำหนดเป้าหมาย (Setting Goals) ของการศึกษาโดยทั่วไป และเป้าหมายของโรงเรียน

2. การกำหนดนโยบาย (Making Policy) การศึกษาของโรงเรียน
3. การกำหนดบทบาท (Determining Roles) หน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคล
ในหน่วยงาน
4. การประสานงาน (Coordinating Administrative Function and Structure)
5. การประเมินประสิทธิภาพ (Appraising Effectiveness) ของหน่วยงาน
6. การทำงานกับผู้นำชุมชนเพื่อการปรับปรุงส่งเสริมการศึกษา (Working with
Community Leadership to Promote Improvements in Education)
7. การให้ประชาชนมีส่วนร่วม (Involving People) ในการวางแผนพัฒนาการ
ศึกษารวมทั้งการติดตามประเมินผล
8. การติดต่อสื่อสาร (Communicating) เพื่อสร้างสัมพันธ์อันดีกับกลุ่มต่างๆ
นอกจากนี้ สุธี ลิทธิสมบุญ และ สมาน รังสิโยภุชญา (2541 : 33 – 39) ได้
กล่าวถึงกระบวนการในการบริหารงานไว้ดังนี้

1. การวางแผนนโยบาย ออกกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับเกี่ยวกับตัวบุคคล ใน
กรณีที่เป็นการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการ หน้าที่ในการวางแผนนโยบาย ออกกฎหมาย ระเบียบ
และข้อบังคับเกี่ยวกับตัวบุคคลนี้ ส่วนใหญ่จะเป็นหน้าที่ขององค์การบริหารงานบุคคลกลาง เช่น
ก.พ. เป็นต้น กล่าวคือ องค์การบริหารงานบุคคลกลางจะเป็นผู้เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่
รัฐบาลเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว แต่ในกรณีที่เป็นการบริหารงานบุคคลขององค์การธุรกิจ โดยปกติ
แล้วจะมีการตั้งหน่วยงานขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่เกี่ยวกับเรื่องนี้โดยเฉพาะ

2. การวางแผนกำลังคน การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) เป็น
การคาดคะเน (Forecast) ถึงความต้องการกำลังคนของหน่วยงานเป็นการล่วงหน้าว่าต้องการ
กำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด และต้องการเมื่อใด พร้อมกับกำหนดวิธีการที่จะให้
ได้มาซึ่งกำลังคนที่ต้องการเป็นการล่วงหน้าเช่นกันว่าจะได้มาจากไหน อย่างไร ตลอดจนกำหนด
นโยบายและระเบียบปฏิบัติต่างๆ เพื่อจะใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด กล่าวโดยสรุป
การวางแผนกำลังคนอาจแยกได้ดังนี้

- 2.1 การวางแผนความต้องการกำลังคน (Manpower Requirement
Planning)
- 2.2 การวางแผนเพื่อให้ได้มาซึ่งกำลังคนที่ต้องการ (Manpower Supplies
Planning)
- 2.3 การวางแผนการใช้กำลังคน (Manpower Utilization Planning)

3. การกำหนดตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญในกระบวนการบริหารงานบุคคลและเป็นเรื่องที่สำคัญที่จะต้องทำก่อนอื่น เพราะก่อนที่จะรับบุคคลเข้าทำงานในหน่วยงานใด ก็จะต้องกำหนดเสียก่อนว่ามีงานอะไรจะให้ทำ และผู้ที่จะมาทำงานนั้นจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านใด ระดับใด

4. การกำหนดเงินเดือน พร้อม ๆ กับการกำหนดตำแหน่งนั้น ก็จะต้องกำหนดค่าตอบแทนหรือเงินเดือนเป็นการล่วงหน้าด้วยว่า จะให้ได้รับเงินเดือนเท่าไรด้วย

5. การสรรหาบุคคล การสรรหาบุคคลเป็นกระบวนการเลือกสรรหาบุคคลจากตลาดแรงงานมาใช้ประโยชน์ในหน่วยงาน ซึ่งหมายถึงการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน นับตั้งแต่การรับสมัคร การประชาสัมพันธ์ การเลือกใช้ข้อสอบคัดเลือก การเสาะหาบุคคลมาจากแหล่งต่างๆ ทั้งจากภายในหน่วยงานเดียวกันและจากภายนอกหน่วยงาน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งการสรรหาบุคคลเป็นกระบวนการเสาะหาบุคคล และจงใจให้เขาสมัครเข้าทำงานในหน่วยงาน จึงเป็นกระบวนการที่จะต้องเริ่มขึ้นหลังจากหน่วยงานทราบแน่ชัดแล้วว่า มีความต้องการบุคคลเข้ามาทำงานในตำแหน่งอะไร

6. การบรรจุและแต่งตั้ง หลังจากที่ได้สรรหาและคัดเลือกคนดีไว้แล้วงานขั้นต่อไปก็คือ การบรรจุผู้ที่ได้รับคัดเลือกเข้าปฏิบัติงานและมอบหมายหน้าที่การงานให้ปฏิบัติ

การที่จะมอบหมายหน้าที่การงานอะไรให้ปฏิบัตินั้น จะต้องเป็นไปตามหลักที่ว่า การมอบหมายหน้าที่การงานให้ผู้ใดปฏิบัติ จะต้องให้ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้นั้น (Put the right man to the right job) ทั้งนี้ ก็เพื่อให้มีการใช้กำลังคนให้ได้ประโยชน์สูงสุด และเพื่อให้เป็นที่แน่ใจว่าผู้ใดมีความรู้ความสามารถด้านใดนั้นนอกจากจะกระทำโดยการทดสอบความรู้แล้วยังจะต้องมอบหมายหน้าที่การงานให้ทดลองปฏิบัติสักระยะหนึ่งว่าจะสามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้หรือไม่เพียงใดก่อนที่จะมอบหมายหน้าที่การงานนั้น ๆ ให้ปฏิบัติเป็นการถาวรต่อไป

การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ ตลอดจนการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ก็จะต้องเป็นไปตามหลักการดังกล่าวข้างต้นด้วย

7. การจัดทำทะเบียนประวัติ การจัดทำทะเบียนประวัติเป็นการจดบันทึกประวัติของผู้เข้ามาทำงานในหน่วยงาน ตลอดจนความเคลื่อนไหวต่างๆ เกี่ยวกับตัวบุคคลนั้นๆ เช่น การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

8. การพัฒนาบุคคล การพัฒนาบุคคลหรือการฝึกอบรมเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติ

ที่ดีในการทำงาน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคคลเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลง ผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะอุปนิสัย ทักษะคิดและวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาบุคคลเป็นกระบวนการที่จะต้องทำต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่ คนทำงานอยู่ในองค์การหรือหน่วยงาน เพราะวิทยาการและเทคโนโลยีในการทำงานได้พัฒนาไป อย่างรวดเร็ว ตลอดจนหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานก็จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงไป ตามกาลเวลา จึงต้องมีการพัฒนาบุคคลให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้นตลอดจนการ เปลี่ยนแปลงของสังคมด้วย

9. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาความดีความชอบ การ ประเมินผลการปฏิบัติงานก็คือ วิธีการที่ผู้บังคับบัญชาได้บันทึกและลงความเห็นเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานของผู้อยู่ในบังคับบัญชาในระยะเวลาที่กำหนดไว้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การประเมินผล การปฏิบัติงานก็คือ วิธีการที่ใช้ประเมินค่าว่า ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความสามารถปฏิบัติงานได้ เพียงใด โดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงานที่ผู้บังคับบัญชาได้บันทึกไว้ หรือจาก การสังเกตและวินิจฉัยตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อเป็นเครื่องประกอบในการพิจารณาเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ ต่อไป เช่น การพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น

10. วินัยและการดำเนินการตามระเบียบวินัย วินัยเป็นองค์ประกอบสำคัญใน การบริหารงานขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคล วินัยหมายถึงระเบียบ ข้อบังคับใด ๆ ที่กำหนดขึ้นเพื่อควบคุมความประพฤติของผู้ปฏิบัติงานในองค์การให้สามารถ ปฏิบัติงานไปด้วยความเรียบร้อย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการบริหารงาน

วินัยเปรียบเสมือนกรอบ เป็นขอบข่ายในการรวมกันปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือ ควบคุมความประพฤติของผู้ปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

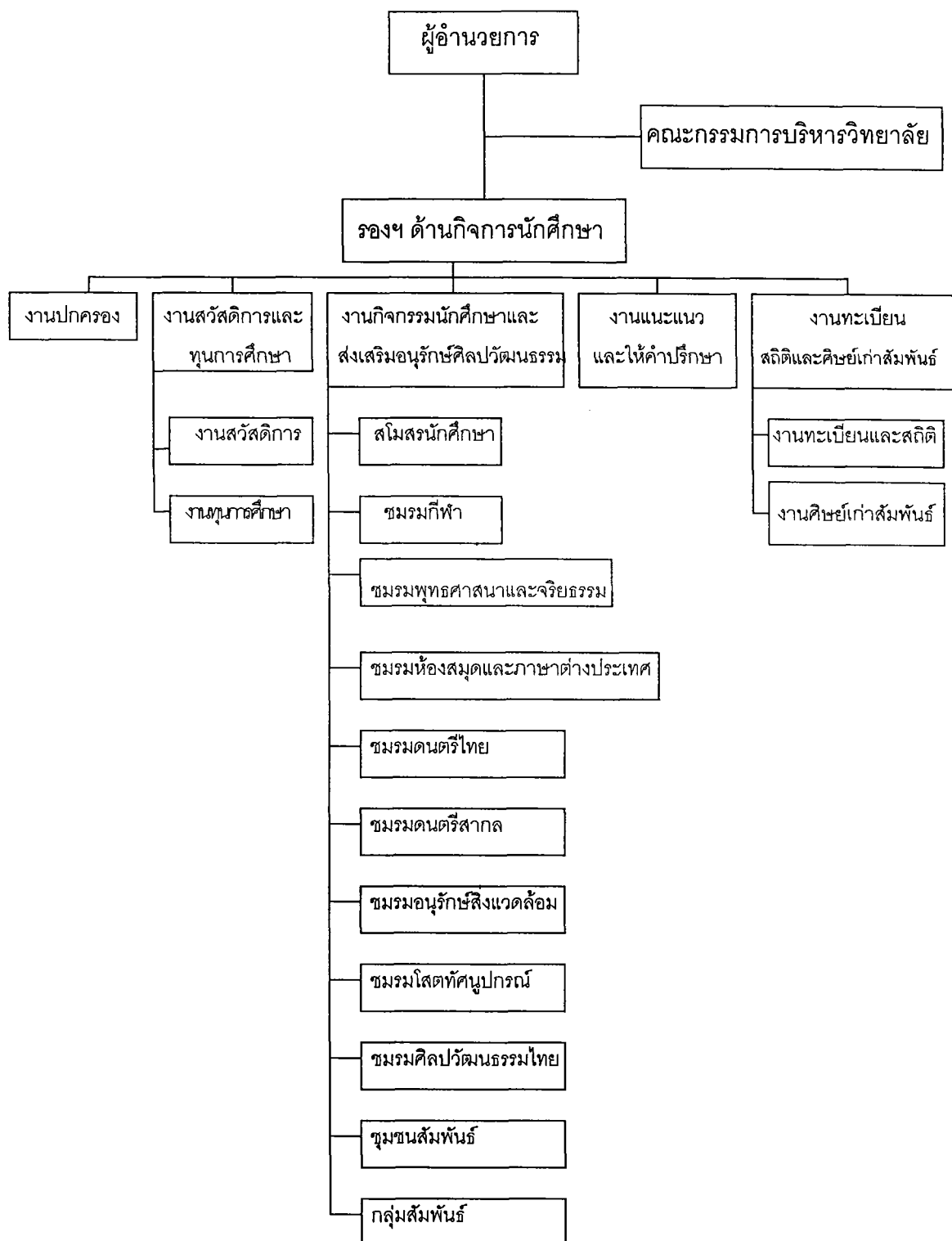
เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานในองค์การมีอยู่ด้วยกันเป็นจำนวนมาก เป็นการยากที่จะ ควบคุมให้ทุกคนปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับหรือวินัยที่กำหนดไว้ได้ครบถ้วน จึงมักจะ ปรากฏว่ามีผู้ปฏิบัติฝ่าฝืนอยู่เสมอ เมื่อมีผู้กระทำผิดวินัยขึ้น ผู้บังคับบัญชาก็จะต้องดำเนินการเกี่ยวกับ ความผิดนั้นโดยเร็วและยุติธรรม

11.สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลเป็นสิ่งตอบแทน ที่หน่วยงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร เงินช่วยเหลือบุตร เป็นต้น

นอกจากสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เป็นตัวเงินดังกล่าวแล้ว ยังจะได้รับสิทธิต่างๆ อีกหลายประการที่มีใช้ตัวเงิน เช่น สิทธิในการลาโดยได้รับเงินเดือนเต็ม อันได้แก่ การลาป่วย ลาคลอดบุตร ลากิจส่วนตัวและพักผ่อน ลาอุปสมบท ลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ลาไปศึกษาฝึกอบรม และดูงาน ลาหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) เป็นต้น

การบริหารงานโดยมีผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป จำเป็นจะต้องมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน และกำหนดความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานให้ชัดเจน ซึ่งจะต้องพิจารณารวมไปถึงโครงสร้างของระบบการทำงาน อำนาจหน้าที่ของหน่วยงานสายการบังคับบัญชา ช่วงการบังคับบัญชา เอกภาพในการบังคับบัญชา และการพิจารณาปรับปรุงงานให้เหมาะสมอยู่เสมอ ซึ่งสุธี สุทธิสมบุรณ์ และสมาน รัชสิโยภฤกษ์ (2541 : 24) ได้กล่าวถึงวิธีการจัดรูปงานโดยถือความมุ่งหมาย (Purpose) ของงานเป็นหลักว่า หน่วยงานซึ่งต้องจัดรูปงานตามวิธีนี้ มีความมุ่งหมายหลายประการ เช่น บริษัทธุรกิจมีความมุ่งหมายทั้งในด้านการผลิตและการจำหน่าย อาจจัดรูปงานเพื่อสนองความมุ่งหมายดังกล่าวหรือกรณีการบริหารราชการซึ่งแบ่งออกเป็น กระทรวง ทบวง กรม ต่างๆ แต่ละกระทรวง ทบวง กรม มีความมุ่งหมายหลายด้าน จึงจำเป็นต้องแบ่งส่วนราชการของกระทรวงออกเป็นกรมตามความมุ่งหมายที่แตกต่างกันออกไป หรืองานของกรมแบ่งออกเป็นกองตามความมุ่งหมายเช่นเดียวกันด้วย และการจัดรูปงานตามวิธีนี้จะช่วยให้แต่ละหน่วยงานมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานแน่นอน ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจถึงขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบของตน และสะดวกในการแบ่งหน่วยงานตามความมุ่งหมายออกเป็นหน่วยงานย่อยต่อไปอีก

วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ได้มีการจัดรูปงานหรือรูปแบบการบริหารงานตามวิธีการจัดรูปงานโดยถือความมุ่งหมายของงานเป็นหลักเช่นเดียวกัน ดังนี้



ภาพประกอบ 2 แผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานกลุ่มงานกิจการนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาล

บรมราชชนนี ชัยนาท

1.2 ระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษา

สำเนา ๖ ๖๖๖๖๖๖ (2534 : 2 – 9) ได้แบ่งระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาไว้ ดังนี้

1. หน้าที่ของผู้บริหาร

เพื่อให้ระบบอาจารย์ที่ปรึกษามีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและสนับสนุนระบบอาจารย์ที่ปรึกษาอย่างเต็มที่

2. หน้าที่ของคณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษา

- รวบรวมข้อมูลด้านต่างๆ ที่ใช้ในการให้การปรึกษาให้อาจารย์ที่ปรึกษา
- รวบรวมและจัดเตรียมเครื่องมือที่ใช้ในการให้การปรึกษาให้อาจารย์ที่ปรึกษา
- ประสานงานให้ความร่วมมือและช่วยแก้ปัญหาให้อาจารย์ที่ปรึกษา
- ประเมินผลการดำเนินงานของอาจารย์ที่ปรึกษา
- ปรับปรุงแก้ไขระบบอาจารย์ที่ปรึกษาให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- เป็นที่ปรึกษาผู้บริหารของคณะที่เกี่ยวกับปัญหาของนิสิตนักศึกษา

การบริการและการจัดกิจกรรมให้นิสิตนักศึกษา เช่น การจัดทุนการศึกษา การปฐมนิเทศ และการปัจฉิมนิเทศของนิสิตนักศึกษา

3. หน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาด้านวิชาการ

- ให้คำแนะนำนิสิตนักศึกษาเกี่ยวกับการลงทะเบียนเรียนวิชาเรียน
- ควบคุมการลงทะเบียนเรียนของนิสิตนักศึกษาให้ไปในตามระเบียบข้อบังคับ
- ให้คำปรึกษาแก่นิสิตนักศึกษาเพื่อเลือกวิชาเอก-โท และการวางแผนการศึกษาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ศึกษาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

- ให้การแนะนำนิสิตนักศึกษาเกี่ยวกับวิธีการเรียนการค้นคว้า และติดตามผลการเรียนของนิสิตนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

- ทักท้วงการลงทะเบียนเรียนบางวิชาของนิสิตนักศึกษาเมื่อพิจารณาเห็นว่า การลงทะเบียนเรียนวิชานั้นๆ ไม่เหมาะสม

- ให้การปรึกษาแนะนำและช่วยเหลือนิสิตนักศึกษาเพื่อการแก้ไขอุปสรรคปัญหาในการเรียนวิชาต่างๆ

- ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการคิดค่าคะแนนระดับเฉลี่ยของนิสิตนักศึกษา

- ให้การปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับสูง

4. หน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาด้านบริการและพัฒนาการศึกษา

- ให้การแนะนำเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับและบริการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย

และชุมชน

- ให้การปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาส่วนตัว ได้แก่ ปัญหาสุขภาพอนามัย ทั้ง

สุขภาพกายและสุขภาพจิต

- ให้การปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาสังคม เช่น ปัญหาการปรับตัวในสังคม และ

ปัญหาการคบเพื่อน

- ให้การปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนานุคลิกภาพ ความสำเร็จและ

จริยธรรม

- ให้การปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาด้านอาชีพ ได้แก่ การให้ข้อมูลในแง่มุมต่างๆ

เช่น ลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมของงาน ตลาดแรงงาน ตลอดจนจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพที่
นิสิตนักศึกษากำลังศึกษาอยู่

- ให้การแนะนำเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมนิสิตนักศึกษา

5. หน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาด้านอื่นๆ

- พิจารณาคำร้องต่าง ๆ ของนิสิตนักศึกษาและดำเนินการให้ถูกต้องตาม

ระเบียบ

- ประสานงานกับอาจารย์ผู้สอนและหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะ

กองกิจการนิสิตนักศึกษา กองบริการการศึกษา เพื่อช่วยเหลือและเพื่อประโยชน์ของนิสิตนักศึกษา

- กำหนดเวลาให้นิสิตนักศึกษาเข้าพบเพื่อขอคำปรึกษาแนะนำอย่าง

สม่ำเสมอ

- เก็บข้อมูลรายละเอียดของนิสิตนักศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบเพื่อใช้

กับระเบียบและสมของนิสิตนักศึกษา

- สร้างสัมพันธภาพและความเข้าใจอันดีระหว่างนิสิตนักศึกษา อาจารย์

คณะ และมหาวิทยาลัย

- ให้การรับรองนิสิตนักศึกษาเมื่อนิสิตนักศึกษาต้องการนำไปแสดงแก่ผู้อื่น

- ป้อนข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) มายังผู้บริหารและคณะกรรมการ

อาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ของนิสิตนักศึกษา

- ให้ความร่วมมือกับคณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษา

- ชี้แจงให้นิสิตนักศึกษาเข้าใจหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษา และหน้าที่ของ

นิสิตนักศึกษาต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

- ในกรณีที่นิสิตนักศึกษาแต่งกายไม่เรียบร้อยหรือมีความประพฤติไม่เหมาะสม
อาจารย์ที่ปรึกษาต้องตักเตือน

6. หน้าที่ของนักศึกษาต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

- นิสิตนักศึกษาต้องเข้าพบอาจารย์ที่ปรึกษาเมื่อมีปัญหาการเรียนหรือ
ปัญหาส่วนตัวด้านอื่น ๆ

- นิสิตนักศึกษาต้องเข้าพบอาจารย์ที่ปรึกษาตามกำหนดเวลาที่อาจารย์
ที่ปรึกษากำหนดไว้ แต่เมื่อมีปัญหาเร่งด่วนก็เข้าพบอาจารย์ได้ทุกเวลา

- นิสิตนักศึกษาต้องรับฟังคำแนะนำตักเตือนของอาจารย์ที่ปรึกษา

- นิสิตนักศึกษาควรอ่านป้ายประกาศของคณะ โดยเฉพาะป้ายของฝ่ายกิจการ
นักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

7. ข้อปฏิบัติของผู้บริหาร คณบดี และหัวหน้าภาควิชา

- แต่งตั้งคณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาคณะและคณะกรรมการอาจารย์
ที่ปรึกษาภาควิชา

- ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษา

- ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของคณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษา

- ร่วมกับคณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อหาทางปรับปรุงระบบอาจารย์
ที่ปรึกษาให้ดียิ่งขึ้น

- ชมเชยยกย่องส่งเสริมและให้บำเหน็จความดีความชอบแก่อาจารย์ที่ปรึกษา
ที่ปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาเป็นอย่างดี

- ลงโทษอาจารย์ที่ปรึกษาที่บกพร่องต่อหน้าที่จนทำให้นิสิตนักศึกษาเสีย
ผลประโยชน์หรือไม่จบการศึกษาตามที่ควรจะเป็น

8. ข้อปฏิบัติของคณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษา

ก. ข้อปฏิบัติก่อนเปิดภาคต้น

- รวบรวมและจัดเตรียมเครื่องมือให้อาจารย์ที่ปรึกษาติดต่อหน่วยงานอื่น ๆ
เช่น กองกิจการนิสิตนักศึกษา กองบริการการศึกษา สำนักหอสมุดเพื่อหาข้อมูลด้านต่าง ๆ ให้
อาจารย์ที่ปรึกษาทราบเป็นประจำ

- รวบรวมปัญหาและอุปสรรคของระบบอาจารย์ที่ปรึกษา

- จัดประชุมสัมมนาอาจารย์ที่ปรึกษาของคณะ เพื่อให้อาจารย์ที่ปรึกษาได้ทราบหน้าที่บทบาทแนวทางปฏิบัติ ปัญหา อุปสรรค และเพื่อเพิ่มเทคนิคและทักษะในการให้คำปรึกษาแก่อาจารย์ที่ปรึกษา

- จัดนิสิตนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ให้อาจารย์ที่ปรึกษาดูแลรับผิดชอบและเสนอแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาต่อคณบดี

- จัดให้นิสิตนักศึกษาชั้นปีที่ 1 พบอาจารย์ที่ปรึกษาภายหลังการปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่

ข. ข้อปฏิบัติระหว่างภาคการศึกษา

- ติดตามประสานงานให้ความร่วมมือและให้ความช่วยเหลืออาจารย์ที่ปรึกษาในการแก้ปัญหาของนิสิตนักศึกษา

- ทำการประเมินผลระบบอาจารย์ที่ปรึกษาและการดำเนินงานอาจารย์ที่ปรึกษาทุกปี

- นำเอาผลจากการประเมินผลมาทำการปรับปรุงแก้ไขระบบอาจารย์ที่ปรึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

- รายงานผลการประเมินผลต่อคณบดี

9. ข้อปฏิบัติของอาจารย์ที่ปรึกษา

ก. ข้อปฏิบัติโดยทั่วไป

- ศึกษารายละเอียดในแฟ้มอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้ทราบกฎระเบียบบริการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย วิธีดำเนินการข้อมูลในแฟ้มต่าง ๆ เพื่อให้มีความพร้อมในการให้การปรึกษาแนะนำนิสิตนักศึกษา

- นัดพบนิสิตนักศึกษาในความดูแลทั้งหมดก่อนวันลงทะเบียนเรียนภาคต้น เพื่อทำความรู้จัก ชักชวนความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติและระเบียบต่างๆ

- นัดพบนิสิตนักศึกษาในความดูแลทั้งหมดเมื่อทราบผลการสอบกลางภาค เพื่อทราบและแก้ไขปัญหาดังกล่าวของนิสิตนักศึกษา

- ติดตามเวลาว่างที่ทำงานเพื่อให้นิสิตนักศึกษาเข้าพบอย่างน้อยสัปดาห์ละครั้ง ครั้งละ 1 ชั่วโมง

- ให้ความสนใจเป็นพิเศษแก่นิสิตนักศึกษาในโครงการพิเศษ หรือพวกที่มีปัญหาด้านต่างๆ

- เขียนบันทึกการพบนิสิตนักศึกษาโดยใช้แบบ อบ.2

- เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการให้การปรึกษาแนะนำนิสิตนักศึกษาให้ขอคำแนะนำจากคณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษา
 - สนใจติดตามข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย เพื่อมาใช้ในการให้การปรึกษาแนะนำนิสิตนักศึกษา
 - สนใจติดตามข่าวสังคมและการเมือง เพื่อให้ทันเหตุการณ์ทันสมัยอยู่เสมอ
 - สนใจที่จะพัฒนาตนเองทั้งในด้านเทคนิคในการให้การปรึกษาและด้านอื่น ๆ เพื่อให้มีลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาที่ดีทั้ง 12 ประการ
 - ปฏิบัติตามจรรยาบรรณอาจารย์ที่ปรึกษา
 - ส่งเสริมประจักษ์ของนิสิตนักศึกษาคืนให้คณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาเมื่อนิสิตนักศึกษาสำเร็จการศึกษาแล้ว
- ข. ข้อปฏิบัติเฉพาะกรณี (การลงทะเบียนเรียน)
- อาจารย์ที่ปรึกษาควรนัดนิสิตนักศึกษาในความดูแลมาพบก่อนการลงทะเบียนเพื่อปรึกษาหารือให้คำแนะนำชี้แจงเกี่ยวกับการลงทะเบียนเรียน
 - อาจารย์ที่ปรึกษาต้องอยู่ปฏิบัติหน้าที่ในวันลงทะเบียน
 - ในกรณีที่อาจารย์ที่ปรึกษาไม่สามารถอยู่ปฏิบัติหน้าที่ในวันลงทะเบียนให้มอบหมายอาจารย์อื่นในสาขาวิชาและในภาควิชาเดียวกัน เพื่อทำหน้าที่แทนโดยให้แจ้งให้สำนักทะเบียนและนิสิตนักศึกษาทราบก่อน
 - อาจารย์ที่ปรึกษาต้องปฏิบัติตามขั้นตอนการลงทะเบียนตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้
 - ก่อนลงชื่อในบัตรลงทะเบียน อาจารย์ที่ปรึกษาต้องตรวจสอบความถูกต้องของรหัสวิชา ชื่อวิชา หมู่เรียน จำนวนหน่วยกิตในใบลงทะเบียน
 - อาจารย์ที่ปรึกษาต้องตรวจสอบจำนวนหน่วยกิตให้ถูกต้องตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยว่าด้วยการศึกษาชั้นปริญญาตรี
- ข้อปฏิบัติของอาจารย์ที่ปรึกษาเฉพาะกรณี (การเพิ่ม-ถอนรายวิชา)
- อาจารย์ที่ปรึกษาควรถามถึงสาเหตุของการเพิ่ม-ถอนวิชานั้น ๆ ก่อนการลงชื่อในบัตร
 - ตรวจสอบว่าการเพิ่ม-ถอนนั้นถูกต้องตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยหรือไม่
- ข้อปฏิบัติของอาจารย์ที่ปรึกษาเฉพาะกรณี (ทุนการศึกษา)

- อาจารย์ที่ปรึกษาควรสอบถามความต้องการทุนการศึกษาของนิสิตนักศึกษาหาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับความจำเป็นที่ต้องให้ความช่วยเหลือและบันทึกข้อมูลเหล่านั้นไว้เพื่อให้สามารถใช้ได้ทันที

- พิจารณาคัดเลือกจัดอันดับนิสิตนักศึกษาที่สมควรได้รับทุนการศึกษาเพื่อเสนอขอรับทุนการศึกษา

- บันทึกแจ้งความจำเป็นและข้อมูลประกอบเกี่ยวกับความต้องการและความจำเป็นของนิสิตนักศึกษาให้ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับทุนการศึกษาทราบ

ข้อปฏิบัติของอาจารย์ที่ปรึกษาเฉพาะกรณี (ปัญหาของนิสิตนักศึกษา)

- แนะนำให้นิสิตนักศึกษาในความดูแลไปใช้การที่งานแผนกกองกิจการนิสิตนักศึกษา เมื่อนักศึกษามีปัญหาเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ การเลือกสาขาวิชาเอก หรือปัญหาด้านส่วนตัวที่ลึกซึ้ง

10. การจัดนิสิตนักศึกษาและการแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษา

- คณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาควรจัดนิสิตนักศึกษาให้อาจารย์ที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาที่ดีก่อน ถ้ายังมีนิสิตนักศึกษาเหลืออยู่ก็จัดให้อาจารย์ที่มีคุณสมบัติไม่ค่อยจะสอดคล้องกับคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาที่ดีจำนวนน้อยลง

- สำหรับคณะที่นิสิตนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ยังไม่ได้แยกสาขาวิชาเอก ให้อาจารย์ที่สอนวิชาพื้นฐานเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาให้นิสิตนักศึกษาชั้นปีที่ 1 โดยมีอัตราส่วนไม่เกิน 1 : 25 เมื่อนิสิตนักศึกษาเลือกสาขาวิชาเอกแล้ว ก็จะแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาในสาขาวิชาเอกให้ใหม่

- สำหรับคณะที่แยกรับนิสิตนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ตามสาขาวิชาเอกให้แต่งตั้งอาจารย์ในสาขาวิชาเดียวกับนิสิตนักศึกษาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา โดยมีอัตราส่วนประมาณ 1 : 20 และให้อาจารย์ผู้นั้นรับผิดชอบนิสิตนักศึกษากลุ่มนั้นจนสำเร็จการศึกษา

11. การประเมินผลระบบอาจารย์ที่ปรึกษา

คณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาควรทำการประเมินผลทั้งการดำเนินงานโดยมุ่งประเมินผลของกระบวนการ (Process evaluation) และผลการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษา (Product evaluation)

จากเอกสารดังกล่าว สรุปได้ว่า ระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษานั้นควรที่จะมีการแบ่งหน้าที่ของบุคคลที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจน ได้แก่ หน้าที่ของผู้บริหาร หน้าที่ของคณะกรรมการอาจารย์

ที่ปรึกษา หน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษา และหน้าที่ของนักศึกษา รวมทั้งการกำหนดข้อปฏิบัติของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาให้ชัดเจนด้วย นอกจากนี้ต้องมีการประเมินผลระบบอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้งานอาจารย์ที่ปรึกษาดำเนินไปด้วยความสะดวกมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.3 บทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษา

เดรสเซล (Dressel, 1974 : 57) ได้สรุปบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาว่า

1. เป็นผู้รอบรู้เกี่ยวกับรายละเอียดของหมวดวิชา เทคนิค และแผนการเรียน
2. สามารถแนะนำนักศึกษาในการวางแผนการเรียนและกำหนดเป้าหมายในการเรียนได้
3. ช่วยเหลือแนะนำนักศึกษาก่อนการลงทะเบียนในการเลือกวิชาเรียนให้ครบตามหลักสูตรและเพิ่ม – ถอนวิชาเรียนในแต่ละภาคเรียน
4. เอาใจใส่งานวิชาการให้คำแนะนำวิธีการเรียนและแก้ไขปัญหาการเรียนของนักศึกษา
5. สนใจและให้ความอบอุ่น เป็นกันเองกับนักศึกษาแต่ละคนนอกเวลาเรียน
6. เอาใจใส่นักศึกษาในด้านสุขภาพ การเงิน นิติ และให้นักศึกษามีทัศนคติที่ดีเหมาะสมต่อสาขาวิชาชีพ
7. สามารถแปลความหมายของข้อมูลบางอย่างเกี่ยวกับตัวนิสิตได้
8. สามารถนำข้อมูลอื่นๆ มาประกอบการให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาได้อย่างเหมาะสม

สุจริต เพียรชอบ (2520 : 73 – 75) ได้มีแนวความคิดเกี่ยวกับบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาคือ

1. จัดเวลาให้นักศึกษาที่อาจารย์ที่ปรึกษารับผิดชอบเข้าพบเป็นประจำ ทั้งเป็นรายบุคคลและกลุ่ม
2. ทำบันทึกข้อมูลของนักศึกษาเพื่อศึกษาและเข้าใจนักศึกษาเป็นอย่างดี
3. ศึกษาหลักสูตรและการลงทะเบียนให้เข้าใจและทันสมัยเพื่อแนะนำนักศึกษาได้ถูกต้อง
4. ทำความเข้าใจกับนักศึกษาเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของตนเองและของอาจารย์ที่ปรึกษาอย่างถูกต้อง

5. ให้คำปรึกษาช่วยเหลือทุกด้านทั้งทางวิชาการ สุขภาพอนามัย เศรษฐกิจ และปัญหาส่วนตัว และควรช่วยเหลือทันทีเมื่อนักศึกษาขอคำปรึกษาหรือความช่วยเหลือใด ๆ และรับแก้ไขโดยด่วนเมื่อให้คำปรึกษาผิดพลาดไป

6. ปฏิบัติคุณธรรมความดีและทัศนคติที่ถูกต้องแก่นักศึกษาด้วยวิธีการที่นุ่มนวล คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2522 : 10 – 11) ได้กำหนดบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาไว้ 2 บทบาทคือ

1. บทบาทต่อนักศึกษา ได้แก่

1.1 ด้านวิชาการ ให้คำแนะนำเรื่องการวางแผนการศึกษา การเลือกวิชาเรียน การแก้ปัญหาและอุปสรรคในการเรียนวิชาต่าง ๆ และหลักสูตร รายละเอียดของวิชา เรื่องกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับของสถาบัน

1.2 ด้านสวัสดิการและพัฒนาการศึกษา โดยรวบรวมข้อมูลของนักศึกษาที่อยู่ในความดูแลจัดทำทะเบียนสะสมของแต่ละคน เพื่อประโยชน์ในการให้คำปรึกษา และช่วยเหลือเป็นที่พึ่งแก่นักศึกษาเมื่อมีปัญหาส่วนตัว ช่วยให้นักศึกษาพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริการนักศึกษา

2. บทบาทต่อสถาบัน ได้แก่

2.1 เป็นผู้สร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารอาจารย์และนักศึกษาในกรณีที่มีปัญหาจำเป็นต้องติดต่อสื่อสาร หรือหาข้อมูลโดยรวดเร็ว โดยเป็นสื่อกลางระหว่างสถาบันกับนักศึกษา

2.2 เป็นผู้รับนโยบายด้านบริหาร วิชาการ และกิจการนักศึกษาของสถาบันไปปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลดีต่อสถาบันโดยส่วนรวม

2.3 เป็นผู้ป้อนข้อมูลย้อนกลับมายังผู้บริหารและนักวิชาการของสถาบันในเรื่องการเรียน ปัญหาต่างๆ ของนักศึกษา เสนอแนะสถาบันในการปรับปรุงหลักสูตรให้สนองความต้องการของนักศึกษาและสังคม และการปรับปรุงบริหารนักศึกษาในด้านต่าง ๆ

กรมฝึกหัดครู (2535 : 17 – 19) ได้กำหนดบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาไว้ในคู่มืออาจารย์ที่ปรึกษาของสถาบันราชภัฏ ดังนี้

1. เป็นผู้เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีและประสานงานระหว่างผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษา

2. ควบคุมดูแลสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมของนักศึกษาในกลุ่มที่รับผิดชอบ

3. ให้ความช่วยเหลือด้านวิชาการ โดยให้แนวทางในการวางแผนการศึกษา การเลือกวิชาเรียน โปรแกรมการเรียน แก้ไขอุปสรรคปัญหาในการเรียนวิชาต่าง ๆ ดังนี้

3.1 ด้านหลักสูตร ให้นักศึกษาเข้าใจหลักสูตร แผนการเรียน การเลือกวิชาที่เรียน วิธีการจัดตารางสอน ตารางสอบ และการลงทะเบียน

3.2 ด้านการวัดผลและการมีสิทธิ์สอบ ให้นักศึกษาเข้าใจเรื่องการวัดผลของการเรียน การคิดคะแนน การหาค่าระดับคะแนนเฉลี่ยประจำภาคและคะแนนเฉลี่ยสะสม กฎเกณฑ์เวลาเรียนในการมีสิทธิ์สอบของแต่ละวิชา หลักเกณฑ์การพ้นสภาพนักศึกษา แนะนำวินัยในการสอบ และให้แนวทางการศึกษารายละเอียดและเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องระเบียบการประเมินผล

3.3 ด้านการเรียน สำรวจนักศึกษาที่มีผลการศึกษาที่อยู่ในเกณฑ์ต้องช่วยเหลือเพื่อช่วยปรับปรุงให้ดีขึ้น ช่วยให้นักศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการเรียน วิชาเรียน อาจารย์ และ นักศึกษา

3.4 ด้านฝ่ายทะเบียนวัดผลและฝ่ายการเงิน แนะนำนักศึกษาด้านระเบียบการชำระเงินค่าหน่วยกิต เงินบำรุงการศึกษา ระยะเวลาชำระเงินค่าหน่วยกิต เงินบำรุงการศึกษา การถอนและเพิ่มวิชาเรียน การขอใบสุทธิ ใบรับรอง ใบแทนใบสุทธิ หรือใบแทนใบรับรอง และการขอใบรับรองผลการศึกษา

3.5 ด้านการสอบ ชี้แจงให้สำรวจเกี่ยวกับวิชาสอบในตารางสอบ ชี้แจงนักศึกษาที่มีปัญหาเกี่ยวกับวิชาที่สอบที่แจ้งไว้ในตารางสอบและแนะนำให้มาติดต่อฝ่ายวิชาการตามวันเวลาที่กำหนด

4. ให้ความช่วยเหลือด้านสวัสดิการและพัฒนานักศึกษา โดย

4.1 ให้ข้อมูลนักศึกษาเรื่องกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับของสถาบัน เรื่องสวัสดิการและบริการต่างๆ เพื่อให้นักศึกษารับประโยชน์ตามสิทธิ์อันพึงมี

4.2 รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักศึกษาที่อยู่ในความดูแล โดยมีระเบียบสะสมประจำตัว เพื่อประโยชน์การให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือ

4.3 เป็นที่พึ่งแก่นักศึกษาเมื่อมีปัญหาส่วนตัว

4.4 ดูแลความประพฤติของนักศึกษาให้เป็นพลเมืองดีและมีศีลธรรม

4.5 ให้นักศึกษาได้ตระหนักถึงหน้าที่ของตนในการเข้าร่วมกิจกรรมกับองค์การนักศึกษาและกิจกรรมต่าง ๆ ของสถาบัน

4.6 ให้นักศึกษานำประเด็นเป็นประโยชน์แก่ชาติ และสนับสนุนช่วยเหลือนโยบายทางสังคมที่พึงกระทำในฐานะนักศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (2542 : 17 – 18) ได้กำหนดถึงบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาไว้ ดังนี้

1. บทบาทที่มีต่อมหาวิทยาลัย

1.1 เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร อาจารย์และนิสิต โดยทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการประสานงาน

1.2 รับนโยบายด้านการบริหาร ด้านวิชาการ และด้านกิจการนิสิต ไปปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมของมหาวิทยาลัย

1.3 เป็นผู้ให้ข้อมูลในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร การเรียนการสอน และปัญหาต่างๆ ของนิสิต แก่ผู้บริหารและนักวิชาการของมหาวิทยาลัย และขอเสนอเพื่อการปรับปรุงแก้ไขในเรื่องดังกล่าวด้วย

2. บทบาทที่มีต่อนิสิต

2.1 ให้คำปรึกษาแนะนำด้านวิชาการ เช่น แผนการเรียน การเลือกวิชาเรียน การลงทะเบียนเรียน การเขียนรายงาน การเขียนเค้าโครงปฏิญญานิพนธ์

2.2 ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ระเบียบของทางมหาวิทยาลัยให้นิสิตได้รู้เพื่อที่จะปฏิบัติได้ถูกต้อง

2.3 ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการที่นิสิตจะพึงได้รับ เช่น ทุนการศึกษา การรักษาพยาบาล งานพิเศษ เพื่อหารายได้ช่วยเหลือตนเอง

2.4 ให้คำปรึกษาแนะนำนิสิตที่มีปัญหาส่วนตัว เพื่อการแก้ปัญหาและช่วยนิสิตให้มีการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ เช่น ด้านสังคม บุคลิกภาพ

2.5 จัดรวบรวมข้อมูลนิสิตที่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแล เช่น ประวัติส่วนตัว การลงทะเบียนเรียน การติดตามผลการเรียนนิสิต การช่วยแก้ปัญหาในเรื่องต่าง ๆ ของนิสิต ปัญหาที่พบบ่อยเกี่ยวกับนิสิต พฤติกรรมเบี่ยงเบนเฉพาะราย

2.6 ปฏิบัติงานอื่นเกี่ยวกับการบริการนิสิต ที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือมหาวิทยาลัยมอบหมาย เช่น การคัดเลือกนิสิตเพื่อรับทุนประเภทต่าง ๆ การคัดเลือกนิสิตเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณประโยชน์ การคัดเลือกตัวแทนนิสิตปฏิบัติภารกิจ

จากเอกสารดังกล่าว จะเห็นได้ว่าบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาแบ่งได้กว้าง ๆ 2 บทบาทด้วยกัน คือ บทบาทต่อนักศึกษาได้แก่ การให้คำปรึกษาแนะนำ ด้านวิชาการ สวัสดิการ และ

พัฒนานักศึกษา การให้คำปรึกษาปัญหาส่วนตัว สังคม และบทบาทต่อสถาบันได้แก่ การรับและปฏิบัติตามนโยบายของสถาบัน การเป็นสื่อกลางระหว่างนักศึกษากับสถาบัน การให้ข้อมูลย้อนกลับมายังผู้บริหาร ดังนั้นในการกำหนดบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาจึงควรที่จะมีการกำหนดให้ชัดเจนเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อนักศึกษาและสถาบัน

1.4 หน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา

สติคเคิล (Stickle.1980 : 262 – 265) ได้ให้ความเห็นว่า หน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษา มี 5 ประการ ดังนี้

1. ช่วยให้นักศึกษาให้สำเร็จหลักสูตร ตามความสนใจและความต้องการของนักศึกษา
2. ให้ข้อมูลที่เพียงพอแก่นักศึกษาในเรื่องรายวิชา กฎ ระเบียบ และขั้นตอนในการดำเนินการเพื่อช่วยนักศึกษาจัดตารางเวลาเรียน
3. ในการให้การปรึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาดังกล่าวต้องช่วยแนะนำนักศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องทางด้านวิชาการ เช่น จะสอบให้ผ่านได้อย่างไร ใช้ทักษะในการศึกษาอย่างไร แรงจูงใจ ฯลฯ
4. ช่วยพัฒนานักศึกษา โดยเรียนรู้ เข้าใจนักศึกษา คำนึงถึงความต้องการ แรงจูงใจ เป้าหมาย ความหวัง รวมทั้งช่วยแก้ไขปัญหส่วนตัว เช่น การปรับตัว และการเข้าใจตนเอง
5. ให้โอกาสและสนับสนุนให้นักศึกษาแต่ละคนวางแผน เพื่อพัฒนากลยุทธ์ทางวิชาชีพระยะยาว โดยการสำรวจเกี่ยวกับอาชีพ และทางเลือกด้านบัณฑิตศึกษา

มอริส (Morris. 1980 : 45) ได้สรุปว่า หน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาที่สำคัญได้แก่ การให้ข้อมูลอย่างเหมาะสมในเรื่องรายวิชา เรื่องที่น่าสนใจ โอกาสทางการศึกษา การช่วยนักศึกษาให้ตัดสินใจด้วยความมั่นใจในการเลือกหลักสูตร หรือรายวิชาเฉพาะ บนพื้นฐานของความต้องการและความสนใจของนักศึกษา เอื้ออำนวยให้นักศึกษาได้มีการพัฒนาด้วยการเรียนรู้และให้ความเข้าใจแก่นักศึกษา ช่วยเหลือนักศึกษาตามหลักการและปรัชญาทางการศึกษาโดยทั่วไป และด้วยเหตุผลสำหรับความต้องการเป็นพิเศษและประการสุดท้ายซึ่งสำคัญที่สุดคือ การให้โอกาสและสนับสนุนให้นักศึกษาแต่ละคน สนใจในการพัฒนาทางการศึกษา และกลยุทธ์เชิงวิชาชีพ เพื่อรักษาความสนใจและความสามารถของนักศึกษาไว้

สุมน อมรวิวัฒน์ (2518 : 123 – 125) ได้ให้ทัศนะว่า หน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาที่ควรจะต้องปฏิบัติในการให้คำปรึกษามี 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ

1. การให้คำปรึกษาทางวิชาการ ได้แก่ การที่อาจารย์ที่ปรึกษาต้องอธิบาย ลักษณะหลักสูตร อ่านเลขรหัสวิชา ลักษณะรายวิชา และแนะแนววิธีการกรอกบัตรลงทะเบียนได้อย่างถูกต้อง อาจารย์ที่ปรึกษาต้องและเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการเรียนในแต่ละรายวิชา เพื่อปรับให้เหมาะสมกับความสามารถ และความถนัดของนิสิต ต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบการขอเพิ่ม และถอนรายวิชา ตรวจสอบลักษณะรายวิชาตามเหตุผล และการตัดสินใจของนิสิตให้แน่นอน ก่อนลงนามรับรอง ต้องแนะนำให้นิสิตเข้าใจการเรียนทุกวิชา และคำนึงอยู่เสมอว่าการวัดผลในแต่ละรายวิชาอาจมีขึ้นได้เสมอ นอกจากนั้นรหัส และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของการวัดผลเป็นสิ่งที่อาจารย์ที่ปรึกษาและนิสิตต้องเข้าใจและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด อาจารย์ที่ปรึกษาควรแนะนำวิธีการเรียน การค้นคว้า การจัดเวลาเรียนให้นิสิตได้ทราบตั้งแต่ต้น หมั่นสอบถามปัญหาการเรียนอยู่เสมอ พร้อมทั้งให้คำแนะนำตามสภาพที่เป็นจริง ถูกต้องในปัจจุบัน โดยไม่นำเอามาตรฐานการเรียนของตัวอาจารย์ที่ปรึกษาในอดีตมาเป็นหลักใหญ่ในการแนะนำนิสิต

2. การให้คำปรึกษาแก่นิสิตในด้านสวัสดิการ ได้แก่ การให้คำแนะนำช่วยเหลือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งปัญหาส่วนตัว ซึ่งอาจเป็นทั้งปัญหาสุขภาพทางกายและสุขภาพจิต ปัญหาทางสังคม การปรับตัวในสังคมทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ปัญหาทางการเงิน อันได้แก่ การขาดแคลนทุนทรัพย์ที่จะศึกษาเล่าเรียน การจัดสรรทุนให้แก่นิสิต และการแสวงหาแหล่งสวัสดิการที่จะช่วยเหลือนิสิต ปัญหาทางด้านอาชีพอันได้แก่ความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติที่ถูกต้องต่อวิชาชีพในสาขาที่นิสิตกำลังศึกษาอยู่ การให้ข่าวสารหรือข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับแนวทางในการประกอบอาชีพต่อไป

ประชุมสุข อาชวอำรุง (2523 : 158 – 159) ได้กล่าวว่าหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษา นอกจากจะให้คำปรึกษานักศึกษาเกี่ยวกับการเลือกวิชาเรียนตามหลักสูตรเป็นรายบุคคลของนักศึกษา ซึ่งถือเป็นหน้าที่สำคัญอันดับแรกแล้ว อาจารย์ที่ปรึกษายังได้รับมอบหมายหน้าที่เกี่ยวกับนักศึกษา ดังนี้คือ

1. ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเรียนตามความมุ่งหมายของหลักสูตรและสอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษาแต่ละคน
2. ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติและความประพฤติของนักศึกษา
3. ช่วยแก้ปัญหานักศึกษาทั้งทางด้านส่วนตัวและทางด้านวิชาการ
4. เป็นผู้แทนคณะวิชา ในการติดต่อกับนักศึกษาประสานความสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษาและคณาจารย์

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ (2523 : 2) ได้บัญญัติหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาไว้ว่า นอกจากหน้าที่ต่อนิสิตนักศึกษาแล้วอาจารย์ที่ปรึกษาจะต้องมีหน้าที่ต่อสถาบันด้วย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. หน้าที่ต่อนิสิตนักศึกษา

1.1 หน้าที่ด้านวิชาการได้แก่การให้คำแนะนำในเรื่องการวางแผนการศึกษา การแก้ไขอุปสรรคและปัญหาในการเรียนวิชาต่าง ๆ ตลอดจนการให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่นิสิตนักศึกษาในเรื่องกฎเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับของสถาบัน การให้ข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องสวัสดิภาพ และบริการต่าง ๆ ที่สถาบันจัดให้นิสิตนักศึกษา ฯลฯ

1.2 หน้าที่ ที่เกี่ยวกับด้านสวัสดิการ และพัฒนานิสิตนักศึกษา ได้แก่ การจัดรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวนิสิตนักศึกษาที่อยู่ในความดูแล โดยมีระเบียบนระสมประจำตัวนิสิตนักศึกษาแต่ละคน การเป็นที่พึ่งแก่นิสิตนักศึกษาเมื่อมีปัญหาส่วนตัว และพยายามหาทางช่วยนิสิตนักศึกษาแก้ปัญหา นอกจากนั้น ต้องช่วยให้นิสิตนักศึกษาพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านสังคม และบุคลิกภาพ โดยส่งเสริมให้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ และปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริการนิสิตนักศึกษาที่สถาบัน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับนิสิตศึกษามอบหมาย เช่น เป็นกรรมการคัดเลือกนิสิตนักศึกษารับทุนการศึกษา ออกใบรับรองความประพฤติของนิสิตนักศึกษาให้แก่ผู้ที่ขอมา ฯลฯ

2. หน้าที่ต่อสถาบัน ได้แก่ การเป็นผู้เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร อาจารย์ และนิสิตนักศึกษาโดยเป็นสื่อกลางระหว่างสถาบันกับนิสิตนักศึกษา เป็นผู้รับนโยบายในด้านบริหาร วิชาการ และกิจการนักศึกษาของสถาบันไปปฏิบัติให้เกิดผลดีต่อการดำเนินงานของสถาบันโดยส่วนรวม และเป็นผู้ที่จะป้อนข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) มายังผู้บริหารและนักวิชาการของสถาบัน ในเรื่องเกี่ยวกับการเรียน และปัญหาต่างๆ ของนิสิตนักศึกษา

ทศพร มณีศรีขำ และคนอื่นๆ (2527 : เอกสารหมายเลข 1) ให้ความเห็นว่า หน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาที่สำคัญๆ สรุปได้ 4 ประการคือ

1. การให้คำปรึกษาด้านการเรียนการสอน (Academic Affairs)
2. การให้คำปรึกษาด้านกิจกรรมนิสิตนักศึกษา (Student Affairs)
3. การให้คำปรึกษาสำหรับการดำรงชีวิตในมหาวิทยาลัย (Counseling)
4. การให้คำปรึกษาเพื่อแนะแนวอาชีพและการศึกษาต่อ (Career Placement and Post – Graduate Training)

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล (2526 : 1 – 2) ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาไว้ดังนี้

1. ด้านการศึกษา

1.1 ช่วยให้ความกระจ่างกับหลักสูตร ระเบียบ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ในหลักสูตร และระเบียบของสถาบันการศึกษา

1.2 ติดตามผลการเรียนของนักศึกษาในความดูแลและเป็นที่ปรึกษาในปัญหาการเรียน เช่น แนะนำวิธีการศึกษาที่จะช่วยให้การเรียนได้ผลดีขึ้น ช่วยแนะนำให้กำลังใจแก่ผู้ที่มีผลการเรียนอ่อน เป็นต้น

1.3 ในหลักสูตรที่ให้โอกาสเลือกวิชาเรียน จะให้คำแนะนำในการเลือกวิชาเรียนแต่ละภาค เพื่อผลดีแก่การศึกษาของแต่ละคน

2. ด้านความทุกข์ – สุข และปัญหาทั่วไป

2.1 ให้ความเอาใจใส่ ทำให้นักศึกษาเห็นว่าเป็นที่พึ่งและเข้ามาปรึกษาหารือปัญหาต่าง ๆ ได้ดีขึ้น

2.2 ให้การแนะนำ และหาทางช่วยเหลือในปัญหาต่างๆ ของนักศึกษาทั้งโดยตนเองและโดยการประสานงานกับฝ่ายอื่น เช่น ในกรณีที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ ช่วยแนะนำทุนและการยื่นขอทุนต่าง ๆ ที่พึงมีแก้ปัญหาส่วนตัวของนักศึกษาที่จะมีผลเสียต่อการศึกษาหรือเสียหายต่อหมู่คณะเข้าหารือหัวหน้าภาควิชา เป็นต้น

3. ด้านชีวิตประวัติ

3.1 ศึกษาให้รู้จักนักศึกษาในความดูแลของตนอย่างเพียงพอ และคุ้นเคยกับรายงานประจำตัวนักศึกษานั้นๆ

3.2 ลงบันทึกพฤติกรรมที่เด่นๆ และบุคลิกภาพเด่นชัดเฉพาะตัวนักศึกษาในความดูแลลงในฟอร์ม Personal reference เพื่อเป็นประโยชน์แก่การออกไปรับรองให้นักศึกษานั้นๆ ในอนาคต

3.3 เก็บเรื่องราวของนักศึกษาไว้เป็นความลับ จะเปิดเผยเฉพาะต่อผู้บริหารที่รับผิดชอบโดยตรง

มนต์ชัย เทียนทอง (2527 : 17) ได้สรุปหน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาว่า นอกจากอาจารย์ที่ปรึกษาจะต้องทำหน้าที่และมีความรับผิดชอบ ในการให้ความ

ช่วยเหลือและเป็นที่ปรึกษาแก่นักศึกษาทั้งทางด้านวิชาการ การอบรม ดูแลความประพฤติ ให้ความช่วยเหลือเรื่องอื่น ๆ เท่าที่จะกระทำได้ และจะต้องประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ในสถาบัน ตลอดจนเป็นสื่อกลางระหว่างผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาอีกด้วย

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2531 : 51 – 52) ได้ระบุหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาไว้ดังนี้

1. ด้านวิชาการ อาจารย์ที่ปรึกษามีหน้าที่ให้คำแนะนำเรื่องการลงทะเบียน การเลือกสาขา การเลือกวิชาเอก การจัดทำโปรแกรมการศึกษาตลอดหลักสูตร ให้ความเห็นชอบในการเลือกรายวิชาที่จะลงทะเบียนในแต่ละภาค ให้ความเห็นชอบในการเพิ่ม ลด และถอนรายวิชาในขอบเขตของระเบียบมหาวิทยาลัย ติดตามผลการเรียนของนิสิตตลอดหลักสูตร เก็บรักษาระเบียบและตรวจสอบการเรียนครบตามหลักสูตรของนิสิตในความดูแล นอกจากนี้ยังทำหน้าที่ประสานงานกับหัวหน้าวิชาเอกเกี่ยวกับการเปิดสอนรายวิชาต่างๆ ด้วย

2. ด้านส่วนตัว อาจารย์ที่ปรึกษามีหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับปัญหาส่วนตัว โดยเป็นที่พึ่งรับฟังปัญหาต่างๆ และช่วยเหลือให้นิสิตสามารถแก้ปัญหาได้ ให้คำแนะนำในการปฏิบัติตน ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการบริการและสวัสดิการต่างๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดให้แก่ นิสิต เช่น สวัสดิการเงินทุน การทำงานพิเศษเพื่อเพิ่มรายได้ในเวลาว่าง และการหางานทำเมื่อสำเร็จการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (2542 : 18) ได้กล่าวถึงหน้าที่ทั่วไปของอาจารย์ที่ปรึกษาดังนี้

1. หน้าที่แนะแนวทางให้นิสิตเลือกวิชาเรียนให้ครบและตรงตามหลักสูตร แนะนำให้เรียนตามแผนการเรียนของแต่ละสาขาวิชาเอก วิธีการเรียน วิธีการลงทะเบียน และการแจ้งจบเป็นต้น

2. ศึกษาหลักสูตร คู่มือการเรียนการสอน ตารางสอนประจำปี แผนการเรียนในแต่ละสาขา/วิชาเอกของนิสิตในกลุ่มที่อยู่ในความดูแล

3. ให้ข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าหรือพัฒนาการของสาขาวิชาเอกแก่กลุ่มนิสิตที่ตนดูแลรับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ

4. ชี้แหล่งศึกษาค้นคว้าวิจัยเพิ่มเติม นอกเหนือจากการเรียนในห้องเรียน

5. จัดเวลา/สถานที่ เพื่อการนัดหมายให้นิสิตมาพบเพื่อขอคำปรึกษา คำแนะนำอย่างชัดเจน แล้วประกาศให้นิสิตทราบทั่วกัน และนัดพบนิสิตเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่มอย่างน้อยภาคเรียนละ 2 – 3 ครั้ง

6. ลงชื่ออนุมัติการลงทะเบียนเรียน การเพิ่ม – ลดรายวิชา การรักษาสภาพ การเสนอเค้าโครงปริญญาบัตร การสอบปากเปล่าปริญญาบัตร เป็นต้น

7. เสนอความคิดเห็น ปัญหา และข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขต่อคณะ/มหาวิทยาลัย กรณีนิติสัมพันธ์ปัญหาเรื่องการเรียนรู้และเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

8. ปฏิบัติงานอันเกี่ยวข้องกับนิติสัมพันธ์มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มอบหมาย

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาท (มปป : 2 – 5) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของ อาจารย์ที่ปรึกษาไว้ดังนี้

1. ด้านวิชาการ

1.1 ให้การแนะนำโปรแกรมการศึกษาลดทุกภาคการศึกษา ตลอดหลักสูตร เพื่อให้นักศึกษาเตรียมความพร้อมทางการเรียน

1.2 ให้การแนะนำนักศึกษาเกี่ยวกับวิธีการเรียน การค้นคว้า และติดตามผลการเรียนของนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

1.3 ให้การปรึกษาแนะนำหรือตักเตือนเมื่อผลการเรียนของนักศึกษาต่ำลง

1.4 ให้การปรึกษาแนะนำและช่วยเหลือนักศึกษาเพื่อการแก้ไขอุปสรรคและปัญหาในการเรียนวิชาต่างๆ

1.5 ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการคิดค่าคะแนนระดับเฉลี่ยของนักศึกษา

1.6 ให้การปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับสูง

2. ด้านการปรับตัว

2.1 สร้างความมั่นใจให้นักศึกษา

2.2 แนะนำแนวทางการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม เพื่อนนักศึกษา ตลอดจนการปรับตัวเข้ากับระบบและระเบียบต่างๆ ในสถาบัน

2.3 ให้นำความคิดเห็นให้นักศึกษาจะได้ปรับตัวอย่างถูกต้อง

3. ด้านการเงิน

3.1 ศึกษาระเบียบเรื่องทุนต่างๆ เพื่อที่จะให้การช่วยเหลือนักศึกษาที่มีปัญหาทางการเงิน

3.2 สอบถามความต้องการทุนการศึกษาของนักศึกษา

3.3 หาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับความจำเป็นที่ต้องให้ความช่วยเหลือและบันทึกข้อมูลเหล่านั้นไว้เพื่อให้สามารถใช้ได้ทันที

3.4 พิจารณาคัดเลือกจัดอันดับนักศึกษาที่สมควรได้รับทุนการศึกษาเพื่อเสนอขอรับทุนการศึกษา

3.5 บันทึกแจ้งความจำเป็นและข้อมูลประกอบเกี่ยวกับความต้องการและความจำเป็นของนักศึกษาให้ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับทุนการศึกษาทราบ

4. ด้านวินัย

4.1 รับทราบและรับผิดชอบในกรณีที่นักศึกษามีพฤติกรรมไม่ถูกต้องเหมาะสม หรือทำผิด ระเบียบ วินัยของวิทยาลัย เช่น พฤติในการสอบ แต่งกายผิดระเบียบ ใช้วาจาไม่เหมาะสมกับอาจารย์หรือเจ้าหน้าที่ของวิทยาลัย

4.2 รับผิดชอบในการปรับแต่งพฤติกรรมของนักศึกษาในความดูแลให้ถูกต้องเหมาะสมและอยู่ในระเบียบวินัย

5. การพัฒนาความพร้อมเพื่อเป็นบัณฑิตที่สมบูรณ์

5.1 ให้ข้อคิดและแนะแนวทางปฏิบัติตนเพื่อที่จะเตรียมนักศึกษาไปสู่การเป็นคนที่มีสมบูรณ์ในอนาคต

5.2 สร้างเสริมให้นักศึกษามีทัศนคติที่ดีและถูกต้องตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อวิทยาลัย สังคม คนรอบข้าง และวิชาชีพพยาบาล

6. ด้านปัญหาต่างๆ

6.1 รับฟังปัญหาและช่วยแนะนำแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้ เพื่อให้นักศึกษาจะได้คลายความทุกข์ ความกังวล เกิดมีกำลังใจที่จะต่อสู้เพื่อให้สำเร็จการศึกษาได้ตามเวลา

6.2 ให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาที่มีปัญหาตามกระบวนการให้คำปรึกษาเพื่อให้นักศึกษาได้แนวทางในการแก้ปัญหาให้ตนเองทำให้นักศึกษาเกิดความมั่นใจและภูมิใจว่าได้แก้ปัญหาต่างๆ โดยใช้สติปัญญาความสามารถของตนเอง

6.3 แนะนำให้นักศึกษาในความดูแลไปใช้บริการที่งานแนะแนวและให้คำปรึกษาเมื่อนักศึกษามีปัญหาที่ลึกซึ้งหรือซับซ้อน

7. ด้านอื่นๆ

7.1 ชี้แจงให้นักศึกษาเข้าใจหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาและหน้าที่ของนักศึกษาต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

- 7.2 กำหนดเวลาให้นักศึกษาเข้าพบเพื่อขอคำปรึกษาแนะนำอย่างสม่ำเสมอ
- 7.3 สร้างสัมพันธภาพและความเข้าใจอันดีระหว่างนักศึกษา อาจารย์ และวิทยาลัย
- 7.4 เก็บข้อมูลรายละเอียดของนักศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบ
- 7.5 ประสานงานกับอาจารย์และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยเหลือและเพื่อประโยชน์ของนักศึกษา
- 7.6 ป้อนข้อมูลย้อนกลับมายังผู้บริหารและอาจารย์ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ของนักศึกษา

จากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า หน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษา ได้แก่ การให้คำปรึกษาปัญหาด้านวิชาการ การให้คำปรึกษาปัญหาส่วนตัวทั่วไป และการให้คำปรึกษาเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

1.5 คุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนช่วยในการพัฒนานักเรียนให้มีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านวิชาการ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม ด้านสติปัญญา และด้านจิตใจ ฉะนั้นการจัดหาอาจารย์ที่ปรึกษาที่มีคุณลักษณะเหมาะสมกับนักเรียนจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมาก ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ ได้มีผู้ให้ทัศนะไว้หลายท่านด้วยกัน ดังนี้

โจน (Jones, 1951 : 559) ได้สรุปคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาที่ประสบความสำเร็จไว้ดังนี้

1. มีความจริงใจ
2. มีบุคลิกดี
3. มีอุปนิสัยที่ดี
4. มีสุขภาพดี
5. มีความมั่นคงทางอารมณ์
6. เข้าถึงปัญหา
7. มีความเป็นมิตร
8. เข้ากับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี
9. มีความเห็นอกเห็นใจ และเข้าใจบุคคลอื่น
10. มีวัฒนธรรมทางสังคม

11. มีความรู้ความสนใจกว้างขวาง

12. มีความเป็นผู้นำ

แฮทช์ และสเตฟลี (Hatch and Steffire.1958 : 102 – 103) กล่าวว่าได้มีผู้เขียนอธิบายเกี่ยวกับงานและคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาไว้หลายท่าน แต่โดยทั่วไปแล้ว นักการศึกษาส่วนมากให้ความเห็นว่าคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษา ที่สำคัญคือ

1. มีความสนใจในปัญหาและความต้องการของนักเรียน และต้องการที่จะช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหา

2. มีความสามารถในการพัฒนาและร่วมงาน โดยการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลต่างๆ เช่น ครู นักเรียน ผู้บริหาร ชุมชน

3. มีความสามารถในการสัมภาษณ์นักเรียน

4. มีความรู้ ข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับอาชีพ การศึกษา สังคม และแหล่งต่างๆ ของข้อมูลนั้น

5. มีความรู้ในด้านจิตวิทยา

6. มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม

แอนดรู และวิลลี่ (Andrew and Willy. 1958 : 136 – 201) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาไว้ดังนี้คือ

1. สนใจ รักในมนุษยชาติ เคารพในความต้องการของผู้อื่น

2. มีความเป็นผู้นำ สามารถกระตุ้นและนำคนอื่น มีความสามารถในการตัดสินใจ และดำเนินงานให้สมบูรณ์

3. มีความสามารถในการประนีประนอมกับผู้ร่วมงาน

4. มีสัมพันธภาพอันอบอุ่นกับคนทั่วไป มีมิตรภาพ

5. มีอารมณ์ขัน

6. ยอมรับในสิ่งที่บุคคลเป็นอยู่

7. มีเหตุผล

8. ไม่มีท่าทางน่ารังเกียจ

9. มีความกระตือรือร้นในการทำงาน อุทิศเวลาให้กับนักเรียน

10. มีความมั่นคงทางอารมณ์

11. เคารพตนเอง

12. มีความเชื่อมั่นในตนเอง

13. มีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ

14. มีการบูรณาการ

มาตินสัน (Martinson. 1960 : 43) ให้ความเห็นว่า อาจารย์ที่ปรึกษาควรมีประสบการณ์ในด้านการให้คำปรึกษา และควรมีเวลาพอที่จะให้กับนักเรียนได้ เพราะงานการให้คำปรึกษาเป็นภาระที่น่าสนใจ ในขณะที่อาจารย์ต้องทำหน้าที่สอนแล้วยังจะต้องแบ่งเวลาให้นักเรียนเพื่อให้คำปรึกษาด้วย นอกจากนี้อาจารย์ที่ปรึกษาที่ดีควรเป็นผู้ที่เข้าใจคนอื่นได้ดี

มุลเลอร์ (Mueller.1961 : 210) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาว่า การจัดอาจารย์ให้ทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษานั้น คุณลักษณะเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ต้องเลือกอาจารย์ที่ปรึกษาที่เป็นผู้สนใจในเหตุการณ์ต่างๆ อยู่เสมอ เป็นคนทันต่อเหตุการณ์ ขยันขันแข็ง มีความเอาใจใส่ในหน้าที่เป็นอย่างดี นอกจากนี้ควรจะเป็นผู้ที่มีความรู้กว้างขวาง มีความเข้าใจในด้านวิชาการตลอดจนความรู้เกี่ยวกับแหล่งบริการต่างๆ ที่จะสามารถติดต่อขอความช่วยเหลือให้กับนักศึกษาเพื่อจะได้แนะนำนักศึกษาได้ถูกต้อง

ลิตเติล (Little. 1985 : 36) ได้พูดถึงคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาไว้ 3 ประการคือ

1. ต้องมีความรู้ (Knowledge)
2. ต้องมีกลยุทธ์ (Strategies)
3. ต้องมีจรรยาบรรณ (Etiquette)

สุจริต เพียรชอบ (2520 : 74-75) ได้กล่าวว่า อาจารย์ที่ปรึกษาจะต้องพยายามปรับปรุงบุคลิกภาพของตนให้เหมาะสมกับการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา มีหน้าตาอึดอัด แจ่มใส เป็นกันเองกับนักเรียน เพื่อสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยและสนใจที่จะให้นักเรียนกล้าที่จะขอคำปรึกษาและจะต้องกระทำตามเป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักเรียนทั้งในด้านคุณธรรมและความประพฤติ

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2522 : 9 -10) ได้กำหนดคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาไว้ดังนี้

1. ต้องเป็นอาจารย์ประจำของสถาบัน
2. เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ด้านวิชาการ หลักสูตร และกิจกรรมของสถาบัน

3. เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี
4. มีความเสียสละและยินดีช่วยเหลือผู้อื่น

สำเนาวิ ขจรศิลป์ (2534 : 1) กล่าวว่า คุณลักษณะอาจารย์ที่ปรึกษาที่ดีควรมี

ดังนี้

- มีมนุษยสัมพันธ์ดี
- มีความรับผิดชอบดี
- ใจกว้างและรับฟังความคิดเห็นของนิสิตนักศึกษา
- มีความรู้กว้างขวางและทันเหตุการณ์ด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง
- มีความจริงใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
- มีเหตุผลและมีความสามารถในการแก้ปัญหา
- มีความเมตตากรุณา
- ไวต่อการรับรู้และเข้าใจสิ่งต่างๆ ได้รวดเร็ว
- มีหลักจิตวิทยาในการให้การปรึกษาและมีจรรยาอาจารย์ที่ปรึกษา
- มีความประพฤติเหมาะสมที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีได้
- รับประทานอาหารและหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นอย่างดี
- มีประสบการณ์ในหน้าที่งานอาจารย์ที่ปรึกษา

ศุภชัย สำราญพิศ (2536 : 10 – 11) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษา

ที่ดีไว้ดังนี้คือ

1. มีมนุษยสัมพันธ์ดี และมีความรับผิดชอบสูง
2. มีความเมตตากรุณาใจกว้าง และรับฟังความคิดเห็นของนักเรียน
3. มีความรู้กว้างขวางและทันต่อเหตุการณ์ด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง
4. มีความจริงใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
5. มีเหตุผลและมีความสามารถในการแก้ปัญหา
6. ไวต่อการรับรู้และเข้าใจสิ่งต่างๆ ได้รวดเร็ว
7. มีหลักจิตวิทยาในการให้การปรึกษาและมีจรรยาอาจารย์ที่ปรึกษา
8. มีความประพฤติเหมาะสมที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีได้
9. มีประสบการณ์ในหน้าที่งานอาจารย์ที่ปรึกษา

จากเอกสารดังกล่าวข้างต้นที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษา ที่มี
ประสิทธิภาพและเป็นที่ต้องการควรมีลักษณะที่มีความเป็นมิตรเป็นที่น่าไว้วางใจต่อนักเรียน และมี

ความเข้าใจในตนเองและบุคคลอื่น ทนต่อความขัดแย้งต่างๆ ได้ สามารถสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี และรักษาความลับของบุคคลอื่นได้ มีความจริงใจ มีความเสียสละ และมีความสนใจในเหตุการณ์ต่างๆ รอบตัวอยู่เสมอ

1.6 จรรยาบรรณของอาจารย์ที่ปรึกษา

สำเนาวิ ขจรศิลป์ (2534 : 1 – 2) ได้กล่าวถึงจรรยาบรรณของอาจารย์ที่ปรึกษาว่า เนื่องจากอาจารย์ที่ปรึกษาดำเนินหน้าที่ให้การปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลืออบรมดูแลนิสิตนักศึกษา จึงมีความจำเป็นที่อาจารย์ที่ปรึกษาดำเนินการยึดมั่นในจรรยาบรรณ จรรยาบรรณของอาจารย์ที่ปรึกษามีดังต่อไปนี้

1. อาจารย์ที่ปรึกษาดำเนินการคำนึงถึงสวัสดิภาพของนิสิตนักศึกษา โดยจะไม่กระทำการใดๆ ที่จะก่อให้เกิดผลเสียหายแก่นิสิตนักศึกษาอย่างไม่เป็นธรรม
2. อาจารย์ที่ปรึกษาดำเนินการรักษาข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับเรื่องส่วนตัวของนิสิตนักศึกษาในความดูแลเป็นความลับ
3. อาจารย์ที่ปรึกษาดำเนินการพยายามช่วยเหลือ นิสิตนักศึกษาจนสุดความสามารถ (ภายในขอบเขตความสามารถของตน) หากมีปัญหาใดที่เกินความสามารถที่จะช่วยเหลือได้ก็ควรแนะนำนิสิตนักศึกษาผู้นั้นไปรับบริการจากบุคลากรอื่น เช่น นักแนะแนว แพทย์ จิตแพทย์ และนักกฎหมาย เป็นต้น
4. อาจารย์ที่ปรึกษาไม่ควรวิพากษ์วิจารณ์บุคคลหรือสถาบันใดให้นิสิตนักศึกษาฟังในทางที่ก่อให้เกิดความเสื่อมเสียแก่บุคคลหรือสถาบันนั้นๆ
5. อาจารย์ที่ปรึกษาดำเนินการเป็นผู้ที่มีความประพฤติที่เหมาะสมตามจรรยาแห่งวิชาชีพในสาขาที่ตนสอนและมีศีลธรรมจรรยาที่ดีงาม เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่นิสิตนักศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (2542 : 17) ได้กล่าวถึงจรรยาบรรณของอาจารย์ที่ปรึกษาว่า

1. จะต้องรักษาความลับเกี่ยวกับข้อมูลที่เป็นเรื่องส่วนตัวของนิสิต กรณีที่จำเป็นต้องนำเรื่องปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน ควรปกปิดหลักฐานการแสดงตัวของนิสิต
2. จะต้องพยายามช่วยเหลือนิสิตจนสุดความสามารถ หากนิสิตมีปัญหาเกินความสามารถที่จะช่วยได้ควรส่งต่อให้ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน/สาขา เพื่อให้ช่วยเหลือโดยถูกต้องรวดเร็ว

3. จะต้องคำนึงถึงสวัสดิภาพ ผลดี ผลเสียที่จะเกิดแก่นิสิต ไม่กระทำการใดที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นิสิตโดยไม่เป็นธรรมและเพิกเฉย หรือปายเปี่ยงในกรณีที่สามารถช่วยเหลือนิสิตได้

4. จะต้องยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นิสิต ทำให้เกิดศรัทธา เชื่อมั่นต่อมหาวิทยาลัย

มณี พงษ์เจลิยวรัตน์ (2539 : 20) ได้สรุปจรรยาบรรณของอาจารย์ที่ปรึกษาว่าการให้คำปรึกษา อาจารย์ที่ปรึกษามีบทบาทในการแนะนำช่วยเหลือนักศึกษาในหลายด้าน ฉะนั้นอาจารย์ที่ปรึกษาจึงควรมีจรรยาบรรณในการให้คำปรึกษาทั่วไปดังนี้

1. ต้องรักษาข้อมูลส่วนตัวของนักศึกษาไว้เป็นความลับ และรับผิดชอบการให้ข้อมูลของนักศึกษาแก่ผู้อื่นและข้อมูลผู้อื่นแก่นักศึกษา
2. ต้องคำนึงถึงสวัสดิภาพของนักศึกษา ไม่ก่อให้เกิดผลเสียหายแก่นักศึกษา โดยไม่เป็นธรรมและไม่รักษาผลประโยชน์ของนักศึกษาจนไม่เป็นธรรมแก่ผู้อื่น
3. ต้องไม่เปิดเผยหลักฐานแสดงตัวของนักศึกษาเมื่อต้องการนำข้อมูลส่วนตัวของนักศึกษาในความดูแลไปเผยแพร่
4. ต้องไม่กระทำการใดที่ทำให้เกิดความเสื่อมเสียหรือแตกสามัคคีให้แก่บุคคลหรือสถาบันนั้นๆ และต้องเป็นผู้มีความประพฤติที่เหมาะสมตามศีลธรรมที่พึงงามเพื่อเป็นตัวอย่างแก่นักศึกษา
5. ต้องพยายามช่วยเหลือนักศึกษาจนสุดความสามารถหากเกินความสามารถควรแนะนำบุคคลอื่นที่เหมาะสมให้นักศึกษา

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาท (มปป : 1) ได้กล่าวถึงจรรยาบรรณของอาจารย์ที่ปรึกษาไว้ดังนี้

1. รักษาความลับของนักศึกษาในความรับผิดชอบอย่างเคร่งครัด
2. พิทักษ์และปกป้องผลประโยชน์ของนักศึกษา
3. อุทิศเวลาเพื่องานอาจารย์ที่ปรึกษา
4. ให้การช่วยเหลือนักศึกษาอย่างเต็มความสามารถ

จากเอกสารเกี่ยวกับจรรยาบรรณ ของอาจารย์ที่ปรึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่า อาจารย์ที่ปรึกษาควรที่จะยึดมั่นในจรรยาบรรณ ซึ่งได้แก่ การรักษาความลับของนักศึกษา การช่วยเหลือนักศึกษาจนสุดความสามารถตามขอบเขตของตนเอง ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา

1.7 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการดำเนินการให้คำปรึกษานั้น กิจกรรมหรือการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาจะต้องสอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ นอกจากนั้นควรดำเนินไปเพื่อสนองตอบต่อความต้องการของนักศึกษาอย่างแท้จริง ซึ่งในเรื่องเหล่านี้ได้มีผู้ให้ทัศนะไว้หลายท่านดังนี้

มุลเลอร์ (Mueller. 1961 : 213 – 214) เห็นว่า ปัญหาซึ่งเกิดจากตัวอาจารย์ที่ปรึกษา ได้แก่

1. ขาดข้อมูล (Lack of Information) คือ มีความรู้เพียงเล็กน้อยในเรื่องหลักสูตร เนื้อหา ขั้นตอน ข้อกำหนดหรือเกณฑ์ต่างๆ และวิชาที่จะเป็นต้องเรียน หรือบางครั้งก็มีข้อขัดแย้งในรายละเอียดต่างๆ

2. มีอคติ (Prejudices) เนื่องจากอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นปุถุชนเช่นคนทั่วไป จึงอาจมีอคติโดยไม่รู้ตัว บางครั้งอาจใช้เหตุผลของตนเองมาตัดสินใจ ไม่ยืดหยุ่น ทำให้กลายเป็นคนเข้มงวด และอวดภูมิรู้ในการถ่ายทอดกฎระเบียบ

3. บุคลิกภาพไม่เหมาะสม (Unsuitable Personality) อาจารย์ที่ปรึกษาอาจขาดจรรยาบรรณที่ควรจะเป็นในการติดต่อด้วยความจริงใจ เพราะขาดทักษะของการเป็นผู้ให้คำปรึกษาและขาดความเคารพในเนื้อหาของการสนทนา หรืออาจพยายามดึงไปสู่สถานการณ์ของการให้คำปรึกษา และพยายามให้การบำบัดโดยไม่จำเป็น

นอกจากนั้น อาจารย์ที่ปรึกษาบางท่านไม่มีเวลาพอจะพูดคุยหรือให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาอย่างยาวนานได้ หรือนักศึกษาไม่มีความอดทนพอ หรืออาจรีบร้อนเกินไป เป็นต้น หรืออาจรวมไปถึงปัญหาของผู้ให้คำปรึกษาที่ว่า บางท่านอาจเป็นคนที่มีความล้าสมัยในเรื่องความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

ฮิกบี (Higbee. 1979 : 47) กล่าวถึงปัญหาในเรื่องการไม่มีเวลาของอาจารย์ที่ปรึกษาว่า อาจารย์ที่ปรึกษาอาจอยู่ แต่ไม่ว่าง เพราะต้องการใช้เวลาในการเตรียมการบรรยาย ทำวิจัย หรือเขียนบทความมากกว่าที่จะคิดหาเวลาไว้เตรียมการแนะนำ หรือเตรียมข้อมูลเพื่อการให้คำปรึกษา ทั้งนี้เพราะไม่ได้เห็นว่า การให้คำปรึกษาทางวิชาการเป็นกิจกรรมที่สำคัญ จำเป็นต้องปฏิบัติเป็นอันดับแรก เพราะขาดสำนึก และรางวัลจากมหาวิทยาลัยสำหรับความสำเร็จหรือความสำคัญในการให้คำปรึกษา

อุมา สุคนธมาน และคณะ (2519 : 15 – 16) กล่าวว่าอาจารย์ที่ปรึกษามักประสบปัญหาในการให้คำปรึกษา สรุปได้ดังต่อไปนี้

1. เวลาที่นิสิตว่างตรงกับอาจารย์ที่ปรึกษาหาได้ยาก ทำให้ต้องแบ่งการให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มย่อย ซึ่งทำให้สิ้นเปลืองเวลา
2. นิสิตมักเชื่อคำแนะนำของรุ่นพี่ในการเลือกวิชาเรียนมากกว่าจะเชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา
3. นิสิตไม่มาพบอาจารย์ที่ปรึกษาตามเวลานัด หรือมาโดยไม่ได้นัดหมายล่วงหน้า
4. นิสิตมักจะมาพบอาจารย์ที่ปรึกษาในระยะสุดท้ายของปัญหาที่ควรจะได้รับแก้ไขแล้ว จึงทำให้ไม่สามารถแก้ไขได้ทัน
5. นิสิตไม่เข้าใจระเบียบการเรียนและระเบียบของคณะ
6. บางครั้งนิสิตมีปัญหาแต่ไม่ได้มาปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา
7. นิสิตมักจะมีปัญหาเรื่องการเงิน อาจารย์ที่ปรึกษาจึงต้องออกเงินสำรองให้ก่อน
8. นิสิตไม่ได้ติดตามเรื่องของตนเอง
9. นิสิตมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อคณะ

เครเมอร์ และคณะ (Kramer and Others. 1987 : 24) ได้ให้ทัศนะว่า อาจารย์ที่ปรึกษาควรสร้างบรรยากาศที่ทำให้นักศึกษาได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวกับประสบการณ์ด้านการเรียนรู้ ปฏิบัติต่อนักศึกษาเสมือนนักศึกษาเป็นผู้ร่วมในกระบวนการให้คำปรึกษา มิใช่เป็นผู้รับคำแนะนำเพียงอย่างเดียว ควรทำตนประดุจเป็น “ผู้จัดการ” ในมหาวิทยาลัย โดยประสานงานด้านการบริการตามที่นักศึกษาต้องการ และจัดสภาพสิ่งแวดล้อมที่ดีที่สุดเท่าที่จะกระทำได้ เพื่อความก้าวหน้าของนักศึกษา

เมเวอริค (Maverick. 1926 : 21) ให้ความเห็นว่า ควรแนะนำให้ศึกษาพิจารณาถึงสภาพและลักษณะของแต่ละคนในฐานะ “ผู้นิเทศก์” เพื่อให้นักศึกษาได้พิจารณาถึงการใช้ชีวิตการเรียนในมหาวิทยาลัย และสิ่งที่ได้กระทำมาตามความสนใจและอุดมคติต่างๆ ด้วยตัวเอง

วิลเลียมสัน (Williamson.1961 : 190) เห็นว่า อาจารย์ที่ปรึกษาต้องรู้เทคนิคการถ่ายทอด หรือแปลความหมายเรื่องที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษา โดยการใช้การสังเกต และคำนึงถึงความสนใจ ฐานะการเงิน สุขภาพ นิสัย และทัศนคติของนักศึกษาด้วย

สุมน อมรวิวัฒน์ (2518 : 120 – 123) ได้ให้ข้อเสนอแนะที่ควรปฏิบัติในการให้การปรึกษาไว้ดังนี้

1. ศึกษาหลักสูตร ลักษณะรายวิชา และวิธีการจัดการเรียนการสอนให้เข้าใจแจ่มแจ้ง และถูกต้อง
2. ศึกษาระเบียบ และกฎเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยและของคณะอย่างละเอียดพิจารณาถึงข้อยกเว้น และการยืดหยุ่นในข้อปฏิบัติต่างๆ
3. สร้างความสัมพันธ์อันดีกับนิสิตในความดูแล และพยายามรู้จักเขาอย่างละเอียดพอสมควรในด้านต่างๆ ทำให้นิสิตเกิดความสบายใจและไว้วางใจในตัวอาจารย์ที่ปรึกษา
4. มีการติดต่อปรึกษาหารือกันอย่างใกล้ชิดในหมู่อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และปรับปรุงการดูแลนิสิตได้ดีขึ้น
5. จัดเวลาให้คำปรึกษาแก่นิสิตในความดูแลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้อาจารย์และนิสิตได้ทราบข่าว และปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างทันต่อเหตุการณ์
6. เก็บข้อมูลและเรื่องราวต่าง ๆ เกี่ยวกับตัวนิสิตในความดูแลไว้อย่างมีระบบระเบียบ
7. ตลอดเวลาที่นิสิตศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัย อาจารย์ที่ปรึกษาควรทำหน้าที่เป็นสื่อกลางระหว่างสถาบัน ผู้บริหาร คณาจารย์ และนิสิต เพราะการติดต่อสื่อสารกันอย่างรวดเร็วและเป็นไปตามลำดับขั้นตอนจำเป็นมาก

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2531 : 52 – 53) ได้เสนอข้อควรปฏิบัติสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษาไว้ดังต่อไปนี้

1. ทราบและเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร ลักษณะรายวิชา วิธีการจัดการเรียนการสอนของคณะ กฎ ข้อบังคับ และระเบียบต่างๆ ของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับระบบการศึกษา ระเบียบบัณฑิต เพื่อให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่ถูกต้องแก่นิสิต
2. ในการวางแผนและให้ความเห็นชอบการลงทะเบียนเรียนของนิสิต อาจารย์ที่ปรึกษา ควรศึกษาโครงสร้างของหลักสูตรควบคู่กับตารางสอนและเอกสารต่างๆ ที่ใช้ประกอบการลงทะเบียน
3. ติดตามผลการเรียนของนิสิตอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะนิสิตสภาพวิพาทันท์
4. ตรวจสอบผลการลงทะเบียนเรียนของนิสิตตลอดหลักสูตร โดยตรวจสอบเมื่อนิสิตเรียนจบภาคการศึกษาปลายของปีสุดท้ายที่จะสำเร็จการศึกษา

5. รวบรวมหลักฐานเกี่ยวกับการศึกษาของนิสิตตั้งแต่เข้าศึกษาจนจบการศึกษา โดยทำเป็นแฟ้มประวัติ แฟ้มดังกล่าวจะช่วยอาจารย์ที่ปรึกษาอย่างมากในการให้คำปรึกษาทางวิชาการ

6. ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการและแหล่งให้ความช่วยเหลือ เช่น หอพัก แหล่งทุน การหารายได้พิเศษ แหล่งอาชีพ ตลอดจนกิจกรรมนิสิต เพื่อให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่นิสิตในความดูแล

7. ควรใช้เวลาพอสมควรให้แก่นิสิตทั้งเป็นรายบุคคล และเป็นกลุ่มโดยกำหนดวันเวลาที่แน่นอน

8. ควรสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนิสิต วางตัวเป็นกันเองและใกล้ชิดกับนิสิต เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจให้เกิดกับนิสิต

9. ศึกษาภูมิหลังของนิสิตในความดูแลแต่ละคน และเก็บรักษาข้อมูลนั้นให้เป็นความลับ

10. ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางระหว่างสถาบัน ผู้บริหาร คณาจารย์ และนิสิตในความดูแล โดยให้ข้อเท็จจริงต่างๆ อย่างเที่ยงธรรมและสุ่มรอบคอบ

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา

2.1 งานวิจัยในประเทศ

ทศพร มณีศรีขำ และคณะ (2526 : 102 – 108) ได้ศึกษาบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาในมหาวิทยาลัยศิลปากรโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานภาพปัจจุบันของบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษา คุณลักษณะ หน้าที่ และความรับผิดชอบ ตามความต้องการของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษา และนักศึกษา เปรียบเทียบกับสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันในมหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผู้บริหาร อาจารย์และนักศึกษา แต่ละกลุ่มมีความคิดเห็นในด้านการต้องการและสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษา เกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบแตกต่างกัน คือต้องการให้อาจารย์ที่ปรึกษามีคุณลักษณะ ตลอดจนทำหน้าที่และมีความรับผิดชอบมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้บริหาร และนักศึกษาส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารเห็นว่านักศึกษามักมาพบอาจารย์ที่ปรึกษาในระยะสุดท้ายของปัญหา และนักศึกษาเห็นว่าอาจารย์ที่ปรึกษามีเวลารว้างไม่ตรงกับนักศึกษา และสัมพันธภาพระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษากับนักศึกษามีน้อย ซึ่งไม่สอดคล้องกับความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาที่เห็นว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย

มยุรี สิงห์ไข่มุกข์ (2526 : 215 – 233) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและนิสิตที่มีต่อบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาและปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษา คณะศึกษาศาสตร์หรือครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ในปี พ.ศ. 2526 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าเกี่ยวกับบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษา ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ที่ปรึกษาจาก 3 มหาวิทยาลัยมีทัศนะต่อบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง นิสิตชั้นปีที่ 2 และชั้นปีที่ 4 มีทัศนะต่อบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาไม่แตกต่างกันอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ปัญหาที่สำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาตามความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา 3 มหาวิทยาลัยคือ อาจารย์มีชั่วโมงสอนและมิจานพิเศษอื่นๆมาก จึงไม่ค่อยมีเวลาให้คำปรึกษาและดูแลนิสิตได้ทั่วถึง และความคิดเห็นที่ได้จากคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่การให้คำปรึกษาที่สำคัญที่สุดตามทัศนะของอาจารย์ที่ปรึกษา จากทั้ง 3 มหาวิทยาลัยคือ นิสิตยังไม่เข้าใจบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาและตามทัศนะของนิสิตชั้นปีที่ 2 และชั้นปีที่ 4 ของทั้ง 3 มหาวิทยาลัยคือ อาจารย์ที่ปรึกษาไม่เป็นกันเองกับนิสิต ทำให้นิสิตไม่กล้าเข้าพบ

นวลจันทร์ รมณรักษ์ (2530 : 93 – 98) ได้ศึกษาพฤติกรรมการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาพยาบาล มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อศึกษาทัศนะและเปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและนักศึกษายพยาบาล ต่อพฤติกรรมการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาพยาบาล มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการวิจัยสรุปว่า อาจารย์ที่ปรึกษาเห็นว่าได้ให้คำปรึกษาด้านวิชาการ ด้านสังคมส่วนตัว ด้านอาชีพ และด้านอื่นๆ ไปอยู่ในระดับปานกลาง อาจารย์ที่ปรึกษาที่มีประสบการณ์การให้คำปรึกษามากกว่า 5 ปี และตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีทัศนะต่อพฤติกรรมการให้คำปรึกษาไม่แตกต่างกัน นักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาสูงและนักศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาต่ำ มีทัศนะต่อพฤติกรรมการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษารวมทุกด้านต่างกัน นักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาต่ำ คาดหวังและต้องการคำปรึกษาด้านวิชาการมาก

ลำเนา ขจรศิลป์ (2530 : 83 – 89) ได้ศึกษาระบบอาจารย์ที่ปรึกษาด้านวิชาการระดับปริญญาตรี ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในปีการศึกษา 2529 เพื่อศึกษาโครงสร้าง และสำรวจปัญหาที่เกี่ยวกับระบบอาจารย์ที่ปรึกษาด้านวิชาการ ศึกษาการเข้าพบของนิสิตนักศึกษา และศึกษาความคิดเห็นของนิสิต นักศึกษาต่อการให้คำปรึกษาแนะนำของอาจารย์ รวมทั้งเปรียบเทียบความคิดเห็นของนิสิต นักศึกษาต่อการให้คำปรึกษาของอาจารย์ระหว่าง เพศ ระหว่างมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างได้แก่

อาจารย์ที่ปรึกษาด้านวิชาการ ผู้บริหารและนิสิตนักศึกษาทั้ง 3 มหาวิทยาลัย รวม 993 คน ผลการศึกษาพบว่า นิสิตนักศึกษาสวนใหญ่มีความคิดเห็นไปในทางที่ดีต่อการให้คำแนะนำปรึกษาและนิสิตนักศึกษาชายและหญิงมีความคิดเห็นต่อการให้คำปรึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความคิดเห็นต่อการให้คำปรึกษาของทั้ง 3 สถาบันมีความแตกต่างกันเช่นกัน

2.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

ทีก และไกรท์ (Teague and Grites. 1980 : 40 – 44) ได้ศึกษาเกี่ยวกับข้อตกลงของอาจารย์กับการให้คำปรึกษาทางวิชาการ โดยเห็นว่าการให้คำปรึกษาทางวิชาการควรเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างหนึ่งของอาจารย์ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า หน้าที่ดังกล่าวจะถูกละเลยในข้อตกลงหรือสัญญาและการจะมอบหมายหน้าที่การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการให้แก่อาจารย์อาจต้องเพิ่มค่าตอบแทนให้กับอาจารย์ นอกจากนั้น อาจารย์จะไม่สามารถทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการได้ดี ถ้าไม่ได้รับการสนับสนุนและการยอมรับ ผู้บริหารจำเป็นต้องทำความเข้าใจความตกลงกับอาจารย์ให้รับหน้าที่และรับผิดชอบในการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ และอาจจำเป็นต้องมีงบประมาณสนับสนุน หรือลดภาระงานสอนของอาจารย์ที่ทำหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

สติคเคิล (Stickle. 1980 : 262 – 265) ได้ศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์และนักศึกษาที่มีต่อประสิทธิภาพในการให้คำปรึกษาของอาจารย์โดยการออกแบบสอบถาม ทั้งนักศึกษาจำนวน 183 คน และอาจารย์ 37 คน ภายใต้ขอบเขตของหัวข้อคำถาม 5 ข้อ ผลการศึกษาพบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนการจัดตารางเรียนหรือกำหนดเวลาเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 นอกจากนั้น อาจารย์ได้ให้ทัศนะเรื่องประสิทธิภาพการให้คำปรึกษาอยู่ในเกณฑ์สูงกว่าของนักศึกษา

ฟริงค์ (Frink. 1984 : 397 – A) ได้ศึกษาทัศนะของนักศึกษา ในเรื่องประสิทธิผลของระบบการให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาระดับปริญญาตรีแบบศูนย์กลางในระดับอุดมศึกษาในปี พ.ศ. 2526 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจะศึกษาทัศนะของนักศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลของหน้าที่พื้นฐาน 5 ประการของอาจารย์ที่ปรึกษา อันได้แก่ การเตรียมข้อมูลที่เที่ยงตรงให้นักศึกษา การจัดวางแผนระยะสั้น การช่วยนักศึกษาให้เข้าใจเป้าประสงค์ของสถาบันการช่วยเหลือพัฒนานักศึกษา และการวางแผนระยะยาว โดยแจกแบบสอบถามแก่นักศึกษา ชั้นปีที่ 1 – 4 โดยการสุ่มจำนวนชั้นปีละ 30 คน รวม 120 คน ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มที่อายุ 20 – 39 ปี เห็นด้วยกับหน้าที่ทั้ง 5 ประการของอาจารย์ที่ปรึกษามากกว่ากลุ่มที่อายุ 40 – 59 ปี และมากกว่านั้น และนักศึกษา

หญิงในกลุ่มอายุ 20 – 39 ปี มีการติดต่อกับอาจารย์ที่ปรึกษาที่ดีที่สุด และประชากรทั้ง 4 กลุ่มพึงพอใจต่อระบบการให้คำปรึกษาแบบศูนย์กลางในระดับอุดมศึกษาเช่นกัน

โคสลอฟฟ์ (Kozloff. 1985 : 69 - 75) ได้ศึกษาการให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาทางวิชาการว่าจะใช้ทรัพยากรทางการให้คำปรึกษาอย่างไร จึงจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและก่อประโยชน์ได้มากที่สุดแก่นักศึกษา ซึ่งการวิเคราะห์ที่ได้ให้นักศึกษาเป็นศูนย์กลาง แล้วถามนักศึกษาว่า ต้องการอะไรจากการให้บริการด้านการปรึกษา พวกเขาขอระบบการบริการช่วยเหลือแบบใดแล้วประเมินความต้องการพร้อมทั้งศึกษาความคิดเห็นเรื่องกระบวนการให้คำปรึกษาของนักศึกษา ณ มหาวิทยาลัยของนอร์ทเทิร์นโคโลราโด ในปี 1982 ทั้ง 4 ชั้นปี โดยการแจกแบบสอบถามแก่นักศึกษาเพียงพอในการให้คำปรึกษา แต่เรื่องความเหมาะสม ทักะการให้ข้อมูล และคุณสมบัติทั้งหลายของอาจารย์ที่ปรึกษาอยู่ในระดับไม่ดี แสดงว่าปัจจัยที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการให้คำปรึกษาแก่ทุกคน

จากเอกสารและงานวิจัยข้างต้น สรุปได้ว่า บทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ ทั้งด้านวิชาการ และด้านส่วนตัวของนักศึกษารวมถึงด้านที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพมีความสำคัญต่อทัศนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและนักศึกษาด้วย นอกจากนั้นแล้ว ประสิทธิภาพหรือจำนวนปีในการให้บริการของอาจารย์ที่ปรึกษาจะมีความสัมพันธ์กับทัศนะในเรื่องการให้คำปรึกษาส่วนอุปสรรคที่มีต่อการให้คำปรึกษาโดยส่วนรวมคือ การที่อาจารย์ที่ปรึกษาขาดข้อมูลและทักษะในการให้คำปรึกษา ตลอดจนการมีจำนวนนักศึกษาในความรับผิดชอบค่อนข้างมาก รวมทั้งอาจารย์ที่ปรึกษามีภาระงานสอนและอื่น ๆ มาก ซึ่งแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้มุ่งไปที่การพิจารณาให้ค่าตอบแทน และลดภาระงานสอนของอาจารย์ที่ปรึกษาลงเพื่อที่จะได้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้นเพื่อให้งานอาจารย์ที่ปรึกษามีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ จึงควรที่จะมีรูปแบบการบริหารงานที่ชัดเจน โดยการปรับปรุงการจัดรูปงาน (Reorganization) ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับหน่วยงานต่อไป

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

แหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง

แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เขตภาคกลาง สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ปีการศึกษา 2542 จำนวน 12 แห่ง แห่งละ 3 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการวิทยาลัย รองผู้อำนวยการด้านวิชาการ และรองผู้อำนวยการด้านกิจการนักศึกษา รวม 36 คน
2. อาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เขตภาคกลาง สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ปีการศึกษา 2542 จำนวน 12 แห่ง รวม 402 คน

ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แหล่งข้อมูลจำแนกตามวิทยาลัยพยาบาล

วิทยาลัยพยาบาล	ผู้บริหาร	อาจารย์
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ	3	79
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นนทบุรี	3	16
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ศรีบุญญา	3	33
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี บำราศนราดูล	3	11
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นพรัตน์วชิระ	3	28
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาท	3	31
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี	3	43
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พระพุทธบาท	3	34
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี	3	19
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี	3	53
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จักรีราช	3	17
วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า เพชรบุรี	3	38
รวม	36	402

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เขตภาคกลาง สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข แบ่งออกเป็น 7 ด้านได้แก่

1. ด้านนโยบายการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา
2. ด้านการจัดสายงานบริหารอาจารย์ที่ปรึกษา
3. ด้านวัตถุประสงค์ของงานอาจารย์ที่ปรึกษา
4. ด้านการจัดอาจารย์ที่ปรึกษา
5. ด้านการกำหนดบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษา
6. ด้านการกำหนดปริมาณงานของอาจารย์ที่ปรึกษา
7. ด้านการพิจารณาความดีความชอบ

วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือ

แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์เบื้องต้นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ ตัวแปรด้านต่าง ๆ มาร่างเป็นโครงสร้างเพื่อสร้างแบบสอบถาม

การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

1. หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร จิตรสุมกุล รองศาสตราจารย์กมลรัตน์ กรีทอง และอาจารย์วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา ตรวจสอบความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา และภาษาที่ใช้จากข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะแล้วนำมาแก้ไขปรับปรุง

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหาร และอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสวรรค์ประชารักษ์และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครสวรรค์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน เพื่อปรับปรุงข้อคำถามที่ใช้ในแบบสอบถาม

ตัวอย่างแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการทราบความคิดเห็นของท่านที่มีต่อรูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาในสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็น ซึ่งในการตอบแบบสอบถามนี้ไม่มีถูกหรือผิด จึงใคร่ขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่านให้มากที่สุด โดยพิจารณาแต่ละข้อที่กำหนดให้ว่าท่านมีความคิดเห็นใดต่อข้อความนั้น ๆ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริง ของท่าน พร้อมทั้งระบุปัญหาและข้อเสนอแนะในแต่ละข้อด้วย

1. ท่านคิดว่านโยบายการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาในสภาพปัจจุบันเป็นเช่นไรและท่านคิดว่าควรจะปรับปรุงให้เป็นอย่างไร

ข้อความ	ความคิดเห็น		
	เหมาะสมแล้ว	ควรปรับปรุง	ข้อเสนอแนะ
0 มีนโยบายชัดเจน			

ปัญหาอื่นๆด้านนโยบาย.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านนโยบาย.....

2. ท่านคิดว่างานสายงานบริหารอาจารย์ที่ปรึกษาในสภาพปัจจุบันเป็นเช่นไรและท่านคิดว่าควรจะปรับปรุงให้เป็นอย่างไร

ข้อความ	ความคิดเห็น		
	เหมาะสมแล้ว	ควรปรับปรุง	ข้อเสนอแนะ
0 ขึ้นตรงต่อฝ่ายกิจการนักศึกษา			

ปัญหาอื่นๆด้านสายงานการบริหารอาจารย์ที่ปรึกษา.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านสายงานการบริหารอาจารย์ที่ปรึกษา.....

3. ท่านคิดว่าวัตถุประสงค์ของงานอาจารย์ที่ปรึกษาในสภาพปัจจุบันเป็นเช่นไรและท่านคิดว่าควร
จะปรับปรุงให้เป็นอย่างไร

ข้อความ	ความคิดเห็น		
	เหมาะสมแล้ว	ควรปรับปรุง	ข้อเสนอแนะ
0 ช่วยเหลือนักศึกษาด้านการเรียน			

ปัญหาอื่นๆด้านวัตถุประสงค์.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านวัตถุประสงค์.....

4. ท่านคิดว่าการจัดอาจารย์ที่ปรึกษาในสภาพปัจจุบันเป็นเช่นไร และท่านคิดว่าควรจะปรับปรุง
ให้เป็นอย่างไร

ข้อความ	ความคิดเห็น		
	เหมาะสมแล้ว	ควรปรับปรุง	ข้อเสนอแนะ
0 อาจารย์ทุกคนเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา			

ปัญหาอื่นๆด้านการจัดอาจารย์ที่ปรึกษา.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านการจัดอาจารย์ที่ปรึกษา.....

5. ท่านคิดว่าการกำหนดบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาในสภาพปัจจุบันเป็นเช่นไร และท่านคิดว่าควรปรับปรุงให้เป็นอย่างไร

ข้อความ	ความคิดเห็น		
	เหมาะสมแล้ว	ควรปรับปรุง	ข้อเสนอแนะ
0 ติดตามผลการเรียนนักศึกษา			

ปัญหาอื่น ๆ ด้านการกำหนดบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษา.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านการกำหนดบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษา.....

6. ท่านคิดว่าปริมาณงานของอาจารย์ที่ปรึกษาในสภาพปัจจุบันเป็นเช่นไรและท่านคิดว่าควรปรับปรุงให้เป็นอย่างไร

ข้อความ	ความคิดเห็น		
	เหมาะสมแล้ว	ควรปรับปรุง	ข้อเสนอแนะ
0 มีชั่วโมงสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษาโดยเฉพาะ			

ปัญหาอื่น ๆ ด้านปริมาณงานของอาจารย์ที่ปรึกษา.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านปริมาณงานของอาจารย์ที่ปรึกษา.....

7. ท่านคิดว่าการพิจารณาความดีความชอบของผู้ที่ปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาในสภาพปัจจุบันเป็นเช่นไร และท่านคิดว่าควรปรับปรุงให้เป็นอย่างไร

ข้อความ	ความคิดเห็น		
	เหมาะสมแล้ว	ควรปรับปรุง	ข้อเสนอแนะ
0 นำผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษา มาประกอบการเพิ่มขึ้นเงินเดือน			

ปัญหาอื่น ๆ ด้านการพิจารณาความดีความชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา.....

เหมาะสมแล้ว หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นว่ามีความเหมาะสมแล้ว

ควรปรับปรุง หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นว่าควรปรับปรุง

ข้อเสนอแนะ หมายถึง ความคิดเห็นเพิ่มเติมของท่านเกี่ยวกับข้อความนั้น

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยไปยังผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เขตภาคกลาง สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ทั้ง 12 แห่ง เพื่อขออนุมัติเก็บข้อมูลจากผู้บริหาร และอาจารย์ ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี
2. จัดส่งแบบสอบถามตามจำนวนที่ต้องการให้ผู้บริหารและอาจารย์ โดยผู้วิจัยมีหนังสือนำส่งพร้อมแบบสอบถามส่งไปให้ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เขตภาคกลาง เพื่อขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามแก่ผู้บริหารและอาจารย์ และจัดเก็บส่งเมื่อกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว โดยผู้วิจัยไปรับข้อมูลด้วยตนเอง
3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 438 ฉบับ ได้รับคืนและนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 272 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 62.10
4. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีจัดกระทำกับข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้บริหารและอาจารย์ตอบข้อมูลมาแจกแจงความถี่
2. บันทึกคะแนนที่ได้ลงในตารางบันทึกข้อมูล

3. นำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยหาค่าร้อยละและค่าความถี่

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละด้าน โดยคำนวณค่าความถี่ และค่าร้อยละ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละด้านได้แก่ ค่าความถี่และค่าร้อยละ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้วิเคราะห์รูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์ในด้านนโยบาย ด้านการจัดสายงานบริหารอาจารย์ที่ปรึกษา ด้านวัตถุประสงค์ ด้านการจัดอาจารย์ที่ปรึกษา ด้านการกำหนดบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษา ด้านการกำหนดปริมาณงานของอาจารย์ที่ปรึกษา และด้านการพิจารณาความดี ความชอบ พร้อมทั้งสรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้บริหารและอาจารย์ จากแบบสอบถามปลายเปิด ดังแสดงในตาราง 2 – 9

ตาราง 2 ค่าร้อยละของความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อรูปแบบการบริหารงาน
อาจารย์ที่ปรึกษา โดยรวมในแต่ละด้าน

รูปแบบการบริหารงาน อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม	
	เหมาะสมแล้ว	ควรปรับปรุง	เหมาะสมแล้ว	ควรปรับปรุง	เหมาะสมแล้ว	ควรปรับปรุง
1. ด้านนโยบายการบริหารงาน อาจารย์ที่ปรึกษา	50.82	49.18	49.06	50.94	49.07	50.93
2. ด้านการจัดสายงานบริหารอาจารย์ที่ปรึกษา	51.92	48.08	50.99	49.01	51.09	48.91
3. ด้านวัตถุประสงค์ของงานอาจารย์ที่ปรึกษา	60.08	39.92	66.49	33.51	65.85	34.15
4. ด้านการจัดอาจารย์ที่ปรึกษา	81.14	18.86	81.32	18.68	81.30	18.70
5. ด้านการกำหนดบทบาทของ อาจารย์ที่ปรึกษา	77.33	23.67	82.26	17.74	81.67	18.33
6. ด้านการกำหนดปริมาณงานของ อาจารย์ที่ปรึกษา	39.33	60.67	51.78	48.22	50.54	49.46
7. ด้านการพิจารณาความดีความชอบ	42.40	57.60	46.50	53.50	46.11	53.89

จากตาราง 2 พบว่า ผู้บริหาร และอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาโดยรวมว่าเหมาะสมแล้วและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นด้านที่เห็นเด่นชัดคือ ด้านการจัดอาจารย์ที่ปรึกษา (ร้อยละ 81.30) และด้านการกำหนดบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษา (ร้อยละ 81.67) ส่วนด้านที่ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นด้านที่เห็นเด่นชัดคือ ด้านการพิจารณาความดีความชอบ (ร้อยละ 53.89) และด้านนโยบายการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา (ร้อยละ 50.93) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกตามกลุ่มผู้บริหารและอาจารย์ก็ปรากฏผลเช่นเดียวกัน ยกเว้นด้านการกำหนดปริมาณงานของอาจารย์ที่ปรึกษาที่ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าเป็นด้านที่ควรปรับปรุง (ร้อยละ 60.67)

ตาราง 3 ค่าร้อยละของความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อรูปแบบการบริหารงาน
อาจารย์ที่ปรึกษาด้านนโยบายการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา จำแนกตามรายชื่อ

ด้านนโยบายการบริหาร งานอาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้บริหาร				อาจารย์				รวม			
	เหมาะสมแล้ว		ควรปรับปรุง		เหมาะสมแล้ว		ควรปรับปรุง		เหมาะสมแล้ว		ควรปรับปรุง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1.เสนอนโยบายเกี่ยวกับงานอาจารย์ที่ปรึกษาชัดเจน	9	36.00	16	64.00	129	53.75	111	46.5	136	52.08	127	47.92
2. ให้ความสำคัญ ของงานอาจารย์ที่ ปรึกษาเท่ากับ งานด้านอื่น ๆ	16	59.26	11	40.74	112	45.71	133	54.29	128	47.06	144	52.94
3.เสนอแนวทางใน การปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบาย ของสถาบัน	14	51.85	13	48.15	134	55.14	109	44.86	148	54.81	122	45.19
4.จัดทำคู่มือปฏิบัติงาน ของอาจารย์ที่ ปรึกษา	8	29.63	19	70.37	78	32.10	165	67.90	86	31.85	184	68.15
5.เสนอแนวทางการ ดำเนินงานอาจารย์ ที่ปรึกษา	9	36.00	16	64.00	95	38.78	150	61.22	104	38.52	166	61.48
6.กำหนดบทบาท หน้าที่และขอบเขตความ รับผิดชอบของอาจารย์ ที่ปรึกษาเป็น ลายลักษณ์อักษร	13	52.00	12	48.00	121	49.79	122	50.21	134	50.00	134	50.00
7. ทำคำสั่งแต่งตั้ง อาจารย์ที่ปรึกษา	21	77.78	6	22.22	167	68.16	78	31.84	188	69.12	84	30.88

จากตาราง 3 พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา ด้านนโยบายการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาในข้อ การทำคำสั่งแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษา การเสนอแนวทางในการดำเนินงาน การให้ความสำคัญและการกำหนดบทบาท หน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา

เมื่อพิจารณา โดยจำแนกตามกลุ่มผู้บริหารและอาจารย์ก็ปรากฏผลเช่นเดียวกัน ยกเว้น การให้ความสำคัญของงานอาจารย์ที่ปรึกษาเท่ากับงานด้านอื่นๆ และการกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของงานอาจารย์ที่ปรึกษา ที่ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าเหมาะสมแล้ว และการ เสนอนโยบายเกี่ยวกับงานอาจารย์ที่ปรึกษาที่ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าควรปรับปรุง

นอกจากนี้ จากการวิเคราะห์จากแบบสอบถามปลายเปิด พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มี ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

- ควรมีคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษา (24 คน)
- ควรกำหนดขอบเขตหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ชัดเจน (7 คน)
- ควรมีนโยบายที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม (6 คน)
- ควรมีคณะกรรมการที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานอาจารย์ที่ปรึกษา (3 คน)
- ควรมีการระดมความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพัฒนางาน (2 คน)
- ควรให้ความสำคัญต่องานอาจารย์ที่ปรึกษามากขึ้นเพราะปัจจุบันจะเน้นแต่การสอน

(2 คน)

- ควรมีการแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาอย่างเป็นทางการและประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

(2 คน)

- ภาระงานของอาจารย์มีมากจนทำให้งานอาจารย์ที่ปรึกษามีความสำคัญอยู่ในอันดับท้าย

(2คน)

ตาราง 4 คำร้อยละของความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อรูปแบบการบริหารงาน
อาจารย์ที่ปรึกษาด้านการจัดสายงานบริหารอาจารย์ที่ปรึกษา จำแนกตามรายชื่อ

ด้านการจัดสายงาน บริหารอาจารย์ที่ ปรึกษา	ผู้บริหาร				อาจารย์				รวม			
	เหมาะสมแล้ว		ควรปรับปรุง		เหมาะสมแล้ว		ควรปรับปรุง		เหมาะสมแล้ว		ควรปรับปรุง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. สมควรขึ้นตรงต่อ ฝ่ายกิจการนักศึกษา	16	59.26	11	40.74	184	75.10	61	24.90	200	73.53	72	26.47
2. สมควรขึ้นตรงต่อ ฝ่ายวิชาการ	9	39.13	14	60.87	85	39.17	132	60.83	94	39.17	146	60.83
3. มีการรายงานผล การปฏิบัติงานตาม สายงาน	14	51.85	13	48.15	127	50.00	127	50.00	124	46.97	140	53.03
4. เสนอรูปแบบใน การประสานงานกับ หน่วยงานอื่น ๆ ใน สถาบัน	15	55.56	12	44.44	91	38.08	148	61.92	106	39.85	160	60.15

จากตาราง 4 พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา ด้านการจัดสายงานบริหารอาจารย์ที่ปรึกษาในข้อ งานอาจารย์ที่ปรึกษาสมควรขึ้นตรงต่อฝ่ายกิจการนักศึกษาว่าเหมาะสมแล้ว ส่วนในข้อที่ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นควรปรับปรุง คือ งานอาจารย์ที่ปรึกษาสมควรขึ้นตรงต่อฝ่ายวิชาการ การเสนอรูปแบบในการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ในสถาบันและการรายงานผลการปฏิบัติงานตามสายงาน

เมื่อพิจารณาโดยจำแนกตามกลุ่มผู้บริหารและอาจารย์ ก็ปรากฏผลเช่นเดียวกัน ยกเว้น การเสนอรูปแบบในการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ในสถาบัน ที่ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าเหมาะสมแล้ว

นอกจากนี้ จากการวิเคราะห์จากแบบสอบถามปลายเปิด พบว่าผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

- งานอาจารย์ที่ปรึกษาควรรับรู้ทั้งฝ่ายกิจการนักศึกษาและฝ่ายวิชาการ (3 คน)
- อาจารย์ทุกคนควรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (3 คน)
- ควรมีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามสายงานเป็นลายลักษณ์อักษร (2 คน)

- งานอาจารย์ที่ปรึกษาจะขึ้นตรงต่อฝ่ายวิชาการหรือฝ่ายกิจการนักศึกษาก็ได้แต่ควรมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือเหล่านักศึกษาจริง (1 คน)
- งานอาจารย์ที่ปรึกษาควรขึ้นตรงต่อทั้งฝ่ายวิชาการและฝ่ายกิจการนักศึกษา แต่ทั้งนี้ต้องกำหนดขอบเขตให้ชัดเจน (1 คน)
- ควรมีคณะทำงานตรวจสอบการทำงานของอาจารย์ที่ปรึกษา (1 คน)

ตาราง 5 ค่าร้อยละของความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อรูปแบบการบริหารงาน
อาจารย์ที่ปรึกษาด้านวัตถุประสงค์ของงานอาจารย์ที่ปรึกษา จำแนกตามรายชื่อ

ด้านวัตถุประสงค์ของ งานอาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้บริหาร				อาจารย์				รวม			
	เหมาะสมแล้ว		ควรปรับปรุง		เหมาะสมแล้ว		ควรปรับปรุง		เหมาะสมแล้ว		ควรปรับปรุง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1.กำหนดวัตถุประสงค์ ในการดำเนินงาน ชัดเจน	17	62.96	10	37.04	151	61.63	94	38.37	168	61.76	104	38.24
2.วัตถุประสงค์นำไป สู่แนวปฏิบัติได้ จริง	10	37.04	17	62.96	138	56.33	107	43.67	148	54.41	124	45.59
3.วัตถุประสงค์เพื่อ ให้ความช่วยเหลือ นักศึกษาในด้าน การเรียน	19	70.37	8	29.63	179	73.06	66	26.94	198	72.79	74	27.21
4.วัตถุประสงค์เพื่อ ให้ความช่วยเหลือ นักศึกษาในด้าน ส่วนตัว	18	66.67	9	33.33	172	70.20	73	29.80	190	69.85	82	30.15
5.วัตถุประสงค์เพื่อ ให้ความช่วยเหลือ นักศึกษาในด้าน เศรษฐกิจและ สังคม	17	62.96	10	37.04	163	66.53	82	33.47	180	66.18	92	33.82

- งานอาจารย์ที่ปรึกษาจะขึ้นตรงต่อฝ่ายวิชาการหรือฝ่ายกิจการนักศึกษาก็ได้แต่ควรมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือนักศึกษาจริง (1 คน)
- งานอาจารย์ที่ปรึกษาควรขึ้นตรงต่อทั้งฝ่ายวิชาการและฝ่ายกิจการนักศึกษา แต่ทั้งนี้ต้องกำหนดขอบเขตให้ชัดเจน (1 คน)
- ควรมีคณะทำงานตรวจสอบการทำงานของอาจารย์ที่ปรึกษา (1 คน)

ตาราง 5 ค่าร้อยละของความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อรูปแบบการบริหารงาน
อาจารย์ที่ปรึกษาด้านวัตถุประสงค์ของงานอาจารย์ที่ปรึกษา จำแนกตามรายชื่อ

ด้านวัตถุประสงค์ของ งานอาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้บริหาร				อาจารย์				รวม			
	เหมาะสมแล้ว		ควรปรับปรุง		เหมาะสมแล้ว		ควรปรับปรุง		เหมาะสมแล้ว		ควรปรับปรุง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1.กำหนดวัตถุประสงค์ ในการดำเนินงาน ชัดเจน	17	62.96	10	37.04	151	61.63	94	38.37	168	61.76	104	38.24
2.วัตถุประสงค์นำไป สู่แนวปฏิบัติได้ จริง	10	37.04	17	62.96	138	56.33	107	43.67	148	54.41	124	45.59
3.วัตถุประสงค์เพื่อ ให้ความช่วยเหลือ นักศึกษาในด้าน การเรียน	19	70.37	8	29.63	179	73.06	66	26.94	198	72.79	74	27.21
4.วัตถุประสงค์เพื่อ ให้ความช่วยเหลือ นักศึกษาในด้าน ส่วนตัว	18	66.67	9	33.33	172	70.20	73	29.80	190	69.85	82	30.15
5.วัตถุประสงค์เพื่อ ให้ความช่วยเหลือ นักศึกษาในด้าน เศรษฐกิจและ สังคม	17	62.96	10	37.04	163	66.53	82	33.47	180	66.18	92	33.82

ตาราง 5 (ต่อ)

ด้านวัตถุประสงค์ของ งานอาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้บริหาร				อาจารย์				รวม			
	เหมาะสมแล้ว		ควรปรับปรุง		เหมาะสมแล้ว		ควรปรับปรุง		เหมาะสมแล้ว		ควรปรับปรุง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
6. วัตถุประสงค์เพื่อให้ ความช่วยเหลือ นักศึกษาในการ ประกอบวิชาชีพ อย่างมีความสุข	12	44.44	15	55.56	158	64.49	87	35.51	170	62.50	102	37.50
7. วัตถุประสงค์เพื่อ ส่งเสริมนักศึกษาให้ ช่วยเหลือตนเองได้	18	66.67	9	33.33	166	67.76	79	32.24	184	67.65	88	32.35
8. วัตถุประสงค์เพื่อ ช่วยเหลือให้นักศึกษา อยู่ในสถาบันได้ อย่างมีความสุข	18	66.67	9	33.33	170	69.39	75	30.61	188	69.12	84	30.88
9. วัตถุประสงค์เพื่อ ประสานความเข้าใจ ระหว่างสถาบัน กับนักศึกษา	17	62.96	10	37.04	169	68.98	76	31.02	186	68.38	86	31.62

จากตาราง 5 พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา ด้านวัตถุประสงค์ของงานอาจารย์ที่ปรึกษาว่าเหมาะสมแล้วทุกข้อ

เมื่อพิจารณาโดยจำแนกตามกลุ่มผู้บริหารและอาจารย์ก็ปรากฏผลเช่นเดียวกัน ยกเว้น วัตถุประสงค์เพื่อให้ความช่วยเหลือนักศึกษาในการประกอบวิชาชีพและนำไปสู่แนวปฏิบัติได้จริง ที่ผู้บริหารมีความคิดเห็นควรปรับปรุง

นอกจากนี้จากการวิเคราะห์จากแบบสอบถามปลายเปิด พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

- วัตถุประสงค์ควรกำหนดให้ชัดเจน (6 คน)
- ควรกำหนดแนวทางการปฏิบัติที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงเพื่อให้บรรลุตาม

วัตถุประสงค์นั้น (2 คน)

ตาราง 6 ค่าร้อยละของความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อรูปแบบการบริหารงาน
อาจารย์ที่ปรึกษาด้านการจัดอาจารย์ที่ปรึกษา จำแนกตามรายชื่อ

ด้านการจัดอาจารย์ ที่ปรึกษา	ผู้บริหาร				อาจารย์				รวม			
	เหมาะสมแล้ว		ควรปรับปรุง		เหมาะสมแล้ว		ควรปรับปรุง		เหมาะสมแล้ว		ควรปรับปรุง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
คุณลักษณะด้าน ความรู้ของอาจารย์ ที่ปรึกษา												
1. มีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับการ แนะแนวและให้ คำปรึกษา	10	37.03	17	62.97	96	39.18	149	60.82	106	38.97	166	61.03
2. เคยได้รับการฝึก อบรมเกี่ยวกับงาน อาจารย์ที่ปรึกษา	11	40.74	16	59.26	65	26.97	176	73.03	76	27.94	192	70.56
3. มีความรู้เกี่ยวกับ บทบาทและหน้าที่ ของอาจารย์ที่ปรึกษา	12	44.44	15	55.56	130	53.06	115	46.94	142	52.21	130	47.79
4. มีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับ หลักสูตรการศึกษา วิชาชีพพยาบาล	25	92.59	2	7.41	217	88.57	28	11.43	242	88.97	30	11.03
5.สามารถใช้ คอมพิวเตอร์เพื่อ ค้นหาข้อมูลต่างๆ ได้	18	66.67	9	33.33	158	64.49	87	35.51	175	64.71	96	35.29
7. เป็นผู้ที่แสวงหา ความรู้และประสบ การณ์อยู่เสมอ	23	85.19	4	14.85	209	85.31	36	14.69	232	85.29	40	14.71
8. มีความรู้ในจิต วิทยาวัยรุ่น	21	77.78	6	22.22	169	68.98	76	31.02	190	69.85	82	30.15

ตาราง 6 (ต่อ)

ด้านการจัดอาจารย์ ที่ปรึกษา	ผู้บริหาร				อาจารย์				รวม			
	เหมาะสมแล้ว		ควรปรับปรุง		เหมาะสมแล้ว		ควรปรับปรุง		เหมาะสมแล้ว		ควรปรับปรุง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
9. มีความรู้และเข้าใจถึงลักษณะและธรรมชาติของนักศึกษาพยาบาล	23	85.16	4	14.94	189	77.14	56	22.86	212	77.94	60	22.08
10. มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบราชการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพพยาบาล	19	70.37	8	29.63	207	84.49	38	15.51	226	83.09	46	16.91
11. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบของวิทยาลัยคุณลักษณะส่วนตัว	25	92.59	2	7.41	207	84.49	38	15.51	232	85.29	40	14.71
12. แต่งกายสุภาพสะอาดเรียบร้อย	27	100	0	0.0	243	99.18	2	0.82	270	99.26	2	0.74
13. วางตัวได้เหมาะสมกับโอกาสและสถานที่	25	92.59	2	7.41	237	96.73	8	3.27	262	96.32	10	3.68
14. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	27	100	0	0.0	221	90.20	24	9.80	248	91.18	24	8.82
15. สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย	23	85.19	4	14.81	223	91.02	22	8.92	246	90.44	26	9.56
16. มีอารมณ์มั่นคง	19	70.37	8	29.63	217	89.30	26	10.70	236	87.41	34	12.59
17. มีความสุขุมรอบคอบ	20	74.17	7	25.93	184	75.72	59	24.28	204	75.56	66	24.44
18. มีเหตุผลและใช้วิจารณ์ญาณในการแก้ไขปัญหา	22	81.48	5	18.52	202	82.79	42	17.21	224	82.96	46	17.04

ตาราง 6 (ต่อ)

ด้านการจัดอาจารย์ ที่ปรึกษา	ผู้บริหาร				อาจารย์				รวม			
	เหมาะสมแล้ว		ควรปรับปรุง		เหมาะสมแล้ว		ควรปรับปรุง		เหมาะสมแล้ว		ควรปรับปรุง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
19. มีทัศนคติที่ดีต่อ วิชาชีพพยาบาล	24	88.89	3	11.11	192	79.01	51	20.99	216	80.00	54	20.00
20. ยอมรับและปรับตัว ต่อการเปลี่ยนแปลง ใหม่ ๆ ได้	22	81.48	5	18.52	224	92.18	19	7.82	246	90.44	24	9.56
21. รู้จักให้กำลังใจ แก่นักศึกษาเมื่อมี ปัญหา	24	88.89	3	11.11	208	85.60	35	14.40	232	85.93	38	14.07
22. ได้รับการยอมรับ รับในหมู่อาจารย์	26	96.30	1	3.70	210	87.14	31	12.86	236	88.06	32	11.94
23. ได้รับการยอมรับ รับในหมู่นักศึกษา	26	92.59	2	7.41	219	90.12	24	9.88	244	90.37	26	9.63
24. มีความยืดหยุ่น ตามเวลาและสถานการณ์	24	88.89	3	11.11	202	83.13	41	16.87	226	83.70	44	16.30
25. เอาใจใส่และ ปฏิบัติต่อนักศึกษา ทุกคนเท่าเทียมกัน	20	74.07	7	25.93	204	83.95	39	16.05	224	82.96	46	17.04
26. มีความเต็มใจที่ จะช่วยเหลือบุคคล อื่นที่ได้รับ ความ เดือดร้อน	27	100	0	0.00	207	85.19	36	14.81	234	86.67	36	13.33
27. มีความเป็นกัน เองกับนักศึกษา	23	85.19	4	14.81	199	81.89	44	18.11	222	82.22	48	17.78
28. มีความจริงใจ และปรารถนาดีต่อ ผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา	23	85.19	4	14.81	215	88.48	28	11.52	238	88.15	32	11.85

ตาราง 6 (ต่อ)

ด้านการจัดอาจารย์ ที่ปรึกษา	ผู้บริหาร				อาจารย์				รวม			
	เหมาะสมแล้ว		ควรปรับปรุง		เหมาะสมแล้ว		ควรปรับปรุง		เหมาะสมแล้ว		ควรปรับปรุง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
29. รู้จักแสดงความ ยินดีกับความสำเร็จ ของผู้เรียนอย่างจริงใจ	27	100	0	0.00	225	92.59	18	7.41	252	93.33	18	6.67
30. ยอมรับถึงคุณค่าและ ความแตกต่างของนักศึกษา แต่ละคน	23	85.19	4	14.81	217	89.30	26	10.70	240	88.89	30	11.11
31. สามารถ ประสานสัมพันธ์ ระหว่างสถาบัน กับนักศึกษาได้เป็น อย่างดี	20	74.17	7	25.93	216	88.89	27	11.11	236	87.41	34	12.59
32. มีความสามารถ ในการติดต่อประสาน งาน	25	92.59	2	7.41	215	88.48	28	11.52	240	88.89	30	11.11
33. ยอมรับฟังความ คิดเห็นของผู้อื่น	22	81.48	5	18.52	214	87.35	31	12.65	236	86.76	36	13.24

จากตาราง 6 พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา ด้านการจัดอาจารย์ที่ปรึกษา ในข้อ การมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการศึกษาวิชาชีพพยาบาล จิตวิทยาวัยรุ่น ลักษณะธรรมชาติของนักศึกษาพยาบาล ระเบียบราชการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพพยาบาล กฎ ระเบียบของวิทยาลัย และบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษา การใช้คอมพิวเตอร์ การแสวงหาความรู้และประสบการณ์อยู่เสมอ และคุณลักษณะส่วนตัวของอาจารย์ที่ปรึกษาว่าเหมาะสมแล้ว ส่วนในข้อที่ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นว่า ควรปรับปรุงคือ การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานอาจารย์ที่ปรึกษา และการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแนะแนวและให้คำปรึกษา

เมื่อพิจารณา โดยจำแนกตามกลุ่มผู้บริหารและอาจารย์ ก็ปรากฏผลเช่นเดียวกัน ยกเว้น การมีความรู้เกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษา ที่ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าควรปรับปรุง

นอกจากนี้ จากการวิเคราะห์จากแบบสอบถามปลายเปิด พบว่าผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

- ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้ในเรื่องการแนะแนวและให้คำปรึกษาแก่อาจารย์ทุกคน เป็นระยะ (19 คน)
- ควรมีการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับงานอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นประจำทุกปี (8 คน)
- ควรคัดเลือกอาจารย์ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ตลอดจนเป็นบุคคลที่เห็นความสำคัญของการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา (2 คน)
- อาจารย์ควรเสียสละเวลาให้มากกว่านี้ (1 คน)
- อาจารย์ที่ปรึกษาคควรมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ (1 คน)

ตาราง 7 คำร้อยละของความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อรูปแบบการบริหารงาน อาจารย์ที่ปรึกษาด้านการกำหนดบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษา จำแนกตามรายชื่อ

ด้านภารกิจหนดบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้บริหาร				อาจารย์				รวม			
	เหมาะสมแล้ว		ควรปรับปรุง		เหมาะสมแล้ว		ควรปรับปรุง		เหมาะสมแล้ว		ควรปรับปรุง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ด้านวิชาการ												
1.สามารถให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนแก่นักศึกษา	20	74.07	7	25.93	200	81.63	45	18.37	220	80.88	52	19.11
2. สามารถให้ความรู้ความเข้าใจแก่นักศึกษาเกี่ยวกับระเบียบการวัดผลและการสอบได้เหมาะสม	20	74.07	7	25.93	182	74.29	63	25.71	202	74.26	70	25.74
3. ให้คำแนะนำในการวางแผนการเรียนแก่นักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	16	59.26	11	40.74	196	80.00	49	20.00	212	77.94	60	22.06

ตาราง 7 (ต่อ)

ด้านการกำหนดบทบาท ของอาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้บริหาร				อาจารย์				รวม			
	เหมาะสมแล้ว		ควรปรับปรุง		เหมาะสมแล้ว		ควรปรับปรุง		เหมาะสมแล้ว		ควรปรับปรุง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
4. ให้คำแนะนำวิธีการเรียนที่ได้ผลและมีประสิทธิภาพแก่นักศึกษา	21	77.78	6	22.22	201	82.72	42	17.28	222	82.22	48	17.78
5. ให้คำแนะนำแก่นักศึกษาเกี่ยวกับแหล่งวิชาที่จะศึกษาค้นคว้า	21	77.78	6	22.22	215	87.76	30	12.24	236	86.76	36	13.24
6. ติดตามและดูแลให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาเกี่ยวกับการเรียนอย่างสม่ำเสมอ	20	74.07	7	25.93	172	70.20	73	29.80	192	70.59	80	29.41
7. ให้ข้อมูลและคำแนะนำแก่นักศึกษาเกี่ยวกับวิชาชีพได้อย่างชัดเจน	23	85.76	4	14.84	209	85.31	36	14.69	232	85.29	40	14.71
8. ให้คำแนะนำในการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์แก่นักศึกษาได้เหมาะสม	21	77.78	6	22.22	205	83.67	40	16.33	226	83.09	46	16.91
9. ให้คำแนะนำเกี่ยวกับความก้าวหน้าที่ยังมีได้เป็นอย่างดี	23	85.16	4	14.84	205	83.67	40	16.33	228	83.82	44	16.18

ตาราง 7 (ต่อ)

ด้านการกำหนดบทบาท ของอาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้บริหาร				อาจารย์				รวม			
	เหมาะสมแล้ว		ควรปรับปรุง		เหมาะสมแล้ว		ควรปรับปรุง		เหมาะสมแล้ว		ควรปรับปรุง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ด้านการให้คำ ปรึกษาทั่วไป												
10. ให้คำปรึกษาก่อน การฝึกภาคปฏิบัติแก่ นักศึกษาได้เหมาะสม	23	85.16	4	14.84	207	84.50	38	15.50	230	84.56	42	15.44
11. ให้ความรู้ความ เข้าใจแก่นักศึกษา เกี่ยวกับกฎระเบียบข้อ บังคับและนโยบาย ของสถาบันได้ชัด เจน	27	100	0	0.00	199	81.22	46	18.78	226	83.09	46	16.91
12. ให้ความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับหน้า ที่และความรับผิดชอบ ของนักศึกษา ต่อตนเองและผู้อื่น อย่างชัดเจน	20	74.07	7	25.93	210	86.42	33	13.58	230	86.19	40	14.86
13. ให้คำแนะนำแก่ นักศึกษาในการ ดำเนินชีวิตใน สถาบันได้เหมาะ สม	20	74.07	7	25.93	206	84.77	37	15.23	226	83.70	44	16.30
14. ให้คำแนะนำ และช่วยให้นักศึกษาหา แนวทาง ในการแก้ ไขปัญหาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	18	66.67	9	33.33	196	80.66	47	19.34	214	79.26	56	20.74

ตาราง 7 (ต่อ)

ด้านการกำหนดบทบาท ของอาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้บริหาร				อาจารย์				รวม			
	เหมาะสมแล้ว		ควรปรับปรุง		เหมาะสมแล้ว		ควรปรับปรุง		เหมาะสมแล้ว		ควรปรับปรุง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
15. ให้คำแนะนำใน การวางแผนและ กิริยา มารยาทแก่ นักศึกษาได้อย่างเหมาะสม	22	81.48	5	18.52	212	84.24	31	15.76	234	86.87	36	13.33
16. ส่งเสริมนักศึกษา ในการเข้าร่วมกิจกรรม ต่าง ๆ ทั้งภายใน และภายนอกสถาบัน ได้อย่างเหมาะสม	21	77.78	6	22.22	203	83.54	40	16.46	224	82.96	46	17.04
17. ส่งเสริมนักศึกษาให้ ปฏิบัติตามแนว ทางของคุณธรรม และจริยธรรมได้ เป็นอย่างดี	21	77.78	6	22.22	207	85.19	36	14.81	228	84.44	42	15.56
18. ให้คำแนะนำและให้ การฝึกฝนนักศึกษา เกี่ยวกับการพัฒนาและ ปรับปรุงบุคลิกภาพ อย่างเหมาะสม	22	81.48	5	18.52	202	83.13	41	16.87	224	82.96	46	17.04

ตาราง 7 (ต่อ)

ด้านการกำหนดบทบาท ของอาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้บริหาร				อาจารย์				รวม			
	เหมาะสมแล้ว		ควรปรับปรุง		เหมาะสมแล้ว		ควรปรับปรุง		เหมาะสมแล้ว		ควรปรับปรุง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
19. ให้คำแนะนำแก่นักศึกษาเกี่ยวกับการฝึกฝนตนเอง ให้มีประสิทธิภาพและเสียสละเพื่อส่วนรวมได้เป็นอย่างดี	19	70.37	8	29.63	201	82.72	42	17.28	220	81.48	50	18.52
20. ให้คำแนะนำแก่นักศึกษาเกี่ยวกับการทำงานและการดำเนินชีวิตในอนาคต	20	74.07	7	25.93	202	83.13	41	16.87	222	82.22	48	17.78
21. เสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อสถาบันและวิชาชีพแก่นักศึกษา	20	74.07	7	25.93	204	83.95	39	16.05	224	82.96	46	17.04
22. ให้ความสนใจและช่วยเหลือนักศึกษาที่มีปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	16	59.26	11	40.74	192	79.01	51	20.99	208	77.04	62	22.96
23. ให้ข้อมูลและความเข้าใจเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่วิทยาลัยจัดให้แก่ นักศึกษาได้ทันสมัยและถูกต้อง	20	74.07	7	25.93	188	77.37	55	22.63	208	77.04	62	22.96

จากตาราง 7 พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา ด้านการกำหนดบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษา ว่าเหมาะสมแล้วทุกข้อ

เมื่อพิจารณาโดยจำแนกตามกลุ่มผู้บริหารและอาจารย์ก็ปรากฏผลเช่นเดียวกัน

นอกจากนี้ จากการวิเคราะห์จากแบบสอบถามปลายเปิดพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

- อาจารย์ที่ปรึกษาควรติดตามและดูแลให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาเกี่ยวกับการเรียนอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ (2 คน)

ตาราง 8 ค่าร้อยละของความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อรูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาด้านการกำหนดปริมาณงานของอาจารย์ที่ปรึกษา จำแนกตามรายชื่อ

ด้านการกำหนดปริมาณงานของอาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้บริหาร				อาจารย์				รวม			
	เหมาะสมแล้ว		ควรปรับปรุง		เหมาะสมแล้ว		ควรปรับปรุง		เหมาะสมแล้ว		ควรปรับปรุง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. มีกำหนดชั่วโมงในการสอนสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษาพบนักศึกษาโดยเฉพาะ	5	18.52	22	81.48	91	37.14	154	62.86	96	35.29	176	64.71
2. รับผิดชอบเฉพาะงานสอนและงานอาจารย์ที่ปรึกษา	8	29.63	19	70.37	92	38.17	149	61.83	100	37.31	168	62.69
3. จำนวนชั่วโมงสอนไม่เกิน 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	9	36.00	16	64.00	167	70.46	70	29.54	176	67.18	86	32.82
4. พบนักศึกษาในเวลาคู่ละอย่างน้อย สัปดาห์ละ 1 ครั้ง	13	48.15	14	51.85	139	57.68	102	42.32	152	56.72	116	43.28
5. จำนวนชั่วโมงในการทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษา 2 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	11	44.00	14	56.00	139	57.20	104	42.80	150	55.97	118	44.03

ตาราง 8 (ต่อ)

ด้านการกำหนด ปริมาณงานของ อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้บริหาร				อาจารย์				รวม			
	เหมาะสมแล้ว		ควรปรับปรุง		เหมาะสมแล้ว		ควรปรับปรุง		เหมาะสมแล้ว		ควรปรับปรุง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
6. จำนวนชั่วโมงใน การทำงานด้านวิชา การ 10 ชั่วโมงต่อ สัปดาห์	17	62.96	10	37.04	159	66.53	80	33.47	176	66.17	90	33.83
7. อาจารย์ที่ปรึกษา 1 คน รับผิดชอบดูแล นักศึกษา 25 คน	7	25.93	20	74.07	53	22.18	186	77.82	60	22.58	206	77.44
8. อาจารย์ที่ปรึกษาดู แลนักศึกษาตั้งแต่ แรกเข้าจนกระทั่งจบ การศึกษา	22	81.48	5	18.52	220	90.53	23	9.47	242	89.63	28	10.37
9. อาจารย์ที่ปรึกษาดู แลนักศึกษาเฉพาะ ชั้นปี	2	7.14	25	92.86	62	25.94	117	74.06	64	24.06	202	75.94

จากตาราง 8 พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาด้านการกำหนดปริมาณงานของอาจารย์ที่ปรึกษา ในข้อ อาจารย์ที่ปรึกษาดูแลนักศึกษาตั้งแต่แรกเข้าจนกระทั่งจบการศึกษา จำนวนชั่วโมงสอนไม่เกิน 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จำนวนชั่วโมงในการทำงานด้านวิชาการ 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ การพบนักศึกษาในความดูแลอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง และ จำนวนชั่วโมงในการทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษา 2 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ว่าเหมาะสมแล้ว ส่วนในข้อที่ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นว่าควรปรับปรุง คือ การจัดอาจารย์ที่ปรึกษา 1 คน รับผิดชอบดูแลนักศึกษา 25 คน อาจารย์ที่ปรึกษาดูแลนักศึกษาเฉพาะชั้นปี การกำหนดชั่วโมงสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษาพบนักศึกษาโดยเฉพาะ และ รับผิดชอบเฉพาะงานสอนและงานอาจารย์ที่ปรึกษา

เมื่อพิจารณาโดยจำแนกตามกลุ่มผู้บริหารและอาจารย์ ก็ปรากฏผลเช่นเดียวกัน ยกเว้นจำนวนชั่วโมงสอนไม่เกิน 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จำนวนชั่วโมงในการทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษา 2 ชั่วโมงต่อสัปดาห์และการพบนักศึกษาในความดูแลอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ที่ผู้บริหารมีความคิดเห็นควรปรับปรุง

นอกจากนี้ จากการวิเคราะห์จากแบบสอบถามปลายเปิดพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

- อาจารย์ที่ปรึกษา 1 คน ควรรับผิดชอบดูแลนักศึกษา ไม่เกิน 15 คน (20 คน)
- อาจารย์ที่ปรึกษา 1 คน ควรรับผิดชอบดูแลนักศึกษา 8 – 10 คน (13 คน)
- ควรมีการกำหนดชั่วโมงสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษาพบนักศึกษาโดยเฉพาะ (8 คน)
- อาจารย์ที่ปรึกษาควรดูแลนักศึกษาตั้งแต่แรกเข้าจนจบการศึกษาเพื่อจะได้ติดตามประเมินผลนักศึกษาอย่างต่อเนื่อง (5 คน)
- อาจารย์ที่ปรึกษาควรมีนักศึกษาในความดูแลเฉลี่ยทุกชั้นปี (3 คน)

ตาราง 9 ค่าร้อยละของความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อรูปแบบการบริหารงาน อาจารย์ที่ปรึกษาด้านการพิจารณาความดีความชอบ จำแนกตามรายชื่อ

ด้านการพิจารณาความดีความชอบ	ผู้บริหาร				อาจารย์				รวม			
	เหมาะสมแล้ว		ควรปรับปรุง		เหมาะสมแล้ว		ควรปรับปรุง		เหมาะสมแล้ว		ควรปรับปรุง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. นำผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษามาประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	11	40.00	14	56.00	101	42.62	136	57.38	112	42.75	150	57.25
2. ประกาศเกียรติคุณผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษา	9	36.00	16	64.00	119	50.21	118	49.79	128	48.85	134	51.15
3. ให้เงินค่าล่วงเวลาในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	9	36.00	16	64.00	85	36.17	150	63.83	94	36.15	166	63.85
4. ชมเชยผลการปฏิบัติงานให้ผู้อื่นรับรู้	11	44.00	14	56.00	127	53.59	110	46.41	138	52.67	124	47.33
5. จัดการอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับงานอาจารย์ที่ปรึกษา	13	52.00	12	48.00	119	49.79	120	50.21	132	50.00	132	50.00

จากตาราง 9 พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาด้านการพิจารณาความดี ความชอบ ในข้อการชมเชยผลการปฏิบัติงานให้ผู้อื่นรับรู้ว่าเหมาะสมแล้ว ส่วนในข้อที่ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นว่าควรปรับปรุง คือ การให้เงินค่าล่วงเวลา การนำผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษามาประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน การประกาศเกียรติคุณและการจัดการอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับงานอาจารย์ที่ปรึกษา

เมื่อพิจารณาโดยจำแนกตามกลุ่มผู้บริหารและอาจารย์ พบว่าปรากฏผลเช่นเดียวกัน ยกเว้น การประกาศเกียรติคุณและการชมเชยผลการปฏิบัติงานให้ผู้อื่นรับรู้ว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าควรปรับปรุง และ การจัดการอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับงานอาจารย์ที่ปรึกษา ที่ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าเหมาะสมแล้ว

นอกจากนี้ จากการวิเคราะห์จากแบบสอบถามปลายเปิดพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

- ควรนำผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษา มาประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน (9 คน)
- ไม่จำเป็นต้องให้เงินค่าล่วงเวลาแก่อาจารย์ที่ปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษานอกเวลาราชการ (5 คน)
- ควรมีการประกาศเกียรติคุณอาจารย์ที่ปรึกษาที่มีผลงานดีเด่น (4 คน)
- ควรมีการชมเชยอาจารย์ที่ปรึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานดีเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (3 คน)

บทที่ 5

บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทย่อ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 36 คน และ อาจารย์จำนวน 402 คน ของ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เขตภาคกลาง สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ปีการศึกษา 2542

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เขตภาคกลาง สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่

1. ด้านนโยบายการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา
2. ด้านการจัดสายงานบริหารอาจารย์ที่ปรึกษา
3. ด้านวัตถุประสงค์ของงานอาจารย์ที่ปรึกษา
4. ด้านการจัดอาจารย์ที่ปรึกษา
5. ด้านการกำหนดบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษา
6. ด้านการกำหนดปริมาณงานของอาจารย์ที่ปรึกษา
7. ด้านการพิจารณาความดีความชอบ

2. ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา เป็นรายด้าน และรายข้อ ดังนี้

2.1 ด้านนโยบายการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา ด้านนโยบายการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา โดยรวมว่า ควรปรับปรุง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นเรื่องเหมาะสมแล้ว ที่เห็นเด่นชัด คือการทำการคัดเลือกแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษา (ร้อยละ 69.12) ส่วนข้อที่ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นเรื่องควรปรับปรุง ที่เห็นเด่นชัด คือการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษา (ร้อยละ 68.15)

2.2 ด้านการจัดสายงานบริหารอาจารย์ที่ปรึกษา พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา ด้านการจัดสายงานอาจารย์ที่ปรึกษา โดยรวมว่าควรปรับปรุง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่าข้อที่ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นเรื่องเหมาะสมแล้ว ที่เห็นเด่นชัด คืองานอาจารย์ที่ปรึกษาสมควรขึ้นตรงต่อฝ่ายกิจการนักศึกษา (ร้อยละ 73.53) ส่วนข้อที่ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นเรื่องควรปรับปรุง ที่เห็นเด่นชัด คือ งานอาจารย์ที่ปรึกษาสมควรขึ้นตรงต่อฝ่ายวิชาการ (ร้อยละ 60.83) และการเสนอรูปแบบในการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆในสถาบัน (ร้อยละ 60.15)

2.3 ด้านวัตถุประสงค์ของงานอาจารย์ที่ปรึกษา พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา ด้านวัตถุประสงค์ของงานอาจารย์ที่ปรึกษาโดยรวมว่าเหมาะสมแล้ว และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่าผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นเรื่องเหมาะสมแล้วทุกข้อ และข้อที่ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นเรื่องเหมาะสมแล้ว ที่เห็นเด่นชัด คือ วัตถุประสงค์เพื่อให้ความช่วยเหลือนักศึกษาในด้านการเรียน (ร้อยละ 72.79) และวัตถุประสงค์เพื่อให้ความช่วยเหลือนักศึกษาในด้านส่วนตัว (ร้อยละ 69.85)

2.4 ด้านการจัดอาจารย์ที่ปรึกษา พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา ด้านการจัดอาจารย์ที่ปรึกษา โดยรวมว่าเหมาะสมแล้ว และเมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นเรื่องเหมาะสมแล้ว ที่เห็นเด่นชัด คือ การแต่งกายสุภาพ สะอาดเรียบร้อย (ร้อยละ 99.26) และการวางตัวได้เหมาะสมกับโอกาสและสถานที่ (ร้อยละ 96.32) ส่วนข้อที่ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นเรื่องควรปรับปรุง ที่เห็นเด่นชัด คือ เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับงานอาจารย์ที่ปรึกษา

(ร้อยละ 70.56) และการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานแนะแนวและให้คำปรึกษา (ร้อยละ 61.03)

2.5 ด้านการกำหนดบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษา พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา ด้านการกำหนดบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษา โดยรวมว่าเหมาะสมแล้วทุกข้อ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าง่ายดีแล้วทุกข้อ และข้อที่ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าง่ายดีแล้ว ที่เห็นเด่นชัดคือ การให้คำแนะนำในการวางแผนและกิริยามารยาท (ร้อยละ 86.87) การให้คำแนะนำเกี่ยวกับแหล่งวิชาที่จะศึกษาค้นคว้า (ร้อยละ 86.76) และการให้ข้อมูลและคำแนะนำเกี่ยวกับวิชาชีพพยาบาล (ร้อยละ 85.29)

2.6 ด้านการกำหนดปริมาณงานของอาจารย์ที่ปรึกษา พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา ด้านการกำหนดปริมาณงานของอาจารย์ที่ปรึกษา โดยรวมว่าเหมาะสมแล้ว และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าง่ายดีแล้ว ที่เห็นเด่นชัดคือ การที่อาจารย์ที่ปรึกษาดูแลนักศึกษา ตั้งแต่แรกเข้าจนกระทั่งจบการศึกษา (ร้อยละ 89.63) ส่วนข้อที่ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นว่าง่ายดีแล้ว ที่เห็นเด่นชัดคือ อาจารย์ที่ปรึกษา 1 คน รับผิดชอบดูแลนักศึกษา 25 คน (ร้อยละ 77.44) และอาจารย์ที่ปรึกษาดูแลนักศึกษาเฉพาะชั้นปี (ร้อยละ 75.94)

2.7 ด้านการพิจารณาความดีความชอบ พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา ด้านการพิจารณาความดีความชอบ โดยรวมว่าควรปรับปรุง และเมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าง่ายดีแล้ว ที่เห็นเด่นชัดคือ การชมเชยผลการปฏิบัติงานให้ผู้อื่นรับรู้ (ร้อยละ 52.67) ส่วนข้อที่ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าง่ายดีแล้ว ที่เห็นเด่นชัดคือ การให้เงินค่าล่วงเวลาในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (ร้อยละ 63.85)

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากการวิจัยที่พบว่าผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาด้านนโยบายโดยรวมตรงกันว่าควรปรับปรุงนั้น อาจเนื่องมาจากทั้งผู้บริหารและอาจารย์ตระหนักถึงความสำคัญของนโยบาย เพราะนโยบายจะเป็นตัวกำหนดทิศทางในการดำเนินงานด้านต่างๆ (สุธี สติธรรมบุรณ์ และ สมาน รัชโยกฤษฎ์, 2541 : 33) นโยบายจึงจำเป็นต้องมีความชัดเจนเป็นรูปธรรม สามารถนำไปกำหนดกิจกรรมของงานต่างๆ ให้สอดคล้องกับ

นโยบายได้ ดังนั้นทั้งผู้บริหารและอาจารย์จึงมีความคิดเห็นว่าคุณควรจะมีการประชุมคณาจารย์เพื่อกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาและมีคณะทำงานที่รับผิดชอบในรูปของคณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษา มีการระดมความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้อาจารย์มีความคิดเห็นว่าคุณนโยบายของสถาบันที่เกี่ยวกับงานอาจารย์ที่ปรึกษานั้นครบถ้วนสมบูรณ์แล้วแต่ปัญหาเกิดจากตัวอาจารย์เองไม่ค่อยตระหนักถึงความสำคัญของงานอาจารย์ที่ปรึกษา ไม่เสียสละเวลาเพราะการให้คำปรึกษาจะต้องทำในช่วงนอกเวลาเนื่องจากนักศึกษาจะมีเวลามาพบอาจารย์ที่ปรึกษาได้ในช่วงนอกเวลา ประกอบกับภาระงานที่อาจารย์แต่ละคนต้องรับผิดชอบในหลายบทบาทโดยเฉพาะงานด้านการสอนและนิเทศ จึงทำให้งานอาจารย์ที่ปรึกษามีความสำคัญเป็นอันดับรองลงไป ซึ่งตามความคิดเห็นของอาจารย์นั้นมีความคิดเห็นว่าคุณงานอาจารย์ที่ปรึกษา มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่างานด้านการสอนทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับเกษม วัฒนชัย (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2537 : คำนำ) ที่กล่าวไว้ในคำนำของเอกสารสรุปโครงการ ส่งเสริมกิจกรรมนิสิตนักศึกษาปีงบประมาณ 2537 ของทบวงมหาวิทยาลัยว่า กิจกรรมนิสิตนักศึกษา ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากิจกรรมด้านการเรียนการสอนทางวิชาการ โดยถือเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยเสริมให้นักศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์เพียบพร้อมไปด้วยความรู้ความสามารถ มีวิจารณญาณ เสียสละ มีคุณธรรม จริยธรรม และสุขภาพอนามัยดี เพราะงานอาจารย์ที่ปรึกษามีวัตถุประสงค์ในการช่วยเหลือนักศึกษาทั้งทางด้านการเรียน ส่วนตัว สังคม อารมณ์ และจิตใจ

2. ด้านการจัดสายงานบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นโดยรวมว่าเหมาะสมแล้วนั้น อาจเพราะเนื่องมาจากทั้งผู้บริหารและอาจารย์ตระหนักถึงความสำคัญของสายงานที่ช่วยให้เกิดความชัดเจนในแนวทางการปฏิบัติ ความสะดวกและความคล่องตัวในการดำเนินงานอาจารย์ที่ปรึกษา และการรายงานผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติของอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพัฒนาและปรับปรุงงานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น และเมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่าทั้งผู้บริหารและอาจารย์โดยรวม มีความคิดเห็นว่าคุณงานอาจารย์ที่ปรึกษาเหมาะสมที่จะอยู่ภายใต้ฝ่ายกิจการนักศึกษา เพราะฝ่ายกิจการนักศึกษาจะเป็นฝ่ายที่ช่วยเหลือและพัฒนาให้นักศึกษาให้เป็นคนที่สมบูรณ์ (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2538 : 1) ซึ่งสอดคล้องกับ สำเนาฯ ขจรศิลป์ (2537 : 2) ที่กล่าวว่าหน้าที่ของฝ่ายกิจการนักศึกษาคือการช่วยพัฒนา บุคลิกภาพของนักศึกษา เพื่อให้นักศึกษาเป็นผู้ที่มีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านวิชาการ วิชาชีพ สติปัญญา สังคม อารมณ์ ร่างกาย และจิตใจ นอกจากนี้ผู้บริหารและอาจารย์บางส่วนเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะว่า งานอาจารย์ที่ปรึกษานั้นจะอยู่ภายใต้ฝ่ายวิชาการหรือฝ่ายกิจการ

นักศึกษาหรืออยู่ภายใต้ทั้งฝ่ายวิชาการและฝ่ายกิจการศึกษานั้นไม่สำคัญ แต่สิ่งที่สำคัญต้องคำนึงถึงคือ การกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบให้ชัดเจนและจุดมุ่งหมายของงานก็เพื่อช่วยเหลือนักศึกษาอย่างแท้จริง อีกทั้งยังเสนอแนะเพิ่มเติมว่า อาจารย์ทุกคนควรได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานอาจารย์ที่ปรึกษาด้วย

3. ด้านวัตถุประสงค์ของงานอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นโดยรวมว่าเหมาะสมแล้ว อาจเพราะเนื่องมาจากวิทยาลัยพยาบาลเป็นสถาบันการศึกษาที่จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา เป้าหมายหลักคือการผลิตบุคคลหรือบัณฑิตที่มีคุณภาพอยู่แล้ว (กระทรวงสาธารณสุข . 2542 : 2) ดังนั้นนักศึกษาจึงเป็นศูนย์กลางที่ต้องคำนึงถึงเป็นอันดับแรก วัตถุประสงค์ของงานต่างๆจึงเพื่อนักศึกษาเป็นส่วนใหญ่ และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นว่างานวัตถุประสงค์ที่มีอยู่ปัจจุบันนั้นยังไม่ชัดเจนพอที่จะไปเป็นแนวทางในการดำเนินงานจึงให้ข้อเสนอแนะว่าควรกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนรวมทั้งกำหนดแผนงาน และกิจกรรมต่างๆ ที่สามารถเป็นแนวทางที่จะนำไปปฏิบัติได้จริง เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์นั้นๆ เพราะหากกำหนดเฉพาะวัตถุประสงค์เพียงอย่างเดียวก็เป็นแต่เพียงข้อกำหนดไม่รู้จะปฏิบัติได้อย่างไร

4. ด้านการจัดอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นโดยรวมว่าเหมาะสมแล้ว อาจเป็นเพราะว่าโดยลักษณะธรรมชาติของความเป็นครูอาจารย์จะมีคุณลักษณะต่างๆที่สอดคล้องกับคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษา ได้แก่ มีความเมตตา กรุณา เสียสละ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อนักศึกษา และโดยเฉพาะความรู้ความสามารถทางวิชาการ ที่อาจารย์ทุกคนจำเป็นต้องมีและเมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วพบว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นในคุณลักษณะด้านความรู้ของอาจารย์ที่ปรึกษาที่ควรปรับปรุงคือ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแนะแนวและให้คำปรึกษา แสดงให้เห็นว่าทั้งผู้บริหารและอาจารย์เห็นความสำคัญของการแนะแนวและให้คำปรึกษาว่าสามารถที่จะช่วยเหลือนักศึกษาได้ และอาจารย์ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาทางด้านการศึกษาพยาบาลมา ความรู้และทักษะของการแนะแนวและให้คำปรึกษาจึงยังไม่มีดีพอ จำเป็นต้องได้รับการศึกษาหรือฝึกอบรมเพิ่มเติม ซึ่งสำเนาว่า ขจรศิลป์ (2534 : 1) ได้กล่าวว่า อาจารย์ที่ปรึกษาที่ดีควรมีหลักจิตวิทยาในการให้การปรึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารและอาจารย์ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่าควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับงานอาจารย์ที่ปรึกษา ได้แก่ บทบาทหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษา จิตวิทยาวัยรุ่น และการให้คำปรึกษา แก่อาจารย์ทุกคน เป็นระยะๆ สอดคล้องกับ มาร์ตินสัน (Martinson. 1960 : 43) ที่ให้ความเห็นว่าอาจารย์ที่ปรึกษาควรมีประสบการณ์ในด้านการให้คำปรึกษา

5. ด้านการกำหนดบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นโดยรวมว่าเหมาะสมแล้ว แสดงให้เห็นว่าอาจารย์ที่ปรึกษาได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของตนในการให้การช่วยเหลือนักศึกษาทั้งทางด้านวิชาการและการให้คำปรึกษาทั่วไป สอดคล้องกับ มยุรี สิงห์ใหม่มุข (2526 : 16) ที่กล่าวถึงบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาว่าอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้ที่จะให้คำแนะนำช่วยเหลือนิสิตนักศึกษา ทั้งในด้านวิชาการและด้านส่วนตัว และเมื่อพิจารณารายละเอียดบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาในด้านวิชาการแล้วพบว่า บทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับการติดตามและดูแลให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาเกี่ยวกับการเรียนอย่างสม่ำเสมอ นั้นผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นที่เหมาะสมแล้ว ซึ่งอาจเป็นผลเนื่องมาจากวิทยาลัยพยาบาลมีอาจารย์ประจำชั้นที่ดูแลนักศึกษาอยู่แล้วได้ทำหน้าที่ในการ ติดตามและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเรียนแทนอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งก็จะเกิดผลทำให้นักศึกษา บางคนได้รับการช่วยเหลือทางด้านการเรียนไม่ทัน หรืออาจไม่ได้รับความช่วยเหลือเลย เนื่องจากอาจารย์ประจำชั้นต้องดูแลนักศึกษาทุกคนในชั้นปีนั้นๆ ดังนั้นอาจารย์ที่ปรึกษาจึงควรมีบทบาทในการติดตามและให้คำปรึกษาด้านการเรียนเพิ่มมากขึ้น ดังที่ สุมน อมรวิวัฒน์ (2518 : 130 – 132) ได้กล่าวถึงบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาโดยสรุปไว้ว่า เมื่ออาจารย์ที่ปรึกษาเริ่มรับนิสิตนักศึกษาเข้ามาอยู่ในความดูแลแล้ว งานอันดับแรกที่จะต้องช่วยเหลือนิสิตนักศึกษาคือ การให้คำปรึกษาทางวิชาการซึ่งได้แก่ การลงทะเบียนเรียน การวัดผลและประเมินผล วิธีการเรียนและการแก้ปัญหาทางการเรียน

6. ด้านการกำหนดปริมาณงานของอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็น โดยรวมว่าเหมาะสมแล้ว อาจเพราะเนื่องมาจากระบบการทำงานของวิทยาลัยทางด้านการศึกษานักศึกษาและทางด้านวิชาการใช้บุคลากรชุดเดียวกัน กล่าวคืออาจารย์ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนทางวิชาการก็ต้องมีหน้าที่เกี่ยวกับกิจการนักศึกษาเพิ่มเข้ามาด้วยทุกคน ดังนั้นภาระงานจึงมาก จนทำให้เวลาที่จะประชุมอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษามีน้อย ดังผลการศึกษาของดารافر คงจา (2534 : 121) ที่พบว่าอาจารย์พยาบาลมีปริมาณงานที่ปฏิบัติจริงโดยเฉลี่ย 53 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งมากเกินกว่ามาตรฐานที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนด และเมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการแก้ปัญหาที่ว่าอาจารย์มีเวลาน้อยไม่มีเวลาพบนักศึกษา โดยการกำหนดชั่วโมงให้อาจารย์ที่ปรึกษาพบนักศึกษาทุกสัปดาห์ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง และอาจารย์ที่ปรึกษา 1 คน รับผิดชอบดูแลนักศึกษาทั้งหมดรวม 8 – 15 คน เฉลี่ยทุกชั้นปี ดูแลนักศึกษาตั้งแต่แรกเข้าจนกระทั่งจบการศึกษา เพื่อที่จะได้ติดตามประเมินผล นักศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง

7. ด้านการพิจารณาความดีความชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นโดยรวมว่าควรปรับปรุง และเมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่าผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่แตกต่างกันคือ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรนำผลการปฏิบัติงานและปริมาณงานของอาจารย์ที่ปรึกษามาประกอบในการพิจารณาด้วย ควรมีการให้รางวัลแก่อาจารย์ที่ปรึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ได้ดี เช่น การประกาศเกียรติคุณ การชมเชยยกย่องและการจัดอบรมเพิ่มเติมให้ความรู้เกี่ยวกับงานอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้อาจารย์ที่ปรึกษาในการปฏิบัติงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ มยวรี สิงห์ไข่มุก (2526 : 19) ที่ให้ข้อคิดเห็นในเรื่องของการจัดและส่งเสริมการทำงานของอาจารย์ที่ปรึกษาไว้ว่า ควรจัดให้มีการจูงใจ เช่น มีเงินค่าตอบแทนตามความเหมาะสมกับภาระงานที่ปฏิบัติ หรือจัดให้มีการฝึกอบรมให้เข้าใจถึงวิธีการต่างๆ ในการให้คำปรึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารและอาจารย์บางส่วนได้มีความคิดเห็นตรงข้ามกันว่า ไม่ควรมีค่าตอบแทน ให้อาจารย์ที่ปรึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่นอกเวลา ไม่จำเป็นต้องมีการยกย่องชมเชยหรือประกาศเกียรติคุณของอาจารย์ที่ปรึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ดี เพราะเป็นหน้าที่ของอาจารย์ทั่วไปอยู่แล้วที่จะต้องให้ความช่วยเหลือนักศึกษา

การเสนอรูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์

ผลการวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูล สามารถที่จะสรุปรูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เขตภาคกลาง สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข 7 ด้าน เรียงตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ด้านนโยบายการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา

1.1 นโยบายของงานอาจารย์ที่ปรึกษาจะต้องชัดเจนและเป็นรูปธรรม มีการประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

1.2 นโยบายมุ่งเน้นช่วยเหลือนักศึกษาในด้านการเรียน ส่วนตัว และสังคม

1.3 ส่งเสริมและสนับสนุนงานอาจารย์ที่ปรึกษา

1.4 แต่งตั้งคณะทำงานอาจารย์ที่ปรึกษาในรูปของคณะกรรมการ มีการประชุมปรึกษาเพื่อวางแผนและพัฒนางานอาจารย์ที่ปรึกษา

2. ด้านการจัดสายงานบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา

2.1 งานอาจารย์ที่ปรึกษาจัดตั้งเป็นรูปคณะกรรมการอยู่ภายใต้ฝ่ายกิจการนักศึกษา เนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนานักศึกษาในด้านการเรียน ส่วนตัว และสังคม

2.2 งานอาจารย์ที่ปรึกษาจะต้องมีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อประโยชน์ของนักศึกษาได้แก่ ฝ่ายวิชาการ ทะเบียนและวัดผล กิจกรรมนักศึกษา ปกครองสวัสดิการและทุน

2.3 การเสนอรายงานผลการปฏิบัติงานตามสายงานคือ เสนอต่อคณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษา รองผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักศึกษา ผู้อำนวยการวิทยาลัย ตามลำดับ

3. ด้านวัตถุประสงค์ของงานอาจารย์ที่ปรึกษา

3.1 วัตถุประสงค์เพื่อให้ความช่วยเหลือนักศึกษาในการเรียน ส่วนตัวและสังคม

3.2 วัตถุประสงค์เพื่อให้ความช่วยเหลือนักศึกษาในการประกอบวิชาชีพอย่างมีความสุข

3.3 วัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาช่วยเหลือตนเองได้

3.4 วัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือให้นักศึกษาอยู่ในสถาบันได้อย่างมีความสุข

3.5 วัตถุประสงค์เพื่อประสานความเข้าใจระหว่างสถาบันกับนักศึกษา

4. ด้านการจัดอาจารย์ที่ปรึกษา

การกำหนดอาจารย์ที่จะปฏิบัติหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ จะต้องพิจารณาคุณลักษณะด้านความรู้และคุณลักษณะส่วนตัว ดังนี้

4.1 คุณลักษณะด้านความรู้

4.1.1 เป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแนะแนวและให้คำปรึกษา

4.1.2 เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับงานอาจารย์ที่ปรึกษา

4.1.3 มีความรู้เกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษา

4.1.4 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาระดับปริญญาตรี

4.1.5 สามารถใช้คอมพิวเตอร์เพื่อค้นหาข้อมูลต่างๆ ได้

4.1.6 สนใจเหตุการณ์และความเปลี่ยนแปลงในสังคมอยู่เสมอ

4.1.7 เป็นผู้ที่ไม่แสวงหาความรู้และประสบการณ์อยู่เสมอ

4.1.8 มีความรู้ในจิตวิทยาวัยรุ่น

4.1.9 มีความรู้และเข้าใจถึงลักษณะและธรรมชาติของนักศึกษาพยาบาล

4.1.10 มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบราชการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพพยาบาล

4.1.11 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบของวิทยาลัย

4.2 คุณลักษณะส่วนตัว

4.2.1 แต่งกายสุภาพ สะอาด เรียบร้อย

4.2.2 วางตัวได้เหมาะสมกับโอกาสและสถานที่

4.2.3 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

4.2.4 สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย

5. ด้านการกำหนดบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษา

การกำหนดงานในหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพแบ่งออกเป็น บทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาในด้านวิชาการ และบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาในด้านการให้การปรึกษาทั่วไป ดังนี้

5.1 บทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาในด้านวิชาการ

5.1.1 ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนแก่นักศึกษา

5.1.2 ให้ความรู้ความเข้าใจแก่นักศึกษาเกี่ยวกับระเบียบการวัดผลและการสอบ

5.1.3 ให้คำแนะนำในการวางแผนการเรียนแก่นักศึกษา

5.1.4 ให้คำแนะนำวิธีการเรียนที่ได้ผลและมีประสิทธิภาพแก่นักศึกษา

5.1.5 ให้คำแนะนำแก่นักศึกษาเกี่ยวกับแหล่งวิชาที่จะศึกษาค้นคว้า

5.1.6 ติดตามและดูแลให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาเกี่ยวกับการเรียนอย่างสม่ำเสมอ

5.1.7 ให้ข้อมูลและคำแนะนำแก่นักศึกษาเกี่ยวกับวิชาชีพ

5.1.8 ให้คำแนะนำในการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์แก่นักศึกษา

5.1.9 ให้คำแนะนำเกี่ยวกับความก้าวหน้าที่ยังมีในวิชาชีพ แก่นักศึกษา

5.1.10 ให้คำปรึกษาก่อนการฝึกภาคปฏิบัติแก่นักศึกษา

5.2 บทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาในด้านการให้การปรึกษาทั่วไป

5.2.1 ให้ความรู้ความเข้าใจแก่นักศึกษาเกี่ยวกับ กฎระเบียบข้อบังคับ และนโยบายของสถาบัน

5.2.2 ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของนักศึกษาต่อตนเองและผู้อื่น

5.2.3 ให้คำแนะนำแก่นักศึกษาในการดำเนินชีวิตในสถาบัน

5.2.4 ให้คำแนะนำและช่วยให้นักศึกษาหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.5 ให้คำแนะนำในการวางแผนและกิริยามารยาทที่เหมาะสมแก่นักศึกษา

5.2.6 ส่งเสริมนักศึกษาในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน

5.2.7 ส่งเสริมนักศึกษาให้ปฏิบัติตามแนวทางของคุณธรรมและ จริยธรรม

5.2.8 ให้คำแนะนำและให้การฝึกฝนนักศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาและปรับปรุงบุคลิกภาพ

5.2.9 ให้คำแนะนำแก่นักศึกษาเกี่ยวกับการฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้มีความอดทนและเสียสละเพื่อส่วนรวม

5.2.10 ให้คำแนะนำแก่นักศึกษาเกี่ยวกับการทำงานและการดำเนินชีวิตในอนาคต

5.2.11 เสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อสถาบันและวิชาชีพแก่นักศึกษา

5.2.12 ให้ความสนใจและช่วยเหลือนักศึกษาที่มีปัญหา

5.2.13 ให้ข้อมูลและความเข้าใจเกี่ยวกับสวัสดิการต่างๆ ที่วิทยาลัยจัดให้นักศึกษาได้ทันสมัยและถูกต้อง

ในการพัฒนาอาจารย์ที่ปรึกษาให้มีคุณภาพเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ จะต้องมีการฝึกอบรมให้ความรู้แก่อาจารย์ที่ปรึกษาในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวกับงานอาจารย์ที่ปรึกษา ได้แก่ จิตวิทยาวัยรุ่น การให้คำปรึกษาและแนะแนวทุกปี ปีละ 1 ครั้งอย่างสม่ำเสมอ

6. ด้านการกำหนดปริมาณงานของอาจารย์ที่ปรึกษา

6.1 อาจารย์ที่ปรึกษา 1 คน รับผิดชอบดูแลนักศึกษาเฉลี่ยทุกชั้นปี ตั้งแต่แรกเข้าจนกระทั่งจบการศึกษา จำนวน 8 – 15 คน

6.2 จัดชั่วโมงสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษาพบนักศึกษาสัปดาห์ละ 1 ชั่วโมง

6.3 ผู้ที่ทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษา มีจำนวนชั่วโมงสอนทฤษฎีและนิเทศการฝึกภาคปฏิบัติรวมไม่เกิน 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

7. ด้านการพิจารณาความดีความชอบ

7.1 ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาสามารถนำมาประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

7.2 อาจารย์ที่ปรึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นจะได้รับประกาศเกียรติคุณ

7.3 อาจารย์ที่ปรึกษาที่ปฏิบัติงานดี จะได้รับคำชมเชยเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ควรนำผลการศึกษารูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอต่อผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาในวิทยาลัยพยาบาล เพื่อทราบความคิดเห็นและความต้องการพัฒนาปรับปรุงให้งานอาจารย์ที่ปรึกษามีประสิทธิภาพ
2. ควรนำรูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาไปทดลองใช้และปรับให้เข้ากับสภาพของแต่ละสถาบันเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษา
3. ควรมีการสัมมนาเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาในวิทยาลัยพยาบาล เพื่อให้งานอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นรูปธรรมมีความชัดเจน และเป็นไปทางปฏิบัติเดียวกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาในวิทยาลัยพยาบาลโดยใช้เทคนิคเดลฟาย เพื่อให้ได้รูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นมาตรฐานสากล
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาในวิทยาลัยพยาบาลตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาจัดระบบบริหารบริการและ สวัสดิการให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ควรศึกษารูปแบบการบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาลในด้านอื่นๆ เช่น ด้านงานธุรการ ด้านงานวิชาการและด้านงานกิจการนักศึกษา
4. ควรศึกษารูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาในกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ เช่น ระดับอื่น ๆ และวิทยาลัยอื่น ๆ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- การฝึกหัดครู. คู่มืออาจารย์ที่ปรึกษาศาสนาบ้านราชภัฏ. กรุงเทพฯ : วิชาการพิมพ์, 2535.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. รายงานการพิจารณาภาวะระบบเกี่ยวกับอาจารย์ที่ปรึกษาในสถาบันฝึกหัดครู. กรุงเทพฯ : กรมการฝึกหัดครู, 2522.
- คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. คู่มืออาจารย์ที่ปรึกษาและนิสิต. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.
- คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล. หน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาสำหรับนักศึกษาพยาบาลบุคคล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2526.
- จิตต์ผจง สุขะตุงคะ. คุณลักษณะอาจารย์ที่ปรึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันเทคโนโลยี. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536. อัดสำเนา.
- ชนินทร์ เจริญกุล. การปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานในการพัฒนาองค์การ. เอกสารประกอบการสัมมนาเจ้าหน้าที่พัฒนาองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2526. อัดสำเนา.
- ดาราวพร คงจา. การศึกษาความต้องการวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.
- ถวิล เกื้อกุลวงศ์. การบริหารการศึกษาสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2530.
- ทศพร มณีศรีขำ, สายชนม์ สัจจานิตย์และนิมนวล อุดระ. การศึกษบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาในมหาวิทยาลัยศิลปากร. เอกสารหมายเลข 1 สำนักทะเบียนการศึกษา วิทยาลัยวังท่าพระและหน่วยวิจัยสถาบัน มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2527.
- ทิพย์รัตน์ สุทธิพงศ์, สมทรง มณีรอด และนฤมล เกื้อนมา. รายงานการวิจัยการศึกษาความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาท. ชัยนาท : วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาท, 2540.
- นวลจันทร์ รมณาร์ภย์. พฤติกรรมการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาพยาบาลมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2530. อัดสำเนา.

- ประชุมสุข อาชวอำรุง. งานมหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : การพิมพ์พระนคร, 2523.
- ประทาน คงฤทธิศึกษากร. การบริหารและจัดระเบียบบริหารราชการไทย. กรุงเทพฯ : โอ.เอส. พรินติ้งเฮ้าส์, 2529.
- ปรีมล นครินทร์. "อาจารย์ที่ปรึกษา บทบาทหนึ่งของอาจารย์ในสถาบันการศึกษา," วารสารศึกษาศาสตร์. 2(4) : 90-91 ; ตุลาคม – มกราคม 2529.
- พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2524.
- พิมพรรณ รัตนโกมล. รายงานการวิจัยการสำรวจความคิดเห็นของอาจารย์และนักศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความคาดหวังที่มีต่อบริการอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาท. ชัยนาท : วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาท, 2538.
- ปิฎกธรรมากร. หลักการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2519.
- มนต์ชัย เทียนทอง. การศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาและนักศึกษาเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ปัญหาและการดำเนินงานของอาจารย์ที่ปรึกษา ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2527. อัดสำเนา.
- มณี พงษ์เจลิยวรัตน์. บทบาทและคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาตามความคิดเห็นของนักศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2539. อัดสำเนา.
- มยุรี สิงห์ไข่มุกข์. บทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษา คณะศึกษาศาสตร์หรือครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยในกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526. อัดสำเนา.
- มหาวิทยาลัย,ทบวง กองการเจ้าหน้าที่. หลักเกณฑ์การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมในมหาวิทยาลัยและสถาบัน. 2527. อัดสำเนา.
- _____. ข้อสรุปเบื้องต้นของการประชุมสัมมนาผู้บริหารด้านกิจการนิสิตนักศึกษาเรื่องกิจการนิสิตนักศึกษาในแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาระยะที่ 8. กรุงเทพฯ : กองวิชาการ ทบวงมหาวิทยาลัย, 2538.
- _____. สรุปโครงการส่งเสริมกิจกรรมนิสิตนักศึกษา ปีงบประมาณ 2537. กรุงเทพฯ : กองบริการ การศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย , 2537.

- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, บัณฑิตวิทยาลัย. คู่มืออาจารย์ที่ปรึกษา. กรุงเทพฯ : อักษรไทย, 2542.
- ละออ ชูติกร. บทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาในวิทยาลัยครู กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520. อัดสำเนา.
- วรรณวิไล ชุ่มภิรมย์. "การสร้างแบบสำรวจเพื่อประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติการพยาบาล," วารสารการพยาบาล. กรกฎาคม (3), 2518.
- วิจิตร ศรีสอ้าน. เอกสารการสอนชุดวิชาหลักและระบบบริหารการศึกษา หน่วยที่ 1-5 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2523.
- วิสาลินี นุกันยา. การปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ พย.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539. อัดสำเนา.
- วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ชัยนาท. คู่มืออาจารย์. ชัยนาท : วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ชัยนาท, ม.ป.ป.
- วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. "งานบุคลากรนิสิตนักศึกษากับการพัฒนาเยาวชน," เอกสารประชุมทางวิชาการ. กรุงเทพฯ : ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530. อัดสำเนา.
- ศุภชัย ลำอาญพิศ. "บทบาทหน้าที่และเทคนิคของอาจารย์ที่ปรึกษา," วารสารส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนรู้การสอน. 4(2) : 10-11 ; กันยายน - ธันวาคม 2536.
- สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.
- _____. สารานุกรมการบริหาร. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2527.
- สมยศ นาวิการ. การบริหาร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดวงกมล, 2522.
- _____. การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2527.
- สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ. คู่มืออาจารย์ที่ปรึกษา. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2523. อัดสำเนา.
- สาธารณสุข, กระทรวง. คู่มือปฏิบัติการจัดการศึกษาสำหรับวิทยาลัยในสังกัดพระบรมราชชนก. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงสถาบันพระบรมราชชนก ส่วนพัฒนาการศึกษา, 2542.

- สุจริต เพียรชอบ. "ที่ปรึกษาที่ทางสว่างไสว," ประมวลบทความประกอบการเรียนวิชาหลักสูตรและการเรียนการสอนระดับมัธยม. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520.
- สุธี สุทธิสมบุญและสมาน รังสิโยภุชญา. หลักการบริหารเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพฯ : สวัสดิการ สำนักงาน ก.พ. , 2541.
- สุภาณี อินทรอักษร. การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษานักเรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2542. อัดสำเนา.
- สุมน อมรวิวัฒน์. "บทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษา," การสอนและการวัดผลการศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518.
- สำเนา ขจรศิลป์. การศึกษาระบบอาจารย์ที่ปรึกษาด้านวิชาการระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2530.
- _____. ระบบอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
- _____. มติใหม่ของกิจการนักศึกษา 1 : พื้นฐานและการบริการนักศึกษา. ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2537.
- อุมา สุขคนธมานและคณะ. คู่มืออาจารย์ที่ปรึกษานิสิตระดับปริญญาตรี. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2519.
- อัญญวรรณ เมธีสถาพร. "ความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพในการจัดการเรียนการสอน : กรณีวิทยาลัยพยาบาล," รวมบทความวิชาการ การอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ ประสานมิตร, 2542.
- Andrew, Dean C. and willy, Ray Deverl. Administration and Organization of the Guidance Program. New York : Harper & Brother, 1958.
- Barnard, Chester I. "The Function of the Executive," Cambridge Mass : Harvard University Press, 1964.
- Dressel, Fred B. The Faculty Advisor. Improving College and University Teaching. 22 Winter, 1974.

- Frink, James O. "student Perceptions of the Effectiveness of Centralized Undergraduate Advising System at the College," Dissertation Abstracts International. 45(2) : 397-A ; August, 1984.
- Hatch, Raymond N. and Steffler, Buford. Administration of Guidance Services. New Jersey : Prentice Hall Inc., 1958.
- Hersey, Paul and Kenneth H. Blanchard. Management of Organization Behavior : Utilizing Human Resources. New Jersey : Englewood Cliffs Prentice Hall, Inc., 1982.
- Higbee. Mona T. "Student Advisement Centers : A Timely Idea," Improving College and University Teaching. 27 (1) : 47 ; Winter, 1979.
- Hourvash, Afrassiabi. "A Study of Undergraduate Student Perceptions of Faculty Advising Effectiveness," Dissertation Abstracts International. 48(4) : 833 – A ; october, 1987.
- Jone, Arther J. Principles of Guidance. New York : Mc Graw-Hill, 1951.
- Kozloff, Jessica. "Delivering Academic Advising : Who, What and How," NACADA Journal. 5 (2) : 69-75 ; October, 1985.
- Little, Judith Warren. "Teachers as Teacher Advisors : The Delicacy of Collegial Leadership," Educational Leadership. 43 : (3) : 36 ; November, 1985.
- Martinson, William D. "The Role and Duties of Advisors," Improving University Teaching. Education Bulletin : Report of a Pre – Semester Work Conference, 1960.
- Morris, C.G. "Academic advising and Counseling," University of Michigan College of Literature. May, 1973.
- Mueller, Hevener Kate. . Student Personnel Work in Higher Education. Cambridge : Massachusetts, 1961.
- Ramseyer, John A. and others. Factors Affecting Educational Administration CPEA Series. Columbus, Ohio : College of Education, Ohio State University, 1955.
- Simon, Herbert A. Administrative Behavior. New York : The Free Press, 1976.

Stickle, Fred. "Faculty and Student Perception of Faculty Advising Effectiveness,"

Journal of College Student Personnel. 21 : 3 ; May, 1980.

Teague, Gerald V. and Grites, Thomas J. "Faculty Contracts and Academic Advising,"

Journal of College Student Personnel. 21(1) : 40-44 ; January, 1980.

Williamson, E.G. Student Personnel Services in College and Universities. New York :

Mc Graw – Hill, 1961.

ภาคผนวก

แบบสอบถามรูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา ในวิทยาลัยพยาบาล

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการทราบความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา ในสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็น ซึ่งในการตอบแบบสอบถามนี้ไม่มีถูกหรือผิด จึงใคร่ขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความรู้สึกจริงๆ ของท่านให้มากที่สุด โดยพิจารณาข้อความในแต่ละข้อที่กำหนดให้ว่าท่านมีความคิดเห็นใดต่อข้อความนั้นๆ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน พร้อมทั้งระบุปัญหาและข้อเสนอแนะในแต่ละข้อด้วย คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับที่สุด

ตัวอย่าง

- 0 ท่านคิดว่านโยบายการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาในสภาพปัจจุบันเป็นเช่นไรและท่านคิดว่าควรจะพัฒนาให้เป็นอย่างไร

ข้อความ	ความคิดเห็น		
	เหมาะสมแล้ว	ควรปรับปรุง	ข้อเสนอแนะ
0 เสนอนโยบายเกี่ยวกับงานอาจารย์ที่ปรึกษาชัดเจน			
00 ให้ความสำคัญของงานอาจารย์ที่ปรึกษาเท่ากับงานด้านอื่นๆ			

ปัญหาอื่นๆด้านนโยบาย

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านนโยบาย

.....

เหมาะสมแล้ว	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นว่ามีความเหมาะสมแล้ว
ควรปรับปรุง	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นว่าควรปรับปรุง
ข้อเสนอแนะ	หมายถึง	ความคิดเห็นเพิ่มเติมของท่านเกี่ยวกับข้อความนั้น

ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่ง

- ☐ ผู้อำนวยการ
- ☐ รองผู้อำนวยการด้านกิจการนักศึกษา
- ☐ รองผู้อำนวยการด้านวิชาการ
- ☐ อาจารย์

1. ท่านคิดว่านโยบายการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาในสภาพปัจจุบันเป็นเช่นไรและท่านคิดว่าควรปรับปรุงให้เป็นอย่างไร

ข้อความ	ความคิดเห็น		
	เหมาะสมแล้ว	ควรปรับปรุง	ข้อเสนอแนะ
1.เสนอนโยบายเกี่ยวกับงานอาจารย์ที่ปรึกษาชัดเจน			
2.ให้ความสำคัญของงานอาจารย์ที่ปรึกษาเท่ากับงานด้านอื่นๆ			
3.เสนอแนวทางในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบายของสถาบัน			
4.จัดทำคู่มือปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษา			
5.เสนอแนวทางการดำเนินงานอาจารย์ที่ปรึกษาชัดเจน			
6.กำหนดบทบาทหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นลายลักษณ์อักษร			
7.ทำคำสั่งแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษา			

ปัญหาอื่นๆด้านนโยบาย

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านนโยบาย

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าสายงานบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาในสภาพปัจจุบันเป็นเช่นไรและท่านคิดว่าควรจะพัฒนาให้เป็นอย่างไร

ข้อความ	ความคิดเห็น		
	เหมาะสมแล้ว	ควรปรับปรุง	ข้อเสนอแนะ
1.สมควรขึ้นตรงต่อฝ่ายกิจการนักศึกษา			
2.สมควรขึ้นตรงต่อฝ่ายวิชาการ			
3.มีรายงานผลการปฏิบัติงานตามสายงาน			
4.เสนอรูปแบบในการประสานงานกับ หน่วยงานอื่นๆในสถาบัน			

ปัญหาอื่นๆด้านสายงานการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านสายงานการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา

.....

.....

.....

3. ท่านคิดว่าวัตถุประสงค์ของงานอาจารย์ที่ปรึกษาในสภาพปัจจุบันเป็นเช่นไรและท่านคิดว่าควรจะพัฒนาให้เป็นอย่างไร

ข้อความ	ความคิดเห็น		
	เหมาะสมแล้ว	ควรปรับปรุง	ข้อเสนอแนะ
1.กำหนดวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานชัดเจน			
2.วัตถุประสงค์นำไปสู่แนวปฏิบัติได้จริง			
3.วัตถุประสงค์เพื่อให้ความช่วยเหลือนักศึกษา ในด้านการเรียน			
4.วัตถุประสงค์เพื่อให้ความช่วยเหลือนักศึกษา ในด้านส่วนตัว			
5. วัตถุประสงค์เพื่อให้ความช่วยเหลือนักศึกษา ในด้านเศรษฐกิจและสังคม			
6.วัตถุประสงค์เพื่อให้ความช่วยเหลือนักศึกษา ในการประกอบวิชาชีพอย่างมีความสุข			
7.วัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมนักศึกษาให้ ช่วยเหลือตนเองได้			
8.วัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือให้นักศึกษาอยู่ใน สถาบันได้อย่างมีความสุข			
9.วัตถุประสงค์เพื่อประสานความเข้าใจ ระหว่างสถาบันกับนักศึกษา			

ปัญหาอื่น ๆ ด้านวัตถุประสงค์

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านวัตถุประสงค์

.....

.....

.....

4. ท่านคิดว่าการจัดอาจารย์ที่ปรึกษาในสภาพปัจจุบันเป็นเช่นไรและท่านคิดว่าควรจะปรับปรุงให้เป็นอย่างไร

ข้อความ	ความคิดเห็น		
	เหมาะสมแล้ว	ควรปรับปรุง	ข้อเสนอแนะ
คุณลักษณะด้านความรู้ของอาจารย์ที่ปรึกษา			
1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการแนะแนว และให้คำปรึกษา			
2. เคยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานอาจารย์ ที่ปรึกษา			
3. มีความรู้เกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของ อาจารย์ที่ปรึกษา			
4. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร การศึกษาวชิชาชีพพยาบาล			
5. สามารถใช้คอมพิวเตอร์เพื่อค้นหาข้อมูล ต่าง ๆ ได้			
6. สนใจเหตุการณ์และความเปลี่ยนแปลงใน สังคมอยู่เสมอ			
7. เป็นผู้ที่แสวงหาความรู้และประสบการณ์ อยู่เสมอ			
8. มีความรู้ในจิตวิทยาวัยรุ่น			
9. มีความรู้และเข้าใจถึงลักษณะและธรรมชาติ ของนักศึกษาพยาบาล			
10. มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบราชการเกี่ยวกับ วิชาชีพพยาบาล			
11. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบของ วิทยาลัย			
12. อื่น ๆ โปรดระบุ.....			
.....			
คุณลักษณะส่วนตัว			
13. แต่งกายสุภาพสะอาดเรียบร้อย			
14. วางตัวได้เหมาะสมกับโอกาสและสถานที่			
15. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี			

ข้อความ	ความคิดเห็น		
	เหมาะสมแล้ว	ควรปรับปรุง	ข้อเสนอแนะ
16. สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย			
17. มีอารมณ์มั่นคง			
18. มีความสุขุมรอบคอบ			
19. มีเหตุผลและใช้วิจารณญาณในการแก้ไข ปัญหา			
20. มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาล			
21. ยอมรับและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ใหม่ๆ ได้			
22. รู้จักให้กำลังใจแก่นักศึกษาเมื่อมีปัญหา			
23. ได้รับการยอมรับในหมู่อาจารย์			
24. ได้รับการยอมรับในหมู่นักศึกษา			
25. มีความไวต่อความรู้สึกและท่าทีของผู้อื่น			
26. มีความยืดหยุ่นตามเวลาและสถานการณ์			
27. เอาใจใส่และปฏิบัติต่อนักศึกษาทุกคน เท่าเทียมกัน			
28. มีความเต็มใจที่จะช่วยเหลือบุคคลอื่นที่ ได้รับความเดือดร้อน			
29. มีความเป็นกันเองกับนักศึกษา			
30. มีความจริงใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น อยู่ตลอดเวลา			
31. รู้จักแสดงความยินดีกับความสำเร็จ ของผู้อื่นอย่างจริงใจ			
32. ยอมรับถึงคุณค่าและความแตกต่าง ของนักศึกษาแต่ละคน			
33. สามารถประสานสัมพันธ์ระหว่างสถาบัน กับนักศึกษาได้เป็นอย่างดี			
34. มีความสามารถในการติดต่อประสานงาน			

ข้อความ	ความคิดเห็น		
	เหมาะสมแล้ว	ควรปรับปรุง	ข้อเสนอแนะ
35.ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น			
36.อื่นๆ โปรดระบุ			
.....			
.....			

ปัญหาอื่นๆด้านการจัดอาจารย์ที่ปรึกษา

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านการจัดอาจารย์ที่ปรึกษา

.....

.....

.....

5. ท่านคิดว่าการกำหนดบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาในสภาพปัจจุบันเป็นเช่นไรและท่านคิดว่าควรจะปรับปรุงให้เป็นอย่างไร

ข้อความ	ความคิดเห็น		
	เหมาะสมแล้ว	ควรปรับปรุง	ข้อเสนอแนะ
ด้านวิชาการ			
1. สามารถให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนแก่นักศึกษา			
2. สามารถให้ความรู้ความเข้าใจแก่นักศึกษาเกี่ยวกับระเบียบการวัดผลและการสอบได้เหมาะสม			
3. ให้คำแนะนำในการวางแผนการเรียนแก่นักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ			
4. ให้คำแนะนำวิธีการเรียนที่ได้ผลและมีประสิทธิภาพ แก่นักศึกษา			
5. ให้คำแนะนำแก่นักศึกษาเกี่ยวกับแหล่งวิชาที่จะศึกษาค้นคว้า			
6. ติดตามและดูแลให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาเกี่ยวกับการเรียนอย่างสม่ำเสมอ			
7. ให้ข้อมูลและคำแนะนำแก่นักศึกษาเกี่ยวกับวิชาชีพได้อย่างชัดเจน			
8. ให้คำแนะนำในการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์แก่นักศึกษาได้เหมาะสม			
9. ให้คำแนะนำเกี่ยวกับความก้าวหน้า ที่พึงมีในวิชาชีพแก่นักศึกษาได้เป็นอย่างดี			
10. ให้คำปรึกษาก่อนการฝึกภาคปฏิบัติแก่นักศึกษาได้เหมาะสม			
ด้านการให้คำปรึกษาทั่วไป			
11. ให้ความรู้ความเข้าใจแก่นักศึกษาเกี่ยวกับ กฎระเบียบ ข้อบังคับและนโยบายของสถาบันได้ชัดเจน			

ข้อความ	ความคิดเห็น		
	เหมาะสมแล้ว	ควรปรับปรุง	ข้อเสนอแนะ
12. ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของนักศึกษา ต่อดตนเองและผู้อื่นอย่างชัดเจน			
13. ให้คำแนะนำแก่นักศึกษาในการดำเนินชีวิตในสถาบันได้เหมาะสม			
14. ให้คำแนะนำและช่วยให้นักศึกษานหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ			
15. ให้คำแนะนำในการวางแผนและกิจยามารยาทแก่นักศึกษาได้อย่างเหมาะสม			
16. ส่งเสริมนักศึกษาในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถาบันได้อย่างเหมาะสม			
17. ส่งเสริมนักศึกษาให้ปฏิบัติตามแนวทางของคุณธรรม และจริยธรรมได้เป็นอย่างดี			
18. ให้คำแนะนำและให้การฝึกฝนนักศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาและปรับปรุงบุคลิกภาพอย่างเหมาะสม			
19. ให้คำแนะนำแก่นักศึกษาเกี่ยวกับการฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้มีความอดทนและเสียสละเพื่อส่วนรวมได้เป็นอย่างดี			
20. ให้คำแนะนำแก่นักศึกษาเกี่ยวกับการทำงานและการดำเนินชีวิตในอนาคตได้เหมาะสม			
21. เสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อสถาบันและวิชาชีพแก่นักศึกษา			
22. ให้ความสนใจและช่วยเหลือนักศึกษาที่มีปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ			
23. ให้ข้อมูลและความเข้าใจเกี่ยวกับสวัสดิการต่างๆ ที่วิทยาลัยจัดให้แก่นักศึกษาได้ทันสมัยและถูกต้อง			

ปัญหาอื่น ๆ ด้านการกำหนดบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษา

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านการกำหนดบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษา

.....

.....

.....

6. ท่านคิดว่าปริมาณงานของอาจารย์ที่ปรึกษาในสภาพปัจจุบันเป็นเช่นไรและท่านคิดว่าควรจะปรับปรุงให้เป็นอย่างไร

ข้อความ	ความคิดเห็น		
	เหมาะสมแล้ว	ควรปรับปรุง	ข้อเสนอแนะ
1. มีการกำหนดชั่วโมงในการสอนสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษาพบนักศึกษาโดยเฉพาะ			
2. รับผิดชอบเฉพาะงานสอนและงานอาจารย์ที่ปรึกษา			
3. จำนวนชั่วโมงสอนไม่เกิน 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์			
4. พบนักศึกษาในความดูแล อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง			
5. จำนวนชั่วโมงในการทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษา 2 ชั่วโมงต่อ สัปดาห์			
6. จำนวนชั่วโมงในการทำงานด้านวิชาการ 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์			
7. อาจารย์ที่ปรึกษา 1 คน รับผิดชอบดูแลนักศึกษา 25 คน			
8. อาจารย์ที่ปรึกษาดูแลนักศึกษาตั้งแต่แรกเข้าจนกระทั่งจบการศึกษา			
9. อาจารย์ที่ปรึกษาดูแลนักศึกษาเฉพาะชั้นปี			

ปัญหาอื่น ๆ ด้านการกำหนดปริมาณงานอาจารย์ที่ปรึกษา

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านการกำหนดปริมาณงานอาจารย์ที่ปรึกษา

.....

.....

.....

7. ท่านคิดว่าการพิจารณาความดีความชอบของผู้ที่ปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาในสภาพปัจจุบันเป็นเช่นไรและท่านคิดว่าควรจะปรับปรุงให้เป็นอย่างไร

ข้อความ	ความคิดเห็น		
	เหมาะสมแล้ว	ควรปรับปรุง	ข้อเสนอแนะ
1. นำผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษา มาประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน			
2. ประกาศเกียรติคุณผลการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษา			
3. ให้เงินค่าล่วงเวลาในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ			
4. ชมเชยผลการปฏิบัติงานให้ผู้อื่นรับรู้			
5. จัดการอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับงานอาจารย์ที่ปรึกษา			

ปัญหาอื่น ๆ ด้านการพิจารณาความดีความชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านการพิจารณาความดีความชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา

.....

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล	นางสาววิไลลักษณ์ นิยมจิตร
วัน เดือน ปีเกิด	19 มีนาคม 2512
สถานที่เกิด	จังหวัดอ่างทอง
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	38/3 หมู่ 7 ตำบลโพสะ อำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง
สถานที่ทำงาน	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาท อำเภอเมือง จังหวัดชัยนาท
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2531	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสตรีอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง
พ.ศ.2535	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี จังหวัดสระบุรี
พ.ศ.2543	การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการแนะแนว) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

รูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี
เขตภาคกลาง สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

บทคัดย่อ
ของ
วิไลลักษณ์ นิยมจิตร

เสนอต่อ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว
มีนาคม 2543

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษารูปแบบการบริหารงาน อาจารย์ที่ปรึกษาใน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เขตภาคกลาง สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ เป็นผู้บริหารจำนวน 27 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการวิทยาลัย พยาบาล รองผู้อำนวยการด้านวิชาการ และรองผู้อำนวยการด้านกิจการนักศึกษา และอาจารย์ พยาบาล จำนวน 245 คน ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เขตภาคกลางสังกัดสถาบันพระบรม ราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 12 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบ สอบถามรูปแบบการบริหารงาน อาจารย์ที่ปรึกษา ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี การวิเคราะห์ ข้อมูล ใช้ค่าสถิติร้อยละ และค่าความถี่

ผลการศึกษาปรากฏ ดังนี้

1. ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ ปรึกษาโดยรวมว่าเหมาะสมแล้ว และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่ผู้บริหารและอาจารย์ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นเหมาะสมแล้ว คือด้านการจัดอาจารย์ที่ปรึกษา (ร้อยละ 81.30) และด้าน การกำหนดบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษา (ร้อยละ 81.67) ส่วนด้านที่ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่าเป็นควรปรับปรุง คือด้านการพิจารณาความดีความชอบ (ร้อยละ 53.89)และ ด้านนโยบายการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา (ร้อยละ 50.93)

2. ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา เป็นรายด้าน และรายชื่อ ดังนี้

2.1 ด้านนโยบายการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา ด้านนโยบายการบริหารงานอาจารย์ที่ ปรึกษา โดยรวมว่า ควรปรับปรุง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่ผู้บริหารและ อาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นเหมาะสมแล้วที่เห็นเด่นชัด คือ การทำคำสั่งแต่งตั้งอาจารย์ที่ ปรึกษา (ร้อยละ 69.12) ส่วนข้อที่ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นควรปรับปรุง ที่ เห็นเด่นชัด คือการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษา (ร้อยละ 68.15)

2.2 ด้านการจัดสายงานบริหารอาจารย์ที่ปรึกษา พบว่า ผู้บริหารและ อาจารย์มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา ด้านการจัดสายงานอาจารย์ที่ ปรึกษา โดยรวมว่าควรปรับปรุง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่าข้อที่ผู้บริหารและอาจารย์ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นเหมาะสมแล้ว ที่เห็นเด่นชัด คืองานอาจารย์ที่ปรึกษาสมควรขึ้น ตรงต่อฝ่ายกิจการนักศึกษา (ร้อยละ 73.53) ส่วนข้อที่ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็น ว่าเป็นควรปรับปรุง ที่เห็นเด่นชัด คืองานอาจารย์ที่ปรึกษาสมควรขึ้นตรงต่อฝ่ายวิชาการ (ร้อยละ 60.83) และการเสนอรูปแบบในการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆในสถาบัน (ร้อยละ 60.15)

2.3 ด้านวัตถุประสงค์ของงานอาจารย์ที่ปรึกษา พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา ด้านวัตถุประสงค์ของงานอาจารย์ที่ปรึกษาโดยรวมว่าเหมาะสมแล้ว และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่าผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นเหมาะสมแล้วทุกข้อ และข้อที่ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นเหมาะสมแล้ว ที่เห็นเด่นชัด คือ วัตถุประสงค์เพื่อให้ความช่วยเหลือนักศึกษาในด้านการเรียน (ร้อยละ 72.79) และวัตถุประสงค์เพื่อให้ความช่วยเหลือนักศึกษาในด้านส่วนตัว (ร้อยละ 69.85)

2.4 ด้านการจัดอาจารย์ที่ปรึกษา พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา ด้านการจัดอาจารย์ที่ปรึกษา โดยรวมว่าเหมาะสมแล้ว และเมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นเหมาะสมแล้ว ที่เห็นเด่นชัด คือ การแต่งกายสุภาพ สะอาดเรียบร้อย (ร้อยละ 99.26) และการวางตัวได้เหมาะสมกับโอกาสและสถานที่ (ร้อยละ 96.32) ส่วนข้อที่ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นควรปรับปรุง ที่เห็นเด่นชัด คือ เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับงานอาจารย์ที่ปรึกษา (ร้อยละ 70.56) และการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานแนะแนวและให้คำปรึกษา (ร้อยละ 61.03)

2.5 ด้านการกำหนดบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษา พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา ด้านการกำหนดบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษา โดยรวมว่าเหมาะสมแล้วทุกข้อ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นเหมาะสมแล้วทุกข้อ และข้อที่ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นเหมาะสมแล้ว ที่เห็นเด่นชัดคือ การให้คำแนะนำในการวางแผนและกิริยามารยาท (ร้อยละ 86.87) การให้คำแนะนำเกี่ยวกับแหล่งวิชาที่จะศึกษาค้นคว้า (ร้อยละ 86.76) และการให้ข้อมูลและคำแนะนำเกี่ยวกับวิชาชีพพยาบาล (ร้อยละ 85.29)

2.6 ด้านการกำหนดปริมาณงานของอาจารย์ที่ปรึกษา พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา ด้านการกำหนดปริมาณงานของอาจารย์ที่ปรึกษา โดยรวมว่าเหมาะสมแล้ว และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเป็นเหมาะสมแล้ว ที่เห็นเด่นชัดคือ การที่อาจารย์ที่ปรึกษาดูแลนักศึกษาตั้งแต่แรกเข้าจนกระทั่งจบการศึกษา (ร้อยละ 89.63) ส่วนข้อที่ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นว่าเป็นควรปรับปรุง ที่เห็นเด่นชัดคือ อาจารย์ที่ปรึกษา 1 คน รับผิดชอบดูแลนักศึกษา 25 คน (ร้อยละ 77.44) และอาจารย์ที่ปรึกษาดูแลนักศึกษาเฉพาะชั้นปี (ร้อยละ 75.94)

2.7 ด้านการพิจารณาความดีความชอบ พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา ด้านการพิจารณาความดีความชอบ โดยรวมว่า

ควรปรับปรุง และเมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็น
ว่าเหมาะสมแล้ว ที่เห็นเด่นชัดคือ การชมเชยผลการปฏิบัติงานให้ผู้อื่นรับรู้ (ร้อยละ 52.67) ส่วนข้อ
ที่ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าควรปรับปรุง ที่เห็นเด่นชัดคือ การให้เงินค่าล่วง
เวลาในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (ร้อยละ 63.85)

MODEL OF ADVISORY MANAGEMENT IN BOROMARAJONANI COLLEGES OF NURSING
IN CENTRAL PART UNDER PRABOROMARAJCHANOK INSTITUTE MINISTRY
OF PUBLIC HEALTH

AN ABSTRACT
BY
WILAILUCK NIYOMJIT

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Guidance and Counseling Psychology
at Srinakharinwirot University
March 2000

This study aimed to investigate model of advisory management in Boromarajonani Colleges of Nursing in central part under Praboromrajchanok Institute, Ministry of Public Health. The subjects consisted of 27 directors, deputy directors of administrative affair and deputy directors of student affair, and 245 nursing instructors from 12 Boromrajchonani Colleges of Nursing in central part under Praboromrajchanok Institute, Ministry of Public Health. The instrument used for collecting data was questionnaire concerning model of advisory management in Boromarajchonani Colleges of Nursing. Then percentage and frequency analyzed data.

The results revealed that:

1. The model of advisory management as perceived by most administrators and instructors were at an appropriate level as a whole. When considered each aspect, it was found that the appropriate level was on advisory selecting (81.30%) and advisory's role taking (59.89%) and advisory's management policy (50.93%).

2. Their opinions toward model of advisory management in each aspect were as follows;

2.1 Advisory's management policy, it was found that administrators and instructors' opinion was at an improvement level as a whole. When considered each statement, the appropriate level was on advisory position commandant (69.12%) and it should be improved on advisory's practical manual (68.15%).

2.2 Advisory's administrative setting, it was found that administrators and Instructors' opinion was at an improvement level as a whole. When considered each item, the appropriate level was on student affair based – advisory (73.53%), and it should be improved on academic affair based – advisory (60.83%) and there should have coordination with other institutes (60.15%).

2.3 Advisory's task purpose, administrators and instructors' opinion was at an appropriate level as a whole. When considered each item, they were all at the appropriate level, especially on purpose of study advice (72.79%) and personal help provision (69.85%).

2.4 Advisory's setting, administrators and instructors' opinion was at an appropriate level as a whole. When considered each item, they were all at the appropriate level on neat and clean dress (99.26%) and suitable manner at any place and time

(96.32%), whereas it should be improved on advisory training (70.55%) and knowledge of guidance and counseling (61.03%).

2.5 Advisory's role taking, administrators and instructors' opinion was at an appropriate level as a whole. When considered each item, they were all at the appropriate level, especially on advice of student source (86.76%) and provision of nursing professional information and advice (85.29%).

2.6 Advisory's task assignment, administrators and instructors' opinion was at an appropriate level, especially on monitoring freshmen to senior (89.63%), whereas it should be improved advisory provision as 1 advisory per 25 students (77.44%) and take care for a level of students in each year of student (75.94%).

2.7 Advisory's promotion, it was found that administrators and instructors' opinion was at an improvement level as a whole. When considered each item, the appropriate level was on praise (52.67%), whereas it should be improved on receive over time money (63.85%).