การศึกษาสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากร

ปริญญานิพนธ์

ของ

นิรมล เลิศวีระวัฒน์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา
พฤษภาคม 2546
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

378.124
น๖๔5ก
จ.3

การศึกษาสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากร

บทคัดย่อ

ของ

นิรมล เลิศวีระวัฒน์

2 4 มิ.ย. 2546

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา
พฤษภาคม 2546

จ.3

นิรมล เลิศวีระวัฒน์. (2546). *การศึกษาสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการใน มหาวิทยาลัยศิลปากร.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : ดร.จารุวรรณ สกุลคู, ดร.อรรณพ โพธิสุข, รองศาสตราจารย์ ดร.ผจงจิต อินทสุวรรณ.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1. ศึกษาสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากร ใน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคคล ด้านการอำนวยการ ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน และด้านการงบประมาณ และโดยรวมตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษา 2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากร ใน 7 ด้าน และโดยรวม 3. เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากร ใน 7 ด้าน และโดยรวมตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษา และความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษา เทียบกับเกณฑ์ 3.00 และ 4. เปรียบเทียบความคิดเห็นของนักศึกษากลุ่มศิลปศาสตร์และสังคมศาสตร์ และนักศึกษากลุ่มวิทยาศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรใน 2 ด้าน และโดยรวม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยผู้บริหาร 102 คน อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการจำนวน 191 คน และนักศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 367 คน ที่กำลังศึกษาอยู่ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2545 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การ ด้านการอำนวยการ และด้านการประสานงาน อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดบุคคล อยู่ในระดับน้อย 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการรายงานและด้านการงบประมาณ และโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การ ด้านการอำนวยการและด้านการประสานงาน อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ด้านการจัดบุคคล อยู่ในระดับน้อย 2 ด้าน ได้แก่ด้านการรายงานและด้านการงบประมาณ และโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

นักศึกษามีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การ อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ด้านการจัดบุคคล และโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการทั้ง 7 ด้าน และโดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการอยู่ในระดับแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคคล ด้านการรายงาน ด้านการงบประมาณและโดยรวม อยู่ในระดับไม่แตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการอำนวยการและด้านการประสานงาน

อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการอยู่ในระดับแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดบุคคล ด้านการรายงาน ด้านการงบประมาณและโดยรวม อยู่ในระดับไม่แตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การ ด้านการอำนวยการและด้านการประสานงาน

นักศึกษามีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการอยู่ในระดับแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคคล และโดยรวม

ความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการต่อความเหมาะสมของสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการอยู่ในระดับแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคคล ด้านการรายงาน ด้านการงบประมาณ และโดยรวม อยู่ในระดับไม่แตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการอำนวยการ และด้านการประสานงาน

ความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษาต่อความเหมาะสมของสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการอยู่ในระดับแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคคล และโดยรวม

4. ผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักศึกษากลุ่มศิลปศาสตร์และสังคมศาสตร์ และนักศึกษากลุ่มวิทยาศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการทั้ง 2 ด้าน และโดยรวมไม่แตกต่างกัน

จากผลการศึกษาสมมติฐานของการวิจัย 3 ข้อ พบว่า

1. ผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากร ใน 7 ด้าน และโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2. ความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษา และความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษา ต่อสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากร ใน 7 ด้าน และโดยรวมแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00

3. นักศึกษากลุ่มศิลปศาสตร์และสังคมศาสตร์ และนักศึกษากลุ่มวิทยาศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรใน 2 ด้าน และโดยรวมไม่แตกต่างกัน

THE STUDY OF THE CONDITION OF THE ACADEMIC ADVISOR ADMINISTRATION IN SILPAKORN UNIVERSITY

AN ABSTRACT

BY

NIRAMOL LERTVIRAVAT

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Doctor of Education degree in Higher Education
at Srinakharinwirot University
May 2003

Niramol Lertviravat. (2003). *The Study of The Condition of Academic Advisor Administration in Silpakorn University.* Dissertation, Ed.D. (Higher Education). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Dr.Jaruwan Skulkhu, Dr.Annop Phothisuk, Assoc. Prof. Dr.Pachongchit Intasuwan.

The purposes of the research were 1. to study the conditions of the academic advisors administration in Silpakorn University in 7 aspects : planning, organizing, staffing, directing, coordinating, reporting and budgeting and in overall aspects by the opinions of the administrators, academic advisors and students; 2. to compare the opinions of administrators and academic advisors, toward the conditions of the academic advisors administrations in Silpakorn University in 7 aspects and in overall aspects; 3. to evaluate the opinions of administrators, academic advisors and students and the total opinions of administrators, academic advisors and students by comparing with the 3.00 criterion; 4. to compare the opinions of arts and social sciences group-students and science and applied sciences group-students, toward the conditions of the academic advisors administration in Silpakorn University in 2 aspects and in overall aspects.

The sample of the study consisted of 102 administrators, 191 academic advisors and 367 students who enrolled in Silpakorn University in the first semester of the 2002 academic years. The instrument used for collecting data in this study was a Likert-type, five-point rating scale questionnaire. Arithmetic mean, standard deviation and t-test were utilized for data analysis.

The results of the study were as follows:

1. Administrators considered the conditions of academic advisors administration : 4 aspects, planning, organizing, directing and coordinating, were at the moderate level, 1 aspect, staffing, was at the high level. 2 aspects, reporting and budgeting, were at the little level, and overall were at the moderate level.

Academic advisors considered the conditions of academic advisors administration : 4 aspects, planning, organizing, directing and coordinating, were at the moderate level, 1 aspect, staffing, was at the high level, 2 aspects, reporting and budgeting, were at the little level and overall were at the moderate.

Students considered the conditions of academic advisors administration : 1 aspect, organizing, was at the moderate level, 1 aspect, staffing, was at the high level and overall were at the moderate level.

2. Opinion concerning the condition of academic advisors administration in Silpakorn University in 7 aspects and overall between administrators and academic advisors were not different.

3. Administrators considered the conditions of academic advisors administrations ; overall and 5 aspects, planning, organizing, staffing, reporting and budgeting, were difference from the 3.00 criterion regulations statistically significance at 0.5 level, 2 aspects, directing and coordinating, were not difference from the 3.00 criterion.

Academic advisors considered the conditions of academic advisors administrations ; overall and 3 aspects, staffing, reporting and budgeting, were difference from the 3.00 criterion regulation statistically significance at 0.5 level, 4 aspects, reporting, organizing, directing and coordinating. were not difference from 3.00 criterion.

Students considered the condition of academic advisors administrations ; overall and 2 aspects, organizing and staffing, were difference from the 3.00 criterion regulation statistically significance at 0.5 level.

The total opinions of administrators and academic advisors considered the conditions of academic advisors administration ; overall and 4 aspects, organizing, staffing, reporting and budgeting, were difference from the 3.00 criterion regulation statistically significance at 0.5 level, 3 aspects, planning, directing and coordinating, were not difference from the 3.00 criterion,

The total opinions of administrators, academic advisors and students considered the condition of academic advisors administration ; overall and 2 aspects, organizing and staffing, were difference from the 3.00 criterion regulation statistically significance at 0.5 level.

4. Opinion concerning the condition of academic advisors administration in Silpakorn University in 2 aspects and overall between arts and social sciences group-students and science and applied sciences group-students were not different.

The findings of the study of the 3 assumptions were as follows :

1. There was no significant difference in 7 aspects and in overall of the condition of academic advisors administration in Silpakorn University by the opinions of administrators and academic advisors.

2. The opinions of administrators, academic advisors, students, the total opinions of administrators academic advisors and students, toward the conditions of the academic advisors administration in Silpakorn University in 7 aspects and overall were different from the 3.00 criterion.

3. There was no significant difference in 2 aspects and in overall of the condition of academic advisors administration in Silpakorn University by the opinions of arts and social sciences group-students and science and applied sciences group-students.

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากร

ของ

นางสาว นิรมล เลิศวีระวัฒน์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.นภาภรณ์ หะวานนท์)
วันที่ ๔ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2546

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

..... ประธาน
(อาจารย์ ดร.จารุวรรณ สกุลคู)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.อรรณพ โพธิสุข)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ผจงจิต อินทสุวรรณ)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์ ดร.สุวพร ตั้งสมวรพงษ์)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ศรีกาพสินธุ์)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความเมตตากรุณาอย่างยิ่งของอาจารย์ ดร.จารุวรรณ สกุลคู ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ซึ่งให้คำปรึกษาให้ความรู้ และเสนอแนะแนวทางการวิจัยมาตลอด นอกจากนี้ คือ อาจารย์ ดร.อรรณพ โพธิสุข และรองศาสตราจารย์ ดร.ผจงฤทิต อินทสุวรรณ ซึ่งเป็นกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ได้ให้คำปรึกษาชี้แนะเพื่อให้ปริญญานิพนธ์มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทั้งสามท่าน มา ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งได้ให้ความรู้ด้านการอุดมศึกษาแก่ผู้วิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์ ดร.สมสุข ธีระพิจิตร หัวหน้าสาขาการอุดมศึกษาในอดีต รองศาสตราจารย์ ดร.วินัย วีระวัฒนานนท์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ ซึ่งกรุณาให้ข้อเสนอแนะแนวทางการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร.สุวพร ตั้งสมวรพงษ์ และ ศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ศรีกาพสินธุ์ ซึ่งเป็นกรรมการสอบปากเปล่าเพิ่มเติมเกี่ยวกับปริญญานิพนธ์แก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามของผู้วิจัย ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.ผจงจิต อินทสุวรรณ อาจารย์ภักดี ปรีวรรณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ ชมุนี คุณชนิดา วัยวุฒิเกียรติ และ ดร.เอมอร กฤษณะรังสรรค์

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการระดับปริญญาตรี 50 ท่านของมหาวิทยาลัยศิลปากรที่กรุณาให้สัมภาษณ์ในเรื่องที่วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหาร ระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยศิลปากร ได้แก่ คณบดี รองคณบดีทุกท่าน และหัวหน้าภาควิชาทุกท่าน และอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา 2545 ของมหาวิทยาลัยศิลปากรที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบคุณนักศึกษาระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยศิลปากรที่ให้ความช่วยเหลือตอบแบบสอบถามเช่นเดียวกัน ทำให้ผู้วิจัยสามารถทำงานวิจัยนี้สำเร็จ

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่สำนักหอสมุดกลาง หอสมุดสาขา วิทยาเขตวังท่าพระ มหาวิทยาลัยศิลปากร ทุก ๆ ท่านซึ่งมีส่วนอนุเคราะห์ด้านการวิจัยแก่ผู้วิจัย

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ และรุ่นน้องสาขาการอุดมศึกษาทุกคนที่ให้กำลังใจแก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ พันจ่าเอกสุรพล หันชะนา ผู้ช่วยเหลือด้านการพิมพ์ปริญญานิพนธ์ ตั้งแต่ต้นจนจบการศึกษา

คุณค่าของปริญญานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ บิดา มารดา และ พี่ ๆ น้อง ๆ ซึ่งให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา รวมทั้งครูบาอาจารย์ที่อบรมสั่งสอนวิชาการแก่ผู้วิจัยตั้งแต่เยาว์วัยจนปัจจุบัน

นิรมล เลิศวีระวัฒน์

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
	ความสำคัญของการวิจัย	5
	ขอบเขตของการวิจัย	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ	6
	สมมติฐานในการวิจัย	8
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
	ความหมายและแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร	10
	ความหมายของการบริหาร	10
	แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร	11
	ผู้บริหารแบบประชาธิปไตย	18
	ทรัพยากรในการบริหารงาน	20
	สภาพงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา	22
	วัตถุประสงค์ของการให้คำปรึกษา	22
	คุณลักษณะและบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	22
	ขอบเขตของภารกิจอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	24
	องค์ประกอบของระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	25
	บุคลากร	26
	ระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	26
	เครื่องมือสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	28
	เทคนิคในการให้คำปรึกษา	28
	ตัวอย่างการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	29
	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	29
	มหาวิทยาลัยทักษิณ	30
	สถาบันราชภัฏสวนดุสิต	32
	สถาบันราชภัฏธนบุรี	32

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
2	(ต่อ) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษานักศึกษา	33
	ปัจจัยด้านปัญหาของนักศึกษา	33
	ปัจจัยด้านแนวคิด หลักการ และทฤษฎีการให้คำปรึกษานักศึกษา	36
	แนวคิดหลักการเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาทั่วไป	36
	ความหมายของการให้คำปรึกษา (Counseling)	36
	ความสำคัญของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ (Academic Advisor)	38
	ประเภทของการให้คำปรึกษา	39
	หลักการให้คำปรึกษา	40
	จุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษา	41
	วัตถุประสงค์ของการให้คำปรึกษา	42
	ลักษณะของการให้คำปรึกษา	42
	ลำดับขั้นในการให้คำปรึกษา	42
	เทคนิคในการให้คำปรึกษา	43
	ทฤษฎีการให้คำปรึกษานักศึกษา (Counseling Approach)	44
	ปัจจัยด้านการพัฒนานักศึกษา	50
	การบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากร	52
	งานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของคณะศึกษาศาสตร์	52
	สรุปผลการสัมภาษณ์การบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	55
	สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	56
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	58
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	58
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านการวางแผน	58
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านการจัดองค์การ	61
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านการจัดบุคคล	68
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านการอำนวยการ	79
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านการประสานงาน	79
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านการรายงาน	80

สารบัญ (ต่อ)

บทที่			หน้า
2	(ต่อ)	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านการงบประมาณ	80
		งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการตั้งสมมติฐานของการวิจัย	82
3		วิธีดำเนินการวิจัย	87
		การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	87
		ประชากร	87
		กลุ่มตัวอย่าง	87
		การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	91
		เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	93
		การเก็บรวบรวมข้อมูล	94
		การจัดกระทำข้อมูล	95
		การวิเคราะห์ข้อมูล	95
		สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	96
4		ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	98
		สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	98
		การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	98
		ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	99
5		สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	116
		ความมุ่งหมายของการวิจัย	116
		วิธีดำเนินการวิจัย	116
		การวิเคราะห์ข้อมูล	117
		สรุปผลการวิจัย	117
		อภิปรายผล	119
		ข้อเสนอแนะทั่วไป	128
		ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	130

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	บรรณานุกรม	132
	ภาคผนวก	146
	ภาคผนวก ก แบบสัมภาษณ์	147
	ภาคผนวก ข แบบสอบถาม	163
	ภาคผนวก ค รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	181
	ภาคผนวก ง ตารางแสดงสถิติ	183
	ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่น	231
	ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์	234
	ประวัติย่อผู้วิจัย	248

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ	88
2	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคณะและสถานภาพ	88
3	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ..	89
4	จำนวนและร้อยละของผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ.....	89
5	จำนวนและร้อยละของนักศึกษาที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามคณะ	90
6	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรในแต่ละด้านและโดยรวม	99
7	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรในแต่ละด้านและโดยรวม	100
8	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรในแต่ละด้านและโดยรวม	101
9	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรในแต่ละด้านและโดยรวม	102
10	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรของผู้บริหารในแต่ละด้านและโดยรวม โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ 3.00	103
11	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในแต่ละด้านและโดยรวม โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ 3.00	104
12	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรของนักศึกษาในแต่ละด้านและโดยรวม โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ 3.00	105

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
13	เปรียบเทียบความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในแต่ละด้านและโดยรวม โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ 3.00	106
14	เปรียบเทียบความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษาในแต่ละด้านและโดยรวม โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ 3.00	107
15	เปรียบเทียบความคิดเห็นของนักศึกษากลุ่มที่ 1 และนักศึกษากลุ่มที่ 2 เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรในแต่ละด้านและโดยรวม	108
16	จำนวนประชากรที่เป็นผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการจำแนกตามคณะ...	184
17	จำนวนประชากรที่เป็นผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการจำแนกตามวิทยาเขต	184
18	จำนวนประชากรจำแนกตามคณะและสถานภาพ	185
19	จำนวนประชากรจำแนกตามวิทยาเขตและสถานภาพ	185
20	จำนวนนักศึกษาจำแนกตามคณะและชั้นปี.....	186
21	จำนวนนักศึกษาจำแนกตามวิทยาเขตและชั้นปี	187
22	จำนวนผู้บริหารจำแนกตามคณะ.....	187
23	จำนวนตำแหน่งผู้บริหารจำแนกตามคณะ	188
24	จำนวนและร้อยละของผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามคณะ	192
25	จำนวนและร้อยละของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามคณะ	193
26	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรของผู้บริหารในแต่ละข้อ โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ 3.00	194
27	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในแต่ละข้อโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ 3.00	203

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง หน้า

28 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรของนักศึกษาในแต่ละข้อ โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ 3.00 212

29 เปรียบเทียบความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในแต่ละข้อ โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ 3.00 216

30 เปรียบเทียบความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษาในแต่ละข้อ โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ 3.00 226

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในปัจจุบัน เพราะภาวะของการเป็นโลกาภิวัตน์ (Globalization) ทำให้สังคมโลกมีความเจริญก้าวหน้ามาก แต่ขณะเดียวกันความเจริญนี้เป็นความเจริญด้านวัตถุส่วนใหญ่ ทำให้สังคมโลกเริ่มเกิดปัญหาขึ้น ความเจริญก้าวหน้าด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีไม่ได้นำความสุขทางจิตใจมาให้แก่มนุษย์เท่าที่ควร คนในสังคมต้องประสบปัญหาความคับข้องใจต่าง ๆ สังคมไทยเป็นหนึ่งในสังคมโลกก็ประสบปัญหานี้เช่นกัน สังคมไทยมีความเจริญทางวัตถุมาก แต่ได้นำมาซึ่งความคับข้องใจของคนในสังคม เพราะความเจริญทางจิตใจก้าวไม่ทันความเจริญทางวัตถุ สิ่งนี้ทำให้สังคมไทยเริ่มมีปัญหาหลายด้าน อาจกล่าวได้ว่าสังคมไทยได้เข้าสู่วิกฤต (จรัส สุวรรณเวลา. 2541:1) นอกจากนี้ยังเห็นได้ว่าสภาพสังคม ที่ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการสื่อสาร การแข่งขันในทุกด้าน นับวันจะทวีความรุนแรงจนมีผลกระทบต่อชีวิตของเด็ก เยาวชนและประชาชนทั่วไปทั้งด้านบวกและด้านลบ และก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ มากมาย เช่น ปัญหาการใช้สารเสพติดของเด็กและเยาวชน การมีพฤติกรรมไม่เหมาะสมกับวัย การมีปัญหาพฤติกรรมทางเพศ ปัญหาอาชญากรรม การฆ่าตัวตาย การเป็นโรคจิตโรคประสาท เป็นต้น (สมร ทองดี. 2542:79)

สถาบันอุดมศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งในสังคม ซึ่งได้รับผลกระทบของปัญหาเหล่านี้ด้วย ปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมไทยได้ส่งผลเข้าสู่สังคมอุดมศึกษา เริ่มตั้งแต่บรรยากาศการเรียนการสอนแบบสังคมเล็ก ๆ และอยู่ในกรอบของสังคมไทย สังคมอุดมศึกษามีการเปลี่ยนแปลงในเชิงปริมาณ คือมีการตั้งมหาวิทยาลัยกันมากขึ้น และมีการเปลี่ยนแปลงในเชิงคุณภาพ คือ คุณภาพของบัณฑิตตกต่ำลง ข่าวที่เกิดขึ้นในสังคมไทยชี้ว่า บัณฑิตรุ่นใหม่ประสบปัญหาต่าง ๆ และปัญหาของนักศึกษาเพิ่มมากขึ้น ในสภาพเช่นนี้ สังคมอุดมศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการศึกษาอบรมแก่นักศึกษา ให้มีความสอดคล้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นและโลกที่เปลี่ยนไป เพื่อให้ความช่วยเหลือนักศึกษาและผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพออกไปสู่สังคม

นักศึกษาที่ศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาต้องใช้เวลาศึกษาจนครบหลักสูตรปริญญาตรีอย่างน้อย 4 ปี ดังนั้นส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงอายุ 17-22 ปี ซึ่งอยู่ในช่วงวัยรุ่นตอนปลายและเริ่มเข้าสู่วัยหนุ่มสาว หรือวัยผู้ใหญ่ตอนต้น ซึ่งถือว่าเป็นวัยที่ต่อเนื่องจากเด็กสู่ผู้ใหญ่ เป็นระยะที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านร่างกายและจิตใจต่อจากวัยรุ่น จึงเป็นวัยที่มีความสับสนช่วงหนึ่ง วัยของนักศึกษาเป็นวัยที่ยังมีประสบการณ์ในชีวิตน้อย เป็นวัยที่ต้องปรับตัวเข้ากับสภาพการณ์ต่าง ๆ อีกมาก สมสุข ธีระพิจิตร (2537:147) ให้ข้อคิดว่า ผู้มีอายุในวัยนี้เป็นวัยที่กำลังอยู่ใน

ระหว่างการแก้ไขและปรับปรุงตัวเองเพื่อจะได้ดำรงชีวิตต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากนักศึกษายังไม่มีรายได้จึงต้องพึ่งพาอาศัยบิดามารดา หรือญาติพี่น้องในด้านค่าใช้จ่ายในการศึกษา นอกจากนั้นการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเป็นการศึกษาขั้นสูงที่ต้องใช้สติปัญญาและทักษะในการศึกษามาก จึงทำให้นักศึกษาเกิดความวิตกกังวลและเกิดปัญหาได้ ปัญหาของนักศึกษามีหลายประการ เช่น ปัญหาส่วนตัว ปัญหาการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเด็กเป็นผู้ใหญ่ ปัญหาการเปลี่ยนสถานที่เรียน ปัญหาการปรับตัว ฯลฯ (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. 2530 ข:106) สมสุข ธีระพิจิตร (2537:148) ได้สรุปปัญหาสำคัญของนักศึกษาออกเป็น 3 ประการคือ ด้านการศึกษาเล่าเรียนและการเตรียมตัวเพื่อการอาชีพ ด้านการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ และด้านอารมณ์และสังคม ส่วน สำเนาว์ ขจรศิลป์ (2537:84-88) กล่าวว่า ปัญหาของนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่สำคัญมีดังต่อไปนี้ 1. ปัญหาการเลือกสาขาวิชา 2. ปัญหาการปรับตัว 3. ปัญหาด้านที่พักอาศัย 4. ปัญหาเกี่ยวกับครอบครัว 5. ปัญหาด้านสุขภาพ 6. ปัญหาที่เกี่ยวกับกิจกรรมนักศึกษา และ 7. ปัญหาด้านการเรียน

การพัฒนานักศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญสำหรับการผลิตบัณฑิตมาก เพราะการพัฒนานักศึกษาได้ช่วยให้การผลิตบัณฑิตของสถาบันอุดมศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ช่วยให้นักศึกษาสำเร็จการศึกษา และเป็นบัณฑิตที่มีความสมบูรณ์ตามเป้าหมายในการพัฒนานักศึกษา และปรัชญาของสถาบันอุดมศึกษา สถาบันอุดมศึกษาจึงให้ความสนใจกับการพัฒนานักศึกษาเป็นอันมาก และปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งในการพัฒนานักศึกษา คือปัจจัยด้านอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ (Academic advisor) สถาบันอุดมศึกษาจึงต้องจัดระบบอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเพื่อช่วยเหลือนักศึกษาที่มีปัญหาด้านการเรียนและด้านอื่น ๆ เพื่อให้นักศึกษาเรียนจบการศึกษาและสามารถพัฒนาสู่บุคลิกภาพที่พึงประสงค์ นักศึกษาจะมีอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการประจำตัวนักศึกษา เพื่อเป็นผู้รับฟังปัญหาของนักศึกษาและให้คำปรึกษาช่วยเหลือด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ แก่นักศึกษาตั้งแต่แรกเข้าจนจบการศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ จึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อนักศึกษาในอันที่จะเป็นผู้ให้ข้อมูลและคำแนะนำเพื่อให้นักศึกษาพัฒนาบุคลิกภาพ และเรียนจบเป็นบัณฑิตที่เพรียบพร้อมด้วยคุณลักษณะ ดังปณิธานของสถาบันอุดมศึกษา โคสลอฟฟ์ (Kozloff. 1985:74) ให้แนวคิดว่าสถาบันการศึกษาจะต้องจัดให้มีอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเพื่อบริการให้ความช่วยเหลือแนะนำด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ ด้วย เช่น ความประพฤติและปัญหาส่วนตัวของนักศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ นี้คือองค์ประกอบสำคัญที่สุดในความพยายามที่จะรักษานักศึกษาและช่วยพัฒนาคุณภาพของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ผลการวิจัยของ ฮาร์วาซ (Hourvash. 1987:833-A) มีข้อค้นพบว่าอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการสามารถเพิ่มสมรรถภาพในการพัฒนานักศึกษา ส่งเสริมความสำเร็จทางวิชาการและเพิ่มพูนทัศนคติที่ดีต่อสถาบันการศึกษาได้ ดังนั้นคุณภาพของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการจึงมีส่วนสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จทางการเรียนของนักศึกษา นักศึกษาเป็นวัยที่ชอบศึกษาหาความรู้ สนใจการเปลี่ยนแปลงในสังคม นักศึกษามีความคาดหวังบรรยากาศทางวิชาการที่สูงส่ง และ

หวังว่าจะได้รับประสบการณ์อันล้ำค่า เมื่อเข้ามาเรียนในสถาบัน (Wilson. 1970:117) แต่สภาพความจริงนักศึกษาอาจต้องพบกับปัญหาต่าง ๆ ซึ่งมีส่วนทำให้พัฒนาการของนักศึกษาหยุดชะงัก งานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการจึงเป็นเรื่องจำเป็นและเพื่อให้งานนี้มีประสิทธิภาพ การจัดรูปแบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ หรือการจัดแบบแผนระเบียบของงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการจึงเป็นเรื่องจำเป็นควบคู่กัน ขณะเดียวกันก็อาจมีหัวหน้าอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการรับผิดชอบการทำงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในฐานะผู้บริหาร บุคคลคนเดียวกับอาจารย์ที่สอนวิชาการ แต่หน้าที่ของอาจารย์ผู้บริหารจะต้องบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงต้องมีการจัดระบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเพื่อให้เป็นบรรทัดฐานในการทำงาน

จากการสำรวจงานวิจัยที่เกี่ยวกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา มักจะเป็นงานวิจัยที่เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการส่วนใหญ่ นอกจากนี้ก็มีงานวิจัยที่เกี่ยวกับรูปแบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ แต่มักมีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่หรือพฤติกรรมการทำงาน คุณลักษณะหรือคุณสมบัติของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ การปฏิบัติงานและปัญหาของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ส่วนงานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการหรือการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการยังมีอยู่ค่อนข้างน้อย ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่เหมาะสม

มหาวิทยาลัยศิลปากรเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่อยู่ในส่วนกลาง สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในปัจจุบันใช้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ.2530 ซึ่งในหมวด 1 บททั่วไปในมาตรา 7 ระบุให้มหาวิทยาลัยเป็นสถานศึกษาและวิจัย มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ในปัจจุบัน มหาวิทยาลัยศิลปากรได้เปิดการสอนใน 2 วิทยาเขต ได้แก่ วิทยาเขตวังท่าพระ มีคณะจิตรกรรม ประติมากรรมและภาพพิมพ์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ คณะโบราณคดี คณะมัณฑนศิลป์ และคณะดุริยางคศาสตร์ รวม 5 คณะ สำหรับวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ มีคณะอักษรศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร ซึ่งมีที่ทำการและศึกษาอยู่ที่นครปฐมเป็นการชั่วคราวก่อน ก่อนย้ายไปเพชรบุรี สำหรับคณะวิทยาการจัดการเพิ่งจัดตั้งอยู่ที่วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

มหาวิทยาลัยศิลปากรได้นำระบบอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเข้ามาใช้ตั้งแต่เริ่มระบบการศึกษาแบบหน่วยกิต (ทศวร มณีศรีขำ สายชนม์ สัจจานิตย์ และนิ่มนวล อุตระ.2527:1-2) คณะศึกษาศาสตร์ได้จัดทำคู่มืออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการขึ้นปีการศึกษา 2524 เย็นใจ เลาหวณิช (คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. 2525:คำนำ) กล่าวว่า อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อนักศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นที่พึ่งของนักศึกษาทั้งในด้านวิชาการ

บริการสวัสดิการ ตลอดจนสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ของนักศึกษาด้วย อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเปรียบเสมือนญาติผู้อาวุโสของนักศึกษาที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง คอยชี้แนะ ให้กำลังใจ ช่วยป้องกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่นักศึกษา คู่มือการศึกษาเล่มนี้ได้กำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของคณะศึกษาศาสตร์ แต่อาจกล่าวได้ว่า คณะอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัยศิลปากรก็ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติของคณะได้ เพราะอยู่ใต้บริบทของมหาวิทยาลัยเดียวกัน

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการคณะต่าง ๆ คณะละ 5 ท่าน รวม 50 ท่าน สรุปผลการสัมภาษณ์สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการใน 7 ด้าน ดังนี้ ด้านการวางแผนงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการไม่มีนโยบายและแผนงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่ชัดเจน ด้านการจัดระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการหรือการจัดองค์การ ไม่ได้กำหนดหน้าที่ของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการชัดเจน ด้านการจัดบุคคลเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการไม่ได้กำหนดคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ เนื่องจากปริมาณอาจารย์มีน้อย จึงต้องเฉลี่ยงาน ทั้งผู้บริหารและอาจารย์จะต้องรับภาระอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ด้านการอำนวยการของผู้บริหารหรือการสั่งการมีน้อยมาก เพราะต่างก็ทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการตามที่เป็นมา เป็นการสรุปผลงานประจำปีมากกว่าที่จะใช้เป็นเครื่องมือประเมินผลและอาจไม่ต้องมีการรายงานผลก็ได้ และด้านการงบประมาณ มีงบประมาณคงที่ไม่อาจเพิ่มงบประมาณได้ เมื่อสภาพงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการขาดระเบียบแบบแผนที่ชัดเจน ไม่มีสายงานบริหารจึงไม่มีการประเมินผลและไม่มีการให้ผลตอบแทนหรือรางวัลในผลงาน (บทสรุปผลการสัมภาษณ์อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ 50 ท่าน มีอยู่ในภาคผนวก) สภาพงานที่เป็นอยู่นี้มีผลต่อขวัญกำลังใจของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่ปฏิบัติหน้าที่ดี การพัฒนาสภาพงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการจึงจำเป็นต้องพัฒนาสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ผู้วิจัยจึงสนใจวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากร

ผลการวิจัยเรื่องนี้จะเป็นประโยชน์ในการเสนอแนวทางการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่เหมาะสมของมหาวิทยาลัยศิลปากร ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของนักศึกษาและบัณฑิตของมหาวิทยาลัยศิลปากรต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

งานวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากร ใน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคคล ด้านการ

อำนวยการ ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน และด้านการงบประมาณ และโดยรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษา

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรใน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคคล ด้านการอำนวยการ ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน และด้านการงบประมาณ และโดยรวม

3. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรใน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคคล ด้านการอำนวยการ ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน และด้านการงบประมาณและโดยรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษา และความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ และนักศึกษา เทียบกับเกณฑ์ 3.00 ซึ่งผู้วิจัยกำหนด

4. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักศึกษากลุ่มที่ 1 และนักศึกษากลุ่มที่ 2 เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรใน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดองค์การและด้านการจัดบุคคล และโดยรวม

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ และผู้เกี่ยวข้อง ในการนำข้อมูลเป็นแนวทางในการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่เหมาะสม ทั้งอาจใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสภาพงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรได้อีกทางหนึ่ง

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากร จากสองวิทยาเขต คือ วิทยาเขตวังท่าพระและพระราชวังสนามจันทร์ประกอบด้วยประชากร 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ และนักศึกษา รวมจำนวน 7,999 คน ดังนี้

1. ผู้บริหาร ได้แก่ คณบดี รองคณบดีและหัวหน้าภาควิชา ทุกคณะ ทั้งวิทยาเขตวังท่าพระ และพระราชวังสนามจันทร์ รวมจำนวน 102 คน ทั้งนี้ผู้บริหารทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการด้วย

2. อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ได้แก่ อาจารย์ที่ได้รับคำสั่งแต่งตั้งจากคณะหรือภาควิชาให้ทำหน้าที่ที่ปรึกษา นักศึกษาระดับปริญญาตรี ประจำปีการศึกษา 2545 ทั้งวิทยาเขตวังท่าพระและพระราชวังสนามจันทร์ รวมจำนวน 472 คน เมื่อหักจำนวนผู้บริหารที่ทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการแล้ว เหลือจำนวน 370 คน

3. นักศึกษา ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาตรีทุกชั้นปี ทั้งวิทยาเขตวังท่าพระและพระราชวังสนามจันทร์ รวมจำนวน 7,527 คน

ตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและกลุ่มนักศึกษา

ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและกลุ่มนักศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่ดำเนินการบริหารกิจการของคณะในมหาวิทยาลัยศิลปากร ทั้งวิทยาเขตวังท่าพระและวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ในที่นี้หมายถึง คณบดี รองคณบดี และหัวหน้าภาควิชาทุกภาควิชาในระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา 2545

2. อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ หมายถึง อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนนักศึกษาระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยศิลปากร ทั้งวิทยาเขตวังท่าพระและวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ และได้รับคำสั่งแต่งตั้งจากคณะหรือภาควิชาให้ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาวิชาการนักศึกษาระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา 2545

3. นักศึกษา หมายถึง นักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ศึกษาเล่าเรียนอยู่ในมหาวิทยาลัยศิลปากรทั้งในวิทยาเขตวังท่าพระและวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ปีการศึกษา 2545

4. การบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของผู้บริหาร ซึ่งอาศัยหลักการบริหารงานใน 7 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการวางแผนงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของผู้บริหาร 2. ด้านการจัดระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการหรือการจัดองค์การ 3. ด้านการจัดบุคคลเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ หรือการจัดงานบุคคล 4. ด้านการอำนวยการของผู้บริหาร 5. ด้านการประสานงานของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ 6. ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ และ 7. ด้านการงบประมาณ ดังนี้

4.1 ด้านการวางแผนงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารกำหนดนโยบายเกี่ยวกับงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ กำหนดจุดมุ่งหมายของการจัดให้มีอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ และวางแผนงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ รวมทั้งการประเมินผลแผนงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

4.2 ด้านการจัดระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการหรือการจัดองค์การ หมายถึง การกำหนดหน้าที่ของผู้บริหาร การกำหนดหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ สำหรับหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมี 3 ข้อ คือ 1. การให้คำปรึกษาเรื่องการเรียนและเรื่องส่วนตัว 2. การประสานงาน และ 3. หน้าที่อื่น ๆ การจัดเวลาในการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ สภาพและความพร้อมของเครื่องมือในการให้คำปรึกษา

4.3 ด้านการจัดบุคคลเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ หมายถึง การกำหนดคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ การกำหนดจรรยาบรรณของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ความสามารถและเทคนิคในการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ และการให้สิ่งตอบแทน หรือการพิจารณาความดีความชอบแก่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

4.4 ด้านการอำนวยการของผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารสนับสนุนอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในการปฏิบัติตามแผนการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ การส่งเสริมให้มีการจัดทำคู่มืออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการประจำคณะ การสนับสนุนให้มีการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการด้านวิชาการ และการส่งเสริมการทำงานของคณะทำงานเพื่อพัฒนางานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของคณะ

4.5 ด้านการประสานงานของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารประสานงานกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ และประสานงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการกับฝ่ายต่าง ๆ และสนับสนุนผู้ทำงานหรือคณะทำงานเพื่อพัฒนางานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของคณะในเรื่องการประสานงาน

4.6 ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ การใช้ข้อมูลจากรายงานผลการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเป็นเครื่องมือในการประเมินผลของผู้บริหาร มาตรการที่ใช้ตรวจสอบการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ และวิธีการประเมินผลงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

4.7 ด้านการงบประมาณเพื่อการพัฒนาสภาพงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารจะต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับใช้จ่ายในงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ โดยคำนึงถึงระยะเวลาจัดสรรงบประมาณเพื่อให้มีเครื่องมือ อุปกรณ์ทันกำหนดการใช้งาน การจัดสรรงบประมาณเพิ่มเพื่อบำรุงขวัญกำลังใจอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ เพื่อใช้จ่ายในเรื่องการจัดอบรมอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและเพื่อสำรองใช้จ่ายในงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการโดยเฉพาะ

5. วิทยาเขตวังท่าพระ หมายถึง คณะที่ตั้งอยู่ทางวังท่าพระ ได้แก่ คณะจิตรกรรม ประติมากรรม และภาพพิมพ์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ คณะโบราณคดี คณะมัณฑนศิลป์ และหมายรวมถึง คณะดุริยางคศาสตร์ ที่ตั้งอยู่ทางตลิ่งชันด้วย รวม 5 คณะ

6. วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ หมายถึง คณะที่ตั้งอยู่ทางพระราชวังสนามจันทร์ ได้แก่ คณะอักษรศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม และหมายรวมถึง คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร ที่ตั้งอยู่ที่จังหวัดเพชรบุรีด้วย เพราะปัจจุบันมีที่ทำการและจัดการศึกษาอยู่ที่นครปฐมเป็นการชั่วคราว รวม 6 คณะ สำหรับคณะวิทยาการจัดการ วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรีไม่ศึกษาเนื่องจากเพิ่งเปิดรับนักศึกษาในภาค 1 ปีการศึกษา 2545 เป็นปีแรก

7. การศึกษาสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากร ในส่วนของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ผู้วิจัยจะสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการใน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคคล ด้านการอำนวยการ ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน และด้านการงบประมาณ สำหรับนักศึกษาผู้วิจัยสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาใน 2 ด้าน และบางข้อคำถามเท่านั้น ได้แก่ ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การและด้านการจัดบุคคลเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

8. นักศึกษากลุ่มที่ 1 หมายถึง นักศึกษากลุ่มศิลปศาสตร์และสังคมศาสตร์ ได้แก่ คณะตามลำดับดังนี้ คณะจิตรกรรม ประติมากรรมและภาพพิมพ์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ คณะโบราณคดี คณะมัณฑนศิลป์ คณะดุริยางคศาสตร์ คณะอักษรศาสตร์ และคณะศึกษาศาสตร์ รวม 7 คณะ นักศึกษากลุ่มที่ 2 หมายถึง นักศึกษากลุ่มวิทยาศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ ได้แก่ คณะตามลำดับดังนี้ คณะวิทยาศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม และคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร

สมมติฐานในการวิจัย

1. ผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรใน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคคล ด้านการอำนวยการ ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน และด้านการงบประมาณ และโดยรวมแตกต่างกัน

2. ความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษา และความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษา ต่อสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากร ใน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการ

จัดองค์การ ด้านการจัดบุคคล ด้านการอำนวยการ ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน และด้านการงบประมาณและโดยรวมแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00

3. นักศึกษากลุ่มที่ 1 และนักศึกษากลุ่มที่ 2 มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรใน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดองค์การและด้านการจัดบุคคลและโดยรวมแตกต่างกัน

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำเสนอเป็น 5 หัวข้อ ตามลำดับต่อไปนี้

1. ความหมายและแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
2. สภาพงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา
3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษานักศึกษา
4. การบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายและแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

ความหมายของการบริหาร

คำว่า การบริหาร นั้น มีคำในภาษาอังกฤษที่ใช้แทนกันได้ 2 คำ คือ Administration และ Management แต่คนจะเลือกใช้คำว่า Administration ถ้าหมายถึงการบริหารงานราชการ ส่วนคำว่า Management นั้น นิยมใช้ในทางบริหารธุรกิจ (กมล อดุลพันธ์. 2521 : 5) ฮาร์ดวิค และ แลนดุย (Hardwick & Landuyt. 1966 : 4) ให้ความหมายของการบริหาร (Administration) ว่า หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับราชการหรืองานของรัฐ สมพงศ์ เกษมสิน (2526 : 6) ให้ความคิดเห็นว่า การบริหารน่าจะใช้แทนกันได้ทั้งรัฐกิจและธุรกิจ

ไซมอน (Simon. 1966 : 3) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน ภิญโญ สาธร (2516 : 6) แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า การตั้งวัตถุประสงค์ให้ถูกต้องตรงกันในหมู่คนหลายคน การคัดเลือกและกำหนดหน้าที่ให้บุคคลหลายคนทำงานเพื่อให้งานประสานกันและบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การเลือกวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างมาใช้ในการทำงานดังกล่าวเหล่านี้เป็นเทคนิคของการบริหารซึ่งจัดเป็นศาสตร์หรือศิลป์ก็ได้ทั้งสองอย่าง

กมล อดุลพันธ์ (2521 : 7) ให้ความหมายของการบริหารว่า เป็นเรื่องของกลุ่มบุคคลที่ร่วมมือร่วมใจกันกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้ได้ผลออกมาตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน อาจจะเป็นการจัดบริการให้กับประชาชนในทางภาคราชการ หรือเป็นการปฏิบัติงานในองค์การใด ๆ ทางธุรกิจเอกชนก็ได้

ภิญโญ สาธร (2523 : 1) ได้ให้ความหมายของคำว่าการบริหาร คือ ศิลปในการทำให้กิจการต่าง ๆ ได้รับการปฏิบัติจนเป็นผลสำเร็จ ในการบริหารนั้น ผู้บริหารย่อมสนใจวิธีการหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่จะทำให้ผู้บริหารมั่นใจได้ว่า กิจการต่าง ๆ ที่ต้องการจะมีการปฏิบัติจนได้รับความสำเร็จหรือไม่ มากที่สุด

จากความหมายของการบริหารดังที่กล่าวมา จะมีลักษณะ ดังนี้ คือ

1. บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป
2. ร่วมมือกันทำกิจการอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง
3. เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

การบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ จัดเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษา ผู้บริหารการศึกษาย่อมจะวางแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานแล้วจึงบริหารงานตามแนวคิดนั้น ๆ แต่สิ่งที่มาก่อนแนวคิด หลักการ หรือทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร คือ ปรัชญาของการบริหารการศึกษา แคมเบลล์ และ เกรก (Campbell & Gregg. 1957 : 131-134) ได้ประมวลปรัชญาของการบริหารการศึกษาไว้ใน ค.ศ.1951 ปรัชญาเหล่านี้ให้ความสำคัญแก่คุณลักษณะของผู้บริหาร เพื่อให้บริหารงานสำเร็จและมีคุณภาพ สรุปรายละเอียดบางข้อ ได้แก่

1. ผู้บริหารต้องใช้ความฉลาดไหวพริบมาแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการบริหาร
2. ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้บุคคลจำนวนมากเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน และจะทำงานตามลำพังมิได้
3. ผู้บริหารต้องเคารพความเป็นคนของบุคคลแต่ละคนและจะต้องให้ความยอมรับนับถือธรรมชาติและความสามารถของบุคคลอื่น
4. ผู้บริหารต้องยึดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการศึกษาเป็นหลัก ผู้บริหารต้องถือว่าเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการศึกษาย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามความเหมาะสมกับสังคม
5. ผู้บริหารต้องถือว่าตนเองเป็นเพียงผู้มีหน้าที่ประสานประโยชน์ ซึ่งเข้ามาให้บริการแก่บุคคลอื่น เพื่อช่วยเขาให้ดำเนินงานให้ได้ผลและมีประสิทธิภาพที่สุด เมื่อมีปรัชญาการบริหารการศึกษาแล้ว ผู้บริหารย่อมคัดเลือกแนวคิด หลักการ หรือทฤษฎีการบริหารที่สอดคล้องกับปรัชญา ปรัชญาการบริหารการศึกษาของ แคมเบลล์ และ เกรก เป็นปรัชญาของการบริหารแบบประชาธิปไตย ดังนั้น หลักการบริหารงานย่อมมีแนวโน้มเป็นประชาธิปไตยเช่นกัน

แนวคิดทฤษฎีบริหาร (Administrative Theory) นักทฤษฎีการบริหาร (Administrative Theorists) ที่มีชื่อเสียง ได้แก่ เฟโยล (Fayol. 1949 : 58-59) ซึ่งเป็นวิศวกรและนักบริหารชาวฝรั่งเศส เขากล่าวถึงส่วนประกอบสำคัญ 5 ส่วน ในกระบวนการบริหาร ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุมงาน (Controlling) ผลการศึกษาของเขาสามารถนำมาสรุปเป็นกฎทั่วไป ซึ่งระยะต่อมา กูลิค และ เออร์วิค (Gulick & Urwick) ได้ขยายแนว

ความคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารนี้ออกไปเป็นศัพท์การบริหารที่ได้รับความนิยมแพร่หลาย คือพอสด์คอร์บ (POSDCORB = Planning, Organizing, Staffing,Directing, Coordinating, Reporting & Budgeting) ซึ่งมีอยู่ในหนังสือที่เขียนร่วมกัน ชื่อ รายงานเกี่ยวกับศาสตร์การบริหาร : ข้อสังเกตจากทฤษฎีการจัดองค์การ (Paper on the Sciences of Administration : Notes on the Theory of Organization) (ไพบูลย์ ช่างเรียน และ สมปราชญ์ จอมเทศ. 2521:9)

แนวความคิดของ เฟโยล และ กูลิค เออร์วิค จัดอยู่ในกลุ่มทฤษฎีการบริหาร (Administrative Management Theory) โดยเฉพาะ เฟโยล ได้ชื่อว่าเป็นบิดาของทฤษฎีการบริหาร และแนวความคิดของเขาเป็นต้นแบบความคิดของนักทฤษฎีการบริหารคนต่อไป เช่น หลักพอสด์คอร์บของกูลิค (สมยศ นาวีการ. 2523 : 9) การแบ่งส่วนการศึกษาการบริหารของ คูนทซ์ (Koontz) และ โอ ดอนเนลล์ (O'Donnell) และ เดล (Dale) (พงศ์สัณห์ ศรีสมทรัพย์. 2528 : 67) กล่าวคือ แนวความคิดของนักทฤษฎีการบริหารคนต่อ ๆ มาจะคล้ายคลึงกับแนวคิดการบริหารหรือทฤษฎีการบริหารของเฟโยล

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดหรือหลักการบริหารของ เฟโยล กับ กูลิค และ เออร์วิค เป็นหลักหรือทฤษฎีในการวิจัย เนื่องจากแนวคิดของเฟโยลเกิดก่อนและแนวคิดหลักพอสด์คอร์บเป็นการขยายรายละเอียดของเฟโยล

หลักการหรือทฤษฎีการบริหารของเฟโยล เฟโยลมีจุดสนใจอยู่ที่ผู้บริหารและหน้าที่งานที่ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติโดยมีหลักที่ยึดถืออยู่เป็นประจำ เขามุ่งชี้ให้เห็นถึงหน้าที่สำคัญ (Function) ของนักบริหารและหลักบริหาร (Principles of Management) (ชาญชัย อาจินสมาจาร. 2527:10) แนวความคิดของเฟโยลอยู่ที่แสวงหากฎเกณฑ์ในการบริหารงานที่มีลักษณะเป็นสากล (Universal) ซึ่งหลักเกณฑ์ดังกล่าวนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับนักบริหารที่ต้องมีภาระหน้าที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อองค์การ เฟโยลได้เสนอองค์ประกอบขั้นมูลฐานของการบริหารไว้ ดังนี้ คือ

1. การวางแผน (To plan)
2. การจัดองค์การ (To organize)
3. การสั่งการ (To command)
4. การประสานงาน (To coordinate)
5. การควบคุม (To control)

นอกจากนี้มีข้อเสนอที่น่าสนใจที่เกิดจากแนวความคิดของเฟโยล คือ หลักเกี่ยวกับการบริหาร 14 ประการ ที่ผู้บริหารควรพิจารณา ได้แก่

1. การแบ่งแยกการทำงาน (Division of work)
2. อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน (Authority)
3. วินัยจรรยา (Discipline)

4. เอกภาพในการควบคุม (Unity of command)

5. เอกภาพในการอำนวยการ (Unity of direction)

6. ประโยชน์ส่วนตนต้องรองจากประโยชน์ขององค์การ (Subordination of individual to general interest)

7. ผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration)

8. การรวมอำนาจมาไว้ในส่วนกลาง (Centralization)

9. สายการบังคับบัญชา (Chain of command)

10. คำสั่งและระเบียบข้อบังคับ (Order and regulation)

11. ความเสมอภาค (Equity)

12. ความมั่นคงในการทำงาน (Stability of personnel)

13. ความดำริริเริ่มในการงาน (Initiative)

14. ความยึดมั่นและร่วมแรงร่วมใจ (Esprit de corps)

หลักการ 14 ข้อ ของเฟโยล เป็นรากฐานของแนวความคิดการบริหารของนักทฤษฎีการบริหารคนต่อมาในระยะหลัง ซึ่งจะนำมาเสนอต่อไป

หลักพอสต์คอร์บของกูลิคและเออร์วิค กูลิคและเออร์วิค ได้สรุปกระบวนการบริหารไว้ในเอกสารชื่อ รายงานเกี่ยวกับศาสตร์การบริหาร ข้อสังเกตจากทฤษฎีการจัดองค์การ ในปี 1937 เขากล่าวว่า กระบวนการบริหารย่อมประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 7 ประการ หรือที่เรียกกันย่อ ๆ ว่า พอสต์คอร์บ (POSDCORB) ซึ่งอธิบายความหมายได้ดังนี้ (สมพงศ์ เกษมสิน. 2526 : 8-9)

1. P = Planning หมายถึง การวางแผนอันเป็นการคาดเหตุการณ์ในอนาคต ซึ่งจะต้องคำนึงถึงนโยบาย (Policy) ทั้งนี้ เพื่อให้แผนงานที่กำหนดขึ้นมีความสอดคล้องกับการดำเนินงาน

2. O = Organizing หมายถึง การจัดส่วนราชการหรือการจัดองค์การ อาจจะพิจารณารวมไปกับการปฏิบัติงาน หรือวิธีการจัดการด้วย เรื่องการจัดแบ่งส่วนงานนี้จะต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เช่น การจัดแบ่งงาน (Division of work) เป็นกรม กอง แผนก หรือจัดตามลักษณะของงานเฉพาะอย่าง (Specialization) อาจพิจารณาช่วงการควบคุม (Span of Control) หรือลักษณะหน่วยงาน เช่น หน่วยงานหลัก (Line) หน่วยงานที่ปรึกษา (Staff) หรือหน่วยงานช่วยหรือหน่วยงานอนุกร (Auxiliary)

3. S = Staffing หมายถึง การจัดหาบุคคลและเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการจัดแบ่งหน่วยงานที่กำหนดไว้ หรือการจัดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานให้เหมาะสม (Competent man for competent job) รวมทั้งการเสริมสร้าง และรักษาความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของคนงานและพนักงานด้วย

4. D = Directing หมายถึง การศึกษาวิธีการอำนวยการ รวมทั้งการควบคุมงานและนิเทศงานตลอดจนศิลปะในการบริหารงาน เช่น ภาวะผู้นำ (Leadership) มนุษยสัมพันธ์ (Human relations) และการจูงใจ (Motivation) การอำนวยการ รวมถึง การวินิจฉัยสั่งการ (Decision - making) ซึ่งเป็นหลักสำคัญของการบริหารงาน เพราะการจะอำนวยการให้ภารกิจดำเนินไปด้วยดี ต้องมีการตัดสินใจที่ดี

5. Co = Coordinating หมายถึง ความร่วมมือ ประสานงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะช่วยให้การประสานงานดีขึ้น เพื่อแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน การร่วมมือประสานงานเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากในการบริหารงาน เพราะต้องพึงกระทำในการปฏิบัติงาน และเป็นสิ่งที่มีอยู่ในระดับของงาน และเป็นหน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชาต้องจัดให้มีขึ้นในหน่วยงาน

6. R = Reporting หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการประชาสัมพันธ์ (Public relations) ซึ่งต้องแจ้งให้ประชาชนทราบด้วย การรายงานนี้มีความสัมพันธ์กับการติดต่อสื่อสาร (Communication) มาก

7. B = Budgeting หมายถึง การงบประมาณ โดยศึกษาให้ทราบถึงระบบและกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณ และการเงิน ตลอดจนการใช้วิธีการงบประมาณเป็นแผนงาน เป็นเครื่องมือในการควบคุมงาน

หลักการบริหารของนักทฤษฎีการบริหารคนอื่น ๆ แนวความคิดของนักทฤษฎีการบริหารคนต่อมา จะคล้ายคลึงกับหลักการบริหารของเฟโยล และกูลิคกับเออร์วิค ดังจะนำเสนอดังนี้

คูนทซ์ และ โอ คอนเนล (Koontz and O'Donnell. 1968 : 47-50) มีความคิดเห็นว่า การที่จะกำหนดหน้าที่ของผู้บริหารนั้น วิธีที่จะได้รับประโยชน์ที่สุดก็คือ แบ่งกลุ่มงานที่จะต้องปฏิบัติออกเป็น 5 ประการ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน (Staffing) การอำนวยงาน (Directing) และการควบคุมงาน (Controlling)

เดล (Dale. 1965 : 5-7) มีความคิดเห็นว่า การกำหนดหน้าที่ของนักบริหารออกเป็น 7 ประการ หรือหลักพอสด์คอร์บ ของกูลิค มีประโยชน์ แต่ควรแก้ไขเพิ่มเติมบ้าง แม้จะมี 7 ประการ เช่นกัน คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน (Staffing) การอำนวยการ (Direction) การควบคุมงาน (Control) การคิดค้นสิ่งแปลกสิ่งใหม่ (Innovation) และการเป็นตัวแทนของหน่วยงาน (Representation)

ฮิคส์ (Hicks. 1972 : 32-34) มีความคิดเห็นว่าคนเป็นทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) ซึ่งเป็นส่วนประกอบหลัก (Core element) ในการปฏิบัติงานขององค์การ นักบริหารจะต้องรู้บทบาทของตนในฐานะที่เป็นส่วนประกอบของการทำงานนั้น และต้องมีความสามารถ 3 ประการ ที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในองค์การ คือ ความสามารถในการทำงาน (Ability

to do) ความสามารถในการมีอิทธิพลจูงใจให้ผู้อื่นทำงาน (Ability to influence others to do) และความสามารถที่จะเข้าใจและใช้แนวความคิดต่าง ๆ ได้ (Ability to comprehend and use concepts) เขาจึงแบ่งหน้าที่ของนักบริหารเป็น 6 ประการ คือ การใช้ความคิดสร้างสรร (Creating) การวางแผนงาน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจูงใจ (Motivating) การสื่อข้อความ (Communicating) และการควบคุมงาน (Controlling)

รอบบินส์ (Robbins. 1976) ได้เสนอกระบวนการบริหารเป็น 4 ส่วน คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำองค์การ (Leading) และการประเมินผล (Evaluation) อาจกล่าวได้ว่าเริ่มไปเน้นที่ระบบของการประเมินผล และพบว่าการควบคุมบังคับบัญชา การสั่งการ การจูงใจ การสื่อข้อความมีลักษณะที่สัมพันธ์กัน และเป็นศิลปะที่ต้องอาศัยทักษะ รอบบินส์ ให้ศึกษารวมกันในส่วนที่เรียกว่า การนำองค์การ (Leading)

แนวคิด หลักการของนักบริหารการศึกษา นักบริหารการศึกษาหลายคนได้สรุปกระบวนการบริหารที่ใช้ในการศึกษาออกมา และสรุปเป็นแนวคิดบริหารการศึกษาของเขา ซึ่งจะมีองค์ประกอบที่เป็นตัวร่วมกัน หลายองค์ประกอบ ดังนี้

ทีด (Tead. 1951 : 105) ได้วิเคราะห์กระบวนการบริหารงานและกล่าวว่า ขั้นสำคัญสำหรับการดำเนินงานการบริหารงานเป็นกระบวน (Administrative process) มี 10 ขั้น คือ

1. การกำหนดความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของงาน
2. การจัดทำแผนแบบอย่างกว้าง ๆ ของโครงสร้างขององค์การ
3. บรรจุ และจัดระเบียบหรือกำหนดขอบข่ายของอำนาจและหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหาร
4. การมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้ผู้อื่นรับงานไปทำ
5. ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย
6. ปฏิบัติการทุกอย่างที่จำเป็น เป็นการรักษาปริมาณและคุณภาพของงาน
7. จัดให้มีการติดต่อสัมพันธ์กันทุกหน่วยงาน และทุกตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกัน โดยอาศัยคณะกรรมการต่าง ๆ ทำหน้าที่ประสานงาน
8. ดำเนินการทุกอย่างในการบำรุงขวัญ กระตุ้น และให้กำลังใจแก่บุคลากร หรือเจ้าหน้าที่ทุกคนในหน่วยงาน
9. ประเมินผลงานโดยเปรียบเทียบกับความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ตั้งแต่ต้น
10. พิจารณาในอนาคต และตั้งความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การหรือหน่วยงานไว้รับสถานการณ์ในอนาคต

เซียร์ (Sears. 1950) เซียร์เป็นนักการศึกษาคนหนึ่งเขียนเกี่ยวกับกระบวนการบริหารการศึกษาไว้ เมื่อประมาณปี 1950 เซียร์สรุปกระบวนการบริหาร 5 อย่าง คือ

1. การวางแผนหรือโครงการ (Planning)

2 การจัดเค้าโครงการบริหาร โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งต่าง ๆ ไว้แน่นอนและรัดกุม (Organizing)

3. การวินิจฉัยสั่งการและมอบหมายงาน หรือการอำนวยการ (Directing)

4. การประสานงาน (Coordinating)

5. การควบคุมและติดตามดูแลการปฏิบัติงาน (Controlling)

สมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา (The American Association of School Administrators = AASA) (AASA. 1955 : 17) ได้เสนอกระบวนการบริหารการศึกษา 5 ประการออกมาใหม่ หลังข้อเสนอของเซียร์ประมาณ 5 ปี มีดังนี้

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การปฏิบัติงานในอนาคต ให้ตรงเป้าหมายที่ต้องการ โดยการกำหนดงานที่จะทำ วิธีทำ และวัตถุประสงค์รายย่อยของการทำงานนั้น ๆ

2. การแสวงหาและกำหนดตัวบุคคลและวัสดุทุกชนิดที่จำเป็นเพื่อปฏิบัติตามแผน หรือการจัดสรรทรัพยากร (Allocation)

3. การเสริมกำลังบำรุง (Stimulation) หมายถึง การบำรุงขวัญ กระตุ้น ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การประสานงาน (Coordinatiion) หมายถึง การจัดให้ผู้แทนของหน่วยงานทุกหน่วยพบปะปรึกษาหารือกัน เพื่อให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือทราบเรื่องการปฏิบัติงานของผู้อื่น เพื่อให้งานสัมพันธ์กัน ไม่ขัดแย้งกัน

5. การประเมินผลงาน (Evaluation) หมายถึงการตรวจสอบการปฏิบัติงานทุกระยะให้ทราบผลการปฏิบัติและปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาทางแก้ไขทุกระยะและประเมินผลขั้นสุดท้ายเพื่อเปรียบเทียบกับผลงานที่ควรจะได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ว่าตรงกับแผนหรือไม่ เพื่อการวางแผนใหม่

เกรก (Gregg. 1967 : 274-316) เกรกมีความคิดเห็นว่า แนวความคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทั้งในด้านการบริหารทั่วไปและการบริหารการศึกษามีเป็นจำนวนมากด้วยกัน เขาได้สรุปรวบรวมความคิดเห็นของนักบริหารการศึกษาส่วนใหญ่ว่า กระบวนการบริหารจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ แต่ไม่จำเป็นที่จะต้องเรียงลำดับ มีทั้งหมด 35 องค์ประกอบ เกรกได้นำองค์ประกอบ 35 องค์ประกอบของกระบวนการบริหารมาวิเคราะห์เพราะมีหลายองค์ประกอบซ้ำซ้อนกัน คงต่างกันเฉพาะรูปศัพท์ เกรก สรุปว่า ความจริงกระบวนการบริหารทั้งหมดมีองค์ประกอบเพียง 7 องค์ประกอบเท่านั้น คือ

1. การตัดสินใจสั่งการ (Decision - making)

2. การวางแผน (Planning)

3. การกำหนดอำนาจหน้าที่หรือการจัดองค์การ (Organizing)

4. การเสนอรายงานหรือการสื่อข้อความ (Communicating)

5. การใช้อิทธิพล (Influencing)

6. การประสานงาน (Coordinating)

7. การประเมินผลงาน (Evaluation)

สมพงศ์ เกษมสิน (2526 : 10) ได้สรุปกระบวนการบริหารไว้ 5 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผน (Planning) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการคาดการณ์ (Forecasting) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Set objective) การพัฒนากลวิธี (Develop strategies) และจำแนกแผนเป็นโครงการ (Program) กำหนดงบประมาณ (Budget) และแนวปฏิบัติ (Procedure) ตลอดจนการปรับปรุงนโยบาย (Policy)

2. การจัดองค์การ (Organize) เกี่ยวข้องกับการจัดโครงสร้างขององค์การ การสร้างขอบเขตของงาน และความสัมพันธ์ของงานต่าง ๆ การกำหนดตำแหน่งหน้าที่ ตลอดจนการกำหนดคุณสมบัติที่ต้องการในตำแหน่งนั้น ๆ

3. การจัดเจ้าหน้าที่ (Staff) เป็นขั้นตอนเกี่ยวกับการเลือกสรร (Selection) ปฐมนิเทศ (Orientation) การฝึกอบรม (Training) และการพัฒนาบุคคล (Personnel development)

4. การอำนวยการ (Direct) เป็นหน้าที่เกี่ยวกับการตัดสินใจมอบหมายหน้าที่การงาน การจูงใจ การประสานงาน การจัดให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การควบคุม (Control) การควบคุมงานจะต้องกำหนดระบบการรายงาน (Reporting system) พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน การวัดผลงาน และดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่อง

ประถม แสงสว่าง (2527 : 3-4) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารว่าประกอบด้วยขั้นตอน 3 ขั้น เป็นรูปสมการ คือ

การบริหาร = การวางแผน + การดำเนินงานตามแผน + การประเมินผล

Administration = Planning + Execution + Evaluation

อธิบายความหมายของขั้นตอนทั้ง 3 ขั้น ดังนี้

1. Planning = การวางแผนหรือการวางโครงการ หมายถึง การวางจุดหมายและวัตถุประสงค์

2. Execution = การดำเนินงานตามแผน

3. Evaluation = การวัดคุณค่าหรือการประเมินผล การทำงานทุกชนิดจะต้องมีการประเมินผล

นอกจากนี้ กมล อดุลพันธ์ (2521 : 79-80) ได้สรุปหน้าที่ของนักบริหารออกเป็น 3 ประการ คือ 1.ขั้นคิด ตัดสินใจ และวางแผน 2.ขั้นลงมือปฏิบัติงาน และ 3.ขั้นควบคุมและประเมินผล แนวความคิดด้านการบริหารของ กมล อดุลพันธ์ จึงสอดคล้องกับนักวิชาการข้างต้น โดยสรุปกระบวนการบริหารแบ่งออกเป็น 3 กระบวนการคือ 1.การวางแผนงาน (Policy and

Planning) 2.การปฏิบัติตามแผน (Organizing and Executing) และ 3.การประเมินผล (Evaluation)

ในการสัมภาษณ์อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการนั้น ผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์โดยสรุปกระบวนการบริหารออกเป็น 3 กระบวนการ คือ 1.การวางแผน 2.การปฏิบัติตามแผน และ 3.การประเมินผล

แนวคิด ทฤษฎี และหลักการบริหาร ของนักทฤษฎีการบริหารต่าง ๆ เริ่มจาก เฟโยล และ กูลิค เป็นต้นมา จะคล้ายคลึงกันเป็นส่วนใหญ่ ต่างกันเพียงบางองค์ประกอบ สำหรับแนวคิด หลักการบริหารของนักวิชาการไทย ซึ่งมองกระบวนการบริหารออกเป็น 3 กระบวนการนั้น ความจริงไม่แตกต่างจากหลักของเฟโยล และกูลิค แต่เป็นการมององค์ประกอบอย่างกว้าง ๆ และในแต่ละองค์ประกอบจะมีองค์ประกอบย่อยอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเฟโยลและกูลิค

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานที่ใช้ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้หลักของเฟโยล และกูลิคเป็นแนวทางในการวิจัยและสร้างแบบสอบถาม แต่จะเน้นแนวคิดหลักพอสด์คอร์บของกูลิคมากกว่าเนื่องจากหลักการบริหาร 7 องค์ประกอบของกูลิคมีความครอบคลุมในการสร้างแบบสอบถามมากกว่าหลักการบริหารของเฟโยล ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ดังนั้น งานวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงจัดกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารออกเป็น 7 ด้าน โดยถือตามหลักพอสด์คอร์ปของกูลิคและเออร์วิค ได้แก่ด้านต่อไปนี้ 1.ด้านการวางแผน 2.ด้านการจัดองค์การ 3.ด้านการจัดบุคคล 4.ด้านการอำนวยการ 5.ด้านการประสานงาน 6.ด้านการรายงาน และ 7.ด้านการงบประมาณ

ผู้บริหารแบบประชาธิปไตย

เมื่อผู้บริหารมีแนวคิด หรือทฤษฎีที่ใช้ในการบริหารงานแล้ว ผู้บริหารอาจเลือกการบริหารงานแบบประชาธิปไตย แบบอัตนิยมหรือแบบเสรีนิยม แต่การบริหารงานแบบประชาธิปไตยได้รับความนิยมมากที่สุดในปัจจุบันโดยเฉพาะในสถาบันอุดมศึกษา จากผลการศึกษาค้นคว้าในสหรัฐอเมริกา ได้เสนอผลเป็นข้อสรุปว่า การเป็นหัวหน้าแบบประชาธิปไตยเป็นแบบที่อำนวยผลดีให้แก่สัมฤทธิ์ผลของงานอย่างดีที่สุด (กมล อดุลพันธ์ ชลิดา ศรมณี และเฉลิมพล ศรีหงษ์. 2521 : 221)

ผู้บริหารแบบประชาธิปไตย ผู้บริหารหรือหัวหน้างานแบบนี้ มีลักษณะอยู่กึ่งกลางระหว่างแบบอัตนิยมและเสรีนิยม กล่าวคือ ผู้เป็นหัวหน้าทำหน้าที่ประมวลเอาความคิด ข้อเสนอแนะจากคณะบุคคลซึ่งอยู่ในบังคับบัญชา จากการประชุมร่วมกันพิจารณาศึกษา อภิปรายแสดงความคิดเห็นในปัญหาต่าง ๆ ลูกน้องทุกคนได้รับการสนับสนุนให้แสดงข้อคิดเห็นได้อย่างเต็มภาคภูมิ ฉะนั้นนโยบายและคำสั่งจึงมีลักษณะเป็นของคณะบุคคลโดยเสียงข้างมาก (กมล อดุลพันธ์ ชลิดา ศรมณี และ เฉลิมพล ศรีหงษ์. 2521 : 220-221)

จรัส โพธิศิริ (2523 : 90) ให้ความหมายของผู้บริหารแบบประชาธิปไตยว่า คือ ผู้บริหารที่ทำงานกับกลุ่มสามารถนำกลุ่ม กระตุ้นให้กลุ่มเกิดกำลังใจในการทำงาน การบริหารจึง

เป็นกิจกรรมของกลุ่ม เป็นผลจากการมีมนุษยสัมพันธ์ภายในกลุ่ม เมื่อพูดถึงมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน จึงหมายถึง

1. เน้นเรื่องบุคคลมากกว่าวัตถุ
2. พูดเรื่องความสัมพันธ์ของบุคคลที่อยู่ในหน่วยงาน
3. กุญแจสำคัญในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ คือ กระตุ้นให้กลุ่มตื่นตัว กระตือรือร้น มีทัศนคติที่ดีต่องาน
4. การเสริมสร้างให้คนกระตือรือร้นเพื่อให้เกิดการทำงานเป็นกลุ่ม

การตัดสินใจในการบริหารงานแบบประชาธิปไตยจะมีลักษณะดังนี้ (ประถม แสงสว่าง. 2527 : 30)

1. จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้น้อยมีส่วนออกความคิดเห็น
2. ไม่เป็นการตัดสินใจของผู้ใดผู้หนึ่ง
3. เป็นการตัดสินใจโดยความเห็นชอบของบุคคลหลายฝ่าย
4. ทำให้การตัดสินใจแม่นยำ
5. ช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกับผู้บริหารมากขึ้น

การใช้มนุษยสัมพันธ์ในการบริหาร เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2521 : 219) แสดงความคิดเห็นว่า การที่บุคคลทำงานและได้รับความร่วมมืออย่างดีจากผู้อื่น เพราะผู้นั้นมีมนุษยสัมพันธ์ดี มนุษยสัมพันธ์เป็นทั้งศาสตร์และศิลปะในการเข้ากับคนและการครองใจคน เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ สรุปความหมายว่า มนุษยสัมพันธ์ (Human relations) คือการรวมพลังของบุคคลเพื่อจะทำงานและมีแรงจูงใจให้ร่วมมือกันในการทำงาน โดยมุ่งที่จะให้ได้ผลผลิตสูง และขณะเดียวกันบุคคลก็ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และจิตวิทยา

การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารการศึกษา มีดังนี้ (ชาญชัย อาจินสมาจาร. 2527 : 15-16)

1. ผู้บริหารควรสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีกับคณาจารย์เป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม
2. ปัญหาเรื่องมนุษยสัมพันธ์ได้รับการยอมรับมากขึ้น
3. ผู้บริหารสามารถสร้างภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยได้มากกว่า เพราะตำแหน่งของเขาเอื้ออำนวย
4. คณาจารย์ทุกคนเป็นกลุ่มสังคมที่ซับซ้อน ผู้บริหารจะต้องร่วมงานกับคณาจารย์เหล่านี้ด้วยความระมัดระวัง
5. คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ทุกคนที่ได้รับผลกระทบกระเทือนต่อการตัดสินใจ ควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ลักษณะของผู้นำและผู้บริหาร ทั้งผู้นำและผู้บริหารจะต้องมีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการบริหารงาน ลักษณะเหล่านี้ได้แก่ บุคลิกภาพและพฤติกรรมในการบริหารงานของผู้นั้น ภิญโญ

สาธร (2516 : 167) ให้ข้อสรุปว่า ภาวะผู้นำเป็นของคู่กันกับการบริหาร ผู้บริหารที่ดีกับผู้นำที่ดีแยกออกจากกันได้ยาก

ลักษณะของผู้นำแบบประชาธิปไตย มีดังนี้ (ประถม แสงสว่าง. 2527 : 31)

1. ผู้นำต้องได้รับเลือกตั้งขึ้นเพื่อความเหมาะสมที่จะนำโครงการอันใดอันหนึ่งซึ่งเขามีความสามารถเป็นพิเศษ
2. ผู้นำต้องมีความตั้งใจ มีความสามารถสร้างน้ำใจและวิธีการปฏิบัติงานร่วมกัน
3. ผู้นำต้องมีสติปัญญาดี
4. ผู้นำต้องเชื่อมั่นในธรรมชาติของมนุษย์ว่ามีจิตใจสูง อบรมสั่งสอนให้ดีได้

ลักษณะของนักบริหารการศึกษาที่คนไทยพึงประสงค์ จากรายงานผลการวิจัยเรื่อง ลักษณะของนักบริหารการศึกษาที่คนไทยพึงประสงค์ พ.ศ.2524 ของ ประถม แสงสว่าง (2524 : บทคัดย่อ) เรียงลำดับจากข้อที่ได้คะแนนความคิดเห็น ตามคะแนนมาตรฐานจากมากไปหาน้อย 7 ลำดับแรก ดังนี้

1. กล้ายอมรับผิด
2. มีความสามารถและกล้าแสดงความคิดของตนต่อที่ประชุม
3. โอบอ้อมอารี เสียสละ ไม่เอาเปรียบ
4. มีความคิดสุขุม รอบคอบในการตัดสินใจ
5. มีความคิดลึกซึ้ง กว้างขวาง มองการณ์ไกล
6. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
7. มีปฏิภาณไหวพริบ ความจำ และสติปัญญาดี

การบริหารงานแบบประชาธิปไตย มีส่วนสำคัญต่อการบริหารงาน เพราะเป็นลักษณะการบริหารงานที่ได้รับความนิยมในองค์การปัจจุบัน เพราะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้การบริหารงานเป็นไปตามเป้าหมายและนโยบายที่วางไว้

ทรัพยากรในการบริหารงาน

เมื่อมีการบริหารงาน จะต้องมีทรัพยากรในการบริหารงานด้วย การบริหารจะบรรลุเป้าหมายและนโยบายจะต้องมีปัจจัยสนับสนุนอันได้แก่ ทรัพยากรในการบริหารงาน หรือองค์ประกอบสำคัญของการบริหารงาน มีผู้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ต่าง ๆ กันดังนี้

ภิญโญ สาธร (2516 : 172) แสดงความคิดเห็นว่าองค์ประกอบสำคัญของการบริหารทุกชนิดมี 4 อย่าง คือ

1. คนหรือบุคลากร (Man)
2. เงินหรืองบประมาณ (Money)
3. วัสดุและอุปกรณ์ (Material)
4. การจัดการหรือเทคนิคในการบริหาร (Management)

สมพงศ์ เกษมสิน (2526 : 7) แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับทรัพยากรการบริหาร หรือปัจจัยพื้นฐาน (Administrative resources) ที่ใช้ในการบริหารที่สำคัญ มี 4 ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีจัดการ (Method) หรือที่เรียกสั้น ๆ ว่า 4M'S การที่จัดปัจจัยทั้งสี่เป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหารเพราะในการบริหารเกือบทุกประเภทจำเป็นต้องอาศัยคน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีจัดการเป็นองค์ประกอบสำคัญ สมพงศ์ เกษมสิน (2526 : 7) แสดงความคิดเห็นต่อไปว่า ปัจจุบันนี้ได้พิจารณาทรัพยากรการบริหารไปในลักษณะที่มีขอบเขตกว้างขวางขึ้น มีปัจจัยเพิ่มจากปัจจัย 4 ประการ เช่น กรีนวูด (Greenwood. 1965 : 74-75) ให้ความเห็นว่า ทรัพยากรการบริหารควรมีอย่างน้อย 7 ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) อำนาจหน้าที่ (Authority) เวลา (Time) กำลังใจในการทำงาน (Will) และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ (Facilities) โดยย้ำถึง ความสำคัญของอำนาจหน้าที่และเวลาในการบริหารงาน ถ้าปราศจากอำนาจหน้าที่และมิได้กำหนดเวลาที่เหมาะสมกับงาน การบริหารก็ไม่สามารถสัมฤทธิ์ผลด้วยดี ส่วนในทางบริหารธุรกิจ ให้ความสำคัญกับปัจจัยของการบริหารเพิ่มเติมอีก คือ คน (Man) วัสดุสิ่งของ (Material) วิธีการ (Method) ตลาด (Market) และเครื่องจักร (Machine) เรียกสั้น ๆ ว่า 6 M'S เป็นต้น

จรัส โพธิศิริ (2523 : 8) กล่าวถึงทรัพยากรการบริหาร อันเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการบริหารมีอยู่ 4 ประการคือ 1.คน 2.เงิน 3.วัสดุอุปกรณ์ และ 4.วิธีการจัดการ ไม่ว่าองค์การนั้นเป็นหน่วยงานรัฐกิจหรือธุรกิจ การให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับทรัพยากรในการบริหารออกไปจากปัจจัยพื้นฐาน 4 ประการนั้น อย่างไรก็ตามถ้าจะรวบรวมปัจจัยต่าง ๆ เข้าด้วยกันก็คงได้เพียง 4 ประการดังกล่าวมาแล้ว

ประถม แสงสว่าง (2527 : 30-31) ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยหรือทรัพยากรในการบริหารงานว่า ปัจจัยหรือทรัพยากรเหล่านี้ได้แก่ 4M'S และในปัจจุบันได้มีการพิจารณาเปลี่ยนการจัดการ (Management หรือ Method) เป็นอำนาจหน้าที่ (Authority) เวลา (Time) ความตั้งใจทำงาน (Will) สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ (Facilities) รวมเป็น 7 ประการ

พงศ์สัณห์ ศรีสมทรัพย์ (2528 : 8-9) กล่าวถึงองค์ประกอบซึ่งเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นของการบริหาร ดังนี้

1. มีเป้าหมาย (Goals) หรือวัตถุประสงค์ (Objectives) ที่แน่นอน ถ้าหากไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ก็ไม่มีประโยชน์ที่จะบริหาร

2. มีทรัพยากรในการบริหาร (Resources) ได้แก่วัสดุและเครื่องใช้เพื่อประกอบการดำเนินงานรวมไปถึงความสามารถในการจัดการ สิ่งเหล่านี้อาจซื้อได้ด้วยเงิน สำหรับทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นเงื่อนไขหลักของผู้บริหารเพราะมนุษย์เป็นทั้งผู้ประกอบการและผู้ปฏิบัติงาน ในการบริหารจึงต้องมีมนุษย์ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป

3. มีการประสานงานกัน หรือมีปฏิกิริยาระหว่างกัน กล่าวคือ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ รวมทั้งทรัพยากรในการบริหาร จะต้องสัมพันธ์กัน มีการประสานงานกันเกิดปฏิกิริยาระหว่างกัน

h 224734 7.1

ถึงแม้ทรัพยากรการบริหารจะมีเพิ่มขึ้นจากปัจจัยพื้นฐาน 4 ประการ แต่เมื่อพิจารณาให้ดี จะพบว่าปัจจัยที่เพิ่มขึ้นโดยแท้สามารถรวมอยู่ในปัจจัยตัวใดตัวหนึ่งได้ จึงสรุปกล่าวได้ว่าทรัพยากรในการบริหารงานที่สำคัญมี 4 อย่างคือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ซึ่งเรียกย่อ ๆ ว่า 4M'S ในการบริหารงานต้องจัดทรัพยากร 4 อย่างนี้ให้พร้อม การบริหารจึงจะบรรลุเป้าหมายได้ ในการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ จะต้องนำแนวคิดเรื่องทรัพยากรในการบริหารงานมาใช้ ซึ่งได้แก่เรื่องบุคลากร งบประมาณ เวลาและ เครื่องมือของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ เป็นต้น

สภาพงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา

สภาพงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา เป็นการให้รายละเอียดในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ เช่น วัตถุประสงค์ คุณลักษณะและบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ขอบเขตของภารกิจอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ องค์ประกอบของระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ นอกจากนี้มีตัวอย่างการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาบางแห่ง

วัตถุประสงค์ของการให้คำปรึกษา

สำเนาว์ ขจรศิลป์ (2525 : 77) แสดงความคิดเห็นว่าวัตถุประสงค์ของบริการให้คำปรึกษาในสถาบันอุดมศึกษา คือ ช่วยให้นักศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและการเรียนการสอนของสถาบัน มูลเลอร์ (Mueller. 1961 : 61) ให้ทัศนะว่า การให้คำปรึกษาในสถาบันอุดมศึกษาควรเป็นหลักในการให้สวัสดิการทั่วๆ ไปแก่นักศึกษา บริการให้คำปรึกษาจึงต้องมีเพียงพอแก่ทุก ๆ คนที่ต้องการความช่วยเหลือ เคิร์ก (Kirk. 1971 : 585-589) และคณะกล่าวว่า บริการให้คำปรึกษามีหน้าที่รับผิดชอบอันสำคัญในการที่จะทราบเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงความต้องการของบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา วัตถุประสงค์สำคัญ คือ การช่วยให้นักศึกษาได้รับผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อมในด้านวิชาการมากที่สุด วัตถุประสงค์จึงต้องกว้างครอบคลุมถึงสภาพแวดล้อมในสถาบัน การปรับตัวของนักศึกษาเข้ากับสภาพแวดล้อม ช่วยนักศึกษาแก้ปัญหาทุกด้านที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนการพัฒนานักศึกษา การประกอบอาชีพตลอดจนความร่วมมือกับอาจารย์กับบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อช่วยเหลือนักศึกษา

คุณลักษณะและบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2530ข : 91) แสดงทัศนะว่า คุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ มีคุณลักษณะเหมือนอาจารย์มหาวิทยาลัย คือ อดทน เสียสละ และเข้าใจนักศึกษา โกสินทร์ รังสยาพันธ์ (2530 : 24) กล่าวถึงคุณธรรมของครูบางข้อจากพระไตรปิฎก เช่น คุณธรรมที่เป็นคุณสมบัติของครูที่มีปรากฏในคัมภีร์สารัตถปกาสินี 7 ประการ คือ

1. ปิยตา หมายถึง การทำตนให้เป็นคนน่ารัก และเป็นที่รักของศิษย์
2. ครุตา หมายถึง การทำตนให้เป็นน่าเคารพ
3. ภาวนียตา หมายถึง การอบรมตนให้เจริญ ให้เป็นคนน่ายกย่อง
4. วัตตุตา หมายถึง การอุตส่าห์สั่งสอน มานะในการอบรมตักเตือน
5. วัจนักขันติ หมายถึง การเป็นคนอดทนต่อถ้อยคำต่อคำรบกวนของศิษย์
6. คัมภีรกถากรณัง หมายถึง การขยายข้อที่ลึกให้ตื้นให้ง่ายโดยวิธีต่าง ๆ
7. อนิโยชนัง หมายถึง การไม่ชักนำศิษย์ไปในทางที่ไม่ควร

นอกจากนี้ยังมีคุณธรรมของครูอีกหลายข้อ เช่น กัลยาณธรรม 8 คุณธรรมของครูจากทิศ 6 ตอน ครูพึงปฏิบัติต่อศิษย์ 5 สถาน โดยใช้ชื่อว่า คุรุธรรม และครูต้องยึดถือคุณธรรมพื้นฐานประจำจิตใจครูด้วย อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเช่นเดียวกับครูคือต้องยึดคุณธรรมของครู

จรรยาบรรณของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ เช่นเดียวกับผู้ให้คำปรึกษาแนะแนวต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณ มีรายละเอียดดังนี้ (ศุภชัย สำราญพิศ. 2536 : 11) อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการต้องคำนึงถึงสวัสดิภาพนักศึกษา รักษาข้อมูลนักศึกษาเป็นความลับ ช่วยนักศึกษาจนสุดความสามารถ ถ้าปัญหาเกินความสามารถควรแนะนำนักศึกษาไปรับบริการจากบุคลากรอื่น อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการไม่ควรวิพากษ์วิจารณ์บุคคลหรือสถาบันและต้องมีความประพฤติเหมาะสมตามจรรยาแห่งวิชาชีพ ในสาขาที่ตนสอนและมีศีลธรรมจรรยาที่ดีงาม เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีดังที่ วิลเลียม (William. 1968 : 3-4) กล่าวว่า การจะแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายจะต้องคำนึงถึงคุณลักษณะที่เหมาะสม

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2530ข : 88-89) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ มีดังนี้ เป็นครู ผู้ให้คำปรึกษา ผู้แนะแนว ตำรวจผู้พิพากษา และพ่อแม่ และให้ความคิดเห็นว่าการปฏิบัติบทบาทเหล่านี้ได้ดี เมื่อมีคุณลักษณะของอาจารย์อุดมศึกษา คือ เสียสละ มีน้ำใจ มีนิสัยบริการ อำนวยความสุขให้ผู้อื่น และเมตตา

ลิขิต กาญจนาภรณ์ (2545 ? : 5) กล่าวถึงหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการว่า ในคำสั่งแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของคณะหรือมหาวิทยาลัย อาจจะไม่ได้ระบุให้ชัดเจนว่าอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการจะต้องปฏิบัติตนตามหน้าที่อย่างไรบ้าง เป็นไปได้ว่าหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีมากมาย จึงไม่สามารถบรรจุลงไปในคำสั่งนั้นได้ เพราะคำสั่งจะยาวเกินไป ราชการจึงไม่ทำเช่นนั้น อย่างไรก็ตาม แต่ละมหาวิทยาลัยก็จะมีข้อตกลงภายในร่วมกันว่าอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการควรจะทำหน้าที่อะไรบ้าง มีทั้งชัดเจนและไม่ชัดเจน

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2530 ข : 89-91) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ดังนี้

1. ด้านวิชาการ ได้แก่ แนะแนววิธีเรียนระดับอุดมศึกษา แนะแนวโปรแกรมหรือหลักสูตรการศึกษา ตรวจสอบดูแลการลงทะเบียน และปรึกษาปัญหาการเรียน หรือปัญหาอื่นที่มีผลต่อการเรียน

2. ด้านส่วนตัว ได้แก่ ให้คำปรึกษาแนะแนวปัญหาต่าง ๆ

3. ด้านวินัยและความประพฤติ ได้แก่ ดูแล ตักเตือนและทำโทษ

นอกจากนี้อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการยังมีอำนาจให้คุณให้โทษอีก เช่น ช่วยนักศึกษาได้ในหลายเรื่อง รับรองความประพฤติ พิจารณาทุน รางวัล และพิจารณาความประพฤติ

ขอบเขตของภารกิจอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

ของเขตของภารกิจอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน 2 ประการ คือ อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการควรมีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือด้านวิชาการประการเดียวกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการควรให้ความช่วยเหลือนักศึกษาในเรื่องส่วนตัวและเรื่องสวัสดิการด้วย นักการศึกษาต่างประเทศมีความคิดเห็นแตกต่างกันเป็น 2 พวก แต่ในปัจจุบันสถาบันการศึกษาและอุดมศึกษามีแนวโน้มยึดถือความคิดเห็นประการหลัง รวมทั้งสถาบันอุดมศึกษาของไทยด้วย (สุมนา อัศวปยุกต์กุล. 2523 : 5-8) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

มูลเลอร์ (Mueller. 1961 : 210) ให้ความเห็นเกี่ยวกับบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการว่า มีหน้าที่ช่วยเหลือนักศึกษาในการวางแผนการเรียน เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในจุดมุ่งหมายของการศึกษาและมีความสามารถที่จะช่วยเหลือแนะนำนักศึกษาในการวางแผนการเรียนและเป้าหมายในการเรียน

วิลเลียมสัน (Williamson. 1961 : 29) มีความเห็นในทำนองเดียวกันว่า อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการจะต้องช่วยเหลือแนะนำนักศึกษาในการเลือกวิชาเรียนให้ครบตามหลักสูตร นอกจากนี้ยังต้องสามารถที่จะนำข้อมูลอื่น ๆ มาประกอบการให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา

ส่วน ฮอบสกิ้นส์ (Hopskins. 1926 : 25-28) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการไว้ค่อนข้างครอบคลุมและกว้างขวางว่า อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการจะต้องเป็นผู้ที่มีความสนใจให้ความอบอุ่น และเป็นกันเองกับนักศึกษาแต่ละคน นอกห้องเรียนจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับรายละเอียดของหมวดวิชา เทคนิค แผนการเรียน จำนวนหน่วยกิตที่นักศึกษาต้องเรียนให้ครบ นอกจากนี้อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการจะต้องมีความสามารถในการแปลความหมายข้อมูลบางอย่างเกี่ยวกับตัวนักศึกษา ซึ่งจะได้จากการสัมภาษณ์นักศึกษา ความเอาใจใส่ด้านการเงินของนักศึกษา สุขภาพ นิสัย และทัศนคติของนักศึกษา ฮอบสกิ้นส์ เน้นว่าการสร้างสัมพันธภาพในการให้คำปรึกษาทางวิชาการไม่ใช่การแก้ปัญหาโดยการให้คำปรึกษาเท่านั้น แต่เป็นการช่วยให้นักศึกษาเข้าใจปัญหานั้น ๆ และเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ไม่ใช่การบอกคำตอบในการแก้ปัญหาให้นักศึกษา

สำหรับบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในสถาบันการศึกษาของไทยนั้น มีผู้ให้ความเห็นต่างกัน เช่น ความคิดเห็นที่ว่าอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการควรมีหน้าที่ให้คำปรึกษาทาง

วิชาการเท่านั้น หรือมีหน้าที่ช่วยแก้ปัญหาจิตใจและปัญหาส่วนตัวของนักศึกษาด้วย บ้างเห็นว่าควรทำเพียงด้านวิชาการอย่างเดียว ส่วนปัญหาทางจิตใจ สังคม อันเป็นปัญหาส่วนตัวของนักศึกษา ควรส่งให้ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องเป็นผู้ดูแล

ความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการอีกกลุ่มหนึ่งให้ความเห็นว่า อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการควรจะให้ความช่วยเหลือนักศึกษาได้บ้าง กรณีที่เป็นปัญหาที่ไม่ร้ายแรง เช่น ทำหน้าที่เป็นผู้ฟังปัญหาต่าง ๆ ช่วยแนะแนวทางการตัดสินใจ หรือแนะแหล่งสวัสดิการและแหล่งบริการที่จะช่วยแก้ปัญหา

ความคิดเห็นประการแรกที่ว่า อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการควรมีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาทางวิชาการ แต่เพียงประการเดียว ตรงกับความคิดเห็นของนักการศึกษาต่างประเทศ เช่น มูลเลอร์ วิลเลียมสัน ที่ให้ความเห็นทำนองเดียวกันว่า อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเป็นผู้ให้คำแนะนำนักศึกษาในเรื่องการเลือกแนวทางการเรียน การวางแผนการเรียน การตัดสินใจเลือกวิชาเรียน ช่วยแนะแนวทางในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการเรียน จะเห็นได้ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับการเรียนทั้งสิ้น

ส่วนความคิดเห็นประการหลังที่ว่า อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการควรให้ความช่วยเหลือแนะนำนักศึกษาในเรื่องส่วนตัวและสวัสดิการต่าง ๆ ได้บ้าง ในกรณีที่เป็นปัญหาที่ไม่ลึกซึ้งนักก็ตรงกับความคิดที่ว่า การที่นักศึกษาจะบรรลุความสำเร็จในการเรียน นอกจากต้องส่งเสริมด้านการเรียนและสติปัญญาแล้ว ยังต้องส่งเสริมด้านอื่นอีก เช่น ด้านการปรับตัวด้านสภาพแวดล้อม ดูแลเรื่องความประพฤติ เพราะองค์ประกอบเหล่านี้มีผลต่อการเรียนทั้งสิ้น ดังผลการศึกษาของอนาสตาซี (Anasstasi. 1968 : 142) ที่พบว่าการศึกษาในระดับอุดมศึกษานั้น ความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จทางการเรียนกับความถนัดทางการเรียนมีค่าต่ำ ทั้งนี้เพราะมีตัวแปรด้านที่ไม่ใช่สติปัญญามาเกี่ยวข้อง ได้แก่ องค์ประกอบด้านเศรษฐกิจ สังคม การจูงใจ และองค์ประกอบอื่น ๆ ที่ไม่ใช่สติปัญญา

ในปัจจุบันสถาบันการศึกษาส่วนใหญ่ก็มีแนวโน้มความคิดเห็นประการหลัง ดังนั้นสรุปบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ได้แก่

1. การให้คำปรึกษาทางวิชาการแก่นิสิต เช่น การเลือกสายวิชาเรียนและการลงทะเบียนเรียน การเพิ่มถอนวิชา การวัดผล วิธีการเรียนและการแก้ปัญหาการเรียน

2. การให้คำปรึกษาในด้านสวัสดิการแก่นิสิต ได้แก่ ช่วยแก้ปัญหาด้านต่าง ๆ เช่น ปัญหาส่วนตัว สังคม การเงิน และด้านอาชีพ

องค์ประกอบของระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

สำเนาว์ ขจรศิลป์ (2534 : 1-13) ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการว่า ระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่พัฒนาขึ้นต้องมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ 1.บุคลากร 2.ระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ 3.เครื่องมือสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ และ 4.เทคนิคในการให้คำปรึกษา พร้อมทั้งให้รายละเอียดไว้ดังต่อไปนี้

1. บุคลากร

1.1 คุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่ดี สถาบันทุกแห่งควรกำหนดคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่ดี เพื่อให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการทราบและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง สำเนาว์ ขจรศิลป์ ได้กำหนดคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่ดีไว้ 12 ข้อ สถาบันต่าง ๆ อาจยึดเป็นแนวทางได้ทุกข้อหรือบางข้อ เช่น มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความรับผิดชอบดี และใจกว้างและรับฟังความคิดเห็นของนิสิตนักศึกษา เป็นต้น

1.2 จรรยาบรรณของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ เนื่องจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการต้องมีหน้าที่ให้การปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลืออบรมดูแลนิสิตนักศึกษา จึงมีความจำเป็นต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณ จรรยาบรรณอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการจะกำหนดไว้คล้าย ๆ กัน เช่น ต้องคำนึงถึงสวัสดิภาพนักศึกษา ต้องรักษาข้อมูลเรื่องส่วนตัวของนักศึกษาเป็นความลับ ต้องช่วยนักศึกษาจนสุดความสามารถ ถ้าเกินความสามารถก็ส่งไปรับบริการจากบุคลากรอื่น ต้องไม่วิพากษ์วิจารณ์บุคคลหรือสถาบันและต้องมีความประพฤติเหมาะสมตามจรรยาแห่งวิชาชีพ

2. ระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

เป็นข้อกำหนดหน้าที่ของผู้บริหาร คณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษา รวมทั้งกำหนดข้อปฏิบัติของบุคคลฝ่ายต่าง ๆ เกี่ยวกับงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ สรุปรายละเอียดได้ดังนี้

2.1 หน้าที่ของผู้บริหาร ต้องให้ความสำคัญและสนับสนุนระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเต็มที่

2.2 หน้าที่ของคณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ รวบรวมข้อมูล จัดเตรียมเครื่องมือ ประสานงานและช่วยแก้ปัญหาให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ประเมินผลงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ปรับปรุงแก้ไขระบบงานและเป็นที่ปรึกษาผู้บริหารเกี่ยวกับปัญหาของนักศึกษา

2.3 หน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการด้านวิชาการ ให้คำปรึกษานักศึกษาด้านการเรียนการลงทะเบียนเรียน การคิดค่าคะแนนระดับเฉลี่ยของนักศึกษา และการศึกษาต่อในระดับสูง

2.4 หน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการด้านบริการและพัฒนานักศึกษา ให้คำปรึกษาเรื่องระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ปัญหาส่วนตัว ปัญหาสังคม การพัฒนาบุคลิกภาพ ด้านอาชีพและการเข้าร่วมกิจกรรมนิสิตนักศึกษา

2.5 หน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการด้านอื่น ๆ เช่น พิจารณาคำร้องของนักศึกษา ประสานงานกับอาจารย์ผู้สอน และหน่วยงานต่าง ๆ กำหนดเวลาให้นักศึกษาเข้าพบเก็บข้อมูลของนักศึกษา สร้างสัมพันธภาพระหว่างนิสิตนักศึกษา อาจารย์ คณะและ มหาวิทยาลัย เป็นต้น

2.6 หน้าที่ของนักศึกษาต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเช่น เข้าพบอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเมื่อมีปัญหาและรับฟังคำแนะนำตักเตือน เป็นต้น

2.7 ข้อปฏิบัติของผู้บริหาร คณบดี และหัวหน้าภาควิชา ได้แก่ การแต่งตั้งคณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการคณะและคณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการภาควิชา (เฉพาะภาควิชาที่มีอาจารย์เกิน 20 คน) ให้การสนับสนุนการดำเนินงาน ติดตาม ประเมินผลงานของคณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ร่วมกับคณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการปรับปรุงระบบงาน ชมเชยยกย่องและให้บำเหน็จความดีความชอบแก่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่ปฏิบัติหน้าที่ดี

2.8 ข้อปฏิบัติของคณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

2.8.1 ข้อปฏิบัติก่อนเปิดภาคต้น ได้แก่ จัดเตรียมเครื่องมือให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ รวบรวมปัญหาของระบบงาน จัดประชุมสัมมนาอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเพื่อเพิ่มเทคนิคและทักษะในการให้คำปรึกษา และจัดนักศึกษาชั้นปีที่ 1 พบอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและเสนอแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการต่อคณบดี

2.8.2 ข้อปฏิบัติระหว่างภาค ได้แก่ ประสานงานและช่วยเหลืออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ประเมินผลระบบอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการทุกปี นำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไข และรายงานผลการประเมินต่อคณบดี

2.9 ข้อปฏิบัติของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

2.9.1 ข้อปฏิบัติโดยทั่วไป มีรายละเอียดหลายข้อ บางข้อได้แก่ ติดตารางเวลา (Office hour) ไว้ที่ทำงานเพื่อให้นักศึกษาเข้าพบ เมื่อมีปัญหาการให้คำปรึกษาให้ขอคำแนะนำจากคณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ และสนใจที่จะพัฒนาตนเองทั้งด้านเทคนิคการให้คำปรึกษาเพื่อให้มีลักษณะอาจารย์ที่ดี

2.9.2 ข้อปฏิบัติเฉพาะกรณี (การลงทะเบียน) มีรายละเอียดหลายข้อ บางข้อได้แก่ ควรนัดนักศึกษาในความดูแลมาพบก่อนการลงทะเบียน ต้องอยู่ในวันลงทะเบียน ถ้าไม่สามารถอยู่ปฏิบัติหน้าที่ให้มอบหมายอาจารย์อื่นให้ทำหน้าที่แทน เป็นต้น

ข้อปฏิบัติเฉพาะกรณี (ทุนการศึกษา) อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการต้องพิจารณาคัดเลือกจัดอันดับนักศึกษาที่สมควรได้รับทุน

ข้อปฏิบัติเฉพาะกรณี (ปัญหาของนักศึกษา) อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการต้องแนะนำนักศึกษาในความดูแลไปใช้บริการที่งานแนะแนว กองกิจการนิสิตนักศึกษา

2.10 การจัดนิสิตนักศึกษาและการแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ คณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการควรจัดอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่มีคุณสมบัติ คุณลักษณะที่ดีให้นิสิตนักศึกษาก่อน ถ้าขาดแคลนก็อาจจัดอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่มีคุณลักษณะที่ดีน้อยมาลง สำหรับคณะที่นักศึกษาชั้นปีที่ 1 ยังไม่แยกสาขาวิชาเอกให้อาจารย์วิชาพื้นฐานเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ โดยมีอัตราส่วนไม่เกิน 1:25 เมื่อนักศึกษาเลือกสาขาวิชาเอกแล้ว จึงแต่งตั้งใหม่

แต่คณะที่แยกรับนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ตามสาขาวิชาเอก ให้แต่งตั้งจากอาจารย์ในสาขาเดียวกัน มีอัตราส่วน 1:20 และให้อาจารย์ผู้นั้นรับผิดชอบจนนักศึกษาเรียนจบ

2.11 การประเมินผลระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ คณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการควรทำการประเมินผลทั้งการดำเนินงาน โดยมุ่งประเมินผลของกระบวนการ (Process evaluation) และผลการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ (Product evaluation)

3. เครื่องมือสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

ประกอบด้วยเครื่องมือและข้อมูล ดังนี้

3.1 เครื่องมือ ได้แก่ คู่มือนิสิตนักศึกษา หลักสูตรคณะ ข้อบังคับว่าด้วยการศึกษาชั้นปริญญาตรี คู่มืออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ แบบฟอร์มสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการประกอบด้วย แบบทะเบียนประวัติของนิสิตนักศึกษา แบบบันทึกการพบนิสิตนักศึกษา และใบรับรองคุณสมบัติของนิสิตนักศึกษา ระเบียนสะสมของนิสิตนักศึกษาคือทะเบียนประวัติของนิสิตนักศึกษารวมกับข้อมูลใหม่ที่รวบรวมได้ในมหาวิทยาลัย และตัวอย่างใบสมัครและแบบคำร้องต่าง ๆ

3.2 ข้อมูล ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับทุนการศึกษา ระเบียบข้อบังคับ การบริการ สภาพแวดล้อม อาชีพ และกิจกรรมนิสิตนักศึกษา

4. เทคนิคในการให้คำปรึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการต้องมีเทคนิคในการให้คำปรึกษา เพื่อให้นักศึกษาเกิดความอบอุ่นใจและรู้สึกว่าอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเป็นที่พึ่งทางใจได้

4.1 เทคนิคในการสร้างสัมพันธภาพ ได้แก่ สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร อบอุ่น ยิ้มแย้มแจ่มใส เปิดเผยไม่มีลับลมคมใน และมีความสนใจ มีความเมตตากรุณา เป็นต้น

4.2 การให้คำแนะนำและการปรึกษา

4.2.1 การให้คำแนะนำ (Advising) เป็นวิธีที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการให้การช่วยเหลือนิสิตนักศึกษามากที่สุด การให้คำแนะนำเหมาะกับปัญหาเล็กน้อย แต่ไม่เหมาะสมกับปัญหาที่เกี่ยวกับอารมณ์อย่างรุนแรง หรือปัญหาที่ต้องตัดสินใจเลือกทำอย่างใดอย่างหนึ่ง

4.2.2 การปรึกษา (Counseling) เป็นกระบวนการช่วยเหลือให้นิสิตนักศึกษาเข้าใจตนเอง สภาพแวดล้อมและใช้ความเข้าใจมาแก้ปัญหาหรือตัดสินใจเลือกและเพื่อการปรับตัว เทคนิคในการปรึกษา ได้แก่

4.2.2.1 การฟัง (Listening) เป็นการฟังที่แสดงความสนใจต่อนิสิตนักศึกษา อาจสะท้อนข้อความหรือตีความให้ชัดหรือถาม

4.2.2.2 การนำ (Leading) เป็นการกระตุ้นให้นิสิตนักศึกษาซึ่งบางครั้งไม่กล้าพูด ได้พูดออกมา

4.2.2.3 การสรุป (Summarization) คือการที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการรวบรวมความคิดและความรู้สึกที่สำคัญ ๆ ที่นิสิตนักศึกษาแสดงออก

4.2.2.4 การให้ข้อมูล (Information) เป็นวิธีหนึ่งที่ช่วยให้นิสิตนักศึกษาเข้าใจตนเองและสิ่งแวดล้อมได้ดียิ่งขึ้น ข้อมูลจึงจำเป็นในการปรึกษา

4.2.2.5 การให้กำลังใจ (Encouragement) เมื่อมีปัญหา นิสิตนักศึกษามักท้อแท้ใจ อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการจึงควรกระตุ้นให้กำลังใจ

4.2.2.6 การเสนอแนะ (Suggestion) บางกรณีอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการอาจเสนอความคิดเห็นที่เหมาะสมเพื่อแก้ปัญหาให้นิสิตนักศึกษา

เนื่องจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการส่วนใหญ่มิใช่นักจิตวิทยา จึงมิได้ฝึกเทคนิคในการปรึกษาเชิงจิตวิทยา แต่เพื่อให้เกิดความรู้ความชำนาญในการแก้ปัญหาของนักศึกษาได้อย่างกว้างขวาง จึงควรมีการฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติเพื่อให้เกิดความรู้ความชำนาญพอสมควร ในส่วนนี้ผู้บริหารควรจัดการฝึกอบรมอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการให้มีความสามารถในการใช้เทคนิคในการให้คำปรึกษา

ผู้วิจัยนำแนวคิดเรื่ององค์ประกอบของระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของ สำเนาว์ ขจรศิลป์ (2534 : 1-13) มาเป็นแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม 2 ด้าน คือ ด้านการจัดระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการหรือการจัดองค์การ และด้านการจัดบุคคลเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

ตัวอย่างการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

ผู้วิจัยขอเสนอตัวอย่างการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาจำนวน 4 แห่ง เพื่อศึกษาบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการแต่ละสถาบัน ได้แก่

1. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. มหาวิทยาลัยทักษิณ
3. สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
4. สถาบันราชภัฏธนบุรี

1. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติว่าด้วยการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในเรื่องจรรยาบรรณ บทบาท และหน้าที่ทั่วไปของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ดังนี้ (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2542 : 17-18)

จรรยาบรรณ มีการกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร

บทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ แบ่งเป็นบทบาทที่มีต่อมหาวิทยาลัยและบทบาทที่มีต่อนิสิต

บทบาทต่อมหาวิทยาลัย

1. เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร อาจารย์และนิสิต
2. รับนโยบายด้านการบริหาร วิชาการ กิจการนิสิตไปปฏิบัติ

3. เป็นผู้ให้ข้อมูลในเรื่องการบริหารหลักสูตร การเรียนการสอน และปัญหาของนิสิต แก่ผู้บริหารและนักวิชาการของมหาวิทยาลัย

บทบาทต่อนิสิต

1. ให้คำปรึกษาด้านวิชาการ
2. ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ
3. ให้ข้อมูลสวัสดิการ
4. ให้คำปรึกษาเรื่องส่วนตัว
5. รวบรวมข้อมูลนิสิตที่อยู่ใต้การควบคุมดูแล
6. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริการนิสิต เช่น ทุน

หน้าที่ทั่วไป

1. แนะแนวการเรียน
2. ศึกษาหลักสูตร
3. ให้ข้อมูลแก่นิสิตที่ดนดูแล
4. ชี้แหล่งศึกษาเพิ่มเติม
5. จัดเวลา/สถานที่ เพื่อพบนิสิต
6. ลงชื่ออนุมัติการลงทะเบียน
7. เสนอความคิดแก้ปัญหาต่อคณะและมหาวิทยาลัยกรณีนิสิตมีปัญหา
8. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับนิสิตตามที่ได้รับมอบหมาย

2. มหาวิทยาลัยทักษิณ มหาวิทยาลัยทักษิณ (2541) ได้จัดทำคู่มืออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการจากการสัมมนาอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเมื่อวันที่ 27-28 พฤษภาคม 2540 มีรายละเอียดเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ข้อปฏิบัติของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ มีการตั้งคณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการทางวิชาการประจำคณะ และกำหนดบทบาทหน้าที่พร้อมทั้งข้อปฏิบัติของคณะกรรมการผู้บริหารระดับคณบดี หัวหน้าภาควิชา กำหนดระบบการแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและการประเมินผลระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ มีรายละเอียด ดังนี้

คุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่ดีและจรรยาบรรณของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ มหาวิทยาลัยทักษิณ ได้กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

บทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ แบ่งออกเป็น

1. บทบาทและหน้าที่ต่อมหาวิทยาลัย
2. บทบาทและหน้าที่ต่อนิสิต

ข้อปฏิบัติของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ แบ่งออกเป็น

1. ข้อปฏิบัติโดยทั่วไปเกี่ยวกับนักศึกษาในความดูแล
2. ข้อปฏิบัติเฉพาะกรณีเรื่องการลงทะเบียนเรียน

3. ข้อปฏิบัติของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเฉพาะกรณี ได้แก่ การเพิ่ม-ถอนรายวิชา

4. ข้อปฏิบัติของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเฉพาะกรณี ได้แก่ ทุนการศึกษา

5. ข้อปฏิบัติของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเฉพาะกรณี ได้แก่ ปัญหาของนิสิต

เนื่องจากมหาวิทยาลัยทักษิณได้จัดตั้งคณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการทางวิชาการประจำคณะ จึงได้กำหนดรายละเอียดในการปฏิบัติไว้ดังนี้

คณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการทางวิชาการประจำคณะ ประกอบด้วยรองคณบดีฝ่ายวิชาการเป็นประธานและหัวหน้าภาควิชาหรือผู้แทนอาจารย์ประจำภาควิชาในคณะเป็นกรรมการ

หน้าที่ของคณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการทางวิชาการประจำคณะ ได้แก่

1. ให้คำปรึกษาแก่คณบดีเกี่ยวกับการแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

2. ช่วยแก้ปัญหาให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

3. ประเมินผลการดำเนินงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

4. ปรับปรุงแก้ไขระบบอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

ข้อปฏิบัติของผู้บริหาร (คณบดีและหัวหน้าภาควิชา)

1. แต่งตั้งคณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการประจำคณะ

2. สนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการฯ

3. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของคณะกรรมการฯ

4. ร่วมมือกับคณะกรรมการฯ เพื่อปรับปรุงระบบอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

5. ชมเชย ยกย่อง ส่งเสริม และให้บำเหน็จความดีความชอบแก่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่ปฏิบัติหน้าที่ดี

ข้อปฏิบัติของคณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการประจำคณะ

1. ข้อปฏิบัติก่อนเปิดภาคต้น ได้แก่ รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องแจ้งให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการทราบ ราบรวมปัญหาของระบบอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและร่วมกับฝ่ายวิชาการจัดประชุมสัมมนาอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของคณะ และจัดให้นิสิตปี 1 พบอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการหลังการปฐมนิเทศนิสิตใหม่

2. ข้อปฏิบัติระหว่างภาคการศึกษา ได้แก่ ให้ความช่วยเหลืออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ประเมินผลระบบอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการทุกปี นำผลการประเมินมาปรับปรุง และรายงานผลการประเมินต่อคณบดี

การจัดนิสิตและการแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ คณะกรรมการฯ ประสานงานกับภาควิชา จัดอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการดูแลนิสิตโดยมีอัตราส่วนประมาณ 1:25 และรับผิดชอบนิสิตจนสำเร็จการศึกษา

การประเมินผลระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ควรประเมินผลทั้งกระบวนการดำเนินงาน (Process evaluation) และการประเมินผลที่เกิดจากระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ (Product evaluation)

1. การประเมินกระบวนการ เป็นการประเมินการดำเนินงานและการประสานงาน ควรประเมินทุกสองหรือสามปี เพื่อได้ข้อมูลมาปรับปรุงให้สม่ำเสมอ

2. การประเมินผลที่เกิดจากระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ เป็นการประเมินความคิดเห็นของนิสิตต่อการให้การปรึกษาของอาจารย์ เป็นการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของนิสิตก่อนและหลังการใช้ระบบอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ช่วงเวลาประเมินควรห่างกันสองปีการศึกษา เพื่อให้นิสิตเห็นผลของการใช้ระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

3. สถาบันราชภัฏสวนดุสิต (2540 : 224-225) ได้กำหนดหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ดังนี้

1. หน้าที่ด้านวิชาการ แบ่งออกเป็น

1.1 การลงทะเบียนและการชำระเงิน

1.2 การเรียนการสอน

1.3 การประเมินผล ได้แก่ ประเมินผลความก้าวหน้าของการศึกษาของนักศึกษา ตรวจสอบหลักฐานด้านการเงินและรายวิชาเรียนของนักศึกษาก่อนจบการศึกษา

2. หน้าที่ด้านแนะแนว แบ่งออกเป็น

2.1 การรับรายงานตัวและปฐมนิเทศนักศึกษา

2.2 การให้คำแนะนำช่วยเหลือระหว่างเรียน

2.3 การให้คำแนะนำก่อนจบการศึกษา

3. หน้าที่ด้านการบริหาร

3.1 เป็นตัวแทนของสถาบันราชภัฏในการพบนักศึกษาเพื่อทำความเข้าใจกับนักศึกษาในเรื่องต่าง ๆ

3.2 เป็นผู้นำนักศึกษาในการริเริ่มกิจกรรมต่าง ๆ

4. สถาบันราชภัฏธนบุรี (2542 : 63) ได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ดังนี้

อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ (Mentor) หมายถึง บุคคลที่สถาบันแต่งตั้งให้ทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเพื่อดูแลให้คำปรึกษาทางด้านวิชาการ วิธีการเรียน และให้มีส่วนร่วมในการประเมินผลความก้าวหน้าในการเรียนของนักศึกษา งานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีดังต่อไปนี้

1. งานด้านวิชาการ ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับหลักสูตร แผนการเรียน การลงทะเบียนวิชาเรียน การเลือกวิชาโท การเพิ่ม-เปลี่ยน-ถอนวิชาเรียน การยกเลือกวิชาเรียน

การสาธิตการเรียน การลาออก แนะนำวิธีเรียน ประเมินผลการเรียน และการแก้ปัญหาด้านการเรียน

2. งานด้านบุคลิกภาพและความเป็นอยู่ของนักศึกษา ดูแลความประพฤติ การวางตัว การปรับตัวของนักศึกษา แก้ปัญหาด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต และปัญหาการดำเนินชีวิตประจำวัน

3. เรื่องอื่น ๆ เช่น ให้คำแนะนำเกี่ยวกับ ทุน การเข้าร่วมกิจกรรม การขอใช้บริการต่าง ๆ

การพบอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ สถาบันได้จัดทำตารางวัน-เวลาและสถานที่เพื่อให้นักศึกษาได้พบอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเป็นประจำทุกสัปดาห์โดยบรรจุลงในตารางเรียนสัปดาห์ละ 1 คาบเรียน ซึ่งนักศึกษาจะพบอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการได้ทั้งเป็นกลุ่มและเป็นรายบุคคล

งานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการแต่ละสถาบันจะมีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือ การช่วยเหลือนักศึกษาด้านวิชาการ แต่ลักษณะการปฏิบัติงานอาจแตกต่างกัน นอกจากนี้อาจกำหนดรายละเอียดชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ได้กำหนด

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษานักศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการควรคำนึงถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษานักศึกษาบางปัจจัย ปัจจัยที่สำคัญได้แก่ ปัจจัยด้านปัญหาของนักศึกษา ปัจจัยด้านแนวคิด หลักการและทฤษฎีการให้คำปรึกษานักศึกษา และปัจจัยด้านการพัฒนานักศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

ปัจจัยด้านปัญหาของนักศึกษา

เนื่องจากนักศึกษามหาวิทยาลัยส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง 18-21 ปี ซึ่งเป็นช่วงวัยรุ่นตอนปลาย (Late adolescence) และกำลังเติบโตเป็นผู้ใหญ่ จึงมักมีอารมณ์อ่อนไหว และอยู่ในระหว่างการแก้ไขและปรับปรุงตัวเอง สมสุข ธีระพิจิตร (2537 : 146-147) ได้สรุปลักษณะนักศึกษาว่า

1. วัยหัวเลี้ยวหัวต่อ เป็นพฤติกรรมที่ผสมผสานทั้งเด็กและผู้ใหญ่
2. มีการเปลี่ยนแปลงทางร่ายกายทั้งหญิงและชาย ทำให้เกิดความไม่แน่ใจ ความกลัว อารมณ์อ่อนไหว
3. ต้องการอิสรภาพ ไม่ต้องการให้คนอื่นมาก้าวก่ายเรื่องส่วนตัว
4. ต้องการเพื่อน ต้องการเป็นที่ยอมรับของเพื่อน
5. พฤติกรรมเลียนแบบผู้ใหญ่ แต่ไม่มีประสบการณ์

6. รักความยุติธรรมอย่างรุนแรง ถ้าเห็นว่าเกิดความอยุติธรรม อาจจะเกิดการรวมตัวต่อต้านเรียกร้อง

7. มีการตอบโต้พฤติกรรมต่าง ๆ โดยไม่มีเหตุผล เช่น การยกพวกทำร้ายกัน

8. เป็นวัยที่มีความคิดเพ้อฝัน ฟุ้งซ่านในบางครั้ง

สมสุข ธีระพิจิตร (2537 : 148) กล่าวสรุปว่า ลักษณะเหล่านี้เป็นลักษณะของนิสิตนักศึกษาตามธรรมชาติ ตามวัย ตามพัฒนาการของวัยรุ่น อย่างไรก็ตามยังมีอิทธิพลอื่น ๆ ที่มีผลกระทบ ทำให้นิสิตนักศึกษามีพฤติกรรมที่แปลก เข้าใจยากอีกหลายประการ นักศึกษาจึงเกิดปัญหาขึ้น และได้สรุปปัญหาสำคัญที่นิสิตนักศึกษาเผชิญอยู่ในปัจจุบัน อาจแบ่งเป็น 3 ประการใหญ่ ๆ ดังนี้ คือ

1. ด้านการศึกษาเล่าเรียนและการเตรียมตัวเพื่อการอาชีพ

2. ด้านการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

3. ด้านอารมณ์และสังคม

ปัญหาของนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา มีผู้ศึกษาอยู่เป็นจำนวนมากและมีงานวิจัยที่ศึกษาเรื่องนี้อยู่มาก สำเนาว์ ขจรศิลป์ (2537 : 84-88) ได้สรุปปัญหาของนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ที่สำคัญ 7 ข้อ คือ

1. ปัญหาการเลือกสาขาวิชา เนื่องจากการแนะแนวอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทยมีน้อยมาก นักเรียนในระดับมัธยมตอนปลายจึงไม่รู้จักตนเองดีพอ เมื่อศึกษาไปแล้วก็พบว่า ตนไม่ชอบ หรือไม่ถนัดจึงเกิดปัญหาการเรียน และขาดแรงจูงใจในการศึกษา

2. ปัญหาการปรับตัว นักศึกษาต้องปรับตัวให้เข้ากับสถาบันอุดมศึกษา ระบบการลงทะเบียนเรียนมีความซับซ้อน ระบบการเรียนการสอนก็แตกต่างจากระดับมัธยม นักศึกษาเป็นจำนวนมาก ยังขาดทักษะในการเรียน

3. ปัญหาด้านที่พักอาศัย สถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ไม่มีหอพักให้นักศึกษา หรือมีไม่เพียงพอ

4. ปัญหาที่เกี่ยวกับครอบครัว เช่น ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ซึ่งต้องหาเงินส่งให้นักศึกษาเล่าเรียน ความขัดแย้งกับบุคคลในครอบครัว เช่น พ่อแม่ ปัญหาหย่าร้างของบิดามารดา ย่อมมีผลกระทบต่อนักศึกษา

5. ปัญหาด้านสุขภาพ ปัญหาความเจ็บป่วยของคนเป็นเรื่องปกติ แต่การศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นเรื่องที่ต้องใช้ทั้งสติปัญญา และความวิริยะอุตสาหกรรม อาจทำให้เกิดความเจ็บป่วย

6. ปัญหาที่เกี่ยวกับกิจกรรมนักศึกษา นักศึกษาบางคนให้ความสำคัญกับกิจกรรมนักศึกษามาก จนเกิดมีปัญหาทางด้านการเรียน

7. ปัญหาด้านการเรียน ปัญหาหลาย ๆ ปัญหาที่เกิดขึ้นย่อมทำให้เกิดปัญหาด้านการเรียนกับนักศึกษาขึ้น

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2530ข : 106-107) กล่าวถึงปัญหาของนักศึกษาว่ามีหลายประการ เช่น ปัญหาส่วนตัว ปัญหาการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเด็กเป็นผู้ใหญ่ ปัญหาการเปลี่ยนสถานที่เรียน ปัญหาการลงทะเบียน โดยเฉพาะนิสิตปีหนึ่ง ซึ่งมีปัญหาการปรับตัว เปลี่ยนสถานที่ทำให้เกิดความคับข้องใจ บางคนไม่เคยชินกับสภาพการเรียนในสถาบันอุดมศึกษา ผู้ปกครองไม่เข้าใจลูกหลานจึงไม่อาจเป็นที่พึ่ง รวมทั้งนักศึกษาไม่สามารถเข้าศึกษาในสถาบันหรือสาขาที่ตนต้องการ จึงมีการสอบเข้าใหม่ ฯลฯ วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2530ก : 15-22) ได้จำแนกปัญหาของนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ออกเป็นประเด็นดังนี้

1. ค่านิยมการศึกษาระดับอุดมศึกษา ทำให้คนมุ่งเข้าเรียนระดับอุดมศึกษา โดยมิได้เข้าใจความมุ่งหมายในชีวิตของคน ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย

2. ความผิดหวังต่อสภาพหลังการสอบคัดเลือก นักศึกษาไม่น้อยไม่พอใจสาขาหรือสถาบันที่สอบคัดเลือกได้ ทำให้ปรับตัวไม่ได้

3. การขาดจุดมุ่งหมายของชีวิต นักศึกษาไม่ได้กำหนดแผนการทำงานหรือการศึกษาต่อในอนาคต

4. ขาดการแนะแนวด้านอาชีพ มีข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาและอาชีพน้อย จึงไม่อาจตัดสินใจได้

5. ปัญหาการเงิน มีนักศึกษาไม่น้อยที่มีปัญหาค่าใช้จ่ายขณะนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

6. ปัญหาในครอบครัว เหล่านี้ทำให้นักศึกษาคับข้องใจมีผลต่อการเรียน

7. ปัญหาสุขภาพ นักศึกษาแทบทุกคนมักมีปัญหาด้วยกันทั้งสิ้น

8. ปัญหาการเรียน การเรียนระดับอุดมศึกษา นักศึกษาต้องรู้จักการค้นคว้าศึกษาเอง จึงต้องรู้จักการบังคับใจตนเอง

ปัญหาของนักศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร ลิขิต กาญจนาภรณ์ (2525 : 25-26) ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาของนักศึกษาที่จะมาปรึกษากับอาจารย์ จากประสบการณ์การทำงาน สรุปปัญหาที่สำคัญซึ่งไม่เรียงลำดับ ดังนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับเศรษฐกิจ เช่น ขาดแคลนทุนทรัพย์สำหรับใช้จ่าย และการศึกษาให้จบ เนื่องจากทางบ้านส่งเงินมาไม่ทัน หรือเกิดเหตุการณ์ที่กระทบกระเทือนต่อสถานภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัว เช่น ผู้อุปการะถึงแก่กรรม

2. ปัญหาเกี่ยวกับการเรียน นักศึกษาส่วนใหญ่มักประสบปัญหานี้ ปัญหานี้ส่วนหนึ่งมักจะพบว่าการจัดหลักสูตรของคณะไม่เรียบร้อย และนักศึกษาเชื่อรุ่นพี่มากกว่าเชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

3. ปัญหาการปรับตัวและการเข้าสังคม ได้แก่การเหงา และการคิดถึงบ้าน การเข้ากับเพื่อนไม่ได้ การขัดแย้งกับผู้ปกครอง รวมทั้งปัญหาจากการอยู่ร่วมกันในหอพัก

4. ปัญหาเกี่ยวกับที่พักอาศัย เนื่องจากมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ เป็นมหาวิทยาลัยต่างจังหวัด และการจัดบริการหอพัก ซึ่งเป็นหอพักในมหาวิทยาลัยมีข้อจำกัดไม่สามารถให้บริการนักศึกษาได้ทั่วถึง

นอกจากนี้ ลิขิต กาญจนาภรณ์ (2525 : 23-24) ได้สรุปลักษณะการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการว่ามี 2 ลักษณะ คือ ในส่วนที่เกี่ยวกับวิชาการ และในส่วนที่เกี่ยวกับเรื่องส่วนตัวและสังคม แต่ในทางปฏิบัติจริง เราไม่ควรแยกว่าการให้คำปรึกษาชนิดใดเป็นเรื่องวิชาการ ชนิดใดเป็นเรื่องส่วนตัว และทั้งสองประการนี้มีความเกี่ยวข้องกันอย่างมาก

งานวิจัยที่เกี่ยวกับปัญหาของนักศึกษา มีงานวิจัยอยู่หลายงาน เช่น วลีวรรณ ศรเตชะวิวัฒน์ (2536 : 78) ศึกษาปัญหาของนักศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา กลุ่มภาคเหนือ พบว่า มีปัญหาเรื่องบรรยากาศในห้องเรียนไม่เหมาะสม เข้าใจเนื้อหาและอ่านหนังสือช้า ไม่รู้จักแบ่งเวลาเรียน ไม่ได้รับความยุติธรรมในการให้คะแนนจากผู้สอน งานวิจัยของณัฐติยา จตุรนาคากุล (2541 : 62-80) ศึกษาปัญหาของนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตพระนครเหนือ พบว่า นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หลักสูตร 2 ปี มีปัญหาด้านการศึกษาโดยรวมในระดับปานกลาง แต่มีปัญหาในเรื่องเครื่องจักร เครื่องมือ เครื่องมืออุปกรณ์ไม่อยู่ในสภาพใช้งานได้ดี เครื่องมืออุปกรณ์ฝึกปฏิบัติไม่เพียงพอ ฟังคำบรรยายไม่เข้าใจ สภาพในห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ โรงฝึกงานไม่เอื้อต่อการเรียน ปัญหาด้านสังคมและด้านเศรษฐกิจ นักศึกษามีปัญหาระดับน้อย ส่วนด้านกิจกรรมนักศึกษา นักศึกษามีปัญหาการจัดกิจกรรมไม่ตรงกับเวลาว่างของนักศึกษา

ปัญหาของนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษามีหลายปัญหา แล้วแต่การแบ่งประเภทปัญหา ในงานวิจัยนี้ขอจัดประเภทปัญหาเป็น 2 ประเภท คือ ปัญหาเรื่องการเรียนและปัญหาเรื่องส่วนตัว ซึ่งอาจส่งผลต่อการเรียน ดังนั้นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการจึงต้องมีส่วนในการช่วยแก้ไขปัญหาของนักศึกษา

ปัจจัยด้านแนวคิด หลักการ และทฤษฎีการให้คำปรึกษานักศึกษา

แนวคิด หลักการเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาทั่วไป

ความหมายของการให้คำปรึกษา (Counseling) มีผู้ให้ความหมายไว้หลายอย่างต่างๆ กัน ดังนี้

วิลลีและแอนดรู (Willey & Andrew. 1955 : 164) ได้ให้ความหมายของการให้คำปรึกษาไว้ว่า การให้คำปรึกษาเป็นขบวนการเรียนรู้อย่างหนึ่งระหว่างบุคคลสองคน บุคคลหนึ่งเป็นผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ ส่วนอีกบุคคลหนึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและได้รับฝึกฝนมาเพียงพอที่จะให้ความช่วยเหลือ ตลอดจนคำแนะนำแก่ผู้ที่มาขอรับความช่วยเหลือได้ การช่วยเหลือนี้เป็นการช่วยให้บุคคลรู้จักและเข้าใจตนเองอย่างถูกต้อง สามารถพัฒนาตนเองให้เจริญถึงที่สุดเท่าที่จะทำได้ในสังคมระบอบประชาธิปไตย

กูด (Good. 1981:17) ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้ การให้คำปรึกษา หมายถึง กระบวนการให้ความช่วยเหลือผู้รับบริการในปัญหาด้านการศึกษา อาชีพ และส่วนตัว มีการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนแสวงหาลู่ทางในการแก้ปัญหา ซึ่งผู้ให้คำปรึกษาเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการให้ความช่วยเหลือและพยายามช่วยให้ผู้รับบริการสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง

วัชรี ทรัพย์มี (2520:72) ได้ให้ความคิดเห็นว่า การให้คำปรึกษาเป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคล โดยมีการพบเป็นส่วนตัวระหว่างผู้ให้คำปรึกษากับผู้รับคำปรึกษา เพื่อช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาเข้าใจตนเองและสิ่งแวดล้อมได้ดีขึ้น สามารถที่จะวางโครงการในอนาคตของตนอย่างเหมาะสม กับทั้งเป็นการช่วยให้เขาตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งไม่ใช่เฉพาะจะสามารถแก้ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่เท่านั้น แต่จะช่วยให้มีทักษะในการแก้ปัญหาอื่น ๆ ได้ด้วยตนเอง

สุชา จันทน์เอม และ สุรางค์ จันทน์เอม (2520:48) ให้ความคิดเห็นว่า การให้คำปรึกษาจะต้องประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ คือ

1. การให้คำปรึกษาจะต้องประกอบด้วยผู้ให้คำปรึกษาและผู้มาขอรับคำปรึกษา

2. ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องพยายามช่วยเหลือให้ผู้มาขอรับคำปรึกษาแก้ไขปัญหาของตนเองได้

3. ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องเป็นผู้ที่ได้รับการฝึกฝนอบรมในด้านการให้คำปรึกษา รู้เทคนิคต่าง ๆ ในการให้คำปรึกษาเป็นอย่างดี

4. ถ้าผู้ให้คำปรึกษาสามารถทำให้ผู้มาขอรับคำปรึกษาเปลี่ยนแปลงความรู้สึกได้และยอมรับฟังคำปรึกษาจัดว่าการให้คำปรึกษานั้นได้ผล

5. เทคนิคในการให้คำปรึกษานั้น ใช้วิธีการสัมภาษณ์มากที่สุด

อย่างไรก็ตาม ในการให้คำปรึกษาจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. บุคคลที่มีความยุ่งยากใจ หรือบุคคลที่มีปัญหาที่เราเรียกว่าผู้ขอรับคำปรึกษา (Client หรือ Counselee)

2. บุคคลที่พร้อมจะให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ที่มีปัญหาก็คือ ผู้ให้คำปรึกษา (Counselor)

3. ขบวนการของความสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้ให้คำปรึกษากับผู้ขอรับคำปรึกษาในการที่จะร่วมมือกัน เพื่อค้นหาแนวทางที่จะลดความทุกข์หรือขจัดความทุกข์ของผู้ขอรับคำปรึกษาให้เบาบางหรือหมดสิ้นไป โดยที่ผู้ให้คำปรึกษาจะต้องพยายามหาทางช่วยให้ผู้ขอรับคำปรึกษาช่วยตนเองให้มากที่สุด โดยพยายามนำเอาความสามารถและคุณสมบัติที่มีอยู่ในตัวของผู้รับคำปรึกษามาใช้ โดยมุ่งให้เกิดประโยชน์แก่ตัวผู้ขอรับคำปรึกษาเองเป็นหลักสำคัญ

สำหรับความหมายของการให้คำปรึกษาของผู้วิจัย หมายถึง กระบวนการที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ให้คำปรึกษา ซึ่งจะต้องมีความรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษากับ

ผู้ขอรับคำปรึกษาซึ่งเป็นผู้มีปัญหาและไม่สามารถตัดสินใจได้ เพื่อช่วยให้เขาสามารถดำรงชีวิตอย่างปกติสุข

ความหมายของการให้คำปรึกษาในงานวิจัยนี้ หมายถึง กระบวนการที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการกับนักศึกษาในความรับผิดชอบ โดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีหน้าที่ต้องให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือและจริงใจต่อนักศึกษาที่มาขอรับคำปรึกษาเพื่อช่วยเหลือนักศึกษาที่มีปัญหาให้สามารถเรียนจบการศึกษาและมีบุคลิกภาพที่พึงประสงค์

ความสำคัญของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ (Academic Advisor)

สถาบันอุดมศึกษาจะกำหนดหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเป็นส่วนหนึ่งของงานอาจารย์ โดยผู้บริหารจะออกคำสั่งแต่งตั้งอาจารย์เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ โดยมีนักศึกษาอยู่ในความรับผิดชอบจำนวนหนึ่ง หน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการนั้น คือ การช่วยเหลือนักศึกษาให้สามารถเรียนจบการศึกษา ให้คำปรึกษาทางด้านวิชาการ และแก้ปัญหาด้านการเรียนแก่นักศึกษาที่มีปัญหา สำหรับปัญหาส่วนตัวที่ส่งผลต่อการเรียนของนักศึกษานั้น อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการจะต้องช่วยแก้ปัญหาให้ด้วยหรือไม่ แนวโน้มของความคิดเห็นของสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นว่า อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการควรให้คำปรึกษาช่วยแก้ปัญหาให้ด้วย เพื่อช่วยให้นักศึกษาจบการศึกษาได้ ดังนั้นภาระงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการจึงเพิ่มมากกว่าเดิมและทำให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีความสำคัญมากขึ้น

การจัดอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการให้นักศึกษาแต่ละคน ควรจะจัดอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการผู้รักและสนใจการพัฒนานักศึกษา เพื่อช่วยแนะแนวทางการใช้ชีวิตอย่างถูกต้อง อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการจะเป็นผู้ช่วยดูแลแผนการเรียน แนะแนวทางการเรียนแก่นักศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการจึงมีบทบาทสำคัญอย่างมากในการช่วยให้นักศึกษาประสบผลสำเร็จในการเรียน (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. 2530ก : 71) การจัดอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการนั้น ควรจัดให้อาจารย์แต่ละคนดูแลนักศึกษาจำนวน 10 ถึง 20 คน ทำให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการสามารถดูแลให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาทั้งด้านวิชาการและการอบรมสั่งสอน ด้านสังคม อารมณ์ ร่างกายและจิตใจ แต่ในสภาพปัจจุบัน นักศึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการไม่ค่อยได้มีโอกาสพบกัน นักศึกษาจะไปพบอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเพื่อให้อาจารย์ลงนามในแบบฟอร์มเพื่อการลงทะเบียนเรียนเท่านั้น การพัฒนานักศึกษาในฝ่ายวิชาการข้อหนึ่งคือ การปรับปรุงระบบอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ หรืออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการประจำตัวนักศึกษา การมีอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการย่อมเป็นหลักประกันความสำเร็จของนักศึกษาในด้านการศึกษา อาชีพ สังคม และส่วนตัว จุดมุ่งหมายของมหาวิทยาลัยรวมทั้งจุดมุ่งหมายอันเป็นเอกลักษณ์พิเศษของนักศึกษา

ทองเรียน อมรัชกุล (2525 : 54-55) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการว่าควรจัดให้มีการสัมนา การจัดอบรมและอื่น ๆ ควรจัดให้มีคู่มือสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ พร้อมทั้งจัดให้มีการศึกษาทำความเข้าใจรายละเอียดของคู่มือและการให้คำแนะนำทางด้านวิชาการ (Academic advising) ความสำคัญของการเป็นอาจารย์ที่

ปรึกษาวิชาการนั้น ทองเรียน อมรัชกุล (2525 : 56) กล่าวว่า อาจารย์ที่ให้คำแนะนำทางวิชาการต้องยอมรับภาระอันหนักยิ่งของการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ซึ่งจะต้องให้กำลังใจและอุทิศเวลาให้นักศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ในการนี้ต้องพยายามเทียบภาระการให้คำแนะนำเป็นชั่วโมงการสอน พร้อมทั้งให้ความสำคัญแก่งานมากขึ้น

ปรีมล นครินทร์ (2529 : 88-89) ได้กล่าวถึงบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการว่า เป็นบทบาทหนึ่งของอาจารย์ในสถาบันการศึกษา เมื่อมองดูการปฏิบัติภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการดูแลให้การศึกษาแก่นักศึกษาในมหาวิทยาลัย จะพบว่าการดำเนินงานของสถานศึกษาเหล่านี้ มุ่งช่วยแก้ปัญหาเฉพาะหน้า (Immediate difficulty or problem) ที่เกิดขึ้น ซึ่งยังคงเป็นแนวเดิมนับแต่ที่ได้คิดจัดทำงานกิจการนักศึกษา (SPW = Student Personnel Work) ขึ้นมาในสถานศึกษา เมื่อประมาณ 200 กว่าปีก่อนในสหรัฐ โดยมุ่งที่จะให้ช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวของนักศึกษาเป็นรายบุคคล (Leonard. 1956) แต่ในปี 1964 เป็นต้นมาเกิดแนวความคิดใหม่เพิ่มขึ้น เห็นว่าบริการที่จัดให้เพื่อแก้ปัญหาส่วนตัวของนักศึกษาเป็นรายบุคคลนั้น มีที่จำกัดมาก ไม่เพียงพอที่จะดูแลให้การอบรมสั่งสอนที่ดีแก่นักศึกษา จำเป็นต้องเพิ่มบริการด้านการพัฒนานักศึกษา (Student development) และเปลี่ยนรูปแบบของการให้บริการ จัดตั้งองค์กรทำงานใหม่ เพื่อให้สามารถสนองแนวความคิดใหม่ที่มุ่งพัฒนานักศึกษาทั้งรายบุคคลและเป็นกลุ่ม ผู้ที่เป็นที่ปรึกษาเอง ก็ต้องเปลี่ยนแนวความคิดและความเชื่อของตนเองจากการให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนานักศึกษามาเป็นการพัฒนาชีวิตของนักศึกษา

บอกซ์ฮิลล์ (Boxhill. 1970 : 94-97) ได้กล่าวถึงบทบาทของสถานศึกษาและผู้ให้คำปรึกษาที่ต้องเปลี่ยนแปลงไป จากแบบตั้งรับ เพื่อแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้น กลายเป็นแบบรุกที่ต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับชีวิตนักศึกษามากขึ้น ความคิดของบอกซ์ฮิลล์ แสดงถึงความจริงใจของสถานศึกษาและอาจารย์ผู้ให้คำปรึกษาที่จะรับผิดชอบดูแลให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียน ไม่เฉพาะแต่ในยามที่เขามีปัญหา และต้องการความช่วยเหลือเท่านั้น หากแต่รวมถึงการทำกิจกรรมทุกอย่างเคียงบ่าเคียงไหล่ไปกับผู้เรียน เป็นผู้ร่วมสุขร่วมทุกข์กับผู้เรียน ความคิดในแนวนี้ ภารกิจของสถานศึกษาในการดูแลนักศึกษาที่มีปัญหาจึงขยายวงออกไปครอบคลุมกิจกรรมและกิจการทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษารวมทั้งการให้คำปรึกษากลายเป็นข่ายงานที่มีสาระกว้างขวาง และมีประโยชน์ต่อนักศึกษามากขึ้น อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่ประสงค์จะช่วยเหลือนักศึกษาให้พัฒนาพร้อมทุกด้านสมความมุ่งหมายของมหาวิทยาลัย มักไม่พ้นการปฏิบัติดนตามแนวที่กล่าวมา

ประเภทของการให้คำปรึกษา

การให้คำปรึกษาแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ (วัชรี ทรัพย์มี. 2520 : 79-80)

1. การให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล (Individual counseling) เป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคลโดยมีการพบปะเป็นการส่วนตัวระหว่างผู้ให้คำปรึกษากับผู้ขอคำปรึกษา ซึ่งจะเป็นการช่วยให้ผู้ขอคำปรึกษาได้เข้าใจตนเอง และสิ่งแวดล้อมได้ดีขึ้นสามารถที่จะวางโครงการใน

อนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมิใช่เฉพาะจะสามารถแก้ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่เท่านั้น แต่จะช่วยให้มีทักษะในการแก้ปัญหาอื่น ๆ ได้ด้วยตนเอง

2. การให้คำปรึกษาเป็นกลุ่ม (Group counseling) เป็นกระบวนการที่บุคคลซึ่งมีความต้องการตรงกันที่จะปรับปรุงตนเองในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือต้องการแก้ปัญหาใดปัญหาหนึ่งร่วมกันมาปรึกษาหารือซึ่งกันและกันเป็นกลุ่ม โดยมีผู้ให้คำปรึกษาร่วมอยู่ด้วย สามาชิกในกลุ่มจะมีโอกาสได้แสดงออกเกี่ยวกับความรู้สึกและความคิดเห็นของแต่ละคนเป็นการได้ระบายความรู้สึกขัดแย้งในจิตใจ ได้สำรวจตนเองได้ฝึกการยอมรับตนเอง กล้าที่จะเผชิญกับปัญหาและได้ใช้ความคิดในการที่จะแก้ปัญหาหรือปรับปรุงตนเองกับทั้งได้รับฟังความรู้สึกและความคิดเห็นของผู้อื่น และได้ตระหนักว่าผู้อื่นก็มีความรู้สึกขัดแย้งหรือความคิดเห็นเช่นเดียวกับตน ไม่ใช่เขาคนเดียวที่มีปัญหา และอย่างน้อยก็มีผู้ใหญ่หนึ่งคนคือผู้ให้คำปรึกษาที่ยอมรับและเข้าใจเขา

การให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มมีวัตถุประสงค์แตกต่างจากการให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล คือ การให้คำปรึกษาเป็นกลุ่ม เป็นการช่วยให้ผู้เข้ารับคำปรึกษา ได้มีความเจริญทางวุฒิภาวะ (Maturity) โดยสมบูรณ์สามารถยอมรับสภาพความเป็นจริงที่เผชิญอยู่ สามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมตัวเขาได้เป็นอย่างดี และมีความรับผิดชอบในตนเอง การให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มนี้จะช่วยให้สมาชิกในกลุ่มสามารถประเมินค่าของตนเอง และเกิดความเข้าใจในตนเองได้ ยังช่วยให้ผ่อนคลาย หรือปลดเปลื้องความทุกข์กังวลใจ ความไม่สมหวัง หรือความรู้สึกว่าตนมีความผิด (ปราณี เถกิงพล. 2515 : 192-193)

ลักษณะของการให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มนี้ ผู้ให้คำปรึกษาจะเลือกสมาชิกที่มีปัญหาที่คล้ายคลึงกันมาถกแถลงพูดคุยกันแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นกัน โดยผู้ให้คำปรึกษาจะมีบทบาทน้อยที่สุด จำนวนสมาชิกในกลุ่มควรจะมีประมาณ 5-7 คน คือจัดเป็นกลุ่มเล็ก ๆ เพื่อให้ประสบผลดี

หลักการให้คำปรึกษา คริบบิน (Cribbin. 1955 : 97) สรุปหลักการให้คำปรึกษา ดังนี้

1. การให้คำปรึกษาควรตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ยอมรับความมีค่าและศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล และยึดหลักว่าทุกคนควรได้รับความช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัว หากต้องการ

2. การให้คำปรึกษาควรให้ความสนใจในตัวผู้รับคำปรึกษา โดยยึดหลักพัฒนาตนทั้งตัวให้เจริญจนสุดความสามารถของคนนั้น ๆ

3. การให้คำปรึกษาเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและติดตามผล

4. การให้คำปรึกษารับผิดชอบทั้งต่อสังคมและส่วนบุคคล

5. การให้คำปรึกษา ยอมรับและเคารพในสิทธิของทุกคนในการที่จะยอมรับหรือปฏิเสธความช่วยเหลือ

6. การให้คำปรึกษาจัดขึ้นด้วยความร่วมมือของผู้ร่วมงานไม่ใช่การบังคับ

7. การให้คำปรึกษาให้ความช่วยเหลือคนให้ฉลาดในการตัดสินใจเลือก

8. การให้คำปรึกษาจำเป็นต้องศึกษา และเข้าใจสภาพทางวัฒนธรรมของแต่ละบุคคล

9. การให้คำปรึกษา ควรอยู่ในความรับผิดชอบโดยพวกรักงานและมีการฝึกฝนเกี่ยวกับการให้คำปรึกษา

10. การให้คำปรึกษา ควรมุ่งสนใจไปที่การช่วยให้เอกัตบุคคลตระหนักในความเป็นตัวเองและเข้าใจตัวเองมากที่สุด มิใช่มุ่งที่จะแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่

11. การให้คำปรึกษา ควรมีการติดตามผลและวัดผลเพื่อปรับปรุง

วัฒนา พัชราวนิช. (2531 : 153) กำหนดหลักการให้คำปรึกษา ดังนี้

1. การให้คำปรึกษาต้องกระทำไปโดยความสมัครใจของผู้มาขอรับคำปรึกษา

2. ผู้ให้คำปรึกษา ต้องมีความรู้ผ่านการอบรมมีประสบการณ์เกี่ยวกับการให้คำปรึกษา

3. ผู้ให้คำปรึกษาช่วยให้ผู้มาขอรับคำปรึกษาเข้าใจตัวเองและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

4. ผู้ให้คำปรึกษาต้องเข้าใจว่า ปัญหาทุกอย่างไม่สามารถแยกออกจากปัญหาอื่น ๆ ได้ อาจต้องมีความสัมพันธ์กัน

5. การให้คำปรึกษา ต้องเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

6. การให้คำปรึกษาต้องยึดหลักในการให้บุคคลสามารถปรับตัวได้ ปัญหาที่ไม่อยู่ในความสามารถของผู้ให้คำปรึกษาต้องส่งให้ผู้เชี่ยวชาญทำหน้าที่ต่อไป

จุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษา (วัฒนา พัชราวนิช. 2531 : 152)

1. ช่วยให้บุคคลมีความรู้สึกว่าตนเองไม่โดดเดี่ยว มีผู้ยินดีให้ความช่วยเหลืออยู่

2. ช่วยให้บุคคลรู้จักและเข้าใจตนเอง

3. ช่วยให้บุคคลรู้จักใช้ความคิด สติปัญญา เพื่อการตัดสินใจแก้ปัญหาไม่ใช้อารมณ์

4. ช่วยให้บุคคลมองเห็นลู่ทางแก้ปัญหา

5. ช่วยให้บุคคลเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการให้คำปรึกษา

6. ช่วยให้บุคคลปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม

7. ช่วยให้บุคคลรู้จักความอดทน เสียสละ ยอมรับต่อสภาวการณ์ที่แท้จริง

8. ช่วยให้บุคคลมีพัฒนาการ เจริญงอกงามถึงขีดสุด

จุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ทองเรียน อมรัชกุล (2525 : 54) แสดงความคิดเห็นว่า

1. เพื่อช่วยนักศึกษาทุกคนได้จัดสถานการณ์ในการเรียนและศึกษาเล่าเรียนตามความสามารถของตน

2. เพื่อร่วมมือกับนักศึกษาคนอื่น ๆ ในการพัฒนาเอกลักษณ์ของตนเอง

3. เพื่อช่วยให้นักศึกษาได้เลือกอาชีพที่เหมาะสมแก่ความต้องการ

4. เพื่อช่วยให้นักศึกษาได้มีการตระหนักรู้ในตนเองรวมทั้งรู้ปัญหาส่วนตัวของตน

5. เพื่อช่วยนักศึกษาที่มีปัญหาและช่วยนักศึกษาพัฒนาศักยภาพในด้านการเรียน

6. เพื่อให้ความรักความเข้าใจ การสนับสนุนทางจิตใจและสวัสดิการแก่นักศึกษา

วัตถุประสงค์ของการให้คำปรึกษา (สุรีรัตน์ บุรณวัณณะ. 2526 : 95-96)

1. เพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาไปสู่พฤติกรรมที่พึงปรารถนา
2. เพื่อค้นพบทักษะและความสามารถของผู้รับคำปรึกษา
3. เพื่อส่งเสริมผู้รับคำปรึกษาให้ตัดสินใจด้วยตัวเอง
4. เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีของผู้รับคำปรึกษากับผู้อื่นให้เกิดขึ้น
5. เพื่อช่วยให้บุคคลพัฒนาศักยภาพของตนเองเต็มที่ทุกด้าน รวมถึงการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคคล

ลักษณะของการให้คำปรึกษา (สุรีรัตน์ บุรณวัณณะ. 2526 : 93-94)

1. การให้คำปรึกษาเป็นขบวนการที่เกิดจากความสมัครใจของผู้รับคำปรึกษาที่ต้องการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง
2. เป้าหมายของการให้คำปรึกษาเป็นที่ยอมรับทั้งฝ่ายผู้มาขอรับคำปรึกษาและผู้ให้คำปรึกษา
3. ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลทั้งสองเป็นส่วนสำคัญในการดำเนินไปสู่เป้าหมาย
4. บุคคลทั้งสองจะต้องช่วยกันคิด อภิปรายโดยผู้ให้คำปรึกษากระตุ้นให้ผู้มาขอรับคำปรึกษาเข้าใจตนเอง
5. การให้คำปรึกษาเป็นเรื่องเฉพาะบุคคลและเป็นความลับ

ลำดับขั้นในการให้คำปรึกษา (วัชรี ทรัพย์มี. 2520 : 76-77)

1. การสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้ให้คำปรึกษากับผู้รับคำปรึกษา สัมพันธภาพที่ดี หมายถึง สภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดความเข้าใจกัน การยอมรับ และความสนใจซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ สภาพของสถานที่ที่ใช้ในการให้คำปรึกษาก็เป็นสิ่งสำคัญ ในการก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี การจัดอุปกรณ์ต่าง ๆ ก็เป็นสิ่งที่ควรระมัดระวัง เช่น เครื่องบันทึกเสียง
2. การชี้แจง จุดมุ่งหมายและกระบวนการให้คำปรึกษา ผู้ให้คำปรึกษาต้องอธิบายความมุ่งหมายของกระบวนการให้คำปรึกษา และให้ความมั่นใจว่า คำสนทนานั้นจะเป็นความลับ
3. การสนับสนุนให้ผู้รับคำปรึกษาพูดและระบายความรู้สึก ผู้ให้คำปรึกษาควรใช้กลวิธีแบบต่าง ๆ เช่น การสะท้อนความรู้สึก (Reflection of feeling) การสะท้อนเนื้อหา (Reflection of content) หรือใช้ความเงียบและการฟัง (Silence and listen)
4. การทำความเข้าใจกับผู้รับคำปรึกษา ผู้ให้คำปรึกษาจะทำความเข้าใจในผู้รับคำปรึกษา หมายถึง การเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกและเนื้อหาที่ผู้ให้คำปรึกษาพูดหรือแสดงออก ไม่ว่าจะเป็นคำพูดหรือท่าทาง และผู้ให้คำปรึกษาต้องแสดงให้ผู้รับคำปรึกษารู้สึกว่า ผู้ให้คำปรึกษาเข้าใจเขา

เทคนิคในการให้คำปรึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการหรือผู้ที่จะทำการให้คำปรึกษาได้ดีต้องเรียนรู้เทคนิคในการให้คำปรึกษา กลวิธีหรือเทคนิคแต่ละประเภทก็มีขอบเขตที่จะนำไปใช้ ดังตัวอย่างต่อไปนี้ (ราตรี พัฒนารังสรรค์. 2522 : 115-116)

1. การเริ่มต้นให้คำปรึกษา (Opening the interview) ผู้ให้คำปรึกษาต้องสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้รับคำปรึกษา เพื่อให้มีบรรยากาศที่ดี

2. การสร้างสายสัมพันธ์ (Establishing rapport) เมื่อเริ่มต้นสนทนาแล้วต่อมา คือการสร้างสายสัมพันธ์เพื่อช่วยการสัมภาษณ์

3. การตั้งคำถาม (Questioning) ผู้ให้คำปรึกษาตั้งคำถามเพื่อช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาเกิดความเข้าใจตนเอง

4. การแนะ (Suggesting) ในบางกรณีผู้ให้คำปรึกษาอาจมีการแนะแนวผู้รับคำปรึกษา เพื่อให้เห็นลู่ทาง

5. การตีความหมาย (Interpreting) ผู้ให้คำปรึกษาช่วยตีความหมายในสิ่งที่ผู้รับคำปรึกษากล่าว

6. การเงียบและการฟัง (Silence and listening) เป็นกลวิธีที่ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาเล่าเรื่องของตนได้ดีขึ้น

7. การทำให้เกิดความกระจ่างแจ้ง (Clarifying) กลวิธีนี้คือผู้ให้คำปรึกษากล่าวถึงสิ่งที่ผู้รับคำปรึกษากล่าวไปแล้วอีกครั้งหนึ่ง

8. การสะท้อนความรู้สึก (Reflection of feeling) คือการให้ผู้ให้คำปรึกษาตีความหมายของคำพูด ซึ่งแสดงความรู้สึกที่สำคัญของผู้มารับคำปรึกษาแล้วเปลี่ยนคำพูดใหม่โดยเน้นในด้านความรู้สึก

9. การสังเกต (Observation) ผู้ให้คำปรึกษาควรสังเกตพฤติกรรมของผู้รับคำปรึกษา

10. การแสดงความเห็นชอบ (Approval) ผู้ให้คำปรึกษาแสดงความเห็นชอบด้วยกับผู้รับคำปรึกษา เพื่อส่งเสริมกำลังใจ

11. การแสดงออกของสีหน้า ท่าทางต่าง ๆ ผู้ให้คำปรึกษาอาจยิ้มหรือพยักหน้าแสดงการยอมรับ

12. ลักษณะของการนิ่งในการให้คำปรึกษา มีส่วนช่วยสร้างมนุษยสัมพันธ์

ศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพ กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2522 : 34-35) ได้ให้หลักการให้คำปรึกษา ซึ่งเป็นเรื่องของการใช้เทคนิคในการให้คำปรึกษา 3 ข้อ คือ

1. เทคนิคในการสร้างสัมพันธภาพ เพื่อให้ผู้มีปัญหาเปิดเผยปัญหาของตน

2. การใช้เทคนิคทางคำพูดและท่าทางในการให้คำปรึกษา เช่น สนใจและรับฟังผู้มาปรึกษา เปิดโอกาสให้ผู้มาปรึกษาระบายความรู้สึก การใช้คำถามเพื่อให้ผู้มาปรึกษาได้คิด รู้จักการตั้งคำถาม หรือตีความหมายเพื่อให้ผู้มาขอคำปรึกษาแน่ใจในประเด็นปัญหา รู้จักให้กำลังใจ รู้จักผ่อนคลายความเครียดหรือบรรยากาศที่อึดอัด

3. การยุติการสัมภาษณ์ ถ้ายุติไม่ดี อาจมีผลต่อการให้คำปรึกษาทั้งที่ผ่านมาแล้วและครั้งต่อไป

เทคนิคในการให้คำปรึกษาเป็นสิ่งที่ผู้ให้คำปรึกษาหรืออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการควรฝึกฝนให้เกิดขึ้น อย่างไรก็ตามได้มีผู้เขียนเทคนิคในการให้คำปรึกษาสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการไว้หลายคน ดังนี้

ศุภชัย สำราญพิศ (2536 : 15-16) เสนอเทคนิคในการปรึกษาที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการควรทราบ ดังนี้ 1. การฟัง เป็นการฟังที่แสดงความสนใจต่อนักศึกษา 2. การนำ เป็นการกระตุ้นให้นักศึกษาที่ไม่กล้าพูดได้พูดออกมา ช่วยให้นักศึกษาเข้าใจตนเอง 3. การสรุป คือ การที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการรวบรวมความคิดและความรู้สึกที่สำคัญที่นักศึกษาแสดงออก 4. การให้ข้อมูล เป็นวิธีการหนึ่งที่ช่วยให้นักศึกษาเข้าใจตนเอง 5. การให้กำลังใจ อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการควรกระตุ้นให้นักศึกษา กล้าสู้ปัญหาและเกิดความมั่นใจ และ 6. การเสนอแนะ อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการอาจเสนอความคิดเห็นที่เหมาะสมเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหา

บุคคลอื่น ๆ เช่น ลิขิต กาญจนาภรณ์ (2525 : 26-27) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเทคนิคที่ใช้ในการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ สรุปได้ดังนี้ 1. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนักศึกษาในที่ปรึกษา 2. จัดเวลาเพื่อให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาในความดูแลทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ 3. การเก็บข้อมูลและเรื่องราวของนักศึกษาในความดูแลเป็นระบบระเบียบถือเป็นเอกสารลับและใช้ส่วนตัวของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ และ 4. ควรมีความสนใจพฤติกรรมของมนุษย์เพื่อการยอมรับและรู้จักนักศึกษา นอกจากนี้ นันทิกา แย้มสรวล (2525 : 31-33) สรุปเทคนิคที่ใช้ในการศึกษาปัญหาของนักศึกษา ดังนี้ 1. การสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ 2. การสังเกต และ 3. การใช้แบบสำรวจปัญหาและความต้องการ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่มีความสามารถย่อมจะต้องศึกษาหรือมีความรู้ในเรื่องแนวคิด หลักการเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาทั่วไปไม่มากก็น้อย ในส่วนของผู้บริหารจะต้องส่งเสริมสนับสนุน อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการให้มีความรู้ความสามารถในเรื่องการให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาด้วย

ทฤษฎีการให้คำปรึกษานักศึกษา (Counseling Approach)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการควรมีแนวคิดหรือทฤษฎีหลายทฤษฎีที่เกี่ยวกับนักศึกษาเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาและจะใช้ทฤษฎีการให้คำปรึกษาใดก็แล้วแต่ผู้ให้คำปรึกษานั้น

ทฤษฎีการให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาควรมีหลายทฤษฎีในการประยุกต์ใช้กับนักศึกษา เช่น

1. ทฤษฎีการทำหน้าที่แทนบิดามารดา (In Loco Parentis Theory)

2. ทฤษฎีการพัฒนานักศึกษาของ ชิคเคอริง (Chickering's Theory of Student Development)

3. ทฤษฎีของฮอลแลนด์เกี่ยวกับบุคลิกภาพของบุคคล (Holland's Theory of Personality Types)

4. ทฤษฎีของวินสตันและคณะ (Winston and Associates. 1988) เกี่ยวกับบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการทางวิชาการ

1. ทฤษฎีการทำหน้าที่แทนบิดามารดา เป็นทฤษฎีที่เก่าแก่ที่สุดเกี่ยวกับนักศึกษา คำว่า อิน โลโค พาเรนทีส (In loco parentis) มาจากภาษาละติน (Latin) หมายถึง in the place of a parent : said of a person acting temporarily with parental authority ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่า สถาบันอุดมศึกษาจะต้องทำหน้าที่แทนบิดามารดาของนักศึกษาในการปกครองนักศึกษา ทฤษฎีนี้ได้รู้จักและใช้กันโดยทั่วไปในประเทศไทยและสหรัฐอเมริกาในศตวรรษที่ 18 และ 19 ในปัจจุบันได้เสื่อมความนิยมไปจากสหรัฐอเมริกาแล้ว แต่ยังคงใช้อยู่ในประเทศไทยระดับหนึ่ง สาเหตุสำคัญที่ทำให้ทฤษฎีการทำหน้าที่แทนบิดามารดาเสื่อมความนิยมมี 4 ประการ (สำเนาว์ ขจรศิลป์. 2537 : 97-99) คือ 1. ทฤษฎีนี้ไม่สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษา เนื่องจากนักศึกษาจำนวนมากอายุเกิน 20 ปี ซึ่งถือว่าบรรลุนิติภาวะและส่วนมากหารายได้เป็นค่าใช้จ่ายในการศึกษาด้วยตนเอง อำนาจของสถาบันอุดมศึกษาจึงจำกัดแต่เรื่องการเรียน และบางกรณีนักศึกษาต้องได้รับการอนุญาตจากบิดามารดาหรือผู้ปกครองก่อน สถาบันอุดมศึกษาไม่อาจทำหน้าที่แทนได้หมด 2. การเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการกับนักศึกษา เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมืองก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา 3. การเพิ่มจำนวนนักศึกษา ทำให้อาจารย์ไม่สนใจในการทำหน้าที่ดูแลนักศึกษาดังเช่นสมัยก่อน และการใช้นักศึกษารุ่นพี่ปกครองนักศึกษารุ่นน้องมีปัญหามากและไม่ได้ผล และ 4. การเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงบทบาทจากการปกครองนักศึกษาไปสู่การช่วยให้นักศึกษามีความพร้อมในการศึกษา และการพัฒนาคนให้สมบูรณ์ทั้งด้านสติปัญญา สังคม เอกลักษณ์ อารมณ์ ร่างกาย และจิตใจ ทฤษฎี อินโลโค พาเรนทีส จึงไม่สอดคล้องกับการพัฒนานักศึกษา

2. ทฤษฎีการพัฒนานักศึกษาของชิคเคอริง ชิคเคอริง (Chickering. 1969) เน้นการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคคล ในช่วงอายุ 17 ถึง 25 ปี ซึ่งเป็นช่วงอายุของนักศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท สรุปประเด็นสำคัญดังนี้

2.1 งานตามพัฒนาการของบุคคลมีตลอดช่วงชีวิต แต่ช่วงอายุที่มีความเหมาะสมในการพัฒนาบุคลิกภาพบางลักษณะ เช่น ช่วงอายุ 18-23 ปี เหมาะที่จะพัฒนา 3 ลักษณะ คือ ความสามารถ การควบคุมอารมณ์ และความเป็นตัวของตัวเอง

2.2 การพัฒนาบุคลิกภาพทั้ง 3 ลักษณะ ใช้เวลา 1-5 ปี

2.3 ผลการพัฒนาบุคลิกภาพ อาจเกิดทางบวกหรือทางลบก็ได้ ขึ้นกับสภาพแวดล้อม

2.4 ผลการพัฒนาในขั้นก่อนมีอิทธิพลต่อการพัฒนาในขั้นตอนหลัง

2.5 การพัฒนาบุคลิกภาพในช่วงแรกยังไม่บรรลุผล อาจพัฒนาให้บรรลุผลในช่วงหลัง

2.6 ในช่วงอายุ 17 ถึง 25 ปี บุคคลควรบรรลุตามขั้นพัฒนาการ 7 ลักษณะ คือ

2.6.1 การพัฒนาความสามารถ (Developing competence)

2.6.2 การควบคุมอารมณ์ (Managing emotion)

2.6.3 การพัฒนาความเป็นตัวของตัวเอง (Developing autonomy)

2.6.4 การเสริมสร้างเอกลักษณ์ของตนเอง (Extablishing identity)

2.6.5 การพัฒนาการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างไม่จำกัด (Freeing interpersonal relationships)

2.6.6 การพัฒนาเป้าหมาย (Developing purpose)

2.6.7 การพัฒนาบูรณภาพ (Developing integrity)

ทฤษฎีของชิคเคอริง เป็นทฤษฎีเพื่อการพัฒนานักศึกษาโดยตรง

3. ทฤษฎีของฮอลแลนด์เกี่ยวกับบุคลิกภาพ ทฤษฎีนี้กล่าวถึงบุคลิกภาพของบุคคลทั่วไป แต่สามารถนำมาใช้กับนักศึกษามหาวิทยาลัยได้ ฮอลแลนด์ (Holland. 1966, 1973) ได้จำแนกประเภทของบุคลิกภาพออกเป็น 6 ประการดังนี้

3.1 บุคคลที่มองเห็นสิ่งต่าง ๆ ตามสภาพความเป็นจริง (Realistic person) บุคคลประเภทนี้โดยทั่วไปมักมีพฤติกรรมก้าวร้าว ค่อนข้างเป็นพวกอนุรักษ์นิยม และสนใจกิจกรรมที่ใช้เครื่องจักรกลมากกว่ากิจกรรมทางสังคม

3.2 บุคคลที่ชอบการศึกษาค้นคว้า (Investigative person) แนวโน้มโดยทั่วไปมักเป็นพวกนักวิทยาศาสตร์

3.3 บุคคลที่ชอบสังคม (Social people) บุคคลประเภทนี้ชอบสอน ชอบทำหน้าที่บำบัดแก้ไข แนวโน้มโดยทั่วไปของบุคคลประเภทนี้ คือ หลีกเลี่ยงการแก้ปัญหาในเชิงปัญญา หลีกเลี่ยงกิจกรรมที่ต้องใช้ร่างกาย

3.4 บุคคลที่มีหัวโบราณ (Conventional person) ปกติแล้วเป็นพวกอนุรักษ์นิยม ที่มีระเบียบกฎเกณฑ์ มีการควบคุมคนสูงมาก นิยมอำนาจฐานะ

3.5 บุคคลที่มีลักษณะเป็นผู้จัดงานธุรกิจ (Enterprising people) บุคคลประเภทนี้มีความหวังที่จะเป็นผู้มีอิทธิพลสูงในงานสาธารณชน (Public affairs) ชอบที่จะเป็นหัวหน้าชุมชน เป็นผู้เชี่ยวชาญ

3.6 บุคคลที่เป็นนักศิลปะ (Artistic people) บุคคลประเภทนี้มีความต้องการที่จะแสดงออกซึ่งความเป็นเอกัตบุคคล และริเริ่มสิ่งใหม่ คนประเภทนี้เป็นพวกไม่เป็นระเบียบ ควบคุมตัวเองน้อยมาก

4. ทฤษฎีของวินสตัน และคณะเกี่ยวกับบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการทางวิชาการ วินสตันและคณะอธิบายว่า อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการควรมีบทบาทในการพัฒนานักศึกษาด้วย มิใช่ให้คำปรึกษาอย่างเดียว บทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการจึงต้องปรับเปลี่ยนจากเดิม ในช่วงทศวรรษที่ 1970 ระบบอุดมศึกษาของสหรัฐอเมริกาต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ซึ่งมีผลต่อคุณภาพทางวิชาการ วินสตันและคณะ (1988) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาทางวิชาการและเชื่อว่า การให้คำปรึกษาทางวิชาการสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้

วินสตันและคณะ อธิบายกระบวนการให้คำปรึกษาควบคู่ไปกับการให้คำปรึกษาในเชิงพัฒนาและพัฒนาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องโดยมีเป้าหมายในการพัฒนานักศึกษา 3 ด้าน คือ 1.การพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติ 2.การพัฒนาการตัดสินใจด้วยตนเอง และ 3.การพัฒนาความสามารถในการเข้าสู่สังคม แนวคิดดังกล่าว แสดงว่า นอกจากสถาบันอุดมศึกษาต้องรับผิดชอบในด้านการพัฒนาสติปัญญาและด้านวิชาการของนักศึกษา ยังต้องตอบสนองต่อความต้องการที่จะพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ของนักศึกษา ตลอดจนการพัฒนาทักษะของนักศึกษาด้วย

ในการจัดการเพื่อให้บรรลุผล วินสตันให้ความเห็นว่าบทบาทของอาจารย์ในการให้คำปรึกษาจะต้องปรับเปลี่ยนไป โดยเน้นการมีปฏิสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างนักศึกษากับอาจารย์ในกระบวนการให้คำปรึกษา กล่าวได้ว่ากระบวนการให้คำปรึกษาวิชาการที่มีประสิทธิภาพจะต้องส่งผลให้เกิดการพัฒนานักศึกษาทุกด้าน ดังนั้นกระบวนการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการควรทบทวนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนานักศึกษาให้มีศักยภาพสูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้

การที่จะประสบความสำเร็จต้องมีความร่วมมือร่วมใจระหว่างนักศึกษากับสถาบัน วินสตันและคณะได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาดังนี้

4.1 อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการไม่จำเป็นต้องเป็นอาจารย์ประจำคณะทุกคน เนื่องจากอาจารย์บางคนเท่านั้นที่สามารถเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่มีประสิทธิภาพ บางคนไม่สามารถทำได้

4.2 การให้คำปรึกษาไม่ใช่เป็นเพียงหน้าที่เพื่อให้เกิดผลดีต่อสถาบัน แต่การให้คำปรึกษาต้องมีคุณภาพโดยประเมินจากความต้องการของนักศึกษา และจัดประสบการณ์ศึกษาที่มีคุณภาพให้นักศึกษา

4.3 การให้คำปรึกษาไม่ใช่แต่ลายลักษณ์อักษร แต่ข้อมูลเหล่านี้ควรจะสะท้อนให้เห็นพัฒนาการของนักศึกษาในด้านการเรียน และการเข้าร่วมกิจกรรมที่มีประโยชน์

4.4 การให้คำปรึกษาไม่ใช่ผลที่ได้จากเครื่องคอมพิวเตอร์ ข้อมูลที่ได้เป็นเพียงเครื่องมือช่วยวางแผนหลักสูตรและการให้คำปรึกษา แต่ไม่ใช่เครื่องมือที่ใช้ตัดสินใจ

4.5 ถ้าการให้คำปรึกษามีส่วนช่วยในการใช้ชีวิตการเรียนของนักศึกษา การปฏิสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการกับนักศึกษา ควรได้รับการตกลงร่วมกันอย่างมีจุดหมาย

4.6 การให้คำปรึกษามิได้หมายถึงการเซ็นชื่อเพื่อลงทะเบียน แต่มีความหมายมากกว่านี้ หมายถึง การวางแผนการศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรและเป้าหมายการประกอบอาชีพ

4.7 การให้คำปรึกษาที่มีคุณภาพสามารถจัดได้หลายรูปแบบ เพื่อให้ตรงกับความต้องการของนักศึกษา และความตั้งใจของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในการให้ความช่วยเหลือ

4.8 เป้าหมายของการให้คำปรึกษา คือ การส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาและการตัดสินใจด้วยตนเองของนักศึกษา

4.9 การให้คำปรึกษาไม่ใช่การแนะแนว และควรเป็นเรื่องของวิชาการมากกว่าเรื่องส่วนตัว

4.10 การให้คำปรึกษาเป็นภารกิจส่วนหนึ่งที่สอดแทรกอยู่ในภารกิจทางการศึกษา ซึ่งกระทำควบคู่กับกิจกรรมการเรียนการสอน

นอกจากนี้ วินสตันและคณะได้เสนอหลัก 7 ประการ ซึ่งมีความสำคัญต่อกระบวนการให้คำปรึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเชิงพัฒนา ดังนี้

4.11 การให้คำปรึกษาเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องในการพบปะกันระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการกับนักศึกษา แต่เป็นการพบที่มีทิศทางและเป้าหมายที่แน่นอน ทั้งสองฝ่ายต้องมีความรับผิดชอบและข้อตกลงร่วมกัน

4.12 การให้คำปรึกษาจะต้องเน้นในการพัฒนาคุณภาพชีวิต และเพิ่มพูนประสบการณ์ในระหว่างที่ศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัย ซึ่งควรจะสอดคล้องกับปรัชญาของสถาบัน

4.13 การให้คำปรึกษาต้องยึดถือเป้าหมายเป็นหลัก เป้าหมายที่กำหนดขึ้นต้องมาจากนักศึกษาและเกี่ยวข้องกับการศึกษา อาชีพ และการพัฒนาตนเอง

4.14 การให้คำปรึกษาต้องมีมนุษยสัมพันธ์เป็นหลัก โดยเฉพาะอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการจะต้องถือเป็นความรับผิดชอบเบื้องต้นในการทำให้การให้คำปรึกษาดำเนินต่อไปด้วยดี อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการจะต้องให้ความสำคัญแก่นักศึกษาเป็นเอกัตบุคคล

4.15 อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการควรเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา โดยเฉพาะการแสดงออกทางพฤติกรรม อิทธิพลของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่มีต่อนักศึกษามากที่สุด คือการแสดงออกทางบุคลิกภาพและพฤติกรรม

4.16 การให้คำปรึกษาควรบูรณาการระหว่างความเชี่ยวชาญของการให้คำปรึกษากับการเป็นนักวิชาการและความรอบรู้ในเรื่องกิจการนักศึกษา สิ่งสำคัญคือความร่วมมือของคณาจารย์เป็นสิ่งจำเป็นที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จในการให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนานักศึกษาโดยส่วนรวม

4.17 อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการควรพยายามใช้ทรัพยากรในสถาบันและชุมชนให้เป็นประโยชน์มากที่สุด โดยขอความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ และปรับข้อมูลต่าง ๆ ให้ทันสมัย

หลักการเกี่ยวกับรูปแบบโครงสร้างการให้คำปรึกษา (Model Advising Structure) วินสตันและคณะยังได้เสนอหลักการเกี่ยวกับรูปแบบโครงสร้างการให้คำปรึกษาในปัจจุบัน หลักการที่สำคัญ ดังนี้ คือ

1. การให้คำปรึกษา ควรจัดโดยบุคลากรที่มีความสมัครใจ ผ่านการฝึกทักษะอย่างเป็นระบบ คำนึงถึงการให้คำปรึกษาว่าเป็นความรับผิดชอบในหน้าที่ เป็นผู้ที่มีความชำนาญในการให้คำปรึกษา

2. การให้คำปรึกษาเป็นหน้าที่สำคัญของสถาบันเหมือนการเรียนการสอนในชั้น

3. การให้คำปรึกษา ควรเป็นความร่วมมือของผู้บริหาร ฝ่ายวิชาการ คณาจารย์ ฝ่ายกิจการนักศึกษา และตัวนักศึกษา

4. การให้คำปรึกษาควรเป็นกลไกในการควบคุมคุณภาพ ช่วยให้มาตรฐานทางวิชากรของสถาบันมีระดับสูง ช่วยให้นักศึกษาพอใจในความต้องการการพัฒนาตน และการพัฒนาด้านการศึกษา ซึ่งเป็นภารกิจของสถาบัน

5. การให้คำปรึกษา ช่วยให้นักศึกษาเข้าใจสถาบัน เป้าหมายของสถาบัน จุดประสงค์นโยบายของสถาบัน และช่วยให้นักศึกษาพอใจประสบการณ์ด้านการศึกษาที่ได้รับ

สำหรับการประเมินผลงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ วินสตัน และคณะ เสนอว่า อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการควรจะได้รับการประเมินผลงานในเวลาที่แน่นอน และควรจะได้รับทราบเกณฑ์ที่จะนำมาใช้ในการประเมินผลงาน การประเมินนั้นควรมีไว้เพื่อจัดหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงาน รวมทั้งควรมีการส่งเสริมการบำรุงขวัญให้กำลังใจแก่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการด้วย

การปฏิรูปการให้คำปรึกษาทางวิชาการ แนวคิดหลักการเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาทางวิชาการ วินสตันและคณะ กล่าวว่า กระบวนการให้คำปรึกษาทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพจะต้องส่งผลให้เกิดการพัฒนานักศึกษาทุกด้าน แนวคิดนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ วิจิตร สินสิริ (2534 : 28-30) ที่มีความคิดเห็นว่า การพัฒนานักศึกษาให้มีคุณลักษณะเป็นเลิศนั้น การบริการให้คำปรึกษามีความสำคัญมาก จึงจำเป็นต้องปฏิรูปการให้คำปรึกษาทางวิชาการเพื่อเสริมสร้างบัณฑิตตามปณิธานของมหาวิทยาลัย จึงเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาทางวิชาการเชิงรุก ดังนี้ คือ

1. องค์ประกอบของระบบการให้คำปรึกษาทางวิชาการเชิงรุก

1.1 อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่สามารถ มีคุณลักษณะพิเศษ ดังนี้ มีความศรัทธา อุดมการณ์ และจรรยาบรรณในภารกิจมีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์เกี่ยวกับการให้คำปรึกษา รู้แจ้งในศาสตร์และสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับวิชาชีพ วิชาพื้นฐาน สามารถผสมผสานเป็นเชิง

สหวิทยาการ มีความสามารถในการพัฒนาตนเอง มีแรงจูงใจใฝ่รู้ มีเทคนิควิธีกิจกรรมใหม่ ๆ ในการโน้มน้าวให้บริการถึงตัวนิสิต เข้าใจนิสิต รู้จักใช้แหล่งทรัพยากร และรู้จักประสานประโยชน์

1.2 ผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงานที่สนับสนุนในการบริการให้คำปรึกษาทางวิชาการมีประสิทธิภาพ เช่น พัฒนาบุคลากร มีทรัพยากรและวัสดุอุปกรณ์ บริหารงานให้คำปรึกษาส่งเสริมสวัสดิการ กำลังขวัญบุคลากร

1.3 นิสิตผู้รับบริการให้คำปรึกษาทางวิชาการ ไม่จำกัดเฉพาะผู้มีปัญหา

2. แนวคิดในการให้คำปรึกษาทางวิชาการเชิงรุก

2.1 ต้องใช้วิธีการแบบผสมผสาน (Comprehensive Approach)

2.2 ต้องอาศัยระบบข่าวสารข้อมูล (Information system approach) ที่มีประสิทธิภาพ

2.3 บทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการต้องเปลี่ยนแปลงใหม่ เป็นแบบเข้าถึง (Aggressive comprehensive academic advisor)

2.4 ต้องกำหนดคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเชิงรุกที่พึงประสงค์

ปัจจัยด้านการพัฒนานักศึกษา

เมื่อได้ศึกษาปัจจัยเรื่องปัญหาของนักศึกษาและปัจจัยเรื่องแนวคิด หลักการ และทฤษฎีการให้คำปรึกษานักศึกษาแล้ว ควรศึกษาปัจจัยเรื่องการพัฒนานักศึกษาด้วยเพราะเป็นผลสำเร็จของการศึกษาปัญหาของนักศึกษาและการให้คำปรึกษานักศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษานักศึกษาเป็นวัตถุดิบที่มีความสำคัญที่สุด ผู้บริหารจึงต้องหาทางพัฒนานักศึกษาให้เป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพ

ชิคเคอริง (1969 : 4) ได้เสนอเป้าหมายในการพัฒนานักศึกษาไว้ 7 ประการ คือ

1. การพัฒนาความสามารถด้านสติปัญญา ร่างกาย และสังคม
2. การควบคุมอารมณ์
3. การพัฒนาความเป็นตัวของตัวเอง
4. การเสริมสร้างเอกลักษณ์ของตนเอง
5. การพัฒนาการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
6. การพัฒนาเป้าหมายชีวิตของตนเอง
7. การพัฒนาบูรณาภาพ ซึ่งรวมถึงการบูรณาการการพัฒนาทั้ง 6 ประการ ให้สอดคล้องกับค่านิยมต่าง ๆ ของตนเพื่อให้บุคคลเกิดความพอใจในชีวิตของตน

นอกจากนี้ ชิคเคอริง (1969 : 112) ให้ข้อคิดว่า การผลิตบัณฑิตควรคำนึงถึงลักษณะดังนี้

1. ความสามารถทางด้านสมอง สติปัญญา
2. ความสามารถทางสังคม คืออยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ รักษาระเบียบวินัย ปฏิบัติให้เป็นที่ยอมรับและสื่อความหมายได้ดี

3. ความสามารถทางวิชาชีพ ให้มีความรู้ความเข้าใจวิชาชีพของตนเองในอนาคต

4. พัฒนาบุคลิกภาพ อารมณ์ การระงับความโกรธ ความมั่นใจในตนเอง

5. สร้างเอกลักษณ์ของตน สร้างความเป็นผู้นำ

สถาบันอุดมศึกษาของไทยโดยทั่วไปไม่ได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนานักศึกษาไว้อย่างชัดเจน บางสถาบันได้กำหนดไว้ในรูปปรัชญา ปณิธาน สถาบันอุดมศึกษาโดยทั่วไปกำหนดปรัชญาอยู่ในรูปของพระราชบัญญัติของแต่ละสถานศึกษา ซึ่งระบุหน้าที่และจุดประสงค์ของสถาบันอุดมศึกษาว่าเป็นสถาบันการศึกษาและค้นคว้าระดับสูง ทั้งทางด้านวิชาการและวิชาชีพ โดยมิได้กำหนดคุณสมบัติของบัณฑิตไว้อย่างชัดเจน สถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่จึงยังขาดเป้าหมายในการพัฒนานักศึกษา (สำเนาว์ ขจรศิลป์. 2538 : 9)

เป้าหมายในการพัฒนานักศึกษานั้น สำเนาว์ ขจรศิลป์ (2536 : 46) ได้ศึกษาค้นคว้าการอุดมศึกษาทั้งในและต่างประเทศและพบว่าเป้าหมายของการพัฒนานักศึกษาให้เป็นบัณฑิตที่สมบูรณ์นั้น มีทั้งหมด 7 ประการคือ

1. วิชาการและวิชาชีพ

2. สติปัญญา คือ จะต้องเป็นนักคิด มีวิจารณญาณเห็นการณ์ไกล

3. สังคมและวัฒนธรรม คือ ต้องมีทักษะทางสังคม เข้าสังคมได้ มีมนุษยสัมพันธ์

4. อารมณ์ คือ มีวุฒิภาวะในอารมณ์ ไม่มีวิตกจริต วิตกกังวล ให้มีอารมณ์ด้านสุนทรียภาพ

5. บุคลิกภาพ พัฒนาให้สอดคล้องกับงานที่จะทำในอนาคต

6. ร่างกาย เช่น ความสมดุลของร่างกาย ด้านส่วนสูง และน้ำหนัก

7. คุณธรรม จริยธรรม

ปัจจัยสำคัญในการพัฒนานักศึกษานั้นมีหลายปัจจัย เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษามีแนวปรัชญาเน้นการฝึกฝนอาชีพเป็นลำดับแรก (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. 2530ก : 36) ดังนั้น ปัจจัยด้านวิชาการจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งปัจจัยหนึ่ง และองค์ประกอบที่สำคัญของปัจจัยส่วนนี้ได้แก่ อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ นักศึกษาจำเป็นต้องมีอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการทางวิชาการสำหรับการใช้ชีวิตในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อขอคำปรึกษาและวางแผนการศึกษา

การพัฒนาคุณภาพของนักศึกษาและคุณลักษณะของบัณฑิตให้เป็นไปตามเป้าหมายของการพัฒนานักศึกษานั้น อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการจะมีส่วนช่วยเหลือนักศึกษาอย่างยิ่ง โดยการรับรู้รับฟังปัญหาของนักศึกษา ให้คำปรึกษาที่ถูกวิธี และเสนอแนวทางในการแก้ปัญหาที่เหมาะสมแก่นักศึกษา

การบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากร

มหาวิทยาลัยศิลปากร (2543 : 47) ได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการทางวิชาการดังนี้ นักศึกษาแต่ละคนจะมีอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเป็นผู้ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการศึกษาในหลักสูตรที่นักศึกษาจะเข้าศึกษา นักศึกษาจะขอทรายรายชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการได้ที่คณะวิชาที่จะเข้าศึกษาหรือที่กองบริการการศึกษา

สำหรับมหาวิทยาลัยศิลปากรนั้น ได้มีการนำระบบอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเข้ามาใช้ตั้งแต่เริ่มการเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาจากระบบชั้นปีมาเป็นระบบหน่วยกิต คณะศึกษาศาสตร์ได้จัดทำคู่มืออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการคณะศึกษาศาสตร์ใน พ.ศ.2525 เป็นคณะแรก และคู่มือดังกล่าวได้ใช้เป็นแนวปฏิบัติของคณะศึกษาศาสตร์มาถึงปัจจุบัน (ทศวร มณีศรีขำ, สายชนม์ สัจจานิตย์ และ นิ่มนวล อุตระ. 2527 : 1-2) สำหรับคณะอื่น ๆ แม้จะมิได้จัดทำคู่มืออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการขึ้น แต่เนื่องจากอยู่ในบริบทของมหาวิทยาลัยเดียวกัน และจากนโยบาย จุดมุ่งหมายของคู่มืออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของคณะศึกษาศาสตร์แสดงถึงความปรารถนาดีและตั้งใจที่จะให้ความช่วยเหลือแก่นักศึกษามากที่สุด ฉะนั้นคู่มือดังกล่าวย่อมเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของคณะต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยศิลปากรเช่นเดียวกัน

งานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของคณะศึกษาศาสตร์

รายละเอียดของคู่มืออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการคณะศึกษาศาสตร์ ปีการศึกษา 2524 ประกอบด้วย นโยบาย จุดมุ่งหมาย จรรยาบรรณ เอกสารที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการควรมี หน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการต่อนักศึกษาในความดูแล หน้าที่อาจารย์ผู้สอนและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่พึงมีต่อกัน หน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการต่อคณะ หน้าที่ของนักศึกษาต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ข้อปฏิบัติของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ และขั้นตอนการปฏิบัติงานเมื่อมีรายงานเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักศึกษา สรุปรายละเอียดดังกล่าว ได้ดังนี้ (คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. 2525 : 1-22)

นโยบายเกี่ยวกับงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

โดยที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการศึกษาระบบหน่วยกิต คณะศึกษาศาสตร์จึงกำหนดนโยบายเกี่ยวกับงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการขึ้น เพื่อเป็นแนวปฏิบัติให้เกิดผลดีแก่นักศึกษา ดังนี้

1. สนับสนุนนักศึกษาในด้านวิชาการ การปรับตัวในมหาวิทยาลัย คุณธรรมและจรรยาบรรณ
2. สนับสนุนนักศึกษาในการสมัครเข้าศึกษาต่อหรือทำงาน
3. สนับสนุนนักศึกษาในเรื่องการรับทุน รางวัล ตลอดจนกิจกรรมทางวิชาการ
4. ให้นักศึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีโอกาสพบกันสม่ำเสมอ

5. ดำเนินการพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการให้มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการให้มีโอกาสเพิ่มพูนประสบการณ์ และสมรรถภาพในการให้คำปรึกษา

จุดมุ่งหมายของการจัดให้มีอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

1. เพื่อให้คำแนะนำทางวิชาการ

2. เพื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับเรื่องระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ของคณะและมหาวิทยาลัย

3. เพื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับบริการและสวัสดิการต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย

4. เพื่อเป็นที่พึ่งของนักศึกษา สำหรับรับฟังปัญหา และช่วยเหลือแก้ปัญหา ทั้งการเรียนและส่วนตัว

5. เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนักศึกษากับนักศึกษา อาจารย์ และมหาวิทยาลัย

จรรยาบรรณของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

1. จะต้องคำนึงถึงสวัสดิภาพของนักศึกษา

2. จะต้องรักษาข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องส่วนตัวของนักศึกษาในความดูแลเป็นความลับ

3. ถ้าอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการต้องการนำข้อมูลเกี่ยวกับนักศึกษาในความดูแลไปเผยแพร่ จะต้องตัดหลักฐานแสดงตัวนักศึกษาออก

4. ถ้าปัญหาของนักศึกษาอยู่นอกขอบข่ายความช่วยเหลือ ควรจะส่งตัวไปรับบริการจากบุคลากรอื่น แต่ต้องให้เจ้าตัวยินยอม และชี้แจงข้อเท็จจริง

5. ในกระบวนการให้คำปรึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการไม่ควรวิพากษ์วิจารณ์บุคคลหรือสถาบันให้นักศึกษาฟังในทางก่อให้เกิดความเสื่อมเสีย

6. อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการต้องมีความประพฤติดี

เอกสารที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการควรมี

1. คู่มือนักศึกษา

2. หลักสูตรของคณะ

3. ผลการเรียนเดิมของนักศึกษา

4. แบบฟอร์มสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์ ได้แก่ ระเบียนประวัติของนักศึกษา แบบบันทึกการพบนักศึกษา แบบรายงานพฤติกรรมของนักศึกษา แบบฟอร์มสรุปผลการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการประจำปี และแบบใบรับรองคุณสมบัตินักศึกษา

5. ใบสมัครขอรับทุนการศึกษา

6. ตารางสอนของทุกคณะ

7. ข้อมูลรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ระเบียบและข้อบังคับ

8. ตัวอย่างแบบคำร้องต่าง ๆ

หน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการต่อนักศึกษาในความดูแล

1. เป็นผู้ให้คำแนะนำทางวิชาการ

2. เป็นผู้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ของคณะหรือมหาวิทยาลัย คำแนะนำเรื่องบริการหรือสวัสดิการของมหาวิทยาลัย

3. เป็นที่พึ่งของนักศึกษา ช่วยเหลือ แก้ปัญหาทั้งการเรียนและส่วนตัว

4. เป็นผู้สร้างสัมพันธภาพและความเข้าใจดีต่อกันระหว่างนักศึกษากับอาจารย์ คณะ มหาวิทยาลัย และนักศึกษาด้วยกัน

5. ประสานงานกับอาจารย์ฝ่ายกิจการนักศึกษาเกี่ยวกับทุนรางวัล ฯลฯ

6. เป็นผู้บันทึกความประพฤติของนักศึกษาทุกด้าน

7. ตรวจสอบผลการเรียนตามหลักสูตรของนักศึกษาทุกภาค

8. ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตร

9. ประเมินผลพฤติกรรมนักศึกษาเป็นรายภาค

10. เป็นผู้ประเมินผลสรุปการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการประจำปี

11. เป็นผู้ให้คำรับรองนักศึกษาหลังจากสำเร็จการศึกษา มีหน่วยงานหรือนักศึกษาขอคำรับรอง ในกรณีที่นักศึกษาประพฤติไม่เหมาะสม จะต้องว่ากล่าวตักเตือน หากเห็นสมควรให้รายงานคณบดี

หน้าที่ของอาจารย์ผู้สอนและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่พึงมีต่อกัน

1. อาจารย์ผู้สอนต้องแจ้งอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของนักศึกษาทราบโดยผ่านอาจารย์ฝ่ายกิจการนักศึกษาของคณะ ถ้านักศึกษามีปัญหาการเรียน หรือไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ

2. อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการต้องชี้แจงอาจารย์ผู้สอนเกี่ยวกับปัญหาหรือข้อจำกัดของนักศึกษา

หน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการต่อคณะ

1. ต้องรายงานให้คณบดีทราบเพื่อดำเนินการ ถ้านักศึกษามีปัญหาเกี่ยวกับความประพฤติ และได้แนะนำนักศึกษาไป 2 ครั้ง

2. จะต้องร่วมประชุมปรึกษาหารือกันอย่างน้อยภาคละ 2 ครั้ง และสรุปปัญหาการทำงาน ข้อเสนอแนะต่อคณะเมื่อสิ้นภาค

3. อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการจะต้องให้หลักฐาน ข้อมูล หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับนักศึกษาในความดูแลแก่คณะ

4. อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการต้องส่งระเบียนเกี่ยวกับนักศึกษาในความดูแลให้คณะกรรมการตรวจสอบการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเมื่อสิ้นปีการศึกษา

หน้าที่ของนักศึกษาต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

1. เข้าพบเมื่อมีปัญหาทางวิชาการและปัญหาส่วนตัว

2. เข้าพบตามกำหนดเวลาที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการกำหนด

3. รับฟังคำแนะนำตักเตือน

4. อ่านป้ายประกาศของคณะ

ข้อปฏิบัติของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

1. ข้อปฏิบัติโดยทั่วไป

1.1 นัดพบนักศึกษาในความดูแลซึ่งไม่เกี่ยวกับการลงทะเบียน โดยนัดพบเป็นรายบุคคลหรือกลุ่ม อย่างน้อยภาคละครั้ง

1.2 ในการพบครั้งแรก ควรเรียกพบเป็นกลุ่ม เพื่อปฏิบัติเรื่องกรอกระเบียนประวัติของนักศึกษา แบบฟอร์มขอรับทุนถ้าต้องการ แนะนำชี้แจงเรื่องการเรียนและเรื่องอื่น ๆ

1.3 ต้องติดตารางสอนและชั่วโมงประจำสำนักงาน บนโต๊ะหรือที่ที่ทำงาน และแจ้งนักศึกษาในความดูแลทราบ หรือบันทึกสถานที่ให้นักศึกษาติดต่อได้

1.4 ต้องเขียนบันทึกการพบนักศึกษาทั้งรายบุคคล หรือรายกลุ่ม ลงในแบบบันทึกการพบนักศึกษา

1.5 กรอกแบบรายงานพฤติกรรมนักศึกษาในความดูแลลงในแบบรายงานพฤติกรรมของนักศึกษา

1.6 เมื่อหมดวาระในการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ให้มอบเอกสารต่าง ๆ

2. ข้อปฏิบัติในกรณีเฉพาะ กรณีเฉพาะได้แก่เรื่องการลงทะเบียน การเพิ่ม-ถอนรายวิชา และทุนการศึกษาของนักศึกษา คู่มืออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์ได้กำหนดรายละเอียดด้วย

ขั้นตอนการปฏิบัติงานเมื่อมีรายงานเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักศึกษา

พฤติกรรมของนักศึกษาที่ควรรายงานและเมื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการได้รับรายงานแล้ว ควรมีขั้นตอนการปฏิบัติอย่างไร ขอให้ศึกษารายละเอียดจากคู่มืออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร (2525 : 10)

สรุปผลการสัมภาษณ์การบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

ข้อสรุปจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการคณะต่าง ๆ รวม 50 ท่าน เพื่อศึกษาเรื่องการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ และมีข้อสรุปว่าแต่ละคณะมีการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการคล้ายคลึงกัน สรุปรายละเอียดได้ดังนี้ (รายละเอียดมีอยู่ในภาคผนวก)

1. การวางแผน คณะต่าง ๆ จะมีการวางแผนในเรื่องการจัดอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ เริ่มตั้งแต่รับนักศึกษาเข้ามาในคณะ การจัดเป็นไปโดยหลักการเฉลี่ยงาน ไม่อาจกำหนดคุณลักษณะอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการได้ ผู้บริหารก็ต้องเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการด้วย และการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการต้องรับผิดชอบจนนักศึกษาเรียนจบ เมื่อได้รับคำสั่งแต่งตั้งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการจากคณบดี อาจารย์ไม่อาจปฏิเสธได้ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการจะ

ต้องเข้าใจภาระหน้าที่เอง เพราะไม่ได้กำหนดหน้าที่เป็นลายลักษณ์อักษร ไม่มีการกำหนดจรรยาบรรณอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ แต่ถือตามจรรยาบรรณของครู และระเบียบข้าราชการพลเรือน

2. การปฏิบัติตามแผน ผู้บริหารเป็นผู้ออกคำสั่งแต่งตั้งอาจารย์เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ แต่ผู้บริหารมักเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการด้วย อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่นี้ โดยที่ผู้บริหารไม่เข้ามาก้าวก่าย ยุ่งเกี่ยว นอกจากให้คำแนะนำ ไม่มีสายงานการบริหาร และไม่มีการให้ความดีความชอบแก่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่ทำหน้าที่ดี แต่ก็ไม่มีบทลงโทษเช่นกัน อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ควรให้คำปรึกษานักศึกษาทั้งเรื่องการเรียนและเรื่องส่วนตัวด้วย เพราะส่งผลต่อการเรียน สำหรับเรื่องการใช้เทคนิคในการให้คำปรึกษานั้น อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการสวนใหญ่มีความคิดเห็นตรงกันว่า เป็นเรื่องสำคัญ อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการควรจะเรียนรู้เรื่องเทคนิคในการให้คำปรึกษา และเรื่องเวลาและเครื่องมือในการให้คำปรึกษานั้น ในทางปฏิบัติไม่สู้มีปัญหานัก อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการให้นักศึกษาพบได้ตลอดเวลา แต่นักศึกษาเป็นส่วนน้อยที่มาพบอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ เครื่องมือในการให้คำปรึกษา ได้แก่ เครื่องมือและข้อมูล อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการได้รับความสะดวกพอสมควร

3. การควบคุมและประเมินผล ตามที่เป็นมาผู้บริหารมิได้ควบคุมงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ นอกจากให้การสนับสนุน ช่วยเหลือและไม่มีการรายงานผลการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการด้วย การประเมินผลงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการก็ไม่มีเช่นกันจึงไม่มีการให้สิ่งตอบแทน หรือรางวัลแก่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่ทำหน้าที่ดี แต่สามารถนับเป็นภาระงานของงานอาจารย์

การบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและสภาพงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการตามสภาพปัจจุบัน ไม่มีระเบียบแบบแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร และถือเป็นส่วนหนึ่งของภาระงานอาจารย์

สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

จากผลการสัมภาษณ์นั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรออกเป็นรายด้านต่าง ๆ รวม 7 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านการวางแผนงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของผู้บริหาร ไม่มีนโยบายและการวางแผนงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่ชัดเจน เริ่มตั้งแต่เมื่อรับนักศึกษาเข้ามา อาจารย์ของคณะจะวางแผนเฉลี่ยจำนวนอาจารย์ที่มีกับจำนวนนักศึกษา ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต่างก็รับภาระงานและรับผิดชอบนักศึกษาจนกระทั่งนักศึกษาจบการศึกษา

2. ด้านการจัดระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการหรือการจัดองค์การ เนื่องจากผู้บริหารและอาจารย์ต่างก็ทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ และไม่มีสายการบังคับบัญชา

ดังนั้น จึงไม่มีการกำหนดหน้าที่ของผู้บริหารและหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเป็นลายลักษณ์อักษร รายละเอียดอื่น ๆ เช่น การจัดเวลาในการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการจึงแล้วแต่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการแต่ละท่าน สำหรับเครื่องมือในการให้คำปรึกษาวิชาการตามที่เป็นมา จะมีเจ้าหน้าที่ประจำคอยให้ความสะดวกแก่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

3. ด้านการจัดบุคคลเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ เนื่องจากปริมาณอาจารย์ของคณะมีน้อย จึงไม่อาจคัดเลือกอาจารย์เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ดังนั้นจึงอาศัยการเฉลี่ยภาระงาน ไม่อาจกำหนดคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ไม่มีรายละเอียดในเรื่องจรรยาบรรณเป็นลายลักษณ์อักษร แต่สภาพที่ปฏิบัติมานั้น ถือตามจรรยาบรรณของครูและระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ในเรื่องความสามารถและเทคนิคในการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ อาจารย์เกือบทุกท่านมีความคิดเห็นว่าเป็นเรื่องสำคัญและควรศึกษาเพิ่มพูนความสามารถเรื่องนี้ สำหรับการให้สิ่งตอบแทนหรือการพิจารณาความดีความชอบนั้น อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการส่วนใหญ่เห็นว่าเป็นเรื่องไม่จำเป็น แต่อาจารย์ส่วนหนึ่งเห็นว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งของการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ การให้สิ่งตอบแทนมีผลต่อการส่งเสริมขวัญกำลังใจของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่ปฏิบัติหน้าที่ดี

4. ด้านการอำนวยการของผู้บริหาร ในสภาพงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการนั้น การอำนวยการหรือการสั่งการของผู้บริหารมีน้อยมาก อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีอิสระในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารก็ปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการส่วนหนึ่งเช่นกัน อย่างไรก็ตามบทบาทของผู้บริหารเป็นไปในลักษณะส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาแก่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมากกว่าการสั่งการ

5. ด้านการประสานงานของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ มีการประสานงานค่อนข้างน้อยระหว่างผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

6. ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการอาจมีการรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการประจำปีหรือไม่มีการรายงาน แต่การรายงานผลนั้นไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบในภาระงานนี้ และผู้บริหารไม่ได้นำการรายงานนี้มาเป็นเครื่องมือในการประเมินผลงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการประจำปี

7. ด้านการงบประมาณเพื่อการพัฒนาสภาพงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ เนื่องจากงบประมาณมีจำกัด ดังนั้นการของบประมาณเพิ่มเพื่อพัฒนาสภาพงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการจึงไม่สามารถปฏิบัติได้ และผู้บริหารมีความคิดเห็นว่า แต่ละงานก็มีความสำคัญเท่าเทียมกันจึงไม่สามารถจะจัดงบประมาณเพิ่มเพื่อบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ อย่างไรก็ตามการพัฒนาสภาพงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ จำเป็นต้องอาศัยงบประมาณเพิ่มจากเดิม

สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากร อาจกล่าวได้ว่า ไม่มีระเบียบแบบแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน ไม่มีสายการบริหาร ทั้งผู้บริหารและอาจารย์

ต่างก็ทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและปฏิบัติงานโดยอิสระ ไม่มีการตรวจสอบ และไม่มีมาตรการในการตรวจสอบ สายใยที่สำคัญในการปฏิบัติหน้าที่นี้คือ อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตใจของความเป็นครูบาอาจารย์และปริมาณงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในความรับผิดชอบไม่มาก แต่สภาพที่เป็นอยู่นี้มีผลต่อขวัญกำลังใจของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่ปฏิบัติหน้าที่ดี และเมื่อปริมาณงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเพิ่มขึ้น รวมทั้งปริมาณงานอาจารย์ด้านอื่น ๆ เพิ่มขึ้น อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่ปฏิบัติหน้าที่ดีก็จะท้อถอย นักศึกษาจะเป็นผู้ที่สูญเสียผลประโยชน์ทางการศึกษาและการพัฒนาตน ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องจัดสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่เหมาะสมกับคณะที่ท่านเป็นผู้บริหาร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่วิจัยตามลำดับดังนี้

1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ
2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการตั้งสมมติฐานของการวิจัย

1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการตามหลักพอสด์คอร์ปทั้ง 7 ด้านอย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยไม่พบ แต่มีงานวิจัยที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการบางด้าน งานวิจัยเหล่านี้ได้แก่ เรื่องการจัดระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ซึ่งอาจจัดเป็นด้านการจัดองค์การ งานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะ หรือคุณสมบัติของผู้ให้คำปรึกษา หน้าที่ความรับผิดชอบ และการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ซึ่งอาจจัดเป็นด้านการจัดบุคคล (Staffing) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถและเทคนิคการให้คำปรึกษา ซึ่งอาจจัดอยู่ในด้านการจัดบุคคล และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเวลาและเครื่องมือในการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ซึ่งอาจจัดอยู่ในด้านการจัดองค์การ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางาน ซึ่งต้องเพิ่มค่าใช้จ่ายและอาจจัดอยู่ในด้านการงบประมาณ

นอกจากนี้ปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการบางข้อมีความเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบางส่วนหรือบางด้าน ซึ่งผู้วิจัยจะเสนอเฉพาะข้อที่เกี่ยวข้อง การนำเสนอข้อค้นพบจากงานวิจัยเหล่านี้ เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยและการสร้างแบบสอบถาม แต่ไม่สามารถสำรวจงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ศึกษาจนครบทุกองค์ประกอบของการบริหารงานตามหลักของเฟโยลและกูลิคได้

1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านการวางแผน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านการวางแผน จะรวมทั้งเรื่องนโยบายการบริหารงานด้วย งานวิจัยเหล่านี้ ได้แก่

งานวิจัยของเดอไลเซิล (Delisle. 1965 : 65-68) ศึกษาเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมิชิแกน เพื่อประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ด้านการให้คำปรึกษาทางวิชาการ และเพื่อต้องการคำนึงถึงสิ่งที่ควรจัดเข้าในแผนงานให้คำปรึกษา พร้อมทั้งศึกษาปฏิกิริยาของอาจารย์ในคณะต่าง ๆ และปฏิกิริยาของนักศึกษาที่มีต่อแผนงานให้คำปรึกษา ผลสรุปในเรื่องแผนงานให้คำปรึกษา คือ

1. หน้าที่ต่าง ๆ ที่บรรจุไว้ในแผนงานให้คำปรึกษาทางวิชาการปัจจุบัน มีส่วนใกล้เคียงกับหน้าที่ต่าง ๆ ของแผนกทะเบียนมากกว่าหน้าที่ของฝ่ายการเรียนการสอน

2. หัวหน้าคณะต่าง ๆ มีความเห็นพ้องกันในเรื่องความสำคัญของหน้าที่การให้คำปรึกษาทางวิชาการเท่ากับการสอนและการวิจัย และถือเป็นผลงานที่จะทำให้ได้เลื่อนตำแหน่งและการได้เงิน

3. ผู้ทำงานเกี่ยวกับกิจการนักศึกษาคิดว่าบทบาทของตนคือให้ความช่วยเหลือแก่ภาควิชาและคณะซึ่งมีหน้าที่โดยตรงในการให้คำปรึกษาด้านวิชาการ และทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาผู้มีปัญหาที่ถูกส่งตัวมา

4. อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการประจำคณะ ได้แสดงให้เห็นถึงความไม่พึงพอใจเกี่ยวกับแผนงานให้คำปรึกษาทางวิชาการที่ปฏิบัติในปัจจุบันในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

4.1 จำนวนนักศึกษาที่ให้อาจารย์แต่ละคนรับผิดชอบมากเกินไป

4.2 ไม่มีเวลาพอที่จะให้บริการแก่นักศึกษาแต่ละคน

4.3 ไม่พอใจที่จะทำหน้าที่แต่เพียงลงชื่อในบัตรลงทะเบียน

4.4 คำนิยามของหน้าที่ในการให้คำปรึกษาทางวิชาการไม่ชัดเจน

4.5 ขาดระเบียนของนักศึกษาที่สมบูรณ์แบบจากฝ่ายบุคลากร

4.6 ขาดข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตรที่สมบูรณ์แบบและถูกต้อง

4.7 มีความเชื่อว่าการทำงานในหน้าที่นี้ จะไม่ได้รับผลตอบแทนเท่ากับการสอนและการวิจัย

5. นักศึกษามีความคาดหวังว่าเมื่อเข้ามหาวิทยาลัยแล้วจะได้รับการให้คำปรึกษาทางวิชาการ และมีความโน้มเอียงที่จะเชื่อว่าอาจารย์ผู้ให้คำปรึกษาควรจะ

5.1 เป็นบุคคลเดียวกันตลอดระยะเวลาที่ศึกษาในมหาวิทยาลัย

5.2 พร้อมเสมอที่จะให้นักศึกษาเข้าพบได้ตลอดเวลาที่นักศึกษามีความจำเป็นที่จะต้องพบ

5.3 ช่วยนักศึกษาให้เข้าใจเป้าหมายในการศึกษาและอาชีพของตน

5.4 ทราบหลักสูตรที่เปิดสอนในมหาวิทยาลัย

5.5 มีความคุ้นเคยกับแหล่งอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัย

5.6 แนะนำวิธีการปรับปรุงผลการเรียนเมื่อจำเป็น

6. คำตอบของนักศึกษาได้แสดงให้เห็นถึงความไม่พอใจในสิ่งต่อไปนี้

6.1 มีการเปลี่ยนแปลงการแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในทุกปี

6.2 อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการไม่ได้กำหนดเวลาไว้เพื่อให้นักศึกษาเข้าพบได้โดยสะดวก

6.3 อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการขาดความกระตือรือร้นที่จะทำงานและทำงานอย่างเสียไม่ได้ ทำให้การให้คำปรึกษาทางวิชาการเป็นสิ่งที่ไม่น่าสนใจต่อนักศึกษา

6.4 อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการไม่มีข้อมูลในเรื่องหลักสูตรที่ถูกต้องและสมบูรณ์แบบ

6.5 การให้คำปรึกษาทางวิชาการไม่สนองความต้องการของนักศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกิจกรรมกลุ่ม

7. นักศึกษาทุกกลุ่มได้แสดงความคิดเห็นว่า มีความต้องการในการที่จะได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการในหัวข้อต่อไปนี้

7.1 ช่วยให้นักศึกษาเข้าใจความสนใจ ความสามารถและเป้าหมายของตนเอง

7.2 ช่วยให้นักศึกษาเข้าใจถ่องแท้ในเป้าหมายของการศึกษาระดับปริญญาตรี

7.3 ช่วยให้นักศึกษาเรียนรู้การใช้เหตุผล

7.4 ช่วยให้นักศึกษาได้สำรวจโอกาสในการประกอบอาชีพ

ผลการวิจัยของเดอไลเซิล ให้ข้อค้นพบว่า จะต้องจัดการปรับปรุงแผนงานให้คำปรึกษาทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนวลจันทร์ รมณารักษ์. (2530 : บทคัดย่อ) ศึกษาและเปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษาพยาบาลต่อพฤติกรรมการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ มีข้อสรุปว่า แผนงานการให้คำปรึกษาควรมีการปรับปรุง โดยให้มีการพัฒนาอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในรูปแบบต่าง ๆ เช่น จัดประชุมสัมมนา เชิญผู้เชี่ยวชาญทางด้านแนะแนวมาให้ความรู้และจัดการฝึกอบรมการให้คำปรึกษาเพื่อช่วยให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการได้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการให้คำปรึกษาสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยของสำเนาว์ ขจรศิลป์ (2534 : 20) จากการสำรวจปัญหาพบว่า ขาดนโยบายและวิธีการดำเนินการเพื่อให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งใกล้เคียงกับผลการศึกษาของเดอไลเซิล (1965. 65-68) เช่น ปัญหาการขาดนโยบายและวิธีดำเนินการ รวมทั้งขาดการกำหนดบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่แน่ชัด ขาดการบำรุงขวัญและกำลังใจแก่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ปัญหาเหล่านี้เป็นปัญหาเรื่องการวางนโยบายและแผนงาน ซึ่งเป็นขั้นเริ่มต้นของการบริหาร ผลการวิจัยเรื่องนี้ตรงกับผลการวิจัยของนุชลี อุปภัย (2542 : บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาปัญหาและอุปสรรคด้านการบริหาร พบว่า อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีปัญหาด้านการบริหารในระดับปานกลาง ได้แก่ การขาดนโยบายและวิธีดำเนินการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ผลการวิจัยของสำเนาว์ ขจรศิลป์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของวิไลลักษณ์ นิยมจิตร์ (2543 : 58) ที่

มีข้อค้นพบว่า ด้านที่ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าควรปรับปรุง คือ ด้านนโยบายการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

ข้อค้นพบเรื่องการวางแผนจากงานวิจัยต่าง ๆ คือขาดการวางแผนงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ และขาดการกำหนดนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านการจัดองค์การ

1.2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดองค์การ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดองค์การ เริ่มตั้งแต่งานวิจัยของพรรณนา มงคลวิทย์ ซึ่งได้ศึกษาค่อนข้างครอบคลุมรายละเอียดของการจัดองค์การ โดยสรุปปัญหาการให้คำปรึกษา แนวทางการแก้ไขของผู้บริหาร และเสนอเรื่องการจัดระบบสายงานที่เหมาะสม ลำดับรายละเอียดดังนี้ พรรณนา มงคลวิทย์ (2527 : 91-97) ศึกษาแนวโน้มของภารกิจอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในวิทยาลัยครู ได้สรุปปัญหาการให้คำปรึกษาทางวิชาการว่า อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการไม่เข้าใจด้านวิชาการ ด้านหลักสูตร และสาขาวิชาชีพต่าง ๆ การแก้ไขโดยแต่งตั้งอาจารย์ที่สอนในสาขาวิชานั้น เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่มีการคัดเลือก และผู้บริหารจะหาทางให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการได้เข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นทางวิชาการและหาวิธีการที่จะปฏิบัติงานได้คล่องตัว นอกจากนี้จะมีการคัดเลือกอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่มีคุณภาพ พรรณนา มงคลวิทย์ ได้ศึกษาเรื่องการจัดระบบสายงานที่เหมาะสม สรุปผลว่า จะใช้วิธีการให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการสังกัดภาควิชา คณะวิชา มีคณะผู้ดำเนินการปรับปรุงการแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ และต้องมีการพิจารณาความดีความชอบ โดยให้หัวหน้าภาควิชาหรือหัวหน้าคณะวิชารับผิดชอบร่วมกับการพิจารณางานด้านอื่น ๆ ด้วย มีการสรรหาอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่ดีเด่นแต่ละปี เพื่อบำรุงขวัญและให้กำลังใจแก่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ การปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพต้องมีการจัดระบบการปฏิบัติงาน มีการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมมีคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

ในปีเดียวกัน มนต์ชัย เทียนทอง (2527) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ และให้ข้อสรุปผลการดำเนินงานในการจัดการให้คำปรึกษา ซึ่งอาจจัดเป็นรูปแบบหรือระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการได้ จากความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการส่วนใหญ่เห็นว่า ควรให้ภาควิชาต่าง ๆ คัดเลือกอาจารย์ในภาคตามความเหมาะสม อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการควรรับผิดชอบนักศึกษาจำนวน 15-19 คน ควรกำหนดเวลาพบกับนักศึกษาเดือนละครั้ง ครั้งละไม่เกิน 1 ชั่วโมง และรับผิดชอบนักศึกษาในกลุ่มจนจบการศึกษา นักศึกษาควรมีโอกาสเลือกอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเอง การดำเนินงานนี้ แสดงให้เห็นถึงบทบาทของภาควิชา และความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเป็นหลัก ผู้บริหารจะมีส่วนเกี่ยวข้องน้อย

งานวิจัยที่มีเนื้อหาใกล้เคียงกับการจัดองค์การ ต่อมาได้แก่ งานวิจัยของสำเนาว์ ขจรศิลป์ (2534) ซึ่งทำการศึกษาระบบอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการระดับปริญญาตรีใน

มหาวิทยาลัย โดยทำการวิจัยแบบสำรวจในโครงการที่ 1 ก่อน แล้วนำข้อมูลมาพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในโครงการที่ 2 โดยใช้เทคนิคการวิจัย เดลฟาย ส่วนโครงการที่ 3 เป็นการประเมินผลการทดลองใช้ระบบอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่ได้พัฒนาขึ้น โดยใช้เทคนิคการประเมินผลแบบจำลองซิป กลุ่มตัวอย่างในโครงการวิจัยที่ 1 เพื่อศึกษาโครงสร้าง ปัญหา และอุปสรรคที่เกี่ยวกับระบบอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ประกอบด้วยผู้บริหารและอาจารย์จำนวน 296 คน และ นิสิตระดับปริญญาตรี จำนวน 697 คน จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในปีการศึกษา 2529-2530 กลุ่มตัวอย่างในโครงการที่ 2 ได้แก่ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 18 คน กลุ่มตัวอย่างในโครงการวิจัยที่ 3 ประกอบด้วยคณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ จำนวน 63 คน และนิสิตนักศึกษา จำนวน153 คน จากคณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในปีการศึกษา 2531-2532

ผลการวิจัยโครงการที่ 1

1. โครงสร้างของระบบอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการนั้น มหาวิทยาลัยทั้งสามแห่งไม่ได้แต่งตั้งคณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเพื่อทำหน้าที่ประสานงาน และไม่ได้กำหนดจรรยาบรรณของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการไว้

2. ปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวกับระบบอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ คือ การขาดนโยบาย และวิธีการดำเนินงานเพื่อให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเกิดขวัญกำลังใจ ขาดข้อมูล และเทคนิคการให้คำปรึกษา

3. นิสิตนักศึกษาส่วนใหญ่ไปพบอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมากกว่าภาคการศึกษาละหนึ่งครั้ง อาจารย์ไม่ได้กำหนดตารางเวลาให้นิสิตนักศึกษาเข้าพบ

4. นิสิตนักศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในทางที่ดีต่อการให้การปรึกษา คุณสมบัติ ความเหมาะสม และความสนใจต่อนิสิตนักศึกษาของอาจารย์

ผลการวิจัยโครงการที่ 2 พบว่า ระบบอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่พัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ

1. บุคลากรซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร คณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการทางวิชาการ

2. ระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ คือ การกำหนดหน้าที่และข้อปฏิบัติของบุคลากรทุกกลุ่ม

3. เครื่องมือสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ประกอบด้วยเครื่องมือและข้อมูลที่ใช้ในการให้คำปรึกษา

4. เทคนิคการปรึกษา ประกอบด้วยเทคนิคการสร้างสัมพันธภาพ การให้คำแนะนำและการปรึกษา

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดมีความเห็นว่า ระบบอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมในระดับเหมาะสมมาก และเหมาะสมอย่างยิ่ง

ผลการประเมินโครงการที่ 3 เป็นผลการประเมินการทดลองใช้ระบบอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่สร้างขึ้น พบว่า

1. มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่ดี และมีประสิทธิภาพเพื่อลดปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวกับระบบอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่ใช้อยู่

2. คณะอุตสาหกรรมเกษตร และคณะวิทยาศาสตร์ที่ทดลองใช้ระบบอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีความพร้อมทั้งทางด้านบุคลากร และเครื่องมือที่ใช้ในการให้การปรึกษา

3. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการที่ทั้งสองคณะจัดขึ้นนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ทุกประการ

4. การดำเนินงานและการประสานงานตามระบบอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของทั้งสองคณะอยู่ในระดับมาก

5. ภายหลังการทดลองใช้ระบบอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ พบว่าปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวกับระบบอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการลดลงจากระดับมีบ้าง และมีมาก เป็นระดับ ไม่มีปัญหา

งานวิจัยของนุชลี อุปภัย (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในศูนย์กลางสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลและรูปแบบที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ประชากรอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ จำนวน 144 คน และกลุ่มตัวอย่างนักศึกษา จำนวน 1,456 คน ในส่วนรูปแบบที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1. การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ 2. การอุทิศเวลาเพื่อการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ 3. ความสามารถและเทคนิคในการให้บริการปรึกษา 4. บุคลิกภาพอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ และ 5. ทัศนคติต่อการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ พบว่าองค์ประกอบด้านทัศนคติ และด้านบุคลิกภาพของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเป็นไปในทางบวก และมีปัญหาน้อยมาก ส่วนองค์ประกอบที่เหลืออีก 3 ด้าน สามารถปรับปรุงแก้ไข ดังนี้ ให้ความรู้ความเข้าใจแก่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเกี่ยวกับขอบข่ายบทบาทหน้าที่ของการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ สถาบันควรกำหนดให้ชัดเจนถึงข้อควรปฏิบัติของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ และมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการตามข้อกำหนดนั้นอย่างสม่ำเสมอ อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการทุกคนของสถาบัน จะต้องเข้ารับการฝึกอบรมทักษะเบื้องต้นเกี่ยวกับการให้คำปรึกษา สำหรับด้านการอุทิศเวลาเพื่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ พบว่า นักศึกษา

เกือบทุกคณะต้องการให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการจัดเวลาในการพบนักศึกษาทุกสัปดาห์มากที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดองค์การอีกเรื่องหนึ่ง คือ งานวิจัยเรื่องการศึกษารูปแบบ บทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการทางวิชาการระดับปริญญาตรี ในมหาวิทยาลัยทักษิณ ปีการศึกษา 2540 ของ นิรันดร์ จุลทรัพย์ และ พยัต คงศรีแก้ว (2543 : 120) กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการทางวิชาการ นิสิตระดับปริญญาตรี ภาคปกติและภาคสมทบ จำนวน 626 คน พบว่า การจัดรูปแบบอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการทั้ง 3 คณะ ในมหาวิทยาลัยทักษิณ คือ คณะมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ และคณะศึกษาศาสตร์ มีรูปแบบที่เหมือนกัน คือ อาจารย์แต่ละคนจะเป็นที่ปรึกษานิสิตจำนวนหนึ่ง ซึ่งแต่ละคณะจำนวนไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับจำนวนนิสิตแต่ละวิชาเอกของคณะนั้น ๆ และติดตามเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการนิสิตกลุ่มนี้ไปจนกว่านิสิตจะสำเร็จการศึกษา ซึ่งในแต่ละคณะและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการบางท่านอาจจัดให้มีรูปแบบปลีกย่อยที่แตกต่างออกไปบ้าง รูปแบบอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการทางวิชาการ ประกอบด้วยหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

1. ภาควิชาและคณะที่นิสิตในที่ปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการสังกัด
2. การจัดตารางกำหนดเวลาสำหรับนิสิตในที่ปรึกษาเข้าพบ
3. ติดตารางสอนไว้ที่ห้องทำงานเพื่อให้นิสิตได้ทราบ
4. มีตารางเรียนรวมของนิสิตในที่ปรึกษา

ในส่วนรูปแบบการจัดงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ มีข้อค้นพบดังนี้

1. อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการส่วนใหญ่เป็นที่ปรึกษาของนิสิตที่สังกัดภาควิชาและคณะเดียวกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ และมีส่วนหนึ่งเป็นที่ปรึกษาของนิสิตที่สังกัดต่างภาควิชากับอาจารย์ แต่อยู่ในคณะเดียวกัน และมีเป็นส่วนน้อยมากที่เป็นที่ปรึกษาของนิสิตที่สังกัดต่างภาควิชาและต่างคณะกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

2. อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการส่วนใหญ่ไม่มีตารางกำหนดเวลาสำหรับให้นิสิตในที่ปรึกษาเข้าพบ แต่มีส่วนหนึ่งมีตารางกำหนดไว้เป็นบางครั้งมีน้อยมากเพียงร้อยละ 2.9

3. อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการส่วนใหญ่ไม่ติดตารางสอนไว้ที่ห้องทำงานเพื่อให้นิสิตได้ทราบ แต่มีส่วนหนึ่งที่ติดตารางสอนไว้ คือ มีร้อยละ 48.6

4. อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการส่วนใหญ่ไม่มีตารางเรียนรวมของนิสิตในที่ปรึกษา แต่มีส่วนหนึ่งที่มีตารางเรียนรวม คือ มีร้อยละ 31.4

5. อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการส่วนใหญ่จะมีนิสิตในที่ปรึกษาอยู่ในความดูแล 21-30 คน ส่วนอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่มีนิสิตอยู่ในความดูแลน้อยคือ 1-10 คน มีเพียงร้อยละ 8.6

6. อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการส่วนใหญ่เคยสอนหรือกำลังสอนนิสิตในที่ปรึกษา ส่วนอาจารย์ที่ไม่ได้สอนนิสิตในที่ปรึกษามีน้อยเพียงร้อยละ 11.4

7. อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการส่วนใหญ่เป็นที่ปรึกษานิสิตมากกว่า 1 ชั้นปี ส่วนเป็นที่ปรึกษาของนิสิตค้างจบมีเพียงร้อยละ 2.9

รูปแบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของ นิรันดร์ จุลทรัพย์ และ พยัต คงศรีแก้ว ให้ความสำคัญกับนิสิตในความดูแลและการจัดเวลาให้นิสิตเข้าพบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

งานวิจัยอีกเรื่องหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการจัดองค์การ ได้แก่ งานวิจัยของวิไลลักษณ์ นิยมจิตร์ (2545 : 58) ซึ่งศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เขตภาคกลาง สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร จำนวน 27 คน อาจารย์พยาบาล จำนวน 245 คน จำนวน 12 แห่ง ผลการศึกษาปรากฏดังนี้ ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการโดยรวมว่าเหมาะสมแล้ว และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเหมาะสมแล้ว คือ ด้านการจัดอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ (ร้อยละ 81.30) และด้านการกำหนดบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ (ร้อยละ 81.67) ส่วนด้านที่ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าควรปรับปรุง คือ ด้านการพิจารณาความดีความชอบ (ร้อยละ 53.89) และด้านนโยบายการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ (ร้อยละ 50.93) เมื่อพิจารณาโดยจำแนกตามกลุ่มผู้บริหารและอาจารย์ก็ปรากฏผลเช่นเดียวกัน ยกเว้นด้านการกำหนดปริมาณงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าควรปรับปรุง (ร้อยละ 60.67)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดองค์การหรือการจัดระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ มีข้อสรุป ดังนี้ โครงสร้างของระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาโดยทั่วไปยังไม่ชัดเจน รูปแบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการยังไม่แน่นอน มีปัญหาเรื่องวิธีการบริหารงานไม่ชัดเจน การขาดนโยบายและวิธีการดำเนินงาน การขาดนโยบายการพิจารณาความดีความชอบ การขาดเครื่องมือในการให้คำปรึกษา ขาดข้อมูลเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาและเวลาในการพบนักศึกษา รวมทั้งอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

1.2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเวลาในการให้คำปรึกษา

ปัญหาของการจัดองค์การอย่างหนึ่งคือปัญหาเรื่องเวลาในการให้คำปรึกษา หรือปัญหาอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการไม่มีเวลาให้คำปรึกษา อาจมองในแง่ปัญหาการจัดองค์การก็ได้ งานวิจัยหลายเรื่องให้ข้อค้นพบดังนี้ เดอไลเซิล (Delisle. 1965 : 65) พบว่าด้านที่เกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้แก่ ไม่มีเวลาพอที่จะให้บริการแก่นักศึกษาแต่ละคน ส่วนนักศึกษามีความเห็นว่าอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการไม่ได้กำหนดเวลาไว้เพื่อให้นักศึกษาเข้าพบได้โดยสะดวก และนักศึกษามีความคาดหวังดังนี้ อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการควรพร้อมเสมอที่จะให้นักศึกษาเข้าพบ

ตลอดเวลาที่นักศึกษามีความจำเป็นที่จะต้องพบ อย่างไรก็ตามมีงานวิจัยที่มีผลขัดแย้งกับงานวิจัยข้างต้น ได้แก่ งานวิจัยเรื่องการศึกษาการให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาทางวิชาการ ของโคสลอฟฟ์ (Kozloff. 1985 : 69-75) ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างนักศึกษา ณ มหาวิทยาลัยของนอร์ทเทิร์นโคโลราโด ในปี 1982 ทั้ง 4 ชั้นปี จำนวนนักศึกษา 357 คน พบว่า อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการส่วนใหญ่มีชั่วโมงในการให้คำปรึกษาสม่ำเสมอ และให้เวลาเพียงพอในการให้คำปรึกษา

การจัดเวลาในการให้คำปรึกษานั้น เป็นปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ งานวิจัยที่มีเนื้อหาใกล้เคียงกัน เช่น งานวิจัยของ จีรวัฒน์ วีรังกร (2539 : 145) กำหนดคุณลักษณะด้านทักษะการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการฝ่ายกิจกรรมนักศึกษา ได้รวมเรื่องเวลาไว้ โดยกำหนดว่าเป็นผู้รู้จักบริหารเวลา แบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสม ในทำนองเดียวกันการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ จึงควรให้ความสำคัญแก่เวลาในการให้คำปรึกษาเช่นกัน

งานวิจัยของคนไทยเกี่ยวกับเวลาในการให้คำปรึกษา มีข้อค้นพบดังนี้ ผลการวิจัยของ มยุรี สิงห์ไข่มุก (2526 : 215-233) ศึกษาเปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ และนักศึกษาที่มีต่อบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการคณะศึกษาศาสตร์ หรือครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร พบว่า อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีชั่วโมงสอนและมีงานพิเศษอื่น ๆ มาก จึงไม่ค่อยมีเวลาให้คำปรึกษาและดูแลนักศึกษาได้อย่างทั่วถึง

มีงานวิจัยอีกหลายเรื่องที่ผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการวิจัยของงานวิจัยข้างต้น เช่น งานวิจัยของ มนต์ชัย เทียนทอง (2527 : 83-91) ศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ และนักศึกษาเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ปัญหาและการดำเนินงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ปี พ.ศ.2527 เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ จำนวน 196 คน และนักศึกษาจำนวน 960 คน ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีงานสอนและงานพิเศษ อื่น ๆ มาก ทำให้ไม่มีเวลาเพียงพอ งานวิจัยของ นวลจันทร์ รมณารักษ์ (2530 : 93-98) ศึกษาพฤติกรรมการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ นักศึกษาพยาบาลมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปี พ.ศ. 2530 ผลสรุปว่า นักศึกษามีความคิดเห็นว่า การให้คำปรึกษาด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับน้อย นวลจันทร์ รมณารักษ์ (2530 : 92) ได้ประมวลทัศนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษาพยาบาลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการให้คำปรึกษา พบว่าข้อที่มีความถี่มากที่สุด คือ อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการไม่ค่อยมีเวลาพบปะกับนักศึกษา

งานวิจัยอีกเรื่องหนึ่งเกี่ยวกับการอุทิศเวลาเพื่อการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของ นุชลี อุปภัย (2542 : บทคัดย่อ) โดยทำการวิจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในศูนย์กลางสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ประชากรอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ จำนวน 144 คน และกลุ่มตัวอย่างนักศึกษา จำนวน 1,456 คน พบว่า การอุทิศ

เวลาในการนัดหมายนักศึกษาก่อนถึงกำหนดการลงทะเบียน และการอยู่ประจำเมื่อนักศึกษาต้องการพบ มีคะแนนสูงเป็นอันดับหนึ่งและสองตามลำดับ อย่างไรก็ตามได้รับการประเมินว่าปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับหัวข้อที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการทุกคณะได้คะแนนน้อยที่สุด และได้รับการประเมินว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย คือ การจัดเวลาในการพบนักศึกษาทุกสัปดาห์

1.2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเครื่องมือของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

งานวิจัยเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการหลายเรื่องให้ข้อค้นพบคล้าย ๆ กันว่าขาดความพร้อมในเรื่องเครื่องมือ อันได้แก่ อุปกรณ์และข้อมูลที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการพึงมี สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้คำปรึกษา ประมวลข้อค้นพบเรื่องนี้จากงานวิจัยโดยสรุปดังนี้

งานวิจัยของ เดอไลเซิล (Delisle. 1965 : 65) สรุปสาเหตุที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่เป็นผลสำเร็จอย่างดี เพราะขาดระเบียนของนักศึกษาที่สมบูรณ์แบบ ขาดข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตรที่สมบูรณ์แบบและถูกต้อง ส่วนนักศึกษามีความคิดเห็นว่าอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการไม่มีข้อมูลในเรื่องหลักสูตรที่ถูกต้องและสมบูรณ์แบบ และนักศึกษามีความคาดหวังว่า อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการควรทราบหลักสูตรที่เปิดสอนในมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดี และมีความรู้ในเรื่องแหล่งวิชาการต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย ผลการศึกษานี้ตรงกับการศึกษาของสำเนาว์ ขจรศิลป์ (2534 : 20) ที่มีข้อค้นพบว่า ขาดข้อมูลที่จะต้องใช้ในการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ เช่น ข้อมูลด้านทุนการศึกษา ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพที่นักศึกษาสนใจ ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและบริการของมหาวิทยาลัยและตรงกับผลการศึกษาของ นุชลี อุปภัย กล่าวคือในงานวิจัยเกี่ยวกับเครื่องมืออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ นุชลี อุปภัย (2542 : 115 -116) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการด้านสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ จากการศึกษา พบว่า มีปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับปัญหาต่าง ๆ ดังนี้ ไม่มีตัวอย่างแบบฟอร์มคำร้องต่าง ๆ สำหรับให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการใช้ประกอบการให้คำปรึกษา ไม่มีคู่มือแนะนำอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ขาดข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น แนวทางการศึกษาต่อ กิจกรรมเสริมหลักสูตร สวัสดิการต่าง ๆ ที่จัดให้กับนักศึกษา ไม่มีแหล่งข้อมูลที่จะค้นคว้าเกี่ยวกับการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ไม่มีการจัดทำแฟ้มประจำตัวนักศึกษาให้กับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ไม่มีคู่มือนักศึกษาชั้นปริญญาตรี จัดพิมพ์ไว้ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการใช้ประกอบการให้คำปรึกษา ไม่มีเอกสารข้อบังคับว่าด้วยการศึกษาชั้นปริญญาตรีสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการใช้ประกอบการให้คำปรึกษา อย่างไรก็ดี งานวิจัยของนิรันดร์ จุลทรัพย์ และพยัต คงศรีแก้ว (2543:121) พบว่า อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการส่วนใหญ่มีเอกสาร คู่มือ สำหรับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ส่วนที่ไม่มี มีเพียงร้อยละ 5.7

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเครื่องมือของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ได้แก่ อุปกรณ์ ข้อมูล และสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่าขาดความพร้อมในการปฏิบัติงาน

1.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านการจัดบุคคล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดบุคคล ส่วนที่หนึ่งจะเกี่ยวข้องกับเรื่องคุณลักษณะหรือลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ส่วนที่สองเกี่ยวข้องกับหน้าที่และการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ และส่วนที่สามอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการควรมีความรู้เรื่องหลักการให้คำปรึกษา มีทักษะและรู้จักเทคนิคในการให้คำปรึกษา ผู้วิจัยได้ค้นคว้างานวิจัยเกี่ยวกับการจัดงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการทั้งสามเรื่องไว้ ดังนี้

คุณลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการควรมีคุณลักษณะหรือลักษณะใดจึงจะช่วยให้เกิดผลดีในการให้คำปรึกษา เป็นการยากที่จะตอบได้ เพราะผลสำเร็จในการให้คำปรึกษานอกจากขึ้นกับลักษณะของผู้ให้คำปรึกษา ยังขึ้นกับลักษณะเฉพาะของผู้รับคำปรึกษาด้วย แนวทางศึกษามุ่งแสดงให้เห็นเพียงลักษณะที่มีผลต่อความสำเร็จในการให้คำปรึกษา แม็ค โกเวน และ ชมิดท์ (Mc Gowan and Schmidt. 1962 : 27) กล่าวในรูปคำถามว่า ลักษณะอย่างไรที่บุคคลควรมีเพื่อให้เป็นผู้ให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพ และเขาตอบว่า คำตอบที่สมบูรณ์ที่สุดดูเหมือนว่าจะเป็นสิ่งที่เป็นไปไม่ได้

โจนส์ (Jones. 1951 : 559) ได้วิเคราะห์สรุปลักษณะของผู้ให้คำปรึกษาที่ประสบความสำเร็จ ดังนี้ มีความจริงใจ บุคลิกดี อุปนิสัยดี และมีปรัชญาที่เหมาะสม สุขภาพดี มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความสามารถในทางเข้าถึงปัญหา ฯลฯ

วิทซ์ (Weitz. 1957 : 278) ชี้ให้เห็นว่าลักษณะและบุคลิกภาพของผู้ให้คำปรึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญ ในกระบวนการให้คำปรึกษา บางงานวิจัยให้ความสำคัญแก่อายุ และประสบการณ์ เช่น แจนเสน, รอบบ์ และ แบ็งค์ (Jansen, Robb and Bank. 1970 : 162-170) ศึกษาเรื่องลักษณะของผู้เข้าเรียนในสาขาการแนะแนวและการให้คำปรึกษาในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี พบว่า ผู้มีอายุน้อยและมีประสบการณ์ทางด้านการให้คำปรึกษาแนะแนวน้อยปีกว่ามักเป็นผู้ที่มีความรู้สึกหวั่นไหว (Sensitive) และมีความมั่นคงทางอารมณ์น้อยกว่าผู้ที่มีอายุมาก และมีประสบการณ์ทางด้านการให้คำปรึกษามากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การศึกษาของโอเฮิร์น และ อาร์บัคเคิล (O' Hern and Arbuckle. 1964 : 572-576) ก็ได้ผลเช่นเดียวกับแจนเสน และคณะ ในปี 1956 อาร์บัคเคิล (Arbuckle. 1956 : 93-96) ศึกษาเปรียบเทียบลักษณะของนักศึกษาวิชาการให้คำปรึกษา 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่เพื่อนส่วนมากเลือกไปขอคำปรึกษาด้วยกับกลุ่มที่เพื่อนส่วนน้อยเลือก พบว่า กลุ่มที่ได้รับเลือกมากมีคะแนนสูงในด้านความมั่นใจในตน การปรับตัว การให้บริการสังคม ความสามารถในการชักจูง และความสนใจเชิงวิทยาศาสตร์ เรื่องชาติพันธ์และเชื้อชาตินั้น สเตรน และ ริคจีโอ (Stranges and Riccio. 1970 : 39-45) พบว่าผู้รับคำปรึกษาย่อมอยากได้รับคำปรึกษาจากผู้ให้คำปรึกษาที่มีภูมิหลังและชาติ

พันธุ์อย่างเดียวกัน งานของ เลสเซอร์ (Lesser. 1961 : 330-336) พบว่าผู้ขอรับคำปรึกษามีการเลือกตัวและหลีกเลี่ยงผู้ให้คำปรึกษาบางคน และความคล้ายคลึงกันในระหว่างบุคคลทั้งสองฝ่ายมีผลต่อสัมพันธภาพและความสามารถที่จะเข้าใจอีกฝ่ายหนึ่ง

คุณลักษณะอื่น ๆ ของผู้ให้คำปรึกษา เช่น แฮ็ทช์และสเตฟฟลี (Hatch and Steffire. 1958 : 51-58) สรุปลักษณะที่จำเป็น คือ มีความสนใจในปัญหาและความต้องการของผู้รับคำปรึกษา และมีความต้องการช่วยเหลือผู้มาขอคำปรึกษา สำหรับ แอนดรู และ วิลลี (Andrew and Willy. 1958 : 136) เสนอลักษณะว่า ควรมีประสบการณ์การสอนและประสบการณ์จากงานอื่นมาก่อนและควรเป็นผู้สนใจรักในมนุษยชาติ และเคารพความต้องการของผู้อื่น โจนส์ (Jones. 1951 : 559) วิเคราะห์สรุป ควรเป็นผู้มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีความเข้าใจวัฒนธรรมทางสังคม งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับเพศพบว่าเพศมีผลต่อการให้คำปรึกษาที่ประสบความสำเร็จ ดังเช่น งานวิจัยของแม็คเคลน (McClain. 1968 : 492-496) แสดงความรู้สึกว่า ผู้ให้คำปรึกษาทั้งหญิงและชาย ยอมรับว่าลักษณะของความเป็นหญิงคือ นุ่มนวล สุภาพเรียบร้อย น่ารัก ไวในการรับความรู้สึก และมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ เป็นอย่างดี เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้ให้คำปรึกษาที่ประสบความสำเร็จ อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยนี้ขัดแย้งกับผลการวิจัยของฟูลเลอร์ (Fuller. 1964 : 463-467) เขาพบว่า ผู้รับคำปรึกษาทั้งเพศหญิงและเพศชายต่างมีความต้องการที่จะรับคำปรึกษาจากผู้ให้คำปรึกษาที่เป็นชายมากกว่าหญิง นอกจากนี้ ธอร์เส็น (Thorsen. 1967 : 97-106) ได้รายงานสอดคล้องกันว่า ผู้รับคำปรึกษาที่เป็นหญิงต้องการและเต็มใจที่จะรับคำปรึกษาจากผู้ให้คำปรึกษาที่เป็นชายมากกว่าหญิง และอัตราส่วนของหญิงที่ชอบปรึกษากับผู้ให้คำปรึกษาที่เป็นชายมากกว่าผู้รับคำปรึกษาที่เป็นชายด้วยการปรึกษากับผู้ให้คำปรึกษาที่เป็นหญิง เว็ทสโตน (Whetstone. 1965 : 886-890) พบว่า ผู้ให้คำปรึกษามีความเมตตา กรุณา มากกว่าครู มิลเลอร์ (Miller. 1965 : 637-691) รายงานว่าผู้ให้คำปรึกษาต้องประกอบด้วยลักษณะที่เปิดเผย คล่องแคล่ว เป็นธรรมชาติมีความกระตือรือร้นในการทำงาน แบร์ (Bare. 1967 : 419-425) สนับสนุน มิลเลอร์ ผู้ให้คำปรึกษาต้องมีพื้นฐานความคิดสูง สุขภาพดี แข็งแรง สกินเนอร์ (Skinner. 1953 : 211-236) พบว่า ความสนใจของคนช่วยเสริมแรง กล่าวคือคนที่เอาใจใส่เราเท่านั้นที่ช่วยการแสดงออกของเรา นอกจากนี้ความรู้ความสามารถของผู้ให้คำปรึกษาก็มีความสำคัญในการให้คำปรึกษา เคอร์ (Kerr. 1968 : 45-48) กล่าวว่า 50 เปอร์เซ็นต์ของผู้ให้คำปรึกษาขาดความรู้เรื่องเงินกู้ ค่าใช้จ่ายในมหาวิทยาลัยและเงินอุดหนุนทุนการศึกษา แมควารี (Mc Quary. 1964 : 145-148) ศึกษาจากนักศึกษาในหลักสูตรการให้คำปรึกษา ให้บอกคุณสมบัติของผู้ให้คำปรึกษาที่ต้องการ พบว่าต้องการผู้มีความเข้าใจ ได้รับการอบรมความประพฤติดี การให้คำปรึกษาควรให้ข้อเท็จจริงน้อยลง แต่ให้คำปรึกษามากขึ้น สถาบันที่อบรมผู้ให้คำปรึกษา (Kiesow. 1963 : 131-136) จึงมีแนวโน้มให้ผู้ให้คำปรึกษามีความรู้ทั่วไปกว้างขวางขึ้น

งานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของไทยได้แก่ งานวิจัยของ ช่อลัดา ขวัญเมือง (2524 : 125-133) จากการวิจัยเรื่องการศึกษาบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในวิทยาลัยภาคเหนือ กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษาในวิทยาลัยครูภาคเหนือ 5 แห่ง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 822 คน สรุปผลดังนี้ ลำดับคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ตามความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ คือ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความหวังดี และจริงใจกับนักศึกษา มีความรอบรู้ทันต่อเหตุการณ์ มีประสบการณ์ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ น่าเลื่อมใสศรัทธา เข้าใจปัญหา และความต้องการของนักศึกษา หน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส สร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ดี และมีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี แต่นักศึกษามีความคิดเห็นตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ มีความหวังดีและจริงใจกับนักศึกษา หน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส มีความรอบรู้ทันต่อเหตุการณ์ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เข้าใจปัญหาและความต้องการของนักศึกษา เคยทำหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ สร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ดี และเป็นกันเองกับนักศึกษา

งานวิจัยที่มีผลการวิจัยเรื่องคุณลักษณะอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการสอดคล้องกันอีกงานหนึ่งคือ งานวิจัยของ นุชลี อุปภัย (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในศูนย์กลางสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล 5 ด้าน ด้านหนึ่งคือ บุคลิกภาพของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและทัศนคติต่อการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีข้อค้นพบว่า บุคลิกภาพที่ได้คะแนนสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ สุภาพอ่อนโยน เป็นกันเองกับนักศึกษา และเป็นที่น่าไว้วางใจ ส่วนบุคลิกภาพที่ได้คะแนนน้อยที่สุด 3 อันดับจากท้าย ได้แก่ เกิดความรู้สึกอบอุ่นเมื่อเข้าพบ ความเสียสละและอุทิศตนในการช่วยเหลือนักศึกษา และความรับผิดชอบและไม่ทอดทิ้งนักศึกษา แต่อย่างไรก็ตาม ทุกบุคลิกภาพ ได้รับการประเมินว่ามีอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของทุกคณะมีทัศนคติทางบวกต่อการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิไลลักษณ์ นิยมจิตร์ (2543 : 58) ด้านการจัดอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเหมาะสมแล้ว

คุณลักษณะหรือลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการทั้งต่างประเทศและไทย ให้ข้อสรุปที่สอดคล้องกันหลายคุณลักษณะแต่เป็นการยากที่จะชี้ชัดหรือจัดลำดับองค์ประกอบสำคัญเหล่านั้น นอกจากนี้คุณลักษณะและบุคลิกภาพของผู้ให้คำปรึกษาผู้นั้นก็เป็นองค์ประกอบสำคัญเช่นกัน และจากการศึกษางานวิจัยนั้น ผู้วิจัยขอสรุปว่า อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการควรมีคุณลักษณะในด้านต่าง ๆ ประกอบกันและสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีได้

หน้าที่และการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

เดอไลเซิล (Delisle. 1965 : 65-68) ศึกษาเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยมิชิแกน เพื่อประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ด้านการให้คำปรึกษาทางวิชาการ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยอาจารย์และนักศึกษา จำนวนมากกว่า 5,000 คน

คณาจารย์ที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา มีความเห็นเกี่ยวกับหน้าที่ ในการให้คำปรึกษาทางวิชาการของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการสรุปได้ดังนี้

1. ช่วยในการวางแผนการเรียนร่วมกับนักศึกษาในทุก ๆ ภาคเรียน

2. ช่วยในการเตรียมตัวเพื่อลงทะเบียนก่อนการลงทะเบียนในแต่ละภาคเรียน

3. ช่วยในการแก้ไข เปลี่ยนแปลงแผนการเรียนหลังจากลงทะเบียนไปแล้ว โดยการถอนวิชาเรียน และการเพิ่มวิชาเรียน

4. ให้ความสนับสนุนและกระตุ้น ให้นักศึกษาสำนึกในความสามารถของตน ให้นักศึกษาค่อย ๆ เข้าใจตนเองและส่งเสริมให้นักศึกษาสามารถช่วยตัวเองได้มากขึ้น

5. ช่วยให้นักศึกษารู้จักตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

6. ช่วยให้นักศึกษาที่มีผลการเรียนต่ำให้ค้นหาสาเหตุและวิธีการปรับปรุงการเรียนให้ดีขึ้น

7. ช่วยแนะนำนักศึกษาไปยังแหล่งต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยเพื่อเรียนรู้แหล่งต่าง ๆ รวมทั้งสิ่งที่นักศึกษาจะได้ประโยชน์จากแหล่งนั้น ๆ

นักศึกษาได้แสดงให้เห็นว่าตนไม่ได้คาดหวังที่จะให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการทำในสิ่งต่อไปนี้

1. ให้ความสนใจนักศึกษาเป็นการส่วนตัว

2. แสดงความกระตือรือร้นของอาจารย์ต่อนักศึกษาในการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น

3. มีการจูงใจและกระตุ้นให้นักศึกษาพยายามให้ถึงที่สุดเท่าที่จะทำได้

ผลการวิจัยมีแนวโน้มที่แสดงให้เห็นว่า นักศึกษาหญิง นักศึกษาที่เรียนดี และนักศึกษาที่ได้เลือกสาขาวิชาชีพที่แน่นอนแล้ว มีความคาดหวังในทางนิมานต่องานการให้คำปรึกษาทางวิชาการ

นักศึกษาได้แสดงความคิดเห็นว่ามีความต้องการในการที่จะได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการในหัวข้อต่อไปนี้

1. ช่วยให้นักศึกษาเข้าใจความสนใจความสามารถและเป้าหมายของตนเอง

2. ช่วยให้นักศึกษาเข้าใจอย่างถ่องแท้ในเป้าหมายของการศึกษาระดับปริญญาตรี

3. ช่วยให้นักศึกษาเรียนรู้การใช้เหตุผล

4. ช่วยให้นักศึกษาได้สำรวจโอกาสในการประกอบอาชีพ

มีงานวิจัยของ คล้าก (Clark. 1974 : 2674-A) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับการบริการให้คำปรึกษาในวิทยาลัยเล็ก ๆ พบว่าการให้บริการคำปรึกษาสามารถช่วยแก้ปัญหาของนักศึกษาได้มากกว่าที่อาจารย์และนักศึกษาได้คาดคิดไว้

งานวิจัยของ กิลมอร์ (Gilmore. 1975 : 4156-A) ศึกษาทัศนะของนักการศึกษา ผู้ทำงานด้านการให้คำปรึกษา ผู้ให้คำปรึกษา ครู และผู้บริหารที่มีต่อหน้าที่ของผู้ให้คำปรึกษา ในวิทยาลัยชุมชนรัฐแคลิฟอร์เนีย พบว่า บุคคลในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เห็นสอดคล้องกันว่า ผู้ให้

คำปรึกษาควรทำหน้าที่ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เรียนในด้านการศึกษา การเลือกอาชีพ และปัญหาส่วนตัวและสังคม ผลการวิจัยนี้ใกล้เคียงกันกับผลการวิจัยของ เบรดี (Brady. 1978 : 145-A) วิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างจุดมุ่งหมายของระบบอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการกับความต้องการของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในการขอคำแนะนำ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาปริญญาตรีที่ยังไม่ได้เลือกวิชาเอกและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัย แมสซาซูเซตส์ ผลคือ นักศึกษาต้องการให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเป็นศูนย์กลางตอบข้อมูลในเรื่องต่าง ๆ ตามต้องการและรู้แหล่งต่าง ๆ ที่สามารถไปติดต่อจนประสบผลสำเร็จ นักศึกษาต้องการข้อมูลโดยตรงจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ งานวิจัยที่สนับสนุนผลการวิจัยเรื่องเดียวกันอีกเรื่องหนึ่ง คือ แกนิคอส (Ganikos. 1978 : 6533-A) วิจัยเรื่องความต้องการให้คำปรึกษาของนักศึกษาอาวุโสในวิทยาลัยชุมชน 5 แห่ง ในรัฐฟลอริดา พบว่า ความต้องการคำปรึกษาด้านการศึกษาเป็นความต้องการมากที่สุด ส่วนทางด้านครอบครัวต้องการน้อยที่สุด และยังพบว่านักศึกษามีความรู้สึกที่ดีต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ งานวิจัยเรื่องทำนองเดียวกันอีก เช่น ฮาโรลด์ (Harold. 1981 : 1021-A) สำรวจและเปรียบเทียบความต้องการคำปรึกษาทางวิชาการของนักศึกษาตามการรับรู้ของนักศึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมหาวิทยาลัยแห่งรัฐฟลอริด้า ความต้องการสูงสุดลำดับแรกจาก 13 อันดับ ตามการรับรู้ของนักศึกษา ได้แก่การให้ข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสในการทำงาน ช่วยเหลือนักศึกษาในเรื่องอาชีพและการวางแผนเกี่ยวกับอาชีพ การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเรียน อย่างไรก็ตาม งานวิจัยของสติคเคิล (Stickle. 1980 : 262-264) ศึกษาความเข้าใจของอาจารย์และนักศึกษาต่อประโยชน์ของระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ พบว่าอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษามีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเกี่ยวกับปฏิบัติจริงและตามความคาดหวังในด้านต่าง ๆ ในปี 1985 โคสลอฟฟ์ (Kozloff. 1985 : 69-75) ได้ศึกษาโดยถามนักศึกษาเรื่องหน้าที่ที่สำคัญที่สุดในการให้คำปรึกษาและนักศึกษาว่าต้องการให้ใครทำหน้าที่ให้คำปรึกษาจากนักศึกษา 147 คน นักศึกษากว่า 50 เปอร์เซ็นต์เห็นว่า หน้าที่สำคัญที่สุดคือต้องการให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการทำหน้าที่แนะนำวิชาที่จำเป็นต้องเรียนเพื่อให้จบการศึกษาและการหางานทำ ส่วนความต้องการให้ใครทำหน้าที่ให้คำปรึกษา พบว่าต้องการให้อาจารย์ประจำคณะทำหน้าที่ช่วยเหลือในการเลือกวิชาเรียนให้ อาจารย์ฝ่ายแนะแนวทำหน้าที่ช่วยเหลือแนะนำเรื่องการประกอบอาชีพ ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการช่วยเหลือปัญหาส่วนตัวและคนอื่น ๆ ช่วยเรื่องที่น่าสนใจและความสามารถอื่น ๆ

งานวิจัยที่นำเสนอเป็นเรื่องเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในต่างประเทศว่าควรมีหน้าที่ใดบ้าง ผลการวิจัยให้ข้อค้นพบแล้วว่า อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการควรมีหน้าที่ใดบ้างตามความต้องการของนักศึกษา แต่งานวิจัยต่อไปนี้เป็นการศึกษาบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ตามทัศนะของคณาจารย์ นักศึกษาและผู้บริหาร กวินน์ (Guinn. 1985 : 1991-A) ได้ศึกษาเรื่องนี้ในปี ค.ศ.1984 โดยนำบทบาทในการให้คำปรึกษาและหน้าที่รับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมาแบ่งเป็นหมวดใหญ่ ๆ ผลการวิจัยพบว่า ใน

ด้านที่เกี่ยวกับวิชาชีพนั้น บทบาทของการให้คำปรึกษาด้านวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพยังมิได้มีการพัฒนาไปสู่ระดับของความสอดคล้องต้องกันโดยทั่วไป จึงต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงในเรื่องบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์ ฟริงค์ (Frink. 1986:397-A) ศึกษาทัศนะของนักศึกษาในเรื่อง ประสิทธิผลของระบบการให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาระดับปริญญาตรีแบบศูนย์กลางในระดับอุดมศึกษาในปี ค.ศ.1983 ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาซึ่งแบ่งเป็นกลุ่มอายุต่าง ๆ พอใจต่อระบบการให้คำปรึกษาในระดับอุดมศึกษา งานวิจัยเกี่ยวกับทัศนะของนักศึกษาที่มีผลการศึกษาต่างกัน เช่น งานวิจัยของ คาร์เตอร์ (Carter. 1986 : 3260-A) วิเคราะห์ความหมายของความเข้าใจพื้นฐานเรื่องการให้คำปรึกษาด้านวิชาการในมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ ข้อมูลที่ได้มาจากการสัมภาษณ์นักศึกษาในมหาวิทยาลัยที่ใช้ในการวิจัย ผลการสัมภาษณ์พบว่านักศึกษาทุกคนกล่าวถึงทัศนคติและปฏิกิริยาที่ไม่เป็นกันเองและไม่ใส่ใจของคณาจารย์อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ และเจ้าหน้าที่ทุกคนเชื่อว่าขนาดของมหาวิทยาลัยจะเป็นตัวปัญหา

งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทหรือหน้าที่และการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของไทยนั้นมีอยู่หลายเรื่อง เช่น งานวิจัยของ ช่อลดา ขวัญเมือง (2524 : 125-133) ศึกษาบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในวิทยาลัยครูภาคเหนือ กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในวิทยาลัยครูภาคเหนือ ผลจากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษาเกี่ยวกับหน้าที่ที่ควรปฏิบัติของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการปรากฏว่าอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษามีความคิดเห็นตรงกันว่าทุกเรื่องอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการควรปฏิบัติให้มาก และเรื่องที่ควรปฏิบัติมากได้แก่ การติดตามผลการเรียนและแจ้งผลการเรียน ให้คำแนะนำในเรื่องการปรับปรุงการเรียนให้ดีขึ้น ติดตามเรื่องราวของนักศึกษาในความรับผิดชอบ ให้คำปรึกษาด้านอาชีพ รวบรวมรายละเอียดเกี่ยวกับนักศึกษาและทำระเบียนสะสม ร่วมพิจารณาคัดเลือกนักศึกษาเข้าเรียนต่อและรับทุนประเภทต่าง ๆ

มีงานวิจัยเกี่ยวกับหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการอีกหลายงาน เช่น มยุรี สิงห์ไข่มุก (2526 : 225-233) ศึกษาและเปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนิสิตที่มีต่อบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์หรือครุศาสตร์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพฯ 3 แห่ง คือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร พบว่า ปัญหาสำคัญ คือ อาจารย์มีชั่วโมงสอนและงานพิเศษอื่น ๆ มาก จึงไม่ค่อยมีเวลาให้คำปรึกษาและดูแลนิสิตได้ทั่วถึง การขาดแคลนอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ทำให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการแต่ละท่านรับผิดชอบนิสิตมากเกินไป ผลการวิจัยเรื่องปัญหาใกล้เคียงกับงานวิจัยของ ทศวร มณีศรีขำ และคณะ (2527 : 102-108) ศึกษาบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ผู้บริหารและนักศึกษาส่วนใหญ่เห็นว่าอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารเห็นว่านักศึกษามักมาพบอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในระยะสุดท้ายของปัญหา นักศึกษาเห็นว่าอาจารย์ที่

ปรึกษาวิชาการมีเวลาว่างไม่ตรงกับนักศึกษา และสัมพันธภาพระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการกับนักศึกษามีน้อย ซึ่งไม่ตรงกับความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่เห็นว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย อย่างไรก็ดี งานวิจัยของ อิสสรหัช โชติกเสถียร (2543 : 66-67) เรื่องบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา ตามทัศนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ พบว่า อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ ธันยพร บุษปฤกษ์ (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในทัศนะของนักศึกษาและปัญหาในการทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการวิทยาเขตกลุ่มช่างอุตสาหกรรมในส่วนกลาง สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พบว่า อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีทัศนะต่อปัญหาในการทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการโดยรวมในระดับปานกลาง

งานวิจัยของ พรรณนา มงคลวิทย์ (2527 : 91-97) แตกต่างจากงานวิจัยของผู้อื่น โดยศึกษาแนวโน้มของภารกิจอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในวิทยาลัยครูในปี พ.ศ.2527 โดยใช้เทคนิค เดลฟาย กลุ่มประชากรเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภารกิจอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ จำนวน 36 คน แบบสอบถาม 36 ฉบับ ได้รับคืน 19 ฉบับ ผลการวิจัยปรากฏว่า ภารกิจอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการทางวิชาการในอนาคตยังเป็นการให้คำแนะนำเรื่องแผนการศึกษา การเลือกวิชา การลงทะเบียน การเพิ่มถอนวิชาเรียนและการแก้ปัญหาในการเรียนและเพิ่มด้านการให้คำแนะนำทางวิชาการให้มากขึ้น เพื่อนำไปใช้ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น นอกจากนี้ยังมีการแนะนำด้านประกอบอาชีพอีกด้วย

งานวิจัยเกี่ยวกับหน้าที่และบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ งานต่อมาได้แก่ งานวิจัยของ มนต์ชัย เทียนทอง (2527) กลุ่มตัวอย่างคือ อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ 196 คน และนักศึกษา 960 คน ศึกษาบทบาทหน้าที่และการดำเนินงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ สรุปผลว่าบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในด้านการเรียน ด้านส่วนตัว และด้านอื่น ๆ อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการปฏิบัติหน้าที่นี้ระดับน้อย ควรปฏิบัติให้มากกว่าเดิม โดยควรปฏิบัติมากที่สุด เรื่องการให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องหลักสูตรและแผนการเรียน ส่วนด้านส่วนตัวต้องการให้ปฏิบัติมากในเรื่อง การให้คำแนะนำในการเตรียมตัว เพื่อประกอบอาชีพและให้คำแนะนำในการวางตัวเมื่อออกไปสู่สังคมภายนอก และด้านอื่น ๆ ต้องการให้ปฏิบัติในระดับมากคือ การจัดหาบุคลากรที่มีประสบการณ์ให้ความรู้เพิ่มเติมแก่นักศึกษา งานวิจัยเรื่องทำนองเดียวกัน ได้แก่ งานวิจัยของ อัญชลี เศรษฐเสถียร (2526 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาบทบาทและปัญหาของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการทุกคณะ จำนวน 306 คน มีผลสรุปจากการวิจัยว่า อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการปฏิบัติบทบาทด้านการเซ็นอนุมัติการลงทะเบียนเรียนมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง และงานวิจัยของ รัชนี ตียพันธ์ และคณะ (2527 : บทคัดย่อ) การศึกษาทัศนคติของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการต่อการเป็นที่ปรึกษานัก

ศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือนักศึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีข้อค้นพบว่านักศึกษาส่วนใหญ่เห็นว่า อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัยปานกลาง ไม่ว่าอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการจะรับราชการมากี่ปี มีตำแหน่งทางวิชาการใด หรือมีวุฒิภาวะใดจะมีความรู้ในระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัยเหมือน ๆ กัน ซึ่งข้อนี้อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการยอมรับว่าจริง สำหรับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีความเห็นว่า เปิดโอกาสให้นักศึกษาเข้าพบตลอดเวลาราชการ และเห็นว่า หน้าที่หลักของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ให้คำปรึกษาด้านการเรียน และการติดตามผลการเรียนของนักศึกษาไปจนนักศึกษาจบการศึกษา และไม่ควรมีหน้าที่คิดเกรดของนักศึกษา อย่างไรก็ดีมีผลการวิจัยของ สำเนาว์ ขจรศิลป์ (2530 : 83-89) และ สำเนาว์ ขจรศิลป์ (2534 : 21) ที่พบว่า นิสิตนักศึกษาส่วนมากมีความคิดเห็นที่ดีต่อการให้คำปรึกษาของอาจารย์ และผลการวิจัยของอิสสรหัช โชติกเสถียร (2543 : 67) ที่พบว่านักศึกษามีปัญหาในการเข้ารับการให้คำปรึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการนั้น มีงานวิจัยของ นวลจันทร์ รมณารักษ์ (2530 : 93-98) ศึกษาพฤติกรรมการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการนักศึกษาพยาบาล มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สรุปผลว่า อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเห็นว่า ได้ให้คำปรึกษาด้านวิชาการ ด้านสังคมส่วนตัว ด้านอาชีพ และด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับนักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาต่ำ คาดหวังและต้องการคำปรึกษาด้านวิชาการมาก งานวิจัยของ วรรณี จำนงรักษ์ (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการตามความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษาในวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีข้อค้นพบว่าความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษาสอดคล้องกัน อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการควรมีบทบาทหน้าที่ด้านวิชาการ คือ การลงนามอนุญาตให้นักศึกษาลงทะเบียนรายวิชา การให้คำปรึกษาด้านการเรียน ความประพฤติกิริยามารยาท คุณธรรม ระเบียบ การแต่งกาย งานวิจัยของ นิรันดร์ จุลทรัพย์ และพยัต คงศรีแก้ว (2543 : บทคัดย่อ) มีข้อสังเกตว่าความคาดหวังในบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการสูงกว่าสภาพการปฏิบัติจริง กล่าวคือ มีผลสรุปว่า ตามทัศนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการทางวิชาการและนิสิตมหาวิทยาลัยทักษิณ มีความคาดหวังในการปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการสูงกว่าการปฏิบัติจริงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ งานวิจัยเรื่องทำนองเดียวกันนี้ มีผู้ศึกษาอีก เช่น นุชลี อุปภัย (2542 : บทคัดย่อ) ในส่วนของการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ อันดับแรก คือ การตักเตือนนักศึกษาที่แต่งกายไม่เรียบร้อยหรือมีความประพฤติไม่เหมาะสม สำหรับบทบาทหน้าที่ที่จัดอยู่ในอันดับสุดท้าย ได้แก่ การให้คำปรึกษานักศึกษาในการศึกษาต่อระดับสูง และการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการได้รับการประเมินอยู่ในระดับน้อย

การศึกษาผลการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการนั้น บางงานวิจัยมีผลการศึกษาแตกต่างกัน เช่น งานวิจัยของ ธันยพร บุษปฤกษ์ (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาพบว่า นัก

ศึกษามีทัศนะเกี่ยวกับบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการโดยส่วนรวมว่า มีความเหมาะสมในระดับมาก งานวิจัยของ วิสูตร จำเนียร (2543 : 62) ศึกษาการปฏิบัติของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในสถาบันราชภัฏธนบุรี สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลว่า การปฏิบัติเกี่ยวกับบทบาทในการให้คำปรึกษาโดยรวมทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนานักศึกษา ด้านการดำเนินงานให้คำปรึกษา ด้านสวัสดิการและวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยของ วิสูตร จำเนียร ค่อนข้างใกล้เคียงกับผลการวิจัยของ วิไลลักษณ์ นิยมจิตร์ (2543 : 80) ด้านการกำหนดบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีความคิดเห็นว่า เหมาะสมแล้ว

ถึงแม้ว่าจากการประมวลผลหน้าที่และการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการจากงานวิจัยต่าง ๆ มีข้อค้นพบทั้งบวกและลบ แต่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษาต่างก็เห็นความสำคัญของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยของ อิสสรหัช โชติกเสถียร (2543 : 66-67) ศึกษาเรื่องการศึกษาบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ตามทัศนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษาของสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา 4 ด้าน คือ ด้านการแนะนำและการให้คำปรึกษา ด้านการพัฒนานักศึกษา ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับนักศึกษา และด้านการให้ความช่วยเหลือและการประสานงานกับนักศึกษา มีข้อค้นพบว่า อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีทัศนะต่อบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการโดยรวมทั้ง 4 ด้าน มีความสำคัญ หรือมีความจำเป็นในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีทัศนะต่อบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการว่ามีความสำคัญหรือจำเป็นในระดับมากทุกด้าน และนักศึกษามีความต้องการต่อบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า นักศึกษามีความต้องการเกี่ยวกับบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในระดับมากทุกด้าน

จากการศึกษางานวิจัยทั้งต่างประเทศและไทยเกี่ยวกับหน้าที่และการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการนั้น ประมวลผลมีข้อค้นพบคล้าย ๆ กัน คือ การให้คำปรึกษาด้านวิชาการ การช่วยให้นักศึกษาเรียนจบการศึกษา และมีเวลาให้คำปรึกษาพอสมควร สิ่งที่นักศึกษาคาดหมายจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการอีก คือ การให้คำปรึกษาเรื่องอาชีพและเรื่องส่วนตัว การเป็นแหล่งข้อมูล และการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการนั้น นักศึกษามีความคิดเห็นทั้งดีและไม่พอใจต่องานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการจะต้องให้ความสำคัญในด้านการจัดบุคคลมากขึ้น

ความสามารถและการใช้เทคนิคในการให้คำปรึกษา

เนื่องจากงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการนั้น อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการควรรู้หลักการเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาและมีจิตวิทยาในการให้คำปรึกษาแม้จะไม่ใช่นักแนะแนวหรือนักจิตวิทยา เพราะมีงานวิจัยหลายเรื่องให้ข้อค้นพบว่า การที่อาจารย์มีเทคนิคในการให้คำปรึกษานั้นช่วยให้นักศึกษาปรับตัวดีขึ้น สามารถแก้ปัญหาได้และมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข งาน

วิจัยที่เกี่ยวข้องกับเทคนิคการให้คำปรึกษาต่าง ๆ เหล่านี้ มีดังนี้ เทคนิคของการให้คำปรึกษาข้อหนึ่งคือ การสร้างสัมพันธภาพผู้ให้คำปรึกษาจะต้องอำนวยให้เกิดสัมพันธภาพที่ผู้รับคำปรึกษารู้สึกสะดวกและสบายใจ เช็ง (Cheng. 1971 : 3020-A) ได้ศึกษาพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการสร้างสายสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้คำปรึกษากับผู้รับคำปรึกษา ได้แก่การที่ผู้ให้คำปรึกษายอมรับความเป็นเอกัตบุคคลของผู้รับคำปรึกษา สร้างบรรยากาศของความรู้สึกปลอดภัยในสถานการณ์ให้คำปรึกษา และในการศึกษาครั้งเดียวกันนี้ก็ได้พบว่าสายสัมพันธ์ในการสัมภาษณ์ครั้งแรกในขบวนการให้คำปรึกษา มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับบรรยากาศในการให้คำปรึกษา ส่วน เชอร์นอฟ (Chernoff. 1971 : 3020-3021-A) ได้กำหนดข้อตกลงเบื้องต้นว่า การสื่อความรู้สึกที่แสดงความเข้าใจ การยอมรับและความจริงใจมีผลต่อปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ในการให้คำปรึกษา เมื่อเขาได้ศึกษาเรื่องการประเมินผลการดำเนินการฝึกผู้ให้คำปรึกษาให้สามารถสื่อความรู้สึกที่แสดงความเข้าใจ การยอมรับและความจริงใจ

เชลตัน (Shelton. 1972 : 2115-A) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับการให้คำแนะนำด้านวิชาการจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการทางวิชาการ (Faculty advisor) กับผู้ให้คำปรึกษา (Professional counselor) โดยศึกษากับนักศึกษาปัจจุบันและนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาไปแล้วจากวิทยาลัยชุมชน 3 แห่ง พบว่า

1. ผู้ให้คำปรึกษาให้ความเอาใจใส่นักศึกษามากกว่าอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการทางวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ผู้ให้คำปรึกษาได้รับการยอมรับจากนักศึกษาสูงกว่าอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการทางวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผู้ให้คำปรึกษามีความจริงใจกับนักศึกษามากกว่าอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการทางวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผู้ให้คำปรึกษามีความรู้ในด้านวิชาการและด้านอาชีพมากกว่าอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการทางวิชาการ แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ผู้ให้คำปรึกษาเป็นผู้ที่นักศึกษาสามารถเข้าพบได้สะดวกมากกว่าอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการทางวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้ให้คำปรึกษาเป็นผู้ที่ทราบถึงความต้องการคำแนะนำของนักศึกษาได้ตรงจุดและได้ผลมากกว่าอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการทางวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยเกี่ยวกับความสามารถและเทคนิคในการให้คำปรึกษาของไทย เช่น งานวิจัยของ พเยาว์ พูลเจริญ (2524 : 50-54) ศึกษาเปรียบเทียบผลการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มกับรายบุคคลที่มีต่อการปรับตัวของนักศึกษาพยาบาล โรงพยาบาลรามาธิบดี กลุ่มละ 8 คน พบว่า ภายหลังการให้คำปรึกษาทั้งแบบกลุ่มและแบบรายบุคคล นักศึกษามีการปรับตัวในภาคปฏิบัติดีขึ้นกว่าก่อนได้รับคำปรึกษา แต่ผลการวิจัยของการให้คำปรึกษาทั้งสองแบบนั้นไม่แตกต่างกัน มีงานวิจัยอีกงานหนึ่งที่แสดงให้เห็นว่า การให้คำปรึกษาทำให้ผู้รับคำปรึกษามีการปรับตัวดีกว่า

เดิม คือ งานวิจัยของ ปิยะรัตน์ นุชผ่องใส (2530 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องผลของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มที่มีต่อการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของนักศึกษาหญิงชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยสุ่มจากนักศึกษาหญิงที่มีคะแนนสัมพันธภาพระหว่างบุคคลต่ำกว่าเปอร์เซ็นไตล์ที่ 25 จำนวน 16 คน สุ่มแยกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มทดลอง จำนวน 8 คน และกลุ่มควบคุม จำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้วัดสัมพันธภาพระหว่างบุคคล คือ แบบสำรวจสัมพันธภาพระหว่างบุคคล สรุปผลได้ดังนี้

1. ภายหลังจากการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม นักศึกษามีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลสูงขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ภายหลังจากการให้ข้อสนเทศ นักศึกษามีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ภายหลังการทดลอง นักศึกษาที่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลสูงกว่านักศึกษาที่ได้รับการให้ข้อสนเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยของ พเยาว์ พูลเจริญ (2524) และ ปิยะรัตน์ นุชผ่องใส (2530) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปัทมาสน์ อมาตยกุล (2533 : บทคัดย่อ) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบบุคลิกภาพด้านคุณธรรม พรหมวิหารสี่ ระหว่างนิสิตที่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มกับนิสิตที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2532 จำนวน 18 คน จัดเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 9 คน ผลการวิจัยพบว่า นิสิตที่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มมีบุคลิกภาพด้านคุณธรรมพรหมวิหารสี่สูงกว่า นิสิตที่ไม่ได้รับการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยเกี่ยวกับการใช้เทคนิคการให้คำปรึกษา มีข้อค้นพบว่า ทำให้ผู้รับคำปรึกษามีการพัฒนาในด้านบุคลิกภาพ การศึกษา การทำงาน และการปรับตัวดีขึ้น นอกจากนี้มีงานวิจัยของ นวลจันทร์ รมณารักษ์ (2530 : 92) พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมในการให้คำปรึกษาได้ผลดี ใน ทัศนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษา ข้อที่มีความถี่มากที่สุด คือ สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการกับนักศึกษา มีความเป็นกันเองให้มากขึ้น อย่างไรก็ตาม มีงานวิจัยที่บ่งชี้ว่า ความสามารถและเทคนิคในการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการนั้นยังไม่อยู่ในขั้นดี ได้แก่ งานวิจัยของ นุชลี อุปภัย (2542 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในศูนย์กลางสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลด้านหนึ่ง คือ ความสามารถและเทคนิคในการให้บริการปรึกษา ประชากร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ จำนวน 144 คน และกลุ่มตัวอย่างนักศึกษา จำนวน 1,456 คน โดยสุ่มแบบแบ่งชั้น มีข้อค้นพบว่า ความสามารถและเทคนิคในการให้บริการปรึกษา พบว่า ความสามารถอันดับแรกของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ คือ ความสามารถในการให้คำแนะนำที่เหมาะสมแก่นักศึกษา อย่างไรก็ตาม ผลการประเมินพบว่า มีอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับหัวข้อที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเกือบทุกคณะได้คะแนนน้อยที่สุด คือ การเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ระบายอารมณ์อย่างอิสระ

ผลการศึกษาเรื่องเทคนิคในการให้คำปรึกษานี้ใกล้เคียงกับผลการศึกษาของ สำเนาว์ ขจรศิลป์ (2534 : 20) ที่พบว่าปัญหาข้อหนึ่งคือ การขาดเทคนิคในการให้คำปรึกษา

ผลการวิจัยหลายเรื่องแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการใช้เทคนิคในการให้คำปรึกษา และอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการยังใช้เทคนิคในการให้คำปรึกษาไม่อยู่ในขั้นดี ผลการวิจัยนี้สะท้อนว่า ในการจัดงานบุคคลนั้น ผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการจะต้องส่งเสริมสนับสนุนอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องแนวคิด หลักการให้คำปรึกษา ทักษะเบื้องต้นเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาและการใช้เทคนิคในการให้คำปรึกษา ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดบุคคล

1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านการอำนวยการ

งานวิจัยของ ช่อลดา ขวัญเมือง (2524 : 125-133) ศึกษาบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในวิทยาลัยครูภาคเหนือ พบว่า เรื่องที่มีปัญหามาก ได้แก่ วิทยาลัยไม่ได้จัดสัมมนาเกี่ยวกับบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ไม่มีการปฐมนิเทศเกี่ยวกับบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ สิ่งนี้สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของฝ่ายบริหารในด้านการอำนวยการ งานวิจัยของ นุชลี อุปภัย (2542 : บทคัดย่อ) ในส่วนปัญหาและอุปสรรคด้านการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการอำนวยการหรือการสั่งการ มีข้อสรุปดังนี้ ไม่มีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายและกฎระเบียบของสถาบันแก่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ผู้บริหารไม่เคยสอบถามหรือติดตามผลการปฏิบัติงานการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ไม่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ไม่มีการให้ข้อเสนอแนะหรือช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

จากการศึกษางานวิจัย พบว่า การอำนวยการหรือการสั่งการระหว่างผู้บริหารกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีน้อยมาก

1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านการประสานงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประสานงาน ได้แก่ งานวิจัยของ พรรณนา มงคลวิทย์ (2527 : 91-97) ศึกษาแนวโน้มของภารกิจอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในวิทยาลัยครู ในเรื่องความร่วมมือประสานงานด้วย กล่าวคือ ภารกิจอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการด้านการให้ความร่วมมือประสานงานกับผู้บริหาร คณาจารย์และนักศึกษา พบว่า อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการยังขาดการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัยครู การปรับปรุงแก้ไขปัญหาด้านนี้จะต้องมีการใช้ระบบข้อมูล ระบบข่าวสารและใช้ระบบประสานงานภาควิชาหรืออาจารย์ผู้สอน แต่อย่างไรก็ตาม อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการจะต้องช่วยอีกด้านหนึ่งด้วย งานวิจัยที่มีผลการวิจัยสนับสนุนกัน ได้แก่งานวิจัยของ วรรณี จำนงรักษ์ (2532 : บทคัดย่อ) พบว่า อาจารย์และนักศึกษามีความคิดเห็นสอดคล้องกันในด้านการประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการควรปฏิบัติให้มากกว่าที่เป็นอยู่ งานวิจัยต่อมาให้ข้อค้นพบเช่นเดียวกัน คือ งานวิจัยของ สำเนาว์ ขจรศิลป์ (2534 : 20) ให้ข้อค้นพบ เรื่องการประสานงานในโครงการที่ 1 ของการวิจัย

ว่า โครงสร้างของระบบอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปีการศึกษา 2529-2530 มหาวิทยาลัยทั้งสามแห่งไม่ได้แต่งตั้งคณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ เพื่อทำหน้าที่ประสานงาน ข้อค้นพบนี้ค่อนข้างใกล้เคียงกับข้อค้นพบของ วิสูตร จำเนียร (2543 : 42) เรื่องการปฏิบัติของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเกี่ยวกับบทบาทในการให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาในสถาบันราชภัฏธนบุรี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อย พบว่า ในด้านการดำเนินงานให้คำปรึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีการปฏิบัติเรื่องหน้าที่ประสานงานให้มีการประชุม สัมมนา หรืออบรมเกี่ยวกับปัญหาและวิธีการให้คำปรึกษาอยู่ในระดับน้อย

จากการศึกษาเรื่องการประสานงานในการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการนั้นสรุปได้ว่า ขาดการประสานงาน ขาดผู้ประสานงาน ขาดคณะทำงานประสานงาน หรือมีการประสานงานน้อยมากระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการกับฝ่ายบริหาร

1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านการรายงาน

งานวิจัยของ นุชลี อุปภัย (2542 : บทคัดย่อ) ในส่วนการบริหารงาน มีข้อค้นพบว่าผู้บริหารไม่เคยสอบถามหรือติดตามผลการปฏิบัติงานการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ซึ่งสะท้อนว่า การปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการนั้น อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการไม่มีการสรุปผลงานรายงานต่อผู้บริหาร ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของนิรันดร์ จุลทรัพย์ และพยัต คงศรีแก้ว (2543:121) ซึ่งมีข้อค้นพบว่าอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการส่วนใหญ่ไม่มีการประเมินผลงานประจำปี ส่วนที่มีการประเมินมีเพียงร้อยละ 5.7

จากการศึกษางานวิจัยในเรื่องการรายงาน พบว่า ผู้บริหารไม่ได้ตรวจสอบหรือควบคุมการทำงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการก็ไม่ต้องรายงานผลการปฏิบัติงานหรือสรุปผลงานเสนอผู้บริหาร ดังนั้นการประเมินผลจึงไม่มีด้วย

1.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านการงบประมาณ

งานวิจัยหลายเรื่องสะท้อนปัญหาของงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการว่า ขาดงบประมาณในการให้สิ่งตอบแทน การพัฒนาคุณภาพของงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ การจัดฝึกอบรมและมีปัญหา การขาดแคลนอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ เช่น งานวิจัยของ เดอไลเซิล (Delisle. 1965 : 65) พบว่าปัญหาหนึ่งของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการคือมีความเชื่อว่า การทำงานในหน้าที่นี้จะไม่ได้รับผลตอบแทนเท่ากับการสอนและการวิจัย งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณอีกเรื่องหนึ่ง คือ งานของ ทีกและไกร (Teague and Grites. 1980 : 40-44) ได้ศึกษาเกี่ยวกับข้อตกลงของอาจารย์เกี่ยวกับการให้คำปรึกษาทางวิชาการ พบว่า หน้าที่ดังกล่าวจะถูกละเลย ดังนั้นหน้าที่การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการทางวิชาการ อาจเพิ่มค่าตอบแทนให้กับอาจารย์ อาจารย์จะไม่สามารถทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการทางวิชาการได้ดี ถ้าไม่ได้รับการสนับสนุนและการยอมรับ ผู้บริหารจำเป็นต้องทำความตกลงและอาจจำเป็นต้องมีงบประมาณสนับสนุนหรือลดภาระงานสอนของอาจารย์ที่ทำหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

นอกจากนี้มีงานวิจัยของ โคสลอฟฟ์ (Kozloff. 1985 : 69-75) ศึกษาการให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาทางวิชาการว่าจะใช้ทรัพยากรทางการให้คำปรึกษาอย่างไร จึงจะเกิดประสิทธิภาพและก่อประโยชน์ได้มากที่สุดแก่นักศึกษา มีข้อค้นพบโดยสอบถามนักศึกษามหาวิทยาลัยของนอร์ทเทิร์น โคโลราโด ในปี 1982 จำนวนนักศึกษา 357 คน พบว่า ความเหมาะสม ทักษะการให้ข้อมูล และคุณสมบัติทั้งหลายของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการอยู่ในระดับไม่ดี แสดงว่าทรัพยากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาคุณภาพของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ข้อค้นพบสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ช่อลดา ขวัญเมือง (2524 : 125-135) ที่พบว่า เรื่องที่มีปัญหามาก ได้แก่ มหาวิทยาลัยไม่ได้จัดสัมมนาเกี่ยวกับบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ นอกจากนี้ มีงานวิจัยของนิรันดร์ จุลทรัพย์ และพยัต คงศรีแก้ว (2543 : 121) ซึ่งมีข้อสรุปจากการศึกษาว่าอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการส่วนใหญ่ไม่เคยเข้าร่วมประชุม อบรมและสัมมนาอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ส่วนที่เคยเข้าร่วมมีส่วนน้อยเพียงร้อยละ 22.9 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สำเนาว์ ขจรศิลป์ (2534 : 20) ที่พบว่า มีปัญหาการขาดนโยบาย และวิธีการดำเนินงานเพื่อให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเกิดขวัญและกำลังใจ นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ นุชลี อุปภัย (2542 : บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาปัญหาและอุปสรรคด้านการบริหาร พบว่า อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีปัญหาด้านการบริหารในระดับปานกลาง ได้แก่ การขาดนโยบายและวิธีดำเนินการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ไม่มีการพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษให้แก่ผู้เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ซึ่งตรงกับข้อค้นพบของนิรันดร์ จุลทรัพย์ และพยัต คงศรีแก้ว (2543 : 121) ที่พบว่าอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการส่วนใหญ่ไม่แน่ใจว่าผู้บริหารในคณะได้นำภาระหน้าที่การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมาพิจารณาความดีความชอบประจำปีและคิดว่าไม่นำมาพิจารณาเลย มีร้อยละ 45.7 งานวิจัยของวิไลลักษณ์ นิยมจิตร์ (2543 : 58) ให้ข้อสนับสนุนว่า ผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีความคิดเห็นว่า ควรปรับปรุงด้านการพิจารณาความดีความชอบ นอกจากนี้มีงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารจำเป็นต้องปรับปรุงสภาพงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ได้แก่ งานวิจัยของอิสสรหัช โชติกเสถียร (2543 : 66-67) พบว่า อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนนักศึกษามีปัญหาในการเข้ารับการให้คำปรึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อค้นพบเหล่านี้ เป็นการสะท้อนถึงความจำเป็นที่ต้องจัดงบประมาณเพิ่มขึ้นเพื่อพัฒนาการจัดบุคคล เช่น การจัดอบรม การให้สิ่งตอบแทน หรือสิ่งจูงใจบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งเป็นการบำรุงขวัญกำลังใจ การปรับปรุงสภาพงานก็จำเป็นต้องจัดงบประมาณเพิ่มขึ้นเช่นกัน

การพัฒนางานบุคคลหรือสภาพงานมีความจำเป็นต้องอาศัยงบประมาณ ผู้บริหารจำเป็นต้องจัดงบประมาณเพิ่มถ้าต้องการพัฒนางานบุคคลหรือสภาพงาน

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการตั้งสมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย ข้อ 1

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการส่วนใหญ่ให้ข้อค้นพบว่า สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา เช่น ผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ มีผลต่อความคิดเห็นในเรื่องที่วิจัยแตกต่างกัน แต่ก็ไม่เป็นเช่นนั้นเสมอไป บางงานวิจัยให้ข้อค้นพบว่ามีผลต่อความคิดเห็นในเรื่องที่วิจัยไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงเสนอผลงานวิจัยทั้งสองด้าน ดังต่อไปนี้

งานวิจัยที่ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ คือ งานวิจัยของทศวร มณีศรีขำ สายชนม์ สัจจานิตย์ และ นิ่มนวล อุตระ (2527 : บทคัดย่อ) ประชากรคือ ผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2526 จำนวน 58 และ 220 คน สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ มีความคิดเห็นในด้านความต้องการเกี่ยวกับคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ หน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ไม่แตกต่างกัน และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการไม่แตกต่างกัน

2. ผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ มีความคิดเห็นในสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ หน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยของ เอกชัย เอื้อเฟื้อ (2529 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเพื่อศึกษาเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหาร คณาจารย์และคณะกรรมการสภาคณาจารย์ที่มีต่อบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริง และบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังของสภาคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพฯ จำนวน 9 แห่ง ตามทัศนะของผู้บริหาร คณาจารย์ และคณะกรรมการสภาคณาจารย์เกี่ยวกับบทบาทในการให้คำปรึกษาของสภาคณาจารย์ 7 ด้าน แบบสอบถามที่ได้รับคืนและสมบูรณ์มีจำนวน 467 ฉบับ ผลการวิจัยบทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงของสภาคณาจารย์ เมื่อเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารและคณาจารย์ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบทบาทในการให้คำปรึกษาที่คาดหวังของสภาคณาจารย์ พบว่า เมื่อเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารและคณาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

งานวิจัยที่มีเนื้อหาใกล้เคียง พอเทียบเคียงศึกษาได้ ได้แก่งานวิจัยต่อไปนี้

งานวิจัยของ บรรหาร ตันหยง (2535 : บทคัดย่อ) ศึกษาและเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อคุณลักษณะทางจริยธรรมของอาจารย์วิทยาลัยครู ในสหวิทยาลัยศรีอยุธยา 6 ด้าน คือ ด้านความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความเมตตากรุณา ความเสียสละ ความยุติธรรมและการรักษาระเบียบวินัย กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยครูทั้ง 5 แห่ง ในสหวิทยาลัยศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2533 จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า

ทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ไม่แตกต่างกันในด้านความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบและความเสียสละ ทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์แตกต่างกันในด้านความเมตตากรุณา ด้านความยุติธรรม และด้านการรักษาระเบียบวินัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยของ วิรัช เจือพันธ์ (2535 : บทคัดย่อ) ศึกษาและเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการฝ่ายกิจการนิสิต บุคลากรฝ่ายกิจการนิสิต และผู้แทนองค์กรกิจกรรมนิสิตที่มีต่อคุณลักษณะที่ปฏิบัติจริงและที่ควรปฏิบัติของบุคลากรฝ่ายกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2533 ถามคุณลักษณะ 5 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านบุคลิกภาพ ด้านการให้บริการ ด้านสังคมและด้านความรับผิดชอบ แบบสอบถามที่ได้รับคืนและสมบูรณ์ 194 ฉบับ พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการฝ่ายกิจการนิสิตมีทัศนะต่อคุณลักษณะที่ปฏิบัติจริงของบุคลากรฝ่ายกิจการนิสิต แต่ละด้านและรวม 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่เมื่อเปรียบเทียบทัศนะผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการฝ่ายกิจการนิสิต ต่อคุณลักษณะที่ควรปฏิบัติของบุคลากรฝ่ายกิจการนิสิตแต่ละด้านและรวม 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยของบุญลาภ ยิ้มสุข (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของอาจารย์พลศึกษาสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ได้แก่ การสอนและประเมินผล การจัดโปรแกรมพลศึกษาและกีฬา การพัฒนาวิชาชีพพลศึกษา และด้านอื่น ๆ ได้แก่ การร่วมมือประสานงานในสถาบันและชุมชนกับกิจการนักศึกษาและปกครอง พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นต่อบทบาทของอาจารย์พลศึกษา สถาบันอุดมศึกษาเอกชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านพลศึกษาเกี่ยวกับการสอนและประเมินผล ส่วนการจัดโปรแกรมพลศึกษาและกีฬา การพัฒนาวิชาชีพพลศึกษาและในด้านอื่น ๆ เกี่ยวกับการร่วมมือประสานงาน ผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษามีความคิดเห็นต่อบทบาทของอาจารย์พลศึกษา สถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยของทองอินทร์ อังคณานุกูล (2544 : บทคัดย่อ) ศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในเขตภาคกลาง สังกัดกรมศิลปากร ทางด้านสุขภาพทางกายและจิตใจ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมและความประพฤติ ด้านความสามารถทางการสอน ด้านความสามารถทางวิชาการ และด้านความสามารถทางการปกครอง พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์เห็นด้วยกับคุณลักษณะของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในเขตภาคกลาง สังกัดกรมศิลปากรในแต่ละด้านและโดยรวมในระดับมาก และผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในเขตภาคกลาง สังกัดกรมศิลปากร ในแต่ละด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการตั้งสมมติฐานของการวิจัยข้อ 1 ผลการวิจัยส่วนใหญ่มักพบว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกันจะแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงนำสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นตัวแปรอิสระ และตั้งสมมติฐานของการวิจัยข้อ 1

โดยศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองคือ ผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเป็นรายด้านและโดยรวมทุกด้าน สำหรับกลุ่มตัวอย่างนักศึกษานั้น เนื่องจากนักศึกษาไม่สามารถตอบแบบสอบถามทั้งชุดได้ ผู้วิจัยจึงไม่ศึกษาเปรียบเทียบ

สมมติฐานของการวิจัยข้อ 2

มีงานวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการหลายงานที่มีข้อค้นพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ มีความคิดเห็นทางบวกต่อการให้บริการคำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ และนักศึกษามีความคิดเห็นทางลบต่อการให้บริการคำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ แต่งานวิจัยที่มีผลการวิจัยขัดแย้งกันก็มีเช่นกัน ดังจะนำเสนอต่อไปนี้

งานวิจัยที่ศึกษาเปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการได้แก่งานวิจัยของ จิตต์ผจง สุขะตุงคะ (2536 : บทคัดย่อ) ศึกษาเปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษาที่มีต่อคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล 2 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ และด้านความรับผิดชอบ พบว่า

1. อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีทัศนะต่อคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการโดยส่วนรวมว่า เหมาะสมในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านบุคลิกภาพเหมาะสมในระดับมาก ส่วนด้านความรับผิดชอบเหมาะสมในระดับปานกลาง

2. นักศึกษามีทัศนะต่อคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการโดยส่วนรวมว่าเหมาะสมในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เหมาะสมในระดับปานกลางทุกด้าน

3. เมื่อเปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษาโดยส่วนรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทั้งด้านบุคลิกภาพและด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

งานวิจัยที่ศึกษาเปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษาเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ได้แก่ งานวิจัยของ ชัยยุทธ์ เจริญพิพัฒนสุข (2526 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเพื่อศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนิสิตนักศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการสาขาวิชาพบศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านการศึกษา ด้านสวัสดิการ ด้านการพัฒนานักศึกษา และด้านวิชาชีพพลศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือ อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ จำนวน 210 คน นักศึกษาสาขาวิชาพลศึกษา จำนวน 540 คน ได้รับแบบสอบถามคืนมาร้อยละ 85.24 และ 85.56 และมีข้อค้นพบว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการกับนิสิตนักศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการสาขาวิชาพลศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า แตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญ .05 ได้แก่ ด้านการศึกษาของนิสิตนักศึกษาและด้านการพัฒนานิสิตนักศึกษา งานวิจัยอื่น ๆ เช่น งานวิจัยของนวลจันทร์ รมณารักษ์ (2530 : บทคัดย่อ) ซึ่งมีข้อค้นพบว่า

อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษาพยาบาลมีทัศนะต่อพฤติกรรมการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านสังคมส่วนตัว ด้านอาชีพ และด้านทั่ว ๆ ไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเห็นว่าพฤติกรรมการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการหรือระดับการปฏิบัติมีอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนนักศึกษาเห็นว่ามีอยู่ในระดับน้อย

งานวิจัยของจิตต์ผจง สุขะดุงคะ ชัยยุทธ์ เจริญพิพัฒนสุข และ นวลจันทร์ รมณารักษ์ ให้ข้อสรุปว่า อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องที่ศึกษา

งานวิจัยที่มีเนื้อหาใกล้เคียง พอเทียบเคียงศึกษาได้ ได้แก่งานวิจัยต่อไปนี้

งานวิจัยของ ปรีดา อ้วนล่ำ (2527 : บทคัดย่อ) วิจัยเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ที่ปรึกษาฝ่ายกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล บุคลิกภาพ ความรู้และความสามารถ โดยศึกษากับผู้บริหาร จำนวน 61 คน และนิสิตผู้ดำเนินกิจกรรมนิสิต จำนวน 266 คน ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างทัศนะของผู้บริหารและนิสิตพบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งสองมีทัศนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ทุกด้าน โดยด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล นิสิตมีทัศนะสูงกว่าผู้บริหาร ส่วนด้านบุคลิกภาพ ความรู้และความสามารถ ผู้บริหารมีทัศนะสูงกว่านิสิต

งานวิจัยของ ชัชจริยา ใบลี (2534) ศึกษาคุณลักษณะของอาจารย์วิทยาศาสตร์ในวิทยาลัยครู รวม 5 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านการบริการสังคม ด้านบุคลิกภาพ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านเจตคติเชิงวิทยาศาสตร์ พบว่า ทัศนะของอาจารย์และนักศึกษา ที่มีต่อคุณลักษณะของอาจารย์วิทยาศาสตร์ที่เป็นจริงในแต่ละด้าน และรวม 5 ด้าน ไม่พบว่าแตกต่างกัน และทัศนะของอาจารย์และนักศึกษาที่มีต่อคุณลักษณะของอาจารย์วิทยาศาสตร์ที่คาดหวังในแต่ละด้านและรวม 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยของ วิลาสินี เพชรขาว (2536 : บทคัดย่อ) ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ที่ปรึกษาฝ่ายกิจกรรมนักศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาฝ่ายกิจกรรมนักศึกษา และกรรมการนักศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปีการศึกษา 2535 จำนวน 460 คน พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ที่ปรึกษาฝ่ายกิจกรรมนักศึกษาในด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ และด้านความสามารถ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารมหาวิทยาลัย อาจารย์ที่ปรึกษาฝ่ายกิจกรรมนักศึกษา และกรรมการนักศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับสูงทุกด้าน และกลุ่มตัวอย่างทั้งสามมีความคิดเห็นสอดคล้องกันมากที่สุดในแต่ละด้าน

งานวิจัยของ บันเทิง สุพจน์ (2542 : 85-86) ศึกษาคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมนิสิต ในทัศนะของอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมนิสิตและนิสิตจุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2541 ในด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ ด้านความสามารถ และด้านความรับผิดชอบ พบว่า

1. อาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมนิสิตมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งในแต่ละด้านและโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากและเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ 3.00 พบว่า อาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมนิสิตมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในแต่ละด้านและโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. นิสิตมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทั้งในแต่ละด้านและโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ 3.00 พบว่า นิสิตมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในแต่ละด้านและโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษางานวิจัยที่มีเนื้อหาใกล้เคียงกัน ผลการวิจัยส่วนใหญ่มักพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างจากนักศึกษา และผู้บริหารกับอาจารย์ อาจมีความคิดเห็นสอดคล้องกันเนื่องจากมีสถานภาพเป็นอาจารย์ด้วยกัน หรือแตกต่างกันก็ได้ เนื่องจากทำหน้าที่คนละสถานภาพกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งเกณฑ์ 3.00 ขึ้น เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มกับเกณฑ์ 3.00 รวมทั้งเปรียบเทียบความคิดเห็นโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างทั้งสามกลุ่มกับเกณฑ์ 3.00 เป็นสมมติฐานของการวิจัยข้อ 2 ขึ้น

สมมติฐานของการวิจัยข้อ 3

จากการศึกษางานวิจัยของสำเนาว์ ขจรศิลป์ (2530 : บทคัดย่อ) เปรียบเทียบความคิดเห็นของนิสิตนักศึกษาต่อการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัย 3 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรและมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่าความคิดเห็นต่อการให้คำปรึกษาของทั้ง 3 สถาบันมีความแตกต่างกัน นอกจากนี้มีงานวิจัยของธันยพร บุษปฤกษ์ (2543 : บทคัดย่อ) เปรียบเทียบทัศนะของนักศึกษาเกี่ยวกับบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ สรุปว่านักศึกษาวิทยาเขตกลุ่มช่างอุตสาหกรรมในส่วนกลาง สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เมื่อเปรียบเทียบตามตัวแปรอิสระพบว่านักศึกษาที่มีแผนกวิชา วิทยาเขตต่างกันมีทัศนะเกี่ยวกับบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานของการวิจัยข้อ 3

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากร ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ ผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ และนักศึกษาระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยศิลปากร ทั้งสองวิทยาเขต ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2545 รวม จำนวน 8,101 คน เป็นผู้บริหาร 102 คน อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการระดับปริญญาตรี 370 คน และจำนวนนักศึกษาระดับปริญญาตรี 7,527 คน รวมประชากรทั้งหมดจึงเหลือ 7,999 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ ผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษาระดับปริญญาตรี ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2545 รวมจำนวน 660 คน ในส่วนของผู้บริหารศึกษาจากจำนวนประชากรทั้งหมด 102 คน ในส่วนของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการจำนวน 370 คน และในส่วนของนักศึกษา จำนวน 7,527 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษาแต่ละคณะ และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากขนาดของประชากรตามหลักของ เครจิ และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970:608) ได้จำนวน 191 คน และ 367 คน ดังแสดงในตาราง 1 และ 2 และกลุ่มนักศึกษา แบ่งเป็น นักศึกษากลุ่มที่ 1 และนักศึกษากลุ่มที่ 2 ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. ผู้บริหาร	102	102
2. อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	370	191
3. นักศึกษา	7,527	367
รวม	7,999	660

ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามคณะและสถานภาพ

สถานภาพ / คณะ	ผู้บริหาร		อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ		นักศึกษา	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. จิตรกรรม ประติมากรรมและภาพพิมพ์	10	10	22	11	267	13
2. สถาปัตยกรรมศาสตร์	9	9	32	17	361	17
3. โบราณคดี	9	9	15	8	699	34
4. มัณฑนศิลป์	11	11	44	23	738	36
5. ดุริยางคศาสตร์	4	4	2	1	220	11
6. อักษรศาสตร์	15	15	58	30	1,154	56
7. ศึกษาศาสตร์	10	10	22	11	593	29
8. วิทยาศาสตร์	9	9	90	46	1,244	61
9. เภสัชศาสตร์	13	13	64	33	768	37
10. วิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	8	8	18	9	1,244	61
11. สัตวศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร	4	4	3	2	239	12
รวม	102	102	370	191	7,527	367

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	กลุ่มตัวอย่าง	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม	ร้อยละ
1. ผู้บริหาร	102	50	49.02
2. อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	191	77	40.31
3. นักศึกษา	367	367	100
รวม	660	494	74.85

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

ผู้บริหาร / สถานภาพ	กลุ่มตัวอย่าง	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม	ร้อยละ
1. คณบดี	11	4	36
2. รองคณบดีฝ่าย	38	16	42.11
3. หัวหน้าภาควิชา	53	30	56.60
รวม	102	50	49.02

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของนักศึกษาที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามคณะ

นักศึกษา / คณะ	กลุ่มตัวอย่าง	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม	ร้อยละ
1. จิตรกรรม ประดิมากรรมและภาพพิมพ์	13	13	100
2. สถาปัตยกรรมศาสตร์	17	17	100
3. โบราณคดี	34	34	100
4. มัณฑนศิลป์	36	36	100
5. ดุริยางคศาสตร์	11	11	100
6. อักษรศาสตร์	56	56	100
7. ศึกษาศาสตร์	29	29	100
8. วิทยาศาสตร์	61	61	100
9. เภสัชศาสตร์	37	37	100
10. วิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	61	61	100
11. สัตวศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร	12	12	100
รวม	367	367	100

จากตาราง 5 ผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มนักศึกษาออกเป็น 2 กลุ่ม นักศึกษากลุ่มที่ 1 ได้แก่ กลุ่มศิลปศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประกอบด้วยนักศึกษาคณะตามลำดับที่ 1-7 และนักศึกษากลุ่มที่ 2 ได้แก่ กลุ่มวิทยาศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ ประกอบด้วยนักศึกษาคณะตามลำดับที่ 8-11

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม 2 ชุด ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ชุดที่ 1 ถามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากร ทั้งวิทยาเขตวังท่าพระและพระราชวังสนามจันทร์ โดยสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการทั้ง 7 ด้าน รวม 72 ข้อ ชุดที่ 2 ถามความคิดเห็นของนักศึกษาระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยศิลปากร เป็นแบบสอบถามชุดเดียวกัน แต่สอบถามเฉพาะด้านและรายข้อที่นักศึกษาสามารถตอบได้ ได้แก่ ด้านการจัดระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการหรือการจัดองค์การและการจัดบุคคลเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ รวม 38 ข้อ แบบสอบถามชุดที่ 2 นี้ จึงเป็นส่วนหนึ่งของแบบสอบถามชุดแรก ซึ่งผู้วิจัยให้ชื่อว่า แบบสอบถามการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการสำหรับนักศึกษา

ลักษณะของแบบสอบถามทั้ง 2 ชุด ส่วนที่ 1 ของแบบสอบถามทั้ง 2 ชุด จะเป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล โดยแยกถามตามสถานภาพของผู้ตอบ ส่วนที่ 2 ของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของ ไลเคิร์ท (Likert. 1932:1-55) โดยสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ซึ่งจะมีข้อความเหมือนกันทั้ง 7 ด้าน และชุดที่ 2 สอบถามความคิดเห็นของนักศึกษา โดยนำแบบสอบถามชุดที่ 1 มาพิจารณาแต่ละข้อ แต่ละด้านที่นักศึกษาสามารถตอบได้ และรวบรวมแต่ละข้อแต่ละด้านที่นักศึกษาสามารถตอบได้มาปรับเป็นแบบสอบถามชุดที่ 2 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแบบสอบถามชุดที่ 1 และลำดับแต่ละข้อแต่ละด้านใหม่ และส่วนที่ 3 ของแบบสอบถามจะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบให้ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเพิ่มเติม โดยสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ และสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการบางส่วน

ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม

1. ศึกษา แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับหลักการบริหารงานจากเอกสาร ตำรา เพื่อเป็นแนวคิดในการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ รวมทั้งศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ในองค์ประกอบทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคคล การอำนวยการ การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ

2. ศึกษาแนวคิด หลักการเกี่ยวกับการจัดงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ได้แก่ คุณลักษณะ และการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ การจัดระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ การบริหารงานแนะแนวให้คำปรึกษาจากงานวิจัยและปริญญานิพนธ์เกี่ยวกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของสถาบันอุดมศึกษา ศึกษาแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการจากงานวิจัยและปริญญานิพนธ์ เช่น แบบสอบถามของมัทกานต์ โอพารรัตน์มณี (2523) มยุรี สิงห์ไข่มุก (2526) นวลจันทร์ รมณารักษ์ (2530) เสถียร อักษรชู (2541) นุชลี อุปภัย

(2542) และ นิรันดร์ จุลทรัพย์ และ พยัต คงศรีแก้ว (2543) เพื่อเป็นแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามหัวข้อเรื่องการจัดงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแนวทางการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

3. ศึกษาแนวคิด หลักการ เกี่ยวกับการให้คำปรึกษาทั่วไป และทฤษฎีการให้คำปรึกษานักศึกษา จากเอกสาร ตำรา โดยเน้นในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาและวิชาการอุดมศึกษา ศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัญหาและลักษณะของผู้รับบริการให้คำปรึกษา คือ นักศึกษาและแนวทางการพัฒนานักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา

4. ศึกษาบริบทของมหาวิทยาลัยศิลปากรเกี่ยวกับการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ได้แก่ ศึกษางานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรจากเอกสาร คู่มืออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ.2525 คู่มือนักศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร ประจำปีการศึกษา 2543 พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ.2530 งานวิจัยเกี่ยวกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากร การสัมภาษณ์อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเกี่ยวกับเรื่องการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการคณะต่าง ๆ 11 คณะ ทั้ง 2 วิทยาเขต คณะละ 5 ท่าน รวม 50 ท่าน (รายชื่ออาจารย์ผู้ให้สัมภาษณ์มีอยู่ในภาคผนวก)

5. กำหนดขอบเขตเนื้อหาจากการศึกษาข้อ 1, 2, 3 และ 4 รวมกัน สร้างเป็นแบบสอบถามตอนที่ 2 ถามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ รวม 7 ด้าน และปรับเนื้อหาในตอนที่ 2 ให้เหมาะสมกับนักศึกษาซึ่งเป็นผู้ตอบ ผู้วิจัยได้พิจารณาเลือกเฉพาะด้านและรายข้อที่นักศึกษาตอบได้ มี 2 ด้าน และใช้ได้บางข้อ ผู้วิจัยได้สร้างเป็นแบบสอบถามชุดที่ 2

6. แบบสอบถามทั้ง 2 ชุด ชุดที่ 1 สำหรับผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ชุดที่ 2 สำหรับนักศึกษา เรียกว่าแบบสอบถามฉบับร่าง นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content) ดูความครอบคลุมของเนื้อหาสาระในเรื่องที่ถามและตรวจแก้สำนวนภาษาที่ใช้ให้ชัดเจนและเข้าใจตรงกันระหว่างผู้ร่างแบบสอบถามและผู้ตอบแบบสอบถาม (รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน มีอยู่ในภาคผนวก)

7. แบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน และจัดพิมพ์เรียบร้อยแล้วทั้ง 2 ชุด จะนำไปทดลองสอบ (Try out) กับประชากรในมหาวิทยาลัยศิลปากร แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ จะทดลองสอบกับผู้บริหารจำนวน 20 คน และอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ 20 คน รวมจำนวน 40 คน และแบบสอบถามสำหรับนักศึกษาจะทดลองสอบกับนักศึกษาจำนวน 40 คน นำผลที่ได้มาตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามทั้ง 2 ชุด ทั้งนี้จะต้องหาค่า 2 ค่า คือ ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination power) เป็นรายข้อของแบบสอบถามและหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามในแต่ละด้านและรวมทั้งชุด รวม 2 ชุด

หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามทั้ง 2 ชุด เป็นรายข้อโดยใช้ t-test คัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 1.734 ขึ้นไป (Ferguson. 1981:180) ซึ่งถือว่ามีค่าอำนาจจำแนกอยู่ในเกณฑ์สูง ข้อที่มีค่าต่ำกว่า ผู้วิจัยได้ปรับปรุงการใช้ภาษาให้เหมาะสมกับประธานและคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ เพื่อนำมาใช้ในการวิจัย ปรากฏว่าแบบสอบถามฉบับผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่า 1.734 มี 6 ข้อ คือ ข้อ 19, 23, 25, 33, 34 และ 35 เมื่อปรับปรุงแล้วได้ข้อคำถามจำนวน 72 ข้อเท่าเดิม สำหรับแบบสอบถามฉบับนักศึกษาแต่ละข้อมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 1.734 ขึ้นไปจึงไม่ต้องปรับปรุงอีก ได้ข้อคำถามจำนวน 38 ข้อเท่าเดิม (รายละเอียดมีอยู่ในภาคผนวก จ)

หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้ง 2 ชุด โดยหาค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้านและหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุด คือ การหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha coefficient) (Cronbach. 1984 : 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเท่ากับ 0.9704 และฉบับนักศึกษาเท่ากับ 0.9680 รวม 2 ชุด (รายละเอียดมีอยู่ในภาคผนวก จ)

8. นำแบบสอบถามที่ทราบค่าความเชื่อมั่นทั้ง 2 ชุด หลังจากปรับปรุงข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกต่ำในเรื่องการใช้ภาษาแล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ เพื่อปรับปรุงแก้ไข ถ้ามี

9. นำแบบสอบถามทั้ง 2 ชุด ที่คณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์อนุมัตินี้ ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามรวม 2 ชุด ชุดที่ 1 ถามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ และชุดที่ 2 ถามความคิดเห็นของนักศึกษา

แบบสอบถามชุดที่ 1 สอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ โดยสอบถามทั้งหมด 7 ด้าน มีจำนวนรวม 72 ข้อ ได้แก่

1. ด้านการวางแผนงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของผู้บริหาร 6 ข้อ ข้อ 1-6
2. ด้านการจัดระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ หรือ การจัดองค์การ จำนวน 30 ข้อ ข้อ 7-36
3. ด้านการจัดบุคคลเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ จำนวน 21 ข้อ ข้อ 37-57
4. ด้านการอำนวยการของผู้บริหาร จำนวน 4 ข้อ ข้อ 58-61
5. ด้านการประสานงานของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ จำนวน 3 ข้อ ข้อ 62-64

6. ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ จำนวน 4 ข้อ ข้อ 65-68

7. ด้านการงบประมาณเพื่อพัฒนาสภาพงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ จำนวน 4 ข้อ ข้อ 69-72

แบบสอบถามชุดที่ 2 สอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ โดยสอบถาม 2 ด้าน มีจำนวนรวม 38 ข้อ ได้แก่

1. ด้านการจัดระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ หรือการจัดองค์การ จำนวน 20 ข้อ

2. ด้านการจัดบุคคลเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ จำนวน 18 ข้อ

การให้ค่าน้ำหนักแต่ละข้อในแบบสอบถาม ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การให้ค่าน้ำหนักระดับความเหมาะสมของตัวเลือก ตั้งแต่ 1-5 ค่า ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมะสมน้อยที่สุดหรือไม่มี

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยไว้ดังนี้

4.50-5.00 มีระดับความเหมาะสมมากที่สุด

3.50-4.49 มีระดับความเหมาะสมมาก

2.50-3.49 มีระดับความเหมาะสมปานกลาง

1.50-2.49 มีระดับความเหมาะสมน้อย

1.00-1.49 มีระดับความเหมะสมน้อยที่สุดหรือไม่มี

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลและดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. นำหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร ส่งถึงผู้บริหาร ระดับคณะที่สำนักงานเลขานุการคณะทุกคณะ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากสำนักงานเลขานุการคณะทุกคณะ ทั้งวิทยาเขตวังท่าพระและพระราชวังสนามจันทร์

2. นำหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒและแบบสอบถามความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษา ส่งถึงอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษาที่คณะเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองที่คณะทุกคณะ ทั้งวิทยาเขตวังท่าพระ และพระราชวังสนามจันทร์

การจัดกระทำข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ทั้งวิทยาเขตวังท่าพระและพระราชวังสนามจันทร์ มาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบ คัดฉบับที่ไม่สมบูรณ์ออกไป นำฉบับที่สมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามน้ำหนักตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และกำหนดรหัสของแบบสอบถาม นำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical package for the social sciences)

การวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถามทั้ง 2 ชุด ชุดที่ 1 เป็นการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ใน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคคล ด้านการอำนวยการ ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน และด้านการงบประมาณ และโดยรวม ชุดที่ 2 เป็นการศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการบางส่วน มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ หรือการจัดองค์การ และด้านการจัดบุคคลเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละด้าน และโดยรวม

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการต่อสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการใน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคคล ด้านการอำนวยการ ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน และด้านการงบประมาณ และโดยรวม วิเคราะห์โดยใช้สถิติการทดสอบที (t – test)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักศึกษากลุ่มที่ 1 และนักศึกษากลุ่มที่ 2 ต่อสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการใน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดองค์การและด้านการจัดบุคคล และโดยรวม วิเคราะห์โดยใช้สถิติการทดสอบที

การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ และนักศึกษา และความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ และนักศึกษาโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ 3.00 และใช้การทดสอบที ในแต่ละด้าน วิเคราะห์โดยกำหนดเกณฑ์ว่า ถ้าด้านใดมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ถือว่าด้านนั้นมีค่าความเหมาะสมอยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์ 3.00 จัดเป็นด้านที่เด่นให้พัฒนาสภาพต่อไป ถ้าด้านใดมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ถือว่าด้านนั้นมีค่าความเหมาะสมอยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ 3.00 จัดเป็นด้านที่ด้อย หรือต้องปรับปรุงแก้ไขสภาพ ผู้วิจัยเสนอแนวทางปรับปรุงแก้ไขเพื่อการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่เหมาะสม ถ้าด้านใดมีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า

ด้านนั้นมีค่าความเหมาะสมอยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 จัดเป็นด้านที่ปานกลาง แต่ควรปรับปรุงระดับหนึ่ง

เหตุผลการเลือกใช้เกณฑ์ 3.00 ผู้วิจัยเลือกใช้เกณฑ์ 3.00 เนื่องจากเกณฑ์ 3.00 เป็นค่ากลางของมาตรวัดในแต่ละด้านตามแนวคิดของไลเคิร์ท และแบบสอบถามทั้ง 2 ชุด สร้างโดยอาศัยมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ของไลเคิร์ท โดยแบ่งเป็นระดับ 5, 4, 3, 2 และ 1 มีงานวิจัยที่ใช้เกณฑ์ 3.00 ได้แก่ งานวิจัยของบรรเทิง สุพจน์ (2542:7) ศึกษาคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมนิสิตในแต่ละด้านและรวม 4 ด้าน และการเลือกใช้เกณฑ์ 3.00 เนื่องจากเป็นค่ากลางของมาตรวัดทัศนะของไลเคิร์ท ถ้าคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมนิสิตในแต่ละด้านและรวม 4 ด้านสูงกว่า 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ถือว่าสูงกว่าเกณฑ์ ถ้าคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมนิสิตในแต่ละด้านและรวม 4 ด้านต่ำกว่า 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ถือว่าต่ำกว่าเกณฑ์และหากไม่พบว่าคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมนิสิตแตกต่างจากเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ถือว่าอยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างจากเกณฑ์ งานต่อมาได้แก่ งานวิจัยของเสถียร อักษรชู (2541:43) แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของไลเคิร์ทเช่นกัน จากการสำรวจสภาพการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทดสอบความเหมาะสมโดยการใช้การทดสอบที (t-test) เปรียบเทียบกับเกณฑ์ 3.00 ซึ่งเป็นค่ากลางของมาตรวัดระดับเป็นรายข้อใน 4 ด้าน คือ การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน และการผลิตผลงานทางวิชาการ ถ้าข้อใดมีค่าความเหมาะสมสูงกว่าหรือเท่ากับเกณฑ์ จะนำมาเป็นสาระในรูปแบบจำลองของการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และข้อใดมีความเหมาะสมต่ำกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ถือว่าข้อนั้นมีปัญหาในระดับมาก เสถียร อักษรชู เสนอแนวทางปรับปรุงแก้ไขและนำมาเป็นสาระในรูปแบบจำลองของการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

สำหรับส่วนที่ 3 ของแบบสอบถามทั้ง 2 ชุด ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด ผู้วิจัยสรุปความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษา โดยจำแนกเป็น 3 กลุ่ม ความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรในแต่ละด้าน และนำเสนอในรูปความเรียง ผลสรุปที่ได้นี้จะนำไปใช้ในการอภิปรายผล และเป็นข้อเสนอแนะในเรื่องที่วิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน
   1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean) (Ferguson. 1981 : 50)
   1.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) (Ferguson. 1981 : 68)

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

ใช้สถิติการทดสอบ ที ทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (Ferguson. 1981 : 178)

ใช้สถิติการทดสอบที เปรียบเทียบกับเกณฑ์ 3.00 ซึ่งเป็นค่ากลางของมาตรวัดของไลเคิร์ท ในแต่ละด้านและโดยรวม และแต่ละข้อของด้านด้วย (Ferguson. 1981 : 160)

3. สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามในแต่ละข้อทั้ง 2 ชุด โดยใช้การทดสอบที (Ferguson. 1981:180)

3.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้ง 2 ชุด โดยหาค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้าน และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุด โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach. 1984 : 161)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย เรื่องการศึกษาสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากร ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติในการทดสอบ ที
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นที่ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบจะตกอยู่ในช่วงปฏิเสธสมมติฐาน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ และนักศึกษาต่อสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากร ในแต่ละด้านและโดยรวม โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากร ในแต่ละด้านและโดยรวม โดยใช้ค่าสถิติการทดสอบที

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษา และความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ และนักศึกษา เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรในแต่ละด้านและโดยรวม โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ 3.00 ที่ผู้วิจัยกำหนด โดยใช้ค่าสถิติการทดสอบที

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของนักศึกษากลุ่มที่ 1 และนักศึกษากลุ่มที่ 2 เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรในแต่ละด้านและโดยรวม โดยใช้ค่าสถิติการทดสอบที

ตอนที่ 5 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษา จากแบบสอบถามปลายเปิด โดยเสนอเป็นความเรียง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ และนักศึกษาต่อสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากร ในแต่ละด้านและโดยรวม ดังแสดงในตาราง 6-8

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรในแต่ละด้านและโดยรวม

สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	ผู้บริหาร (N = 50)		ระดับความเหมาะสม
	$\bar{X}$	SD	
1. ด้านการวางแผน	3.21	0.73	ปานกลาง
2. ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การ	3.21	0.63	ปานกลาง
3. ด้านการจัดบุคคล	3.66	0.72	มาก
4. ด้านการอำนวยการ	3.06	1.11	ปานกลาง
5. ด้านการประสานงาน	3.19	1.00	ปานกลาง
6. ด้านการรายงาน	2.26	1.09	น้อย
7. ด้านการงบประมาณ	2.35	1.10	น้อย
รวม	3.23	0.64	ปานกลาง

จากตาราง 6 แสดงว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับความเหมาะสมปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.23, SD = 0.64) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ด้านการวางแผนอยู่ในระดับความเหมาะสมปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.21, SD = 0.73) ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การอยู่ในระดับความเหมาะสมปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.21,

SD = 0.63) ด้านการจัดบุคคลอยู่ในระดับความเหมาะสมมาก ($\bar{X}$ = 3.66, SD = 0.72) ด้านการอำนวยการอยู่ในระดับความเหมาะสมปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.06, SD = 1.11) ด้านการประสานงานอยู่ในระดับความเหมาะสมปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.19, SD = 1.00) ด้านการรายงานอยู่ในระดับความเหมาะสมน้อย ($\bar{X}$ = 2.26, SD = 1.09) และด้านการงบประมาณอยู่ในระดับความเหมาะสมน้อย ($\bar{X}$ = 2.35, SD = 1.10)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากร ในแต่ละด้านและโดยรวม

สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	อาจารย์ฯ (N = 77)		ระดับความเหมาะสม
	$\bar{X}$	SD	
1. ด้านการวางแผน	3.02	0.77	ปานกลาง
2. ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การ	3.13	0.64	ปานกลาง
3. ด้านการจัดบุคคล	3.70	0.61	มาก
4. ด้านการอำนวยการ	2.88	1.06	ปานกลาง
5. ด้านการประสานงาน	3.00	0.94	ปานกลาง
6. ด้านการรายงาน	2.42	1.06	น้อย
7. ด้านการงบประมาณ	2.16	1.01	น้อย
รวม	3.18	0.60	ปานกลาง

จากตาราง 7 แสดงว่าอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับความเหมาะสมปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.18, SD = 0.60) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ด้านการวางแผนอยู่ในระดับความเหมาะสมปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.02, SD = 0.77) ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การอยู่ในระดับความเหมาะสมปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.13, SD = 0.64) ด้านการจัดบุคคลอยู่ในระดับความเหมาะสมมาก ($\bar{X}$ = 3.70, SD = 0.61) ด้านการอำนวยการอยู่ในระดับความเหมาะสมปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.88, SD = 1.06) ด้านการประสานงานอยู่ในระดับความเหมาะสมปานกลาง

($\bar{X}$ = 3.00, SD = 0.94) ด้านการรายงานอยู่ในระดับความเหมาะสมน้อย ($\bar{X}$ = 2.42, SD = 1.06) และด้านการงบประมาณอยู่ในระดับความเหมาะสมน้อย ($\bar{X}$ = 2.16, SD = 1.01)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากร ในแต่ละด้านและโดยรวม

สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	นักศึกษา (N = 367)		ระดับความเหมาะสม
	$\bar{X}$	SD	
2. ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การ	3.15	0.70	ปานกลาง
3. ด้านการจัดบุคคล	3.64	0.77	มาก
รวม	3.38	0.68	ปานกลาง

จากตาราง 8 แสดงว่านักศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับความเหมาะสมปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.38, SD = 0.68) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า นักศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การอยู่ในระดับความเหมาะสมปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.15, SD = 0.70) ด้านการจัดบุคคลอยู่ในระดับความเหมาะสมมาก ($\bar{X}$ = 3.64, SD = 0.77)

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากร ในแต่ละด้านและโดยรวม ดังแสดงในตาราง 9

ตาราง 9 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากร ในแต่ละด้านและโดยรวม

สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	ผู้บริหาร (N = 50)		อาจารย์ฯ (N = 77)		t	p
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการวางแผน	3.21	0.73	3.02	0.77	1.41	0.162
2. ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การ	3.21	0.63	3.13	0.64	0.71	0.481
3. ด้านการจัดบุคคล	3.66	0.72	3.70	0.61	-0.37	0.714
4. ด้านการอำนวยการ	3.06	1.11	2.88	1.06	0.92	0.360
5. ด้านการประสานงาน	3.19	1.00	3.00	0.94	1.04	0.299
6. ด้านการรายงาน	2.26	1.09	2.42	1.06	-0.80	0.425
7. ด้านการงบประมาณ	2.35	1.10	2.16	1.01	1.01	0.317
รวม	3.23	0.64	3.18	0.60	0.51	0.612

จากตาราง 9 แสดงว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรในแต่ละด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ และนักศึกษา และความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษาในแต่ละด้านและโดยรวม โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ 3.00 ดังแสดงในตาราง 10-14

ตาราง 10 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรของผู้บริหาร ในแต่ละด้านและโดยรวม โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ 3.00

สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	ผู้บริหาร N = 50		t	p
	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการวางแผน	3.21	0.73	2.02*	0.049
2. ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การ	3.21	0.63	2.35*	0.023
3. ด้านการจัดบุคคล	3.66	0.72	6.54*	0.000
4. ด้านการอำนวยการ	3.06	1.11	0.38	0.705
5. ด้านการประสานงาน	3.19	1.00	1.32	0.192
6. ด้านการรายงาน	2.26	1.09	-4.82*	0.000
7. ด้านการงบประมาณ	2.35	1.10	-4.16*	0.000
รวม	3.23	0.64	2.57*	0.013

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 10 แสดงว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านการวางแผน ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคคล ด้านการรายงาน ด้านการงบประมาณและโดยรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการอำนวยการและด้านการประสานงานมีความเหมาะสมอยู่ในระดับไม่แตกต่างกับเกณฑ์ 3.00

ตาราง 11 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากร ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ในแต่ละด้านและโดยรวม โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ 3.00

สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ (N=77)		t	p
	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการวางแผน	3.02	0.77	0.17	0.863
2. ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การ	3.13	0.64	1.78	0.080
3. ด้านการจัดบุคคล	3.70	0.61	10.20*	0.000
4. ด้านการอำนวยการ	2.88	1.06	-1.00	0.322
5. ด้านการประสานงาน	3.00	0.94	0.04	0.968
6. ด้านการรายงาน	2.42	1.06	-4.83*	0.000
7. ด้านการงบประมาณ	2.16	1.01	-7.34*	0.000
รวม	3.18	0.60	2.55*	0.013

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 11 แสดงว่าอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านการวางแผน ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การ ด้านการอำนวยการ และด้านการประสานงาน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับไม่แตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 ส่วนด้านการจัดบุคคล ด้านการรายงาน ด้านการงบประมาณและโดยรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 12 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรของนักศึกษาในแต่ละด้านและโดยรวม โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ 3.00

สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	นักศึกษา (N=367)		t	p
	$\bar{X}$	SD		
2. ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การ (20 ข้อ)	3.15	0.70	4.08*	0.000
3. ด้านการจัดบุคคล (18 ข้อ)	3.64	0.77	15.92*	0.000
รวม	3.38	0.68	10.72*	0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 12 แสดงว่า นักศึกษามีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคคล และโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 13 เปรียบเทียบความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากร ของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ในแต่ละด้านและโดยรวม โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ 3.00

สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	ผู้บริหารและอาจารย์ ฯ (N=127)		t	p
	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการวางแผน	3.09	0.75	1.36	0.178
(2) ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การ (30 ข้อ)	3.16	0.64	2.86*	0.005
(3) ด้านการจัดบุคคล (21 ข้อ)	3.69	0.65	11.94*	0.000
4. ด้านการอำนวยการ	2.95	1.08	0.51	0.608
5. ด้านการประสานงาน	3.08	0.96	0.89	0.374
6. ด้านการรายงาน	2.35	1.07	-6.80*	0.000
7. ด้านการงบประมาณ	2.23	1.05	-8-25*	0.000
รวม	3.20	0.62	3.62*	0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 13 แสดงว่าความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการต่อสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านการวางแผน ด้านการอำนวยการ ด้านการประสานงาน มีความเหมาะสม อยู่ในระดับไม่แตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 ส่วนด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคคล ด้านการรายงาน และด้านการงบประมาณและโดยรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 14 เปรียบเทียบความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ และนักศึกษาในแต่ละด้านและโดยรวม โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ 3.00

สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	ผู้บริหาร+อาจารย์ฯ+นักศึกษา (N=494)		t	p
	$\bar{X}$	SD		
(2) ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การ (20 ข้อ)	3.18	0.69	5.79*	0.000
(3) ด้านการจัดบุคคล (18 ข้อ)	3.71	0.75	21.06*	0.000
รวม	3.43	0.67	14.37*	0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 14 แสดงว่า ความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ และนักศึกษา ต่อสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคคลและโดยรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของนักศึกษากลุ่มที่ 1 และนักศึกษากลุ่มที่ 2 เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากร ในแต่ละด้านและโดยรวม ดังแสดงในตาราง 15

ตาราง 15 เปรียบเทียบความคิดเห็นของนักศึกษากลุ่มที่ 1 และนักศึกษากลุ่มที่ 2 เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากร ในแต่ละด้านและโดยรวม

สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	นักศึกษากลุ่มที่ 1 (N = 196)		นักศึกษากลุ่มที่ 2 (N = 171)		t	p
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
2. ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การ	3.21	0.79	3.08	0.57	1.76	0.080
3. ด้านการจัดบุคคล	3.69	0.87	3.59	0.64	1.26	0.210
รวม	3.44	0.78	3.32	0.55	1.62	0.105

จากตาราง 15 แสดงว่านักศึกษากลุ่มที่ 1 และนักศึกษากลุ่มที่ 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรในแต่ละด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน

สรุปสมมติฐานในการวิจัย จากผลการศึกษาตาราง 9 พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรใน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคคล ด้านการอำนวยการ ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน และด้านการงบประมาณและโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยข้อ 1

สำหรับสมมติฐานของการวิจัยข้อ 2 จากผลการศึกษาตาราง 10, 11, 12, 13 และ 14 พบว่า

ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านการวางแผน ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคคล ด้านการรายงาน ด้านการงบประมาณและโดยรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านการอำนวยการและด้านการประสานงานมีความเหมาะสมอยู่ในระดับไม่แตกต่างกับเกณฑ์ 3.00

อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านการวางแผน ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การ ด้านการอำนวยการและด้านการประสานงาน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับไม่แตกต่างกับเกณฑ์

3.00 ด้านการจัดบุคคล ด้านการรายงาน ด้านการงบประมาณและโดยรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นักศึกษามีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคคลและโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการต่อสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านการวางแผน ด้านการอำนวยการและด้านการประสานงาน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับไม่แตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคคล ด้านการรายงาน ด้านการงบประมาณและโดยรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษาต่อสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากร ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคคลและโดยรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานของการวิจัยข้อ 3 จากผลการศึกษาตาราง 15 พบว่า นักศึกษากลุ่มที่ 1 และนักศึกษากลุ่มที่ 2 มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรใน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดองค์การและด้านการจัดบุคคล และโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยข้อ 3

ตอนที่ 5 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ และนักศึกษา จากแบบสอบถามปลายเปิด โดยเสนอเป็นความเรียง

สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

1. ด้านการวางแผนงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของผู้บริหาร ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ยังไม่มีการวางแผนงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่ชัดเจน อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการกับนักศึกษาจะติดต่อแก้ไขปัญหาร่วมกันเอง นอกจากนี้ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้นักศึกษาสามารถติดตามข่าวสารได้ด้วยตนเองและบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชา

การลดลง อย่างไรก็ตาม ควรจัดระบบรองรับในแผนงานให้ครบถ้วนเพื่อให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการสามารถส่งต่อได้ เช่น ระบบจิตแพทย์ ระบบสุขอนามัย ระบบการปฏิบัติงานหารายได้พิเศษแก่นักศึกษา เป็นต้น

2. ด้านการจัดระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการหรือการจัดองค์การ ได้แก่

หน้าที่ของผู้บริหาร ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าไม่ชัดเจน แต่มีลักษณะประสานและสนับสนุนซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตามควรปรับปรุงให้เข้ากับยุคสมัย

หน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ยังไม่มีการกำหนดรายละเอียดชัดเจน แต่ก็สามารถสรุปได้ว่า ดูแลการเรียนของนักศึกษาให้จบการศึกษา แก้ไขปัญหาให้นักศึกษาทันเวลา ให้คำปรึกษาทางวิชาการ ปัญหาส่วนตัว ปัญหาการเงิน แนะนำแนวทางการประกอบอาชีพ เมื่อนักศึกษาจบการศึกษาบำบัดทุกข์ บำรุงสุข แก่นักศึกษาให้เสมือนพ่อแม่คนที่ 2 มีข้อเสนอแนะให้จัดทำคู่มือจิตวิทยาการศึกษาแจกอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ เพื่อให้มีความรู้ในการให้คำปรึกษาที่ดี

เวลาที่ใช้ในการให้คำปรึกษา ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ควรเปิดโอกาสให้นักศึกษาเข้าพบได้ตลอดเวลา รวมทั้งนอกเวลาทำงาน ขึ้นกับความจำเป็นของนักศึกษา หรือให้เข้าพบได้ตามความเหมาะสม จัดเวลาให้เพียงพอกับนักศึกษา มีข้อสรุปว่าในปัจจุบัน บางครั้งอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีเวลาให้นักศึกษาเข้าพบน้อย อย่างไรก็ตามในปัจจุบันมีการกำหนดเวลาอาทิตย์ละ 3 ชั่วโมง

เครื่องมือของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ได้แก่ ข้อมูล เครื่องมือ และอุปกรณ์ ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ไม่มีเครื่องมือ แต่ควรจัดโครงการนักศึกษาพบอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ โดยมีกิจกรรมร่วมกัน เครื่องมืออาจไม่จำเป็น แต่ควรมีหน่วยงานที่จัดทำข้อมูล ข่าวสาร ที่รวดเร็ว อุปกรณ์สื่อสารทันสมัย สะดวก สามารถติดต่อกับนักศึกษาและผู้ปกครอง เพื่อแก้ไขปัญหาถ้านักศึกษามีปัญหา

3. ด้านการจัดบุคคลเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ได้แก่ เรื่อง

คุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ควรมีความเมตตา มีประสบการณ์ มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความรู้ด้านจิตวิทยา เป็นผู้ที่อุทิศตนและเห็นความสำคัญของหน้าที่ อย่างไรก็ตามมีข้อสรุปว่าอาจารย์ทุกท่านมีคุณสมบัติที่สามารถเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการได้ถ้ามีความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบ

จรรยาบรรณของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ควรมีคุณธรรม มีจรรยาบรรณของความเป็นครูอาจารย์ เป็นที่พึ่งของนักศึกษา ไม่มีอคติต่อนักศึกษา ให้ความเมตตานักศึกษา มีความรับผิดชอบ มีพรหมวิหาร 4 รู้จักระวังตัวไม่เป็นข้อครหาด้านความสัมพันธ์กับลูกศิษย์และรักษาความลับ

ความสามารถและเทคนิคในการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าไม่มีการฝึกอบรมเรื่องเทคนิคในการให้คำปรึกษา อาจารย์ต่างคิดกัน

เอง ดังนั้นจึงควรมีการจัดอบรมให้ความรู้โดยเฉพาะอาจารย์ใหม่ ควรมีการจัดทำคู่มือเกี่ยวกับเทคนิคในการให้คำปรึกษา ควรมีจิตวิทยาในการแนะนำ ตักเตือน มีมนุษยสัมพันธ์ มีความรักเด็กและหวังดีโดยบริสุทธิ์ใจ

การให้สิ่งตอบแทนหรือการพิจารณาความดีความชอบแก่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ไม่ควรให้สิ่งตอบแทนแต่มีข้อสรุปในเรื่องนี้อยู่สองความคิดเห็น คือ ไม่จำเป็นต้องมีเพราะเป็นหน้าที่ปฏิบัติงานของครูอาจารย์อยู่แล้ว อีกความคิดเห็นหนึ่งคือควรนำผลการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบ กำหนดสิ่งตอบแทนอย่างเป็นรูปแบบ มิฉะนั้นจะไม่มีสิ่งจูงใจให้อาจารย์สนใจปฏิบัติหน้าที่นี้

4. ด้านการอำนวยการของผู้บริหาร ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ไม่มีการอำนวยการแต่มีข้อเสนอแนะให้สนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และจัดโครงสร้างการแก้ปัญหาที่นักศึกษาประสบบ่อย ๆ เช่น การเงิน ความสัมพันธ์กับเพื่อน ปัญหาครอบครัวและสุขภาพกายและใจ

5. ด้านการประสานงานของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ามีการประสานงานน้อย ยังไม่ชัดเจน ขาดความต่อเนื่องจะมีการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการต่อเมื่อเกิดเหตุการณ์ผิดปกติขึ้นกับนักศึกษาและเป็นเรื่องใหญ่ การประสานงานเป็นเรื่องยากเพราะเป็นองค์กรใหญ่ และธรรมชาติของปัญหาหลากหลาย แนวโน้มคือแก้ไขให้มีความคล่องตัว รวดเร็ว และมีการประชุมนัดพบกันตลอดเวลา

6. ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ไม่มีการรายงานผลอย่างเป็นทางการ เนื่องจากเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติหน้าที่ ข้อเสนอแนะคือให้มีรายงายผลในกรณีที่นักศึกษามีปัญหา ควรให้มีมาตรฐานการทำงาน และจัดทำแบบฟอร์มการรายงานให้ชัดเจน

7. ด้านการงบประมาณเพื่อการพัฒนาสภาพงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ไม่มีงบประมาณด้านนี้ ข้อคิดเห็นในเรื่องนี้คือไม่จำเป็นต้องมีงบประมาณเพิ่มเติม และไม่เกิดความขาดแคลน

8. ความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากร ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า งานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเป็นเรื่องสำคัญแต่ยังไม่ได้รับความสำคัญเท่าที่ควร สำหรับในระดับภาควิชา นักศึกษาที่มีจำนวนน้อย จะใกล้ชิดสนิทสนมกับอาจารย์ และอาจารย์พอใจสภาพปัจจุบัน อย่างไรก็ตามในปีการศึกษา 2545 มหาวิทยาลัยศิลปากรได้เริ่มการใช้ระบบคอมพิวเตอร์ในการลงทะเบียนวิชาเรียนของนักศึกษา ทำให้อาจารย์มีโอกาสพบนักศึกษาน้อยลงไปมาก อาจารย์ค่อนข้างไม่เห็นด้วยในเรื่องการลงทะเบียนวิชาผ่านระบบคอมพิวเตอร์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการอาจทำหน้าที่หนักขึ้น

ในเรื่องส่วนตัวของนักศึกษาเฉพาะนักศึกษาที่มีปัญหาส่วนตัว ปัญหาการเงิน และปัญหาครอบครัว เป็นต้น

สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรตามความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

1. ด้านการวางแผนงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ามีการวางแผนค่อนข้างน้อย และไม่รองรับกับเหตุการณ์ ข้อเสนอแนะคือจัดปริมาณนักศึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการให้เท่าเทียมกัน ควรมีจุดมุ่งหมายและแผนงานแต่ละปีให้ชัดเจน ควรจัดการวางแผนงานในทุกภาคการศึกษา กำหนดขอบเขตหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการให้ชัดเจน ควรจัดการประชุมก่อนเปิดปีการศึกษา น่าจะมีการอบรมเผยแพร่ประสบการณ์ และให้ผู้บริหารตระหนักถึงปัญหาของการไม่จัดการวางแผนงานอาจารย์ที่ปรึกษา

2. ด้านการจัดระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการหรือการจัดองค์การ ได้แก่ เรื่อง

หน้าที่ของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า เป็นการมอบหมายงานแต่ไม่มีการประสานงานเชิงระบบ อย่างไรก็ตามมีข้อคิดเห็นบางส่วนว่าเหมาะสมดีแล้ว ข้อเสนอแนะในเรื่องนี้คือ ควรจัดสัมมนาเพื่อร่วมกันจัดระบบงานให้เหมาะสม และผู้บริหารควรกำหนดแผนงานและนโยบายที่ชัดเจน

หน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ควรให้คำปรึกษาต่อนักศึกษาในเรื่องการเรียนและเรื่องส่วนตัวของนักศึกษา ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษา ติดตามดูแลนักศึกษาอย่างต่อเนื่องจนจบการศึกษา แต่ก็ควรมีบุคลากรเฉพาะด้านให้คำแนะนำเพิ่มเติม

เวลาที่ใช้ในการให้คำปรึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ไม่ได้กำหนดชัดเจน ข้อเสนอแนะคือ การจัดตารางเวลาให้นักศึกษาเข้าพบโดยเฉพาะช่วงก่อนลงทะเบียนวิชาและช่วงที่นักศึกษามีปัญหา อาศัยการพบปะพูดคุยกัน มีการนัดหมาย หรือพบได้ตลอดเวลาตามความเหมาะสม และสมควรเข้าพบได้ อีกความคิดเห็นหนึ่งคือ ไม่ควรจำกัดเวลาที่แน่นอน ควรให้นักศึกษาพบได้ทุกเวลาที่ต้องการคำปรึกษา

เครื่องมือของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ได้แก่ ข้อมูล เครื่องมือและอุปกรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า มีการดำเนินการเรื่องเครื่องมือค่อนข้างน้อย จะเป็นการพบกันโดยตรงระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษา อย่างไรก็ตามคณะและมหาวิทยาลัยได้จัดทำเอกสารคู่มือที่เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษาให้ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเรื่องนี้ คือ ควรจัดทำรายการของเครื่องมือและอุปกรณ์ ควรจัดที่ปรึกษาด้านทะเบียนและมีบริการด้านจิตแพทย์

3. ด้านการจัดบุคคลเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ได้แก่ เรื่อง

คุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ตามที่เป็นมาเป็นการเฉลี่ยภาระงาน แต่ก็ควรมีคุณลักษณะดังนี้ คือ มีความเข้าใจนักศึกษา มีความรับผิดชอบและรับฟังปัญหาของนักศึกษา สามารถให้คำปรึกษาได้ทุก ๆ เรื่อง มีคุณธรรม และให้การเสนอแนะได้ตรงจุด เป็นผู้นำ มีความเสียสละและใจกว้าง นอกจากนี้ควรมีการจัดอบรมแก่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

จรรยาบรรณของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ควรตั้งมั่นในศีลธรรมจรรยาและยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ควรเก็บเรื่องของนักศึกษาเป็นความลับและรักษาภาพลักษณ์ของนักศึกษาที่มีต่อกลุ่มเพื่อน ๆ รับรู้และปฏิบัติตามกฎระเบียบของมหาวิทยาลัย

ความสามารถและเทคนิคในการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ควรจะพูดคุยกับนักศึกษาอย่างเข้าใจและเป็นกันเอง พบนักศึกษาให้มากขึ้น และเข้าใจนักศึกษา ควรทำความเข้าใจปัญหาของนักศึกษา เข้าใจธรรมชาติของนักศึกษา รวมทั้งสภาพครอบครัวของนักศึกษาด้วย และสามารถรับฟังเรื่องได้ทุกเรื่อง และให้คำแนะนำได้รวดเร็ว

การให้สิ่งตอบแทนหรือการพิจารณาความดีความชอบแก่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ไม่จำเป็นต้องให้สิ่งตอบแทนหรือยกย่อง เพราะเป็นหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการอยู่แล้ว สิ่งที่ต้องการคือเห็นความสำเร็จของนักศึกษา

4. ด้านการอำนวยการของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ายังมีน้อยอยู่ ควรมีการสนับสนุน ส่งเสริม และจัดทำคู่มือของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติให้สอดคล้องกับมหาวิทยาลัย ผู้บริหารควรให้ความสำคัญมากขึ้น เช่น การพัฒนาอาจารย์เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

5. ด้านการประสานงานของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า มีการประสานงานค่อนข้างน้อย ผู้บริหารควรให้ความมั่นใจ อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน มีการประสานงานอย่างน้อยก่อนเปิดภาคการศึกษาและก่อนปิดภาคการศึกษา หรือตามความจำเป็นและเหมาะสม

6. ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ควรจัดให้มีการรายงานผล มีการประเมินผลงานและมีมาตรการในการตรวจสอบอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ มีการติดตามผลและการรายงานผลปฏิบัติต่อเนื่อง

7. ด้านการงบประมาณเพื่อการพัฒนาสภาพงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า เนื่องจากไม่มีงบประมาณเฉพาะด้าน ดังนั้น ควรมีการวางแผนจัดทำงบประมาณในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน งบ

ที่มีไม่เพียงพอในการพัฒนาอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ แต่ใช้งบประมาณด้านพัฒนาบุคลากรของคณะในการจัดประชุม อบรมเพื่อเตรียมความพร้อม

8. ความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า โดยทั่ว ๆ ไปสภาพการบริหารงานพอใช้ได้ แต่เป็นลักษณะที่ต่างคนต่างปฏิบัติหน้าที่ ควรจัดทำแผนให้สอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหาร สภาพงานปัจจุบันขึ้นกับนักศึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการแต่ละท่านด้วย และเนื่องจากมหาวิทยาลัยได้เริ่มนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการลงทะเบียนวิชาเรียน เริ่มตั้งแต่ปีการศึกษา 2545 ดังนั้นปัจจุบันหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการลดลงมาก โอกาสที่นักศึกษาจะมาพบอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการจึงลดลงไปด้วย ทำให้นักศึกษาไม่มีความจำเป็นต้องมาพบอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการอีก นอกจากจะมีปัญหาหนัก เช่น จะพ้นสภาพนักศึกษา เป็นต้น

สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรตามความคิดเห็นของนักศึกษา

2. ด้านการจัดระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ หรือการจัดองค์การ ได้แก่ เรื่อง

หน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ นักศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการทำหน้าที่ดีหรือเหมาะสมแล้ว รองลงมา คือ ควรให้คำปรึกษาได้ทั้งด้านการเรียนการทำงาน และเรื่องส่วนตัว ควรเอาใจใส่นักศึกษาให้มากกว่านี้

เวลาที่ใช้ในการให้คำปรึกษา นักศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า เวลาที่ใช้ในการให้คำปรึกษาค่อนข้างน้อย รองลงมา คือ ควรเพิ่มเวลาที่ใช้ในการให้คำปรึกษามากกว่านี้ ควรมีเวลานัดหมาย หรือกำหนดเวลาในการให้นักศึกษาเข้าพบแน่นอน

เครื่องมือของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ได้แก่ ข้อมูล เครื่องมือและอุปกรณ์ นักศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเครื่องมือของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการดีเหมาะสมแล้ว รองลงมา คือ ควรมีเครื่องมือที่สามารถรวบรวมข้อมูลที่ส่งเสริมแนวทางการเรียน รายวิชา และข้อมูลทั่วไป

3. ด้านการจัดบุคคลเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ได้แก่ เรื่อง

คุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ นักศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ควรมีจิตใจดี เมตตา อัธยาศัยดี ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นกันเอง รองลงมา คือ ควรรับฟังความคิดเห็น รับรู้ปัญหาของนักศึกษา มีเหตุผล มีความเข้าใจนักศึกษา นักศึกษามีความคิดเห็นว่าคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการดีเหมาะสมแล้ว

จรรยาบรรณของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ นักศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ไม่นำความลับของนักศึกษาไปเปิดเผย รองลงมา คือ นักศึกษามีความคิดเห็นว่าจรรยาบรรณของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการดีเหมาะสมแล้ว ควรมีคุณธรรม ยุติธรรม ซื่อสัตย์

ความสามารถและเทคนิคในการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ นักศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ความสามารถและเทคนิคการให้คำปรึกษาดีเหมาะสมแล้ว

รองลงมา คือ มีความเข้าใจนักศึกษา ตั้งใจ เอาใจใส่ จริงใจ ใจเย็น น่าเชื่อถือ เป็นกันเอง เป็นเพื่อนคุยได้ทุกเรื่อง พูดดี ๆ ไม่ดุ พูดให้กำลังใจ ควรมีความสามารถในการพูด

ความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากร นักศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าสภาพปัจจุบันของการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการดีเหมาะสมแล้ว รองลงมา คือ ควรมีการปรับปรุง อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการไม่ค่อยมีเวลาพบกับนักศึกษา ไม่มีเวลาว่าง มีงานอื่นมาก การลงทะเบียนทางอินเตอร์เนต (Internet) ไม่ต้องมีการรับรองจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการจึงไม่ค่อยพบอาจารย์ บางท่านเห็นว่าแบบเก่าดีกว่าเพราะได้พบอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการควรเอาใจใส่สนใจนักศึกษามากกว่านี้ อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการห่างเหินจากนักศึกษา ควรมีความใกล้ชิดกันมากขึ้น

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากร ใน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคคล ด้านการอำนวยการ ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน และด้านการงบประมาณ และโดยรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษา

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากร ใน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคคล ด้านการอำนวยการ ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน และด้านการงบประมาณ และโดยรวม

3. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากร ใน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคคล ด้านการอำนวยการ ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน และด้านการงบประมาณ และโดยรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษา และความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษา เทียบกับเกณฑ์ 3.00 ซึ่งผู้วิจัยกำหนด

4. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักศึกษากลุ่มที่ 1 และนักศึกษากลุ่มที่ 2 เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรใน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดองค์การและด้านการจัดบุคคลและโดยรวม

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษาระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยศิลปากร ทั้ง 2 วิทยาเขต ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2545 เป็นผู้บริหาร 102 คน อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการระดับปริญญาตรี 191 คน และนักศึกษาระดับปริญญาตรี 367 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่าง 660 คน แบบสอบถามที่ส่งไปได้รับกลับคืนจำนวน 50 ฉบับ, 77 ฉบับ และ 367 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 49.02, 40.31 และ 100 ตามลำดับ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม เรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 2 ชุด ชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถาม

สำหรับผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ สอบถามใน 7 ด้าน รวมจำนวน 72 ข้อ และชุดที่ 2 เป็นแบบสอบถามสำหรับนักศึกษา สอบถามใน 2 ด้าน รวมจำนวน 38 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของไลเคิร์ท (Likert's scale) และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.9704 และ 0.9680 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ศึกษาสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากร ในแต่ละด้านและโดยรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษา วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละด้านและโดยรวม

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากร ในแต่ละด้านและโดยรวม วิเคราะห์โดยใช้สถิติการทดสอบที

3. เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากร ในแต่ละด้านและโดยรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษา และความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษาเทียบกับเกณฑ์ 3.00 ซึ่งผู้วิจัยกำหนด วิเคราะห์โดยใช้สถิติการทดสอบที

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นของนักศึกษากลุ่มที่ 1 และนักศึกษากลุ่มที่ 2 เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรในแต่ละด้านและโดยรวม วิเคราะห์โดยใช้สถิติการทดสอบที

5. สรุปความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษา เป็น 3 กลุ่มความคิดเห็น จากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากร ในแต่ละด้านและและนำเสนอในรูปความเรียง

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากร ในแต่ละด้านและโดยรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษา ปรากฏผลดังนี้

1.1 ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากร ในแต่ละด้านและโดยรวม ดังนี้ ด้านการวางแผน ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การ ด้านการอำนวยการ ด้านการประสานงานมีความเหมาะสมอยู่ในระดับ

ปานกลาง ด้านการจัดบุคคลมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ด้านการรายงานและด้านการงบประมาณมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย และโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรในแต่ละด้านและโดยรวม ดังนี้ ด้านการวางแผน ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การ ด้านการอำนวยการ ด้านการประสานงานมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการจัดบุคคลมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ด้านการรายงานและด้านการงบประมาณมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย และโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 นักศึกษามีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรในแต่ละด้านและโดยรวม ดังนี้ ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลางและด้านการจัดบุคคลมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรในแต่ละด้าน และโดยรวม ปรากฏผลดังนี้

ผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรในแต่ละด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยข้อ 1

3. การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรในแต่ละด้านและโดยรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษา และความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษาเทียบกับเกณฑ์ 3.00 ปรากฏผลดังนี้

3.1 ผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรในแต่ละด้านและโดยรวมดังนี้ ด้านการวางแผน ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคคล ด้านการรายงาน ด้านการงบประมาณและโดยรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านการอำนวยการและด้านการประสานงานมีความเหมาะสมอยู่ในระดับไม่แตกต่างกับเกณฑ์ 3.00

3.2 อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากร ในแต่ละด้านและโดยรวมดังนี้ ด้านการวางแผน ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การ ด้านการอำนวยการและด้านการประสานงานมีความเหมาะสมอยู่ในระดับไม่แตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 ด้านการจัดบุคคล ด้านการรายงาน ด้านการงบประมาณ และโดยรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 นักศึกษามีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากร ในแต่ละด้านและโดยรวมดังนี้ ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคคล และโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.4 ความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการต่อสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรในแต่ละด้านและโดยรวมดังนี้ ด้านการวางแผน ด้านการอำนวยการ ด้านการประสานงาน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับไม่แตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคคล ด้านการรายงานและด้านการงบประมาณและโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.5 ความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษาต่อสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากร ในแต่ละด้านและโดยรวมดังนี้ ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคคลและโดยรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการศึกษาเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยข้อ 2

4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักศึกษากลุ่มที่ 1 และนักศึกษากลุ่มที่ 2 เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรในแต่ละด้านและโดยรวม ปรากฏผลดังนี้

นักศึกษากลุ่มที่ 1 และนักศึกษากลุ่มที่ 2 มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากร ในแต่ละด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยข้อ 3

อภิปรายผล

1. เมื่อศึกษาสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรใน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคคล ด้านการอำนวยการ ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน และด้านการงบประมาณ และโดยรวมตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ มีระดับความเหมาะสมสอดคล้องกันในแต่ละด้านและโดยรวม อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการต่างก็ทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการทุกท่าน เว้นแต่เหตุจำเป็น เช่น ลาศึกษาต่อและตั้งใจทำหน้าที่โดยถือว่าเป็นหน้าที่ของอาจารย์อยู่แล้ว ดังนั้นจึงมีความคิดเห็นในแต่ละด้านสอดคล้องกัน (วิรัช เจือพันธ์. 2535 : บทคัดย่อ) สำหรับความคิดเห็นของนักศึกษาใน 2 ด้าน คือ ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การและด้านการจัดบุคคลสอดคล้องกับผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชา

การ อาจเนื่องมาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการปฏิบัติหน้าที่ดี (วิสูตร จำเนียร. 2543 : 62) และมีคุณลักษณะดี (วิไลลักษณ์ นิยมจิตร์. 2543 : บทคัดย่อ) นอกจากนี้บทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีความเหมาะสม (ธันยพร บุษปฤกษ์. 2542. บทคัดย่อ) ผลการศึกษาจึงสอดคล้องกันทั้ง 3 กลุ่มตัวอย่าง

2. เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรใน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคคล ด้านการอำนวยการ ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน และด้านการงบประมาณ และโดยรวมไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากผู้บริหารทุกท่านทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการด้วย ดังนั้นจึงมีความเข้าใจในหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ และโดยสภาพงานไม่มีสายงานการบริหารที่ชัดเจน การบริหารงานเป็นไปในลักษณะสนับสนุนช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกให้แก่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ดังนั้นความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานในแต่ละด้านและโดยรวมจึงไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผลการศึกษาจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยข้อ 1

3. เมื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรใน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคคล ด้านการอำนวยการ ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน และด้านการงบประมาณ และโดยรวมตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษา เทียบกับเกณฑ์ 3.00 ซึ่งผู้วิจัยกำหนด

ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่า ด้านการวางแผน มีระดับความเหมาะสมแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ค่า $\overline{X}$ สูงกว่าเกณฑ์ 3.00 อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารได้ทำหน้าที่ด้านการวางแผนด้วยดีในภาระหน้าที่ของผู้บริหาร ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การ ผู้บริหารต้องทำหน้าที่นี้อยู่แล้วจึงมีความคิดเห็นว่า ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ค่า $\overline{X}$ สูงกว่าเกณฑ์ 3.00 ด้านการจัดบุคคลมีระดับความเหมาะสมแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ค่า $\overline{X}$ สูงกว่าเกณฑ์ 3.00 อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้คัดสรรอาจารย์มาแล้ว (จิตต์ผจง สุขะตุงคะ. 2536 : บทคัดย่อ) รวมทั้งผู้บริหารก็มีภาระงานเป็นอาจารย์ด้วย และอาจารย์ทุกท่านต้องรับภาระหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ จึงประเมินผลออกมาเป็นที่น่าพอใจ ด้านการอำนวยการมีระดับความเหมาะสมไม่แตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อาจเป็นเพราะผู้บริหารอยู่ในฐานะผู้สนับสนุนช่วยเหลือ จึงมีบทบาทระดับหนึ่ง (ซ่อลดา ขวัญเมือง. 2524 : 125-133) อีกประการหนึ่งคือ เป็นชุมชนทางวิชาการ บทบาทของผู้บริหารจึงมิได้เป็นไปในลักษณะสั่งการ ด้านการประสานงานมีระดับความเหมาะสมไม่แตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อาจเป็นเพราะมีการประสานงานน้อย (พรรณนา มงคลวิทย์. 2527 : 91-97) แต่ผู้

บริหารได้ปฏิบัติหน้าที่นี้อยู่แล้วในหน้าที่ผู้บริหารระดับหนึ่ง ด้านการรายงานมีระดับความเหมาะสมแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ค่า $\bar{X}$ ต่ำกว่าเกณฑ์ 3.00 อาจเนื่องจากไม่มีการรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ (นุชลี อุปภัย. 2542.บทคัดย่อ) และด้านการงบประมาณมีระดับความเหมาะสมแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ค่า $\bar{X}$ ต่ำกว่าเกณฑ์ 3.00 อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีงบประมาณเพื่อพัฒนาสภาพงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการจำกัด (Teague and Grites. 1980 : 40-44) จึงจำเป็นต้องเห็นความสำคัญของภาระงานต่าง ๆ เท่าเทียมกัน และโดยรวมผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าสภาพงานมีระดับความเหมาะสมแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ค่า $\bar{X}$ สูงกว่าเกณฑ์ 3.00 อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารในภาระงานอาจารย์ที่ปรึกษาด้วยดี

อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีความคิดเห็นว่า ด้านการวางแผน มีระดับความเหมาะสมไม่แตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อาจเป็นเพราะอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมิใช่ผู้บริหาร จึงไม่ทราบรายละเอียดของด้านการวางแผนเทียบเท่าผู้บริหาร อย่างไรก็ตาม มีงานวิจัยที่มีข้อค้นพบว่า จะต้องปรับปรุงแผนงานการให้คำปรึกษา (นวลจันทร์ รมณารักษ์.2530 : บทคัดย่อ) ยังขาดนโยบายและวิธีการดำเนินการ (สำเนาว์ ขจรศิลป์.2534 : 20) ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การมีระดับความเหมาะสมไม่แตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อาจเนื่องมาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีข้อมูลเพียงบางส่วน และมีปัญหาขาดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ (นุชลี อุปภัย. 2542 : 115-116) ด้านการจัดบุคคลมีระดับความเหมาะสมแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ค่า $\bar{X}$ สูงกว่าเกณฑ์ 3.00 น่าจะเป็นเพราะว่าอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการจะผ่านการคัดสรรมาเป็นอาจารย์ (พรรณนา มงคล วิทย์. 2527 : 91-97) และตั้งใจทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการด้วยดีเป็นส่วนใหญ่ จึงประเมินผลตามความคิดเห็น ด้านการอำนวยการมีระดับความเหมาะสมไม่แตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อาจเนื่องจากสภาพการบริหารงาน อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีอิสระในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการสั่งการของผู้บริหารจึงมีน้อย (นุชลี อุปภัย. 2542 : บทคัดย่อ) ด้านการประสานงานไม่แตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อาจเนื่องมาจากมีการประสานงานน้อย (วรรณี จำนงรักษ์. 2532 : บทคัดย่อ) แต่อาจารย์แต่ละท่านจะรับผิดชอบภาระงานด้วยตนเอง ด้านการรายงานมีระดับความเหมาะสมไม่แตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อาจเป็นเพราะว่าไม่มีการรายงานภาระงานนี้อย่างเป็นทางการ (นิรันดร์ จุลทรัพย์ และ พยัต คงศรีแก้ว. 2543 : 121) และด้านการงบประมาณระดับความเหมาะสมแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ค่า $\bar{X}$ ต่ำกว่าเกณฑ์ 3.00 แสดงว่าควรจะมีการจัดงบประมาณเพื่อการพิจารณาความดีความชอบ (วิไลลักษณ์ นิยมจิตร์. 2545 : 58) และโดยรวมมีระดับความเหมาะสมแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ค่า $\bar{X}$ สูงกว่าเกณฑ์ 3.00 อาจเพราะอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการพอใจสภาพการบริหารงานนี้

นักศึกษามีความคิดเห็นว่า ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การมีระดับความเหมาะสมแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ค่า $\bar{X}$ สูงกว่าเกณฑ์ 3.00 อาจเป็นเพราะว่าอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการปฏิบัติภาระหน้าที่ด้วยดี (รัชนีย์ ตียะพันธ์ และคณะ. 2527 : บทคัดย่อ) ด้านการจัดบุคคลมีระดับความเหมาะสมแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ค่า $\bar{X}$ สูงกว่าเกณฑ์ 3.00 อาจเนื่องมาจากอาจารย์ได้ผ่านการคัดสรรมา (วิไลลักษณ์ นิยมจิตร์. 2543 : 58) และโดยรวมสภาพการบริหารงานแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ค่า $\bar{X}$ สูงกว่าเกณฑ์ 3.00 น่าจะเป็นเพราะนักศึกษาได้รับบริการงานเหล่านี้ด้วยดี (สำเนาว์ ขจรศิลป์. 2534 : 21)

ความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ด้านการวางแผนมีระดับความเหมาะสมไม่แตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อาจเพราะในงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการไม่มีการวางแผนงานที่ชัดเจน (วิไลลักษณ์ นิยมจิตร์.2543 : 58) ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การมีระดับความเหมาะสมแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ค่า $\bar{X}$ สูงกว่าเกณฑ์ 3.00 อาจเนื่องจากบุคคลทั้งสองกลุ่มต่างเป็นอาจารย์และทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการจึงเข้าใจด้านการจัดระบบงาน ด้านการจัดบุคคลแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ค่า $\bar{X}$ สูงกว่าเกณฑ์ 3.00 อาจเป็นเพราะมีการคัดสรรผู้มาเป็นอาจารย์ และค่านิยมของการเป็นอาจารย์มีอยู่ในสังคมไทย (นุชลี อุปภัย. 2542 : บทคัดย่อ) ด้านการอำนวยการมีระดับความเหมาะสมแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ค่า $\bar{X}$ ต่ำกว่าเกณฑ์ 3.00 อาจเพราะว่ามีการอำนวยการหรือสั่งการน้อยมาก (ช่อลดา ขวัญเมือง. 2524 : 133) ด้านการประสานงานมีระดับความเหมาะสมแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ค่า $\bar{X}$ ต่ำกว่าเกณฑ์ 3.00 อาจเป็นเพราะอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการรับผิดชอบนักศึกษาโดยตรงตั้งแต่แรกเข้าจนจบการศึกษา แต่ผู้บริหารไม่ได้ติดตามผลงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ (นุชลี อุปภัย.2542 : บทคัดย่อ) ด้านการรายงานมีระดับความเหมาะสมแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ค่า $\bar{X}$ ต่ำกว่าเกณฑ์ 3.00 อาจเนื่องจากมีการรายงานผลงานน้อยมาก (นุชลี อุปภัย. 2542 : บทคัดย่อ) และด้านการงบประมาณมีระดับความเหมาะสมแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ค่า $\bar{X}$ ต่ำกว่าเกณฑ์ 3.00 อาจเนื่องมาจากทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นว่างบประมาณมีจำกัดจึงไม่อาจให้สิ่งตอบแทนได้ (Delisle. 1965 : 65) และโดยรวมแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ค่า $\bar{X}$ สูงกว่าเกณฑ์ 3.00 อาจเนื่องจากทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต่างก็ร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ด้วยดี (นุชลี อุปภัย. 2542 : บทคัดย่อ)

ความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษา ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การซึ่งมีจำนวน 20 ข้อ มีระดับความเหมาะสมแตกต่างกับเกณฑ์

3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ค่า $\bar{X}$ สูงกว่าเกณฑ์ 3.00 อาจเป็นเพราะผู้บริหารมาจากอาจารย์ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต้องเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการจึงเข้าใจและพอใจสภาพการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การร่วมกัน และนักศึกษามีความคิดเห็นที่ดีต่อสภาพการบริหารงาน ด้านการจัดบุคคลซึ่งมีจำนวน 18 ข้อ มีระดับความเหมาะสมแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ค่า $\bar{X}$ สูงกว่าเกณฑ์ 3.00 อาจเนื่องมาจากอาจารย์ที่ปรึกษาได้ผ่านการคัดสรรมาเป็นอาจารย์และปฏิบัติหน้าที่ด้วยดี (สำเนาว์ ขจรศิลป์. 2530 : 83-89) และโดยรวมสภาพการบริหารงานจึงมีระดับความเหมาะสมแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ค่า $\bar{X}$ สูงกว่าเกณฑ์ 3.00

ดังนั้น ความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษา และความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษาต่อสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรในแต่ละด้านและโดยรวม จึงแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยข้อ 2

4. เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักศึกษากลุ่มที่ 1 และนักศึกษากลุ่มที่ 2 เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรใน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดองค์การ และด้านการจัดบุคคล และโดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากนักศึกษาส่วนใหญ่มาพบอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเรื่องการลงทะเบียนวิชาเรียนเท่านั้น (อัญชลี เศรษฐเสถียร.2526 : บทคัดย่อ) จากผลการสัมภาษณ์อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ พบว่ามีนักศึกษาเป็นส่วนน้อยที่มาขอคำปรึกษาทั้งเรื่องการเรียนและเรื่องส่วนตัว แต่เรื่องการเรียนนักศึกษาสามารถศึกษาจากคู่มือการศึกษาของมหาวิทยาลัย และเรื่องส่วนตัวนักศึกษาอาจไปใช้บริการหน่วยงานอื่น ทำให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับน้อย (นุชลี อุปภัย. 2542 : บทคัดย่อ) อาจทำให้ความผูกพันของนักศึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีน้อย อย่างไรก็ตาม จากข้อสรุปของแบบสอบถามปลายเปิดในส่วนของนักศึกษา นักศึกษาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่ดีต่อสภาพปัจจุบันของการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ อาจเนื่องมาจากเหตุผลเหล่านี้ ทำให้ความคิดเห็นของนักศึกษาทั้ง 2 กลุ่ม ต่อสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยข้อ 3

5. เมื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยเรื่องนี้กับงานวิจัยของสำเนาว์ ขจรศิลป์ (2534 : 20) ในส่วนที่เกี่ยวกับมหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่ามีความสอดคล้องกันหลายประการ เช่น ด้านการวางแผน ไม่มีนโยบายและวิธีการดำเนินงานที่ชัดเจน ด้านการจัดองค์การไม่มีการจัดระเบียบหรือแบบแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ไม่ได้แต่งตั้งคณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเพื่อทำหน้าที่ประสานงาน ด้านการจัดบุคคลไม่ได้กำหนดจรรยาบรรณอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ อย่างไรก็ตามจากผลการสัมภาษณ์และข้อสรุปจากแบบสอบถามปลายเปิด ผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า สภาพที่เป็นอยู่นี้พอใช้ได้

6. การให้สิ่งตอบแทนหรือการพิจารณาความดีความชอบแก่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่ปฏิบัติหน้าที่ดี จากผลการสัมภาษณ์และข้อสรุปจากแบบสอบถามปลายเปิด ผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ไม่จำเป็นต้องให้สิ่งตอบแทนเพราะเป็นหน้าที่ของอาจารย์อยู่แล้ว และงานทุกงานมีความสำคัญเท่าเทียมกัน อย่างไรก็ตาม โดยหลักการบริหารงาน การให้สิ่งตอบแทนเป็นเรื่องสำคัญของการบริหารงานเพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ดังนั้นจึงควรให้สิ่งตอบแทนโดยมีมาตรการวัดผลที่เป็นรูปธรรมและสามารถตรวจสอบได้เหมาะสมกับคณะ

การเสนอแนวทางการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่เหมาะสมของมหาวิทยาลัยศิลปากร

จากการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสามารถเสนอแนวทางได้ ดังนี้

1. ด้านการวางแผน สภาพการบริหารงานแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ค่า $\overline{X}$ สูงกว่าเกณฑ์ 3.00 แนวทางการบริหารงานที่เหมาะสมคือ พัฒนาสภาพการบริหารงานของด้านการวางแผนต่อไป ข้อที่พัฒนาต่อไป คือ ข้อ 1, 3, 4 และ 5 จำนวน 4 ข้อ ข้อที่ควรปรับปรุงในระดับหนึ่ง คือ ข้อ 2 จำนวน 1 ข้อ ข้อที่ต้องปรับปรุงแก้ไข คือ ข้อ 6 จำนวน 1 ข้อ

2. ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การ สภาพการบริหารงานแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ค่า $\overline{X}$ สูงกว่าเกณฑ์ 3.00 แนวทางการบริหารงานที่เหมาะสมคือ พัฒนาสภาพการบริหารงานของด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การต่อไป ข้อที่พัฒนาต่อไป คือ ข้อ 7, 8, 13, 14, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 27, 30, 34, 35 และ 36 จำนวน 15 ข้อ ข้อที่ควรปรับปรุงในระดับหนึ่ง คือ ข้อ 12, 15, 16, 18, 26, 29 และ 33 จำนวน 7 ข้อ ข้อที่ต้องปรับปรุงแก้ไข คือ ข้อ 9, 10, 11,17, 22, 28, 31 และ 32 จำนวน 8 ข้อ

3. ด้านการจัดบุคคล สภาพการบริหารงานแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ค่า $\overline{X}$ สูงกว่าเกณฑ์ 3.00 แนวทางการบริหารงานที่เหมาะสมคือ พัฒนาสภาพการบริหารงานของด้านการจัดบุคคลต่อไป ข้อที่พัฒนาต่อไป คือ ข้อ 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53 และ 54 จำนวน 18 ข้อ ข้อที่ควรปรับปรุงในระดับหนึ่ง ไม่มี ข้อที่ต้องปรับปรุงแก้ไข คือ ข้อ 55, 56 และ 57 จำนวน 3 ข้อ

4. ด้านการอำนวยการ สภาพการบริหารงานไม่แตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 แนวทางการบริหารงานที่เหมาะสมคือ ควรปรับปรุงสภาพการบริหารงานของด้านการอำนวยการในระดับหนึ่ง ข้อที่ควรปรับปรุงในระดับหนึ่งได้แก่ ข้อ 58, 59, 60 และ 61 จำนวน 4 ข้อ

5. ด้านการประสานงาน สภาพการบริหารงานไม่แตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 แนวทางการบริหารงานที่เหมาะสมคือ ควรปรับปรุงสภาพการบริหารงานของด้านการประสานงานในระดับหนึ่ง ข้อที่ควรปรับปรุงในระดับหนึ่งได้แก่ ข้อ 62, 63 และ 64 จำนวน 3 ข้อ

6. ด้านการรายงาน สภาพการบริหารงานแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ค่า $\overline{X}$ ต่ำกว่าเกณฑ์ 3.00 แนวทางการบริหารงานที่เหมาะสมคือต้องปรับปรุงแก้ไขสภาพการบริหารงานของด้านการรายงาน ข้อที่ต้องปรับปรุงแก้ไข คือ ข้อ 65, 66, 67 และ 68 จำนวน 4 ข้อ

7. ด้านการงบประมาณ สภาพการบริหารงานแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ค่า $\overline{X}$ ต่ำกว่าเกณฑ์ 3.00 แนวทางการบริหารงานที่เหมาะสมคือต้องปรับปรุงแก้ไขสภาพการบริหารงานของด้านการงบประมาณ ข้อที่ต้องปรับปรุงแก้ไข คือ ข้อ 69, 70 71 และ 72 จำนวน 4 ข้อ

จากการศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการสามารถเสนอแนวทางได้ดังนี้

1. ด้านการวางแผน สภาพการบริหารงานแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ค่า $\overline{X}$ ต่ำกว่าเกณฑ์ 3.00 แนวทางการบริหารงานที่เหมาะสมคือต้องปรับปรุงแก้ไขสภาพการบริหารงาน ข้อที่ต้องปรับปรุงแก้ไขคือ ข้อ 6 จำนวน 1 ข้อ ข้อที่ควรปรับปรุงในระดับหนึ่ง คือ ข้อ 1, 2 และ 5 จำนวน 3 ข้อ และข้อที่พัฒนาต่อไปคือ ข้อ 3 และ 4 จำนวน 2 ข้อ

2. ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การ สภาพการบริหารงานแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ค่า $\overline{X}$ ต่ำกว่าเกณฑ์ 3.00 แนวทางการบริหารงานที่เหมาะสมคือ ต้องปรับปรุงแก้ไขสภาพการบริหารงาน ข้อที่ต้องปรับปรุงแก้ไข คือ ข้อ 9, 10, 11, 12, 17, 22, 28, 32 และ 33 จำนวน 9 ข้อ ข้อที่ควรปรับปรุงในระดับหนึ่ง คือ ข้อ 15, 16, 18, 25, 29, 30 และ 31 จำนวน 7 ข้อ ข้อที่พัฒนาต่อไป คือ ข้อ 7, 8, 13, 14, 19, 20, 21, 23, 24, 26, 27, 34, 35 และ 36 จำนวน 14ข้อ

3. ด้านการจัดบุคคล สภาพการบริหารงานแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ค่า $\overline{X}$ สูงกว่าเกณฑ์ 3.00 แนวทางการบริหารงานที่เหมาะสมคือ พัฒนาสภาพการบริหารงานของด้านการจัดบุคคลต่อไป ข้อที่พัฒนาต่อไป คือ ข้อ 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53 และ 54 จำนวน 18 ข้อ ข้อที่ต้องปรับปรุงแก้ไข คือ ข้อ 55, 56 และ 57 จำนวน 3 ข้อ

4. ด้านการอำนวยการ สภาพการบริหารงานไม่แตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 แนวทางการบริหารงานที่เหมาะสมคือ ควรปรับปรุงสภาพการบริหารงานของด้านการอำนวยการในระดับหนึ่ง ข้อที่ควรปรับปรุงในระดับหนึ่ง ได้แก่ ข้อ 59 และ 61 จำนวน 2 ข้อ ข้อที่ต้องปรับปรุงแก้ไข คือ ข้อ 58 จำนวน 1 ข้อ ข้อที่พัฒนาต่อไป คือ ข้อ 60 จำนวน 1 ข้อ

5. ด้านการประสานงาน สภาพการบริหารงานไม่แตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 แนวทางการบริหารงานที่เหมาะสมคือ ควรปรับปรุงสภาพการบริหารงานของด้านการประสานงานในระดับหนึ่ง ข้อที่ควรปรับปรุงในระดับหนึ่ง ได้แก่ ข้อ 62 และ 64 จำนวน 2 ข้อ และข้อที่พัฒนาต่อไป คือ ข้อ 63 จำนวน 1 ข้อ

6. ด้านการรายงาน สภาพการบริหารงานแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ค่า $\overline{X}$ ต่ำกว่าเกณฑ์ 3.00 แนวทางการบริหารงานที่เหมาะสมคือ ต้องปรับปรุงแก้ไขสภาพการบริหารงาน ข้อที่ต้องปรับปรุงแก้ไขคือ ข้อ 65, 66, 67 และ 68 จำนวน 4 ข้อ

7. ด้านการงบประมาณ สภาพการบริหารงานแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ค่า $\overline{X}$ ต่ำกว่าเกณฑ์ 3.00 แนวทางการบริหารงานที่เหมาะสมคือ ต้องปรับปรุงแก้ไขสภาพการบริหารงาน ข้อที่ต้องปรับปรุงแก้ไขคือ ข้อ 69, 70, 71 และ 72 จำนวน 4 ข้อ

จากการศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาสามารถเสนอแนวทางได้ ดังนี้

2. ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การ สภาพการบริหารงานแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ค่า $\overline{X}$ สูงกว่าเกณฑ์ 3.00 แนวทางการบริหารงานที่เหมาะสมคือ พัฒนาสภาพการบริหารงานของด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การต่อไป ข้อที่พัฒนาต่อไป คือ ข้อ 13, 14, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 29 และ 31 จำนวน 10 ข้อ ข้อที่ควรปรับปรุงในระดับหนึ่ง คือ ข้อ 15, 18, 26, 30, 32 และ 36 จำนวน 6 ข้อ ข้อที่ต้องปรับปรุงแก้ไข คือ ข้อ 16, 17, 18 และ 19 จำนวน 4 ข้อ

3. ด้านการจัดบุคคล สภาพการบริหารงานแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ค่า $\overline{X}$ สูงกว่าเกณฑ์ 3.00 แนวทางการบริหารงานที่เหมาะสมคือ พัฒนาสภาพการบริหารงานของด้านการจัดบุคคลต่อไป ข้อที่พัฒนาต่อไป คือ ข้อ 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53 และ 54 จำนวน 18 ข้อ

จากการศึกษาความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการสามารถเสนอแนวทางได้ ดังนี้

1. ด้านการวางแผน สภาพการบริหารงานไม่แตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 แนวทางการบริหารงานที่เหมาะสมคือ ควรปรับปรุงสภาพการบริหารงานของด้านการวางแผนในระดับหนึ่ง ข้อที่ควรปรับปรุงในระดับหนึ่ง ได้แก่ ข้อ 2 และ 5 จำนวน 2 ข้อ ข้อที่ต้องปรับปรุงแก้ไข คือ ข้อ 6 จำนวน 1 ข้อ ข้อที่พัฒนาต่อไป คือ ข้อ 1, 3 และ 4 จำนวน 3 ข้อ

2. ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การ สภาพการบริหารงานแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ค่า $\overline{X}$ สูงกว่าเกณฑ์ 3.00 แนวทางการบริหารงานที่เหมาะสมคือ พัฒนาสภาพการบริหารงานของด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การต่อไป ข้อที่พัฒนาต่อไป คือ ข้อ 7, 8, 13, 14, 15, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27,

30, 34 และ 36 จำนวน 18 ข้อ ข้อที่ควรปรับปรุงในระดับหนึ่ง ได้แก่ ข้อ 16, 23 และ 29 จำนวน 3 ข้อ ข้อที่ต้องปรับปรุงแก้ไข คือ ข้อ 2, 10, 11, 12, 17, 22, 28, 31 และ 32 จำนวน 9 ข้อ

3. ด้านการจัดบุคคล สภาพการบริหารงานแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ค่า $\bar{X}$ สูงกว่าเกณฑ์ 3.00 แนวทางการบริหารงานที่เหมาะสม คือ พัฒนาสภาพการบริหารงานของด้านการจัดบุคคลต่อไป ข้อที่พัฒนาต่อไป คือ ข้อ 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53 และ 54 จำนวน 18 ข้อ ข้อที่ต้องปรับปรุงแก้ไข คือ ข้อ 55, 56 และ 57 จำนวน 3 ข้อ

4. ด้านการอำนวยการ สภาพการบริหารงานไม่แตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 แนวทางการบริหารงานที่เหมาะสมคือ ควรปรับปรุงสภาพการบริหารงานของด้านการอำนวยการในระดับหนึ่ง ข้อที่ควรปรับปรุงในระดับหนึ่ง ได้แก่ ข้อ 59 และ 61 จำนวน 2 ข้อ ข้อที่ต้องปรับปรุงแก้ไข คือ ข้อ 58 จำนวน 1 ข้อ ข้อที่พัฒนาต่อไป คือ ข้อ 60 จำนวน 1 ข้อ

5. ด้านการประสานงาน สภาพการบริหารงานไม่แตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 แนวทางการบริหารงานที่เหมาะสมคือ ควรปรับปรุงสภาพการบริหารงานของด้านการประสานงานในระดับหนึ่ง ข้อที่ควรปรับปรุงในระดับหนึ่ง ได้แก่ ข้อ 62 และ 64 จำนวน 2 ข้อ ข้อที่พัฒนาต่อไป คือ ข้อ 63 จำนวน 1 ข้อ

6. ด้านการรายงาน สภาพการบริหารงานแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ค่า $\bar{X}$ ต่ำกว่าเกณฑ์ 3.00 แนวทางการบริหารงานที่เหมาะสมคือ ต้องปรับปรุงแก้ไขสภาพการบริหารงานของด้านการรายงาน ข้อที่ต้องปรับปรุงแก้ไขคือ ข้อ 65, 66, 67 และ 68 จำนวน 4 ข้อ

7. ด้านการงบประมาณ สภาพการบริหารงานแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ค่า $\bar{X}$ ต่ำกว่าเกณฑ์ 3.00 แนวทางการบริหารงานที่เหมาะสมคือ ต้องปรับปรุงแก้ไขสภาพการบริหารงานของด้านการงบประมาณ ข้อที่ต้องปรับปรุงแก้ไข คือ ข้อ 69, 70, 71 และ 72 จำนวน 4 ข้อ

จากการศึกษาความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ และนักศึกษา สามารถเสนอแนวทางได้ ดังนี้

2. ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การ สภาพการบริหารงานแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ค่า $\bar{X}$ สูงกว่าเกณฑ์ 3.00 แนวทางการบริหารงานที่เหมาะสมคือ พัฒนาสภาพการบริหารงานของด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การต่อไป ข้อที่พัฒนาต่อไป คือ ข้อ 13, 14, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 27 และ 36 จำนวน 10 ข้อ ข้อที่ควรปรับปรุงในระดับหนึ่ง คือ ข้อ 15, 16, 18, 26, 30, 31 และ 32 จำนวน 7 ข้อ ข้อที่ต้องปรับปรุงแก้ไข คือ ข้อ 17, 28 และ 29 จำนวน 3 ข้อ

3. ด้านการจัดบุคคล สภาพการบริหารงานแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ค่า $\bar{X}$ สูงกว่าเกณฑ์ 3.00 แนวทางการบริหารงานที่เหมาะสม คือ พัฒนาสภาพการบริหารงานของด้านการจัดบุคคลต่อไป ข้อที่พัฒนาต่อไป คือ ข้อ 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53 และ 54 จำนวน 18 ข้อ

แนวทางการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่เหมาะสมของมหาวิทยาลัยศิลปากรในภายภาคหน้า

1. ด้านการวางแผน ควรปรับปรุงสภาพการบริหารงานในด้านนี้ระดับหนึ่ง โดยมีการวางแผนงานที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม

2. ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การ ควรปรับปรุงสภาพการบริหารงานในด้านนี้ระดับหนึ่ง โดยมีการจัดระเบียบแบบแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ควรจัดตั้งคณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเพื่อทำหน้าที่ประสานงาน

3. ด้านการจัดบุคคล ควรพัฒนาสภาพการบริหารงานในด้านนี้ต่อไป ผู้บริหารควรส่งเสริมขวัญกำลังใจของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่ปฏิบัติหน้าที่ดี โดยจัดหาสิ่งตอบแทนให้

4. ด้านการอำนวยการ ควรปรับปรุงสภาพการบริหารงานในด้านนี้ระดับหนึ่ง โดยผู้บริหารเพิ่มบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุน และช่วยเหลืออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

5. ด้านการประสานงาน ควรปรับปรุงสภาพการบริหารงานในด้านนี้ระดับหนึ่ง โดยเน้นการประสานงานระหว่างผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ควรจัดให้มีบุคลากรที่ทำหน้าที่นี้

6. ด้านการรายงาน ต้องปรับปรุงสภาพการบริหารงานในด้านนี้อย่างสำคัญ อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการควรจะมีการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร และผู้บริหารควรจะติดตามผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

7. ด้านการงบประมาณ ต้องปรับปรุงสภาพการบริหารงานในด้านนี้อย่างสำคัญ งานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการจะพัฒนาได้ต้องมีงบประมาณสนับสนุน ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องจัดหางบประมาณเพิ่มในการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเรื่องนี้ มีดังนี้

1. จากการศึกษางานวิจัยเรื่องนี้ พบว่า ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การ มีสภาพการบริหารงานแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ค่า

$\bar{X}$ สูงกว่าเกณฑ์ 3.00 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร นักศึกษา ความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ และความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ และนักศึกษา ดังนั้นจึงควรจะพัฒนาสภาพของด้านการจัดองค์การต่อไป อีกด้านหนึ่ง คือ ด้านการจัดบุคคล สภาพการบริหารงานแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ค่า $\bar{X}$ สูงกว่าเกณฑ์ 3.00 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ นักศึกษา ความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ และความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ นักศึกษา ดังนั้นจึงควรจะพัฒนาสภาพของด้านการจัดบุคคลต่อไป

2. จากการศึกษางานวิจัยเรื่องนี้ พบว่า ด้านการรายงานและด้านการงบประมาณ สภาพการบริหารงานแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ค่า $\bar{X}$ ต่ำกว่าเกณฑ์ 3.00 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ดังนั้นจึงต้องปรับปรุงสภาพของด้านการรายงานและด้านการงบประมาณอย่างสำคัญ

3. ควรนำผลการวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากรเสนอผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ระดับปริญญาตรี

4. ผู้เกี่ยวข้องควรนำข้อสรุปผลการศึกษา คือ การเสนอแนวทางการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่เหมาะสมของมหาวิทยาลัยศิลปากรไปทดลองใช้และปรับปรุงให้เหมาะสมกับบริบทของภาควิชาหรือคณะนั้น ๆ

5. ควรมีการสัมมนาเกี่ยวกับงานวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรในหมู่ผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยศิลปากร

6. ควรจัดให้มีการประชุม อบรม และสัมมนาในหมู่ผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยศิลปากร ในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการปัจจุบัน เพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน

7. ควรให้รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในคู่มืออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ และแจกอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการทุกต้นปีการศึกษา และมีการปรับปรุงรายละเอียดในคู่มือทุกปีการศึกษา

8. ในภาระงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการนั้น ผู้บริหารควรจัดให้มีการบำรุงขวัญกำลังใจ หรือการให้สิ่งตอบแทนการพิจารณาความดีความชอบแก่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่ปฏิบัติหน้าที่ดี

9. ผู้บริหารควรกำหนดให้มีเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการอย่างเป็นรูปธรรม มีการประเมินผลงานจริงจังและมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่ชัดเจน

10. ควรจัดตั้งผู้ทำงานหรือคณะทำงานหรือคณะกรรมการที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการระดับคณะโดยเฉพาะ ผู้ทำงานเรื่องนี้จะต้องทำงานอย่างจริงจังและเน้นการประสานงานเป็นหลัก

11. ภาควิชาหรือคณะในระดับปริญญาตรี ควรจัดปฐมนิเทศนักศึกษาให้เข้าใจสภาพงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัย

12. ควรดำเนินการพัฒนาและเพิ่มพูนคุณภาพของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ โดยจัดฝึกอบรม มีการคัดเลือกอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการให้เป็นโดยความสมัครใจ ผู้มีผลงานจะได้รับผลตอบแทนเป็นกิจลักษณะและการมีนักศึกษาในความรับผิดชอบมากก็จะได้รับผลตอบแทนมากตามส่วน

13. ควรส่งเสริมการฝึกอบรมเรื่องความสามารถและทักษะหรือเทคนิคในการให้คำปรึกษาแก่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการให้มากขึ้น ส่งเสริมความรู้ความสามารถในการใช้เทคนิคในการให้คำปรึกษาแก่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในรูปแบบอื่น ๆ เช่น จัดทำเอกสารทางวิชาการบริการอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการโดยไม่คิดมูลค่า

14. ผู้บริหารควรมีการวางแผนงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการทั้งแผนระยะสั้นและแผนระยะยาว ทั้งนี้เพื่อแก้ปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากรการบริหารงาน หรือปัจจัย 4M อันได้แก่ คน หรืออัตรากำลัง เงินหรืองบประมาณ วัสดุอุปกรณ์หรือเครื่องมือ สถานที่ และการจัดการ หรือการบริหารงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอให้ข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรมีการศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่เหมาะสมของมหาวิทยาลัยศิลปากรต่อไป

2. ควรมีการศึกษาเรื่องใกล้เคียง ได้แก่ เรื่องรูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษากิจการนักศึกษาของมหาวิทยาลัยศิลปากร

3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเกี่ยวกับเรื่องการจัดสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่เหมาะสมของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

4. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนและมหาวิทยาลัยของรัฐ

5. ควรมีการศึกษาเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและการพัฒนาสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการให้มีประสิทธิภาพ

6. ควรมีการศึกษาเรื่องบุคลิกภาพของผู้บริหารเกี่ยวกับการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่อาจารย์ต้องการเพื่อเสนอผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงาน

7. ควรศึกษาองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีผลต่อการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการตามทัศนะของผู้บริหารและเปรียบเทียบองค์ประกอบต่าง ๆ ระหว่างมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน

8. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กมล อดุลพันธ์, ชลิดา ศรมณี และ เฉลิมพล ศรีหงษ์. (2521). *การบริหารรัฐกิจเบื้องต้น.* กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

กระทรวงศึกษาธิการ. กรมวิชาการ. ศูนย์แนะแนวการศึกษาและอาชีพ. (2523). *จิตวิทยาพื้นฐานเพื่อการแนะแนว.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เซ็นตรัลเอ็กซ์เพรสศึกษาการพิมพ์.

โกสินทร์ รังสยาพันธ์. (2530). *ปรัชญาและคุณธรรมสำหรับครู.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา กรมการศาสนา.

จีรวัฒน์ วีรังกร. (2539). *รูปแบบการพัฒนาอาจารย์ที่ปรึกษาฝ่ายกิจกรรมนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ประเภทจำกัดรับ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

จรัส โพธิศิริ. (2523). *การบริหารการศึกษา (ศึกษา 472).* กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

จรัส สุวรรณเวลา. (2541). *สภาพวิกฤตของอุดมศึกษาไทย.* (เอกสารประกอบการอภิปราย). กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.

จิตต์ผจง สุขะตุงคะ. (2536). *คุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ช่อลดา ขวัญเมือง. (2524). *การศึกษาบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาในวิทยาลัยครูภาคเหนือ.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ชาญชัย อจินสมาจาร. (2527). *การบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู.

ชัชจริยา ใบลี. (2534). *คุณลักษณะของอาจารย์วิทยาศาสตร์ในวิทยาลัยครู.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ชัยยุทธ์ เจริญพิพัฒนสุข. (2526). *ความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาและนิสิตนักศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาสาขาวิชาพลศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

ณัฐติยา จตุรนาคากุล. (2541). *ปัญหาของนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพระนครเหนือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หลักสูตร 2 ปี (รอบเช้า).* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ทศวร มณีศรีขำ, สายชนม์ สัจจานิตย์ และนิ่มนวล อุตระ. (2527). *รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาในมหาวิทยาลัยศิลปากร.* กรุงเทพฯ : สำนักทะเบียนการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตวังท่าพระ. ถ่ายเอกสาร.

ทองเรียน อมรัชกุล. (2525). *การบริหารงานกิจการนิสิต : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จงเจริญการพิมพ์.

ทองอินทร์ อังคณานุกูล. (2544). *ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับคุณลักษณะของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในเขตภาคกลาง สังกัดกรมศิลปากร.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ธันยพร บุษปฤกษ์. (2543). *บทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาในทัศนะของนักศึกษาและปัญหาในการทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยาเขตกลุ่มช่างอุตสาหกรรมในส่วนกลาง สังกัดสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

นวลจันทร์ รมณารักษ์. (2530). *พฤติกรรมการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาพยาบาล มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

นิรันดร์ จุลทรัพย์ และ พยัต คงศรีแก้ว. (2543). *รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษารูปแบบบทบาท และหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยทักษิณ.* สงขลา : ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ. วิทยาเขตสงขลา.

นุชลี อุปภัย. (2542). *รายงานการวิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาในศูนย์กลางสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล และรูปแบบที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษา*. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.

นันทิกา แย้มสรวล. (2525). "การทำความรู้จักคุ้นเคยและเข้าใจนักศึกษาเป็นรายบุคคล," ใน *คู่มืออาจารย์ที่ปรึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2524*. หน้า 29-34. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บุญลาภ ยิ้มสุข. (2541). *ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของอาจารย์พลศึกษา สถาบันอุดมศึกษาเอกชน*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

บรรหาร ตันหยง. (2535). *ทัศนะของผู้บริหารและนักศึกษาครูที่มีต่อคุณลักษณะทางจริยธรรมของอาจารย์วิทยาลัย ในสหวิทยาลัยศรีอยุธยา*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

บรรเทิง สุพจน์. (2542). *คุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมนิสิตในทัศนะของอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมนิสิตและนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ปรีดา อ้วนล่ำ. (2527). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ที่ปรึกษาฝ่ายกิจการนิสิตในทัศนะของผู้บริหารและนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

ปรีมล นครินทร์. (2529, มกราคม). "อาจารย์ที่ปรึกษา บทบาทหนึ่งของอาจารย์ในสถาบันการศึกษา," *วารสารศึกษาศาสตร์*. 2(4) : 88-92.

ปิยะรัตน์ นุชผ่องใส. (2530). *ผลของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มที่มีต่อการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

ปัทมาสน์ อมาตยกุล. (2533). *ผลของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มต่อบุคลิกภาพด้านคุณธรรมพรหมวิหารสี่ของนิสิตปริญญาตรี ภาควิชาแนะแนว และจิตวิทยาการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก. ถ่ายเอกสาร.

ประถม แสงสว่าง. (2524). *รายงานผลการวิจัยเรื่องลักษณะของนักบริหารการศึกษาที่คนไทยพึงประสงค์*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ประยูรวงศ์.

ประถม แสงสว่าง. (2527). *การบริหารการศึกษาเบื้องต้น*.นครปฐม : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร พระราชวังสนามจันทร์.

ปราณี เถกิงพล. (2515). *การแนะแนวและการให้บริการปรึกษา*. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พงศ์สัณห์ ศรีสมทรัพย์ และ ชลิดา ศรมณี. (2528). *หลักการจัดองค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พเยาว์ พูลเจริญ. (2524). *การเปรียบเทียบผลของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มกับรายบุคคลที่มีต่อการปรับตัวของนักศึกษาพยาบาลโรงเรียนพยาบาลรามาธิบดี*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

พรรณนา มงคลวิทย์. (2527). *แนวโน้มของภารกิจอาจารย์ที่ปรึกษาในวิทยาลัยครู ปี 2537*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.

ไพบูลย์ ช่างเรียน และ สมปราชญ์ จอมเทศ. (2521). *วิทยาการจัดการและพฤติกรรมบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ภิญโญ สาธร. (2516). *หลักบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.

ภิญโญ สาธร. (2523). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มนต์ชัย เทียนทอง. (2527). *การศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาและนักศึกษาเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ ปัญหาและการดำเนินงานของอาจารย์ที่ปรึกษาในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. อัดสำเนา.

มยุรี สิงห์ไข่มุกข์. (2526). *บทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษา คณะศึกษาศาสตร์หรือครุศาสตร์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

มหาวิทยาลัยทักษิณ. (2541). *คู่มืออาจารย์ที่ปรึกษา*. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.

มหาวิทยาลัยศิลปากร. (2543). *คู่มือนักศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2543*. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.

มหาวิทยาลัยศิลปากร. คณะศึกษาศาสตร์. (2525). *คู่มืออาจารย์ที่ปรึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2524*. นครปฐม : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยฯ.

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. บัณฑิตวิทยาลัย. (2542). *คู่มืออาจารย์ที่ปรึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรไทย.

มัทกานต์ โอพารรัตน์มณี. (2532). *ความคิดเห็นของผู้บริหารกิจการนิสิตและนักแนะแนวการศึกษาและอาชีพเกี่ยวกับการบริหารงานแนะแนวอาชีพในมหาวิทยาลัย*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

ราตรี พัฒนารังสรรค์. (2522). *จิตวิทยาแนะแนว*. กรุงเทพฯ : คณะวิชาครุศาสตร์ วิทยาลัยครูจันทรเกษม.

รัชนี ตียพันธ์. (2527). *ทัศนคติของอาจารย์ที่ปรึกษาต่อการเป็นที่ปรึกษานักศึกษาและทัศนคติของนักศึกษาต่ออาจารย์ที่ปรึกษา*. เชียงใหม่ : คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ลิขิต กาญจนาภรณ์. (2525). "บทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษา," ใน *คู่มืออาจารย์ที่ปรึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2524*. หน้า 23-28. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ลิขิต กาญจนาภรณ์. (2545?). *บทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในการพัฒนานักศึกษา*. (เอกสารประกอบการอภิปราย) นครปฐม : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

วลีวรรณ ศรเตชะวิวัฒน์. (2530). *ปัญหาของนักศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษากลุ่มภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.

วิรัช เจือพันธ์. (2535). *คุณลักษณะของบุคลากรฝ่ายกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

วิลาสินี เพชรขาว. (2536). *การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ที่ปรึกษาฝ่ายกิจกรรมนักศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารมหาวิทยาลัย อาจารย์ที่ปรึกษาฝ่ายกิจกรรมนักศึกษา และกรรมการนักศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา) . สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ. ถ่ายเอกสาร.

วิจิตร สินสิริ. (2534). *การอุดมศึกษาเชิงรุก*. กรุงเทพฯ : เม็ดทรายพริ้นติ้ง.

วิสูตร จำเนียร. (2543). *การปฏิบัติของอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับบทบาทในการให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาในสถาบันราชภัฏธนบุรี.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

วิไลลักษณ์ นิยมจิตร์. (2543). *รูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เขตภาคกลาง สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (วิชาเอกจิตวิทยาการแนะแนว).* กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

วัชรี ทรัพย์มี. (2520). *การแนะแนวในโรงเรียน.* กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

วัฒนา พัชราวนิช. (2531). *หลักการแนะแนว.* กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู.

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2530 ก). *บุคลากรนิสิตนักศึกษา.* กรุงเทพฯ : โครงการตำราและเอกสารทางวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2530 ข). *อุดมศึกษา.* กรุงเทพฯ : ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.

วรรณี จำนงรักษ์. (2532). *บทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาตามความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาและนักศึกษาในวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ศุภชัย สำราญพิศ. (2536, กันยายน-ธันวาคม). "บทบาทหน้าที่และเทคนิคของอาจารย์ที่ปรึกษา," *วารสารส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอน.* 4(2) : 10-16.

สถาบันราชภัฏธนบุรี. (2542). *คู่มือนักศึกษา ปีการศึกษา 2542.* กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.

สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. (2540). *คู่มือนักศึกษาสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เนติกุลการพิมพ์.

สมร ทองดี. (2542, มกราคม-เมษายน). "บริการแนะแนว : งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์," *วารสารสุโขทัยธรรมาธิราช.* 12(1) : 78-83.

สมพงศ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหาร.* กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สมยศ นาวีการ. (2523). *การบริหารตามสถานการณ์.* กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.

สมสุข ธีระพิจิตร. (2537). "ลักษณะนิสิตนักศึกษา," ใน *เอกสารการประชุมสัมมนาเรื่องการพัฒนางานแนะแนว เพื่อพัฒนานิสิตนักศึกษา.* หน้า 144 – 156. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย.

สุชา จันทน์เอม และ สุรางค์ จันทน์เอม. (2520). *จิตวิทยาการแนะแนว*. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต.

สุมนา อัศวปยุกต์กุล. (2523). *บทบาทที่ได้ปฏิบัติจริงและปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่ปรึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 หลักสูตรพุทธศักราช 2521 ประจำปีการศึกษา 2521 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี*.ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

สุรีรัตน์ บุรณวัณณะ. (2526). *การแนะแนวเบื้องต้น*. นครปฐม : ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เสถียร อักษรชู. (2541). รูปแบบการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2521). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. พิษณุโลก : แผนกเอกสารและการพิมพ์ ฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.

สำเนาว์ ขจรศิลป์. (2525). *หลักการกิจการนักศึกษา*. กรุงเทพฯ : กองกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อัดสำเนา.

สำเนาว์ ขจรศิลป์. (2530). *การศึกษาระบบอาจารย์ที่ปรึกษาด้านวิชาการระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สำเนาว์ ขจรศิลป์. (2534). *ระบบอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ : กองบริการการศึกษา สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย.

สำเนาว์ ขจรศิลป์. (2536). "ขอบข่ายการพัฒนานิสิตนักศึกษา," ใน *รายงานสรุปผลการสัมมนาผู้บริหารเรื่องมิติใหม่ของการพัฒนานิสิตนักศึกษา ระหว่างวันที่ 18-20 เมษายน 2536 ณ โรงแรมเอเชียพัทยา*. หน้า 42-49. กรุงเทพฯ : กองบริการการศึกษา สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.

สำเนาว์ ขจรศิลป์. (2537). *มิติใหม่ของกิจการนักศึกษา 1 : พื้นฐานและบริการนักศึกษา*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

สำเนาว์ ขจรศิลป์. (2538). *มิติใหม่ของกิจการนักศึกษา 2 : การพัฒนานักศึกษา*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

อิสสรหัช โชติกเสถียร. (2543). *การศึกษาบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาตามทัศนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและนักศึกษาของสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

เอกชัย เอื้อเฟื้อ. (2529). *บทบาทในการให้คำปรึกษาที่เป็นจริงและที่คาดหวังของสภาคณาจารย์ตามทัศนะของผู้บริหาร คณาจารย์ และคณะกรรมการสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย ในเขตกรุงเทพมหานคร.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อัญชลี เศรษฐเสถียร. (2526). *การศึกษาบทบาทและปัญหาของอาจารย์ที่ปรึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.* เชียงใหม่ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Anastasi, Anne. (1968). *PsychologyTesting.* 3rd ed., New York : Macmillian.

Andrew, Dean C. and Willy, Ray Deverl. (1958). *Administration and Organization of the Guidance Program.* 136-201. New York : Harper & Brothers.

Arbuckle, Dugald S. (1956, Summer). "Client Perception of Counselor Personality," *The Journal of Counseling Psychology*, 3:93-96.

Bare, C.E. (1967, Summer). "Relationship of Counselor's Personality to Selected Counseling Success Criteria," *The Journal of Counseling Psychology.* 14:419-425.

Brady, Sasan M. (1978, July). "Academic Advising : A Study of Faculty Goals and Student Needs," *Dissertation Abstracts International.* 39 : 145-A.

Boxhill, Carlson. (1970, Winter). "A Counselor Looks at Student Demonstrations", *National Catholic Guidance Conference Journal,* 114 (2) : 94-97.

Campbell, Roald F. and Gregg, Russel T, eds. (1957). *Administrative Behavior in Education.* New York : Harper and Row.

Carter, Margaret Sandor. (1986, May). "An Interpretive Analysis of Some Basic Assumptions of Academic Advising at a Large University, *Dissertation. Abstracts International,* 46 (11) : 3260-A.

Cheng, Alexander Hsin Hsiung. (1971, December). "*Report in Initial Counseling Interview and Its Impact on Effectiveness in an University Counseling Setting,*" in *Dissertation Abstracts.* 32 : 3020 - A.

Chernoff, Sandra Panlette. (1971, December). "*An Evaluation of a Procedure to Train Counselors to Communicate Understanding Acceptance and Sincerity",* in *Dissertation Abstract.* 32 : 3020 - 3021 - A.

Chickering, A.W. (1969). *Education and identity.* San Franscisco, CA : Jossey-Bass.

Clark, Martin Elliott. (1974, November). "A Study of Counseling Service in Selected Small Colleges," *Dissertation Abstracts International* 35 : 2674-A.

Cronbach, Lee Joseph. (1984). *Essentials of Psychological Education Testing.* New York : Harper & Row.

Cribbin, Jame J. (1955). *Philosophy of Modern Guidance.* New York : MeGraw Hill.

Dale, Ernest. (1965). *Management : Theory and Practice.* New York : McGraw Hill.

Delisle, Francis H. (1965, May). "Reactions of a Sample of Student Personnel Work to Academic Advising," *A Sub-Report, Office of Institutional Research.* Michigan State University. 119.

Delisle, Francis H. (1965, May). "Summary of A Study of the Academic Advising of Undergraduate Students," *A Preliminary Report, Office of Institutional Research.* Michigan State University. 95.

Fayol, Henri. (1949). *General and Industrial Management.* London : Pitman.

Ferguson, George A. (1981). *Statistical Analysis in Psychology and Education.* 5 th ed. Tokyo : McGraw-Hill.

Frink, James Otis. (1986, May). "Student Perceptions of the Effectiveness of a Centralized Undergraduate Advising System at the College," *Dissertation Abstracts International,* 46 (11) : 3260 – A.

Fuller, Frances F. (1964, January). "Preferences for Male and Female Counselors", *The Personnel and Guidance Journal.* 42 : 463-467.

Ganikos, Marry Lee. (1978, May). "The Expressed Counselling Needs and Perceptions of Older Adult Students in Selected Florida Community Colleges," *Dissertation Abstracts International.* 38 : 6533-A.

Gilmore, R.E. (1975, January). "Essential Function of the Community College Counselors as Viewed by Selected Counselor Educators, Counselors, Teachers and Administrators in California," *Disseartation Abstracts International* 35 : 4156-A.

Good, Carter V. (1981). *Dictionary of Education.* New York : McGraw – Hill.

Greenwood, William T. (1965). *Management of Organization Behavioral Theories : An Interdisciplinary Approach.* New York : South Western.

Gregg, Russell T. (1967). *The Administrative Process.* New York : Harper and Row.

Guinn, Donna. (1985, January). "The Role of Academic Advisors as Perceived by Faculty, Students and Administrators," *Dissertation Abstracts Internationa.,* 45 (07) : 1991-A.

Gulick, Luther and Urwick Lyndall (eds). (1937). *Paper on the Science of Administration.* New York : Institute of Public Administration.

Hardwick, C.T. and Landuyt. B.F., (1966). *Administrative Strategy and Decision-Making.* Ohio : Southern-Western.

Harold, Thomas Burke. (1981, September). "Student and Faculty Perceptions of Student Academic Advising Needs at the Florida State University," *Dissertation Abstracts International* 42 : 1021-A.

Hatch, Raymond. N. and Stefflre, Beford. (1958). *Administration of Guidance Services.* 51 – 58. New Jersey : Prentice-Hall.

Hicks, Herbert G., (1972). *The Management of Organization : A System and Human Resources Approach.* New York : McGraw-Hill.

Holland, J.L. (1966). *The Psychology of vocational choice : A Theory of Personality Types and Model Environment.* Waltham, Massachusetle. : Blaesdell.

Holland. J.L. (1973). *Making Vocational Choices : A Theory of Careers.* Englewood Cliff, N.J. : Prentice-Hall.

Hopskins, LB. (1926, October). "Personnel Procedure in Education," *The Education Record Supplement.* 7:25-28.

Hourvash, Afrassiabi. (1987, October). "A Study of Undergraduate Student Perceptions of Faculty Advising Effectiveness," *Dissertation Abstract International* 48 (4) : 833-A.

Jansen, David G., Robb, George P. and Bank, Edward C. (1970, Spring) "Characteristics of High Rated and Low Rated Master's Degree Candidates in Counseling in Guidance," *Counselor Education and Supervision,* 9:162-170.

Jones, Arther.J. (1951). *Principles of Guidance.* New York : McGraw-Hill. 559 pp.

Kerr, W.D. (1968). "High school Counselor and College Information," *Journal of College Student Personnel.* 5:45-48.

Kiesow, A.M. (1963). "A Professional Approach to the Information in Counselor Educated," *Counselor Education and Supervision.* 2 : 131-136.

Kirk, B.A. et al., (1971). "Guidelines for university and college counseling service," *American Psychologist.* 26 : 585-589.

Koontz, Harold and O'Donnell, Cyril. (1968). *Principles of Management : An Analysis of Management Functions.* New York : McGraw-Hill.

Krejcie, R.V. and D.W. Morgan. (1970, November). "Determining Sample Size for Research Activities", *Journal of Education and Psychological Measurement.* 30 : 607-609.

Kozloff, Jessica. (1985, October). "Delivering Academic Advising : Who, What and How?," *NACADA Journal. 5(2) : 69-75.*

Leonard, Eugenic Aredruss. (1956). *The Origins of Personnel Services in American Education,* Minneapolis : University of Minnesota Press.

Lesser, William M., (1961, Summer). "The Relationship between Counseling Process and Empathic Understanding," *The Journal of Counseling Psychology.* 8 : 330-336.

Likert, R.A. (1932). "Technique for the Measurement of Attitudes," *Arch Psychological.* No.140:1-55.

McClain, E.W. (1968, Summer). "Sixteen Personality Factor Questionnaire Scores and Success in Counseling," *The Journal of Counseling Psychology.* 16 : 492-496.

McGowan, John F. and Schmidt, Lyle D. (1962). *Counseling : Reading in Theory and Practice.* Holt, Rinehart and Winston.

McQuary, J.P. (1964). "Preferred Counselor Characteristics : Preliminary Investigation, "*Counselor Education and Supervision.* 3 : 145-148.

Miller, Theodore, K. (1965, March). "Characteristices of Percieved Helpers," *The Personnel and Guidance Journal.* 43 : 637-691.

Mueller, Hevener kate. (1961). *Student Personnel Work in Higher Education.* Cambridge, Massachusetts, Boston : Houghton Miffin.

O'Hern, J.B. and Arbuckle, Dugald. (1964, February). "Sensitivity : A Measurable Concept?" *The Personnel and Guidance Journal.* 42 : 572-576.

Robbins, Stephen P. (1976). *The Administrative Process : Integrating Theory and Practice.* Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.

Sears, Jesse B. (1950). *The Nature Of Administrative Process.* New York : McGraw-Hill.

Simon, Herbert. A. Smithburg, Donald. W. and Thompson, Victor A. (1966). *Public Administration.* New York : Alfred A. Knopf.

Shelton, Joe Ben. (1972, November). "A Study of Student Perceptions of Faculty Academic Advisement by Professional Counselors," *Dissertation Abstracts.* 33 : 2115 - A.

Skinner, B.F. (1953). *Science and Human Behavior.* New York : Macmiller.

Stickle, Fred. (1980, May). "Faculty and Student Perception of Faculty Advising Effectiveness," *Journal of College Student Personnel.* 21(3) : 262-264.

Stranges, R.J., & Riccio, A.C. (1970, Fall). "Counselor Preferences for Counselor : Some Implications for Counselor Education," *Counselor Education and Supervision.* 10 : 39-45.

Tead, Ordway. (1951). *Art of Administration.* New York : McGraw-Hill.

Teague, Gerald V. and Grites, Thomas J. (1980, January). "Faculty Contracts and Academic Advising," *Journal of College Student Personnel.* 21(1) 40-44.

The American Association of School Administrators. (1955). *Staff Relations in School Administration.* 17. Washington D.C. : AASA.

Thorsen, C.E. (1967, November). "Sex of Counselors and Model : Effect on Client Carreer Expectation," *The Journal of Counseling Psychology.* 14 : 97-106.

Weitz, Henry. (1957, January). "Counseling as a Function of the Counselors Personality," *The Personnel and Guidance Journal.* 35 : 276-280.

Whetstone, Bobby D. (1965, May). "Personality Differences Between Selected Counselors and Effective Teacher," *The Personnel and Guidance Journal.* 43 : 886-890.

Willey, Roy De Verl and Andrew, Dean C. (1955). *Modern Methods and Techniques in Guidance.* New York : Harper & Brothers.

William, F. Neil. (1968, April). "The Student Activities Sponsor," *School Activities.* 3-4.

Williamson, E.G. (1961). *Student Personnel Work in Colleges and Universities.* New York : McGraw-Hill.

Wilson, Byron. (1970). *The Youth Culture and the University.* London : Faber and Faber.

Winston, R.B., Jr., and Associates. (1988). *Developmental Academic Advising.* San Franscisco : Jossey-Bass.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสัมภาษณ์การบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากร
บทสรุปผลการสัมภาษณ์และรายนามคณาจารย์ผู้ให้สัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์การบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการใน มหาวิทยาลัยศิลปากร

สัมภาษณ์การบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการใน 3 องค์ประกอบ คือ

1. การวางแผนของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ในด้านเป้าหมาย นโยบาย และวัตถุประสงค์ของงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

2. การปฏิบัติตามแผนของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ได้แก่เรื่องต่อไปนี้

การจัดองค์การหรือการจัดระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ประกอบด้วย การกำหนดบุคลากร ได้แก่ การกำหนดผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ได้แก่ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

การจัดบุคลากร ได้แก่ การจัดอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการโดยกำหนดคุณลักษณะ คุณสมบัติ และจรรยาบรรณของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

การอำนวยการ ได้แก่ สายงานความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ รวมทั้งการตัดสินใจสั่งงานของผู้บริหารและความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

การประสานงาน หมายถึง การประสานงานระหว่างผู้บริหารกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานระหว่างผู้บริหารกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

ปัจจัยที่ช่วยให้การปฏิบัติตามแผนบรรลุผล ได้แก่

2.1 เวลาและเครื่องมือในการให้คำปรึกษา หมายถึง ความเพียงพอของเวลาและเครื่องมือเหล่านี้ ได้แก่

เวลา หมายถึง เวลาที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการพบนักศึกษา และเวลาที่นักศึกษามาพบอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

เครื่องมือในการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ได้แก่ หลักสูตรคณะ กฎระเบียบของคณะ และมหาวิทยาลัย คู่มืออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและคู่มือนักศึกษาข้อมูลต่าง ๆ เช่น ข้อมูลของนักศึกษาในที่ปรึกษา เช่น ใบรายงานผลการศึกษา แฟ้มระเบียนประวัติ ตู้เก็บเอกสารที่เกี่ยวกับงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ห้องให้คำปรึกษา ค่าใช้จ่ายในงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของคณะ การจัดทุนการศึกษาให้แก่นักศึกษาที่ขาดแคลนในคณะ

สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น การมีกฎระเบียบของคณะที่เอื้อต่องานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและการมีบุคลากรที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ รวมทั้งการจัดเตรียมและการให้ข้อมูลเกี่ยวกับงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

2.2 การใช้เทคนิคในการให้คำปรึกษา ได้แก่ เทคนิคในการสร้างสัมพันธภาพและการให้คำแนะนำและการปรึกษา โดยรู้จักการใช้เทคนิคในการให้คำปรึกษา

2.3 การให้สิ่งตอบแทน ได้แก่ การพิจารณาความดีความชอบให้แก่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ การบำรุงขวัญกำลังใจแก่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ การให้คุณและให้โทษแก่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

3. การควบคุมและประเมินผล หมายถึง ผู้บริหารประเมินผลงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ โดยวิธีต่อไปนี้ คือ การรายงานผลการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ การตั้งเกณฑ์การประเมินผลงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ และการจัดงบประมาณ การเพิ่มหรือลดงบประมาณ

บทสรุปผลการสัมภาษณ์
เรื่อง การบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากร

เนื่องจากมหาวิทยาลัยศิลปากร มีบริบทของตัวเอง ฉะนั้นการศึกษาการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยแห่งนี้ ผู้วิจัยจึงต้องศึกษาจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยของมหาวิทยาลัยแห่งนี้โดยเฉพาะ คณะศึกษาศาสตร์ได้จัดทำคู่มืออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการประจำปีการศึกษา 2525 ของคณะขึ้นมาโดยเฉพาะ และยังใช้เป็นแนวทางปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน สำหรับคณะอื่นไม่ได้จัดทำคู่มืออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของคณะขึ้นมา การศึกษาเพื่อสร้างแบบสอบถาม ถามกลุ่มตัวอย่างประชากรทั้ง 3 กลุ่ม ผู้วิจัยจึงได้ทำการสัมภาษณ์คณาจารย์คณะต่าง ๆ รวม 11 คณะ ๆ ละ 5 ท่าน รวม 50 ท่าน โดยอาศัยแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้น ข้อมูลจากการสัมภาษณ์จะเป็นข้อมูลของมหาวิทยาลัยศิลปากร

บทสรุปผลการสัมภาษณ์ จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์คณาจารย์คณะต่าง ๆ จำนวน 11 คณะ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ชุดเดียวกัน สรุปผลการสัมภาษณ์ได้ข้อค้นพบว่า การบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากร ทั้งคณะทางวิทยาเขตวังท่าพระ และวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ รวม 11 คณะ มีการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการคล้ายคลึงกัน จึงสรุปผลการสัมภาษณ์เป็นข้อมูลชุดเดียวกันและขอสรุปเป็นรายข้อตามแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

1. การวางแผน คณะต่าง ๆ จะมีการวางแผนในเรื่องการจัดอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ เริ่มตั้งแต่รับนักศึกษาเข้าศึกษาในคณะ โดยดูจำนวนนักศึกษาที่รับเข้ามาและจำนวนอาจารย์ที่มีอยู่ โดยเฉลี่ยจำนวนนักศึกษาต่อจำนวนอาจารย์ที่มีอยู่ แต่คณะมักมีปัญหาจำนวนอาจารย์มีน้อย จึงจำเป็นต้องจัดโดยเฉลี่ยงาน และไม่สามารถคัดสรรอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการโดยการกำหนดคุณลักษณะ คุณสมบัติหรือประสบการณ์ได้ แต่ถือว่าการมีคุณสมบัติเป็นอาจารย์ก็เท่ากับมีคุณสมบัติเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการได้ โดยเหตุผลความขาดแคลนนี้ ผู้บริหารเช่นคณบดี รองคณบดี หรือหัวหน้าภาควิชาก็ต้องเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการด้วย เพื่อช่วยเฉลี่ยงาน บางครั้งอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ สาขาหนึ่งสาขาใดขาดแคลนก็อาจขอให้อาจารย์จากสาขาอื่นในคณะเดียวกันเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการได้ และจะต้องรับภาระหน้าที่นี้จนครบหลักสูตร 4 ปี หรือจนกว่านักศึกษาในความรับผิดชอบจะเรียนจบการศึกษา และภาระงานนี้เป็นสิ่งที่คณาจารย์จะไม่ปฏิเสธ แต่อาจมีความจำเป็นมอบงานต่อให้อาจารย์ท่านอื่นได้ เช่น การลาศึกษาต่อต่างประเทศ การจัดอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการนั้น คณาจารย์จะประชุมเฉลี่ยภาระงานนี้กัน มีคณะกรรมการประจำคณะ จัดทำประกาศแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของนักศึกษาที่เข้าศึกษา โดยมีคณบดีของคณะลงนามแต่งตั้งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการใน

ประกาศแต่งตั้ง หรือมีหัวหน้าภาควิชาลงนาม และการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการตามประกาศแต่งตั้งจะมีผลผูกพัน 4 ปี หรือเมื่อนักศึกษาจบหลักสูตร สำหรับเรื่องการกำหนดคุณลักษณะ และหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการนั้น ไม่ได้กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรไว้ แต่ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการจะเข้าใจได้โดยอัตโนมัติ เพราะเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการทางวิชาการ เมื่อถึงช่วงการลงทะเบียน จะมีคู่มือหรือเอกสารการลงทะเบียนจากสำนักทะเบียนของมหาวิทยาลัยแจ้งหน้าที่ให้ทราบ นอกจากนี้ในการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการปีแรกนั้น มหาวิทยาลัยจะจัดการปฐมนิเทศอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและแจกเอกสารคู่มืออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ระเบียบของมหาวิทยาลัย กฎทบวงมหาวิทยาลัยรวมทั้งระเบียบข้าราชการพลเรือน ในส่วนที่เกี่ยวข้องให้การปฐมนิเทศอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการใหม่จะมีทุกปี ถ้าอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเก่าสนใจสามารถเข้ารับการปฐมนิเทศได้ นอกจากนี้สำนักทะเบียนจะจัดประชุมอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเพื่อชี้แจงระเบียบการลงทะเบียนให้ทราบ รวมทั้งการจัดหาคู่มือเอกสาร และปฏิทินการลงทะเบียนไว้คอยบริการอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

ในส่วนของการวางแผนงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของผู้บริหาร คณบดีและผู้ที่คณบดีมอบหมายคือ รองคณบดีฝ่ายวิชาการจะสามารถลงนามรับผิดชอบแทนอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการได้ในบางภาควิชา หัวหน้าภาควิชาสามารถลงนามแทนได้ นอกจากนี้คณะอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของปีการศึกษาเดียวกัน ถ้ามีการมอบหมายงานกัน ก็สามารถลงนามแทนกันได้ ในการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการทางวิชาการ มีข้อสังเกตว่า บางคณะมีการแยกภาควิชาตั้งแต่นักศึกษาสอบเข้ามาศึกษา ฉะนั้นจะมีความสนิทสนมในระดับภาควิชามากกว่าคณะ หัวหน้าภาคอาจเป็นผู้ลงนามแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ และปฏิบัติงานแทนได้ รวมทั้งอาจมีการตักเตือนอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่อาจมีการทำงานบกพร่อง สำหรับคณะที่มีการแยกภาควิชาตั้งแต่ปีสามของการศึกษา คณบดีจะมีบทบาทมากกว่าหัวหน้าภาควิชา ในฐานะเป็นผู้บริหาร และจะมีการประชุมอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในระดับคณะ หรือรวมทั้งคณะมากกว่าการประชุมโดยแยกเป็นภาควิชา แต่โดยทั่วไปแล้วงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการจะขึ้นกับคณบดี ซึ่งเป็นผู้บริหารและมีคณะกรรมการประจำคณะช่วยเหลือ คณบดีหรือ รองคณบดีฝ่ายวิชาการและหัวหน้าภาควิชามักจะให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ถ้าอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการบกพร่อง อาจมีการเตือนกันเป็นส่วนตัว หรือพูดในที่ประชุม แต่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการแม้จะมีอิสระในการปฏิบัติงานแต่ก็เป็นไปในกรอบระเบียบของมหาวิทยาลัย กฎทบวงมหาวิทยาลัย และระเบียบข้าราชการพลเรือน

ในส่วนของการวางแผนงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการนั้น อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการจะเตรียมตัวกับงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการนับแต่มีคำสั่งแต่งตั้งจากผู้บริหาร โดยการศึกษาหลักสูตรการศึกษา ระเบียบมหาวิทยาลัย คู่มือการลงทะเบียน คู่มือนักศึกษาและคู่มืออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ตลอดจนเอกสารประกอบการจดทะเบียนที่สำนักทะเบียนจัดมาให้ เพื่อเตรียมพบกับ นักศึกษาในที่ปรึกษา คณะทางสังคมศาสตร์จะมีโอกาสใน

การเลือกวิชามาก ปัญหาการลงทะเบียนจะมากกว่าคณะทางวิทยาศาสตร์ สำหรับคณะทางวิทยาศาสตร์ มักจะจัดชุดวิชาเป็นแบบสำเร็จรูป ตายตัว นักศึกษาจะเรียนเป็นชุดเดียวกันหมด ถ้าไม่มีปัญหาผลสอบหรือคะแนนต่ำ ทำให้ปัญหาการจดทะเบียนของนักศึกษาลดลง แต่คณะทางวิทยาศาสตร์ในช่วงหลัง จะมีปัญหานักศึกษาคะแนนต่ำกว่าระดับผ่านคือ 2.00 มากขึ้น เนื่องจากมีการรับนักศึกษาสายนี้มากขึ้น ทำให้คุณภาพลดลง

2. การปฏิบัติตามแผน ในส่วนของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการจะมีความแตกต่างกันในการทำหน้าที่นี้ ผู้บริหารเป็นผู้แต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและมอบหมายภาระหน้าที่ให้ตามระเบียบมหาวิทยาลัยกำหนดชัดเจนว่าให้เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ คณบดีและตัวแทนที่คณบดีมอบอำนาจให้จะปฏิบัติหน้าที่แทนอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ มีการประชุมอาจารย์โดยจัดวาระเรื่องอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเป็นครั้งคราว หรือให้คำปรึกษา แนะนำ แก่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการใหม่ การจัดปฐมนิเทศ การจัดอบรมอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ นอกจากนี้อาจมีการเตือนเป็นส่วนตัวหรือเตือนในที่ประชุม สำหรับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่บกพร่อง อย่างไรก็ตามผู้บริหารจะให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่นี้ และไม่มีสายงานการบริหารหรือการบังคับบัญชาอย่างไร อนึ่งเนื่องจากเป็นชุมชนทางวิชาการ อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการจะมีความรับผิดชอบในตนเองและทำหน้าที่นี้ด้วยความตั้งใจจริงมากกว่าการดูแลสอดส่องจากผู้บริหาร ในส่วนนี้ผู้บริหารจึงสามารถวางใจได้ว่า คณาจารย์ที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการต่างปฏิบัติหน้าที่ด้วยดีและต้องการเป็นอิสระ ในการปฏิบัติหน้าที่นี้ การที่ผู้บริหารดูแลอยู่ห่าง ๆ จึงเป็นการเหมาะสมยิ่งกว่าที่จะเข้าไปควบคุมดูแลใกล้ชิด

ในส่วนของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ส่วนใหญ่มีเป้าหมายในการทำหน้าที่นี้ว่า ช่วยให้นักศึกษาเรียนจบหลักสูตร นอกจากนี้ถ้านักศึกษามีปัญหาส่วนตัว ซึ่งไม่เกี่ยวกับการเรียน นักศึกษาสามารถมาปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการได้ เพราะอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ปัญหาเหล่านี้จะส่งผลต่อการเรียนได้จึงควรรับฟัง และโดยหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ นักศึกษาเหมือนลูกหลาน น่าจะมาปรึกษาได้ แต่ก็มีอาจารย์บางท่านมีความคิดเห็นว่า นักศึกษาจะต้องเตรียมตัวเป็นผู้ใหญ่สำหรับการศึกษาระดับอุดมศึกษา ควรจะรับผิดชอบตนเองเต็มที่ สำหรับปัญหาที่นักศึกษามาปรึกษานั้นได้แก่ เรื่องเรียน ซึ่งมีไม่มากนัก นอกจากนี้มีเรื่องส่วนตัวบ้าง แต่ส่วนใหญ่นักศึกษาไม่ใคร่มาปรึกษา ปัญหาของนักศึกษาส่วนหนึ่งคือ เรื่องเงิน ซึ่งทางคณะก็มีการจัดหาทุนการศึกษาให้ โดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการจะช่วยเหลือลงนามสนับสนุนให้นักศึกษาได้รับทุน เป็นต้น

จากการสัมภาษณ์คณาจารย์ มีข้อค้นพบว่า นักศึกษาส่วนน้อยที่มาขอคำปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในเรื่องต่าง ๆ คณาจารย์แสดงความคิดเห็นว่า นักศึกษาไม่ได้ให้ความสำคัญแก่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเท่าที่ควร ในอนาคตอาจยกเลิกงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการก็ได้ เพราะการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการทางวิชาการนั้น นักศึกษาสามารถศึกษาจากคู่มือการลงทะเบียน และหลักสูตรของคณะได้ อีกประการหนึ่งคือ งานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการทาง

วิชาการมีขอบเขตงานไม่มาก จากการปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการตามที่ผ่านมาไม่มีปัญหาใด ๆ เพราะเป็นเพียงที่ปรึกษาทางวิชาการ และการให้คำปรึกษาในเรื่องส่วนตัวซึ่งไม่เกี่ยวกับวิชาการนั้นอาจถือได้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัวของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการกับนักศึกษาในที่ปรึกษาก็ได้ อนึ่งการให้คำปรึกษาในเรื่องส่วนตัวแก่นักศึกษาในมหาวิทยาลัยก็มีหน่วยงานอื่นที่ทำหน้าที่นี้ ได้แก่งานกิจการนักศึกษา อย่างไรก็ตาม คณาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นตรงกันว่า อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการทางวิชาการควรให้คำปรึกษาเรื่องส่วนตัวด้วยเพราะส่งผลต่อการเรียนของนักศึกษา

ปัจจัยที่ช่วยให้การปฏิบัติตามแผนบรรลุผล ได้แก่

2.1 เวลาและเครื่องมือในการให้คำปรึกษา จากการสัมภาษณ์ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ รวมทั้งผู้บริหารที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการด้วย มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า เวลาและเครื่องมือในการให้คำปรึกษาตามที่เป็นมา ไม่มีปัญหาแต่อย่างไร มีความสะดวกสบาย และไม่ขาดแคลน เช่น ในส่วนผู้บริหาร มิได้ใช้เวลาในงานให้คำปรึกษามากนัก เพราะเป็นสิทธิของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่จะปฏิบัติงานโดยอิสระ คณบดีซึ่งเป็นผู้บริหารจะมอบให้ตัวแทนคณบดีในเรื่องนี้คือ รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติงานแทน และมีคณะกรรมการประจำคณะช่วยเหลืองานคณบดี สำหรับเครื่องมือในการให้คำปรึกษา เช่น ตู้เก็บเอกสาร แฟ้มประวัตินักศึกษา ใบบันทึกผลการเรียนของนักศึกษา ระเบียนประวัติของนักศึกษา เอกสารที่เกี่ยวข้อง หนังสือหลักสูตร คู่มืออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ข้อมูลนักศึกษา ฯลฯ สำนักงานเลขานุการคณะจะมีบริการให้คณาจารย์ที่ปรึกษาพร้อมมูล ขาดแต่การมีห้องให้คำปรึกษาที่เป็นสัดส่วน แต่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าไม่จำเป็นต้องมีเพราะสามารถใช้ห้องพักอาจารย์ หรือสถานที่ใดก็ได้ในมหาวิทยาลัย ถ้ามีห้องให้คำปรึกษา นักศึกษาที่มารับบริการอาจเสียภาพลักษณ์ หรือถูกมองไปในทางลบถ้าใช้ห้องนี้ มีอาจารย์เป็นส่วนน้อยมีความคิดเห็นว่า น่าจะมีห้องให้คำปรึกษาจะได้เป็นสัดส่วน นักศึกษาจะมีความรู้สึกสะดวกปลอดภัย ในการเล่าถึงปัญหา กล่าวโดยสรุป ในส่วนของเครื่องมือ นับว่าเพียงพอ เพราะสามารถขอเบิกจากคณะได้หมด ถ้าจะขอเครื่องมือในการให้คำปรึกษาเพิ่ม น่าจะขอให้เพิ่มทุนการศึกษาของคณะเพื่อช่วยเหลือนักศึกษาที่ขาดแคลน เพิ่มงบประมาณสำรองจ่ายแก่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่ออกเงินส่วนตัวให้นักศึกษาในที่ปรึกษาไปก่อน อาจารย์สามารถเบิกเงินส่วนนี้คืนได้ และทางสำนักงานเลานุการคณะก็อาจต้องจัดให้มีเจ้าหน้าที่คอยทวงถามหนี้คืนจากนักศึกษา ในปัจจุบันมีทุนกู้ยืมของรัฐบาลซึ่งช่วยแก้ปัญหานักศึกษา นอกจากนี้อาจขอให้มีเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรด้านงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการโดยเฉพาะ เพื่อช่วยจัดแฟ้มงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการหรือเตรียมข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

สำหรับเวลาในการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการนั้น อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการส่วนใหญ่ให้คำตอบตรงกันว่ามีเวลาให้นักศึกษามาพบได้ตลอดเวลาถ้าอาจารย์อยู่ในห้องพักอาจารย์ แม้จะเลยเวลาราชการ อาจารย์มีความเต็มใจให้นักศึกษาพบได้ทุกที่และ

ทุกเวลา และมีเวลาให้นักศึกษาเพียงพอ แต่ตามที่เป็นอยู่มีนักศึกษาเป็นส่วนน้อยที่มาพบอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า นักศึกษามาตามสะดวกแต่ก็อนุโลมให้พบได้ เพราะเวลาที่อาจารย์ว่าง นักศึกษาอาจไม่ว่าง และจากการสัมภาษณ์ อาจารย์ส่วนใหญ่ให้สัมภาษณ์ว่า มีการติดตารางเวลาให้ที่หน้าห้องพักอาจารย์ อาจารย์จะอยู่ในห้องพักตามเวลานั้น แต่นักศึกษามาไม่เป็นเวลา ถ้านักศึกษามาตามตารางเวลาหรือมาตามนัดก็จะเป็นสิ่งที่ดียิ่งขึ้นสำหรับอาจารย์ เพื่อจัดเวลาที่ต้องใช้สมาธิสำหรับงานสอนหรืองานวิจัย และตามปกติ อาจารย์จะให้ชั่วโมงสำหรับการพบนักศึกษาในที่ปรึกษาอาทิตย์ละ 3 ชั่วโมง อย่างไรก็ตาม อาจารย์ยินดีให้มากกว่านั้น เพราะจะไม่ปฏิเสธนักศึกษา เว้นแต่ติดการประชุม หรือเข้าสอนในชั้น แต่นักศึกษาในที่ปรึกษามีเป็นส่วนน้อยที่มาพบอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

สรุปกล่าวคือ อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการไม่มีปัญหาในเรื่องเวลาในการพบนักศึกษา จากการสัมภาษณ์พบว่าคณาจารย์ค่อนข้างอยู่ประจำห้องพักในเวลาราชการ

2.2 การใช้เทคนิคในการให้คำปรึกษา จากการสัมภาษณ์คณาจารย์ที่ปรึกษาประมาณ 50 ท่าน ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นตรงกันว่าเป็นเรื่องจำเป็น เป็นการดีที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการจะรู้เทคนิคในการให้คำปรึกษา การรู้เทคนิคเป็นเรื่องดีและไม่เสียหาย แต่อาจารย์อาจไม่เก่งเท่านักจิตวิทยา เพราะไม่ใช่นักจิตวิทยา และขอบเขตงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการก็ระบุชัดว่า เป็นที่ปรึกษาทางวิชาการ มิใช่เรื่องส่วนตัวของนักศึกษา เพราะฉะนั้นจึงอาจมีความรู้เรื่องเทคนิคในระดับหนึ่ง แต่ก็เพียงพอในการทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการทางวิชาการเพราะงานไม่มากและไม่ซับซ้อน มีอาจารย์ส่วนน้อยตอบว่าเทคนิคเป็นเรื่องไม่จำเป็น แต่ถ้ามีได้ก็ดี แต่มีความคิดเห็นว่า เทคนิคของอาจารย์ก็คือความจริงใจการพูดถามตรง ๆ การมีความเมตตาต่อนักศึกษา และการมีจิตใจเป็นครูอาจารย์ ซึ่งอาจารย์แต่ละท่านจะมีบุคลิกที่แตกต่างกันออกไป เทคนิคในการให้คำปรึกษาก็แตกต่างกันออกไปด้วย อย่างไรก็ดีสรุปกล่าวได้ว่า อาจารย์ควรมีเทคนิคในระดับหนึ่งเป็นเทคนิคขั้นพื้นฐาน

ในการส่งเสริมให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีเทคนิคในการให้คำปรึกษานั้น คณะหรือมหาวิทยาลัยอาจจัดงบประมาณเพื่อส่งอาจารย์ไปรับการฝึกอบรมเรื่องการใช้เทคนิคในการให้คำปรึกษา หรือการฝึกอบรมด้านจิตวิทยา เพื่อให้มีความเข้าใจนักศึกษามากขึ้น แต่ปัจจุบันสถาบันมีปัญหางบประมาณขาดแคลนจึงไม่อาจสนับสนุนอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในเรื่องนี้ได้

อย่างไรก็ดี อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่ปฏิบัติงานนานเข้าย่อมจะมีประสบการณ์ในการให้คำปรึกษามากขึ้น เป็นการสั่งสมเทคนิคในการให้คำปรึกษาอยู่ในตัว นอกจากนี้อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการอาจถามผู้รู้ ผู้บริหาร หรือฝึกฝนเอง ตลอดจนการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเองได้

ถ้าอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการขาดความรู้ความชำนาญเรื่องเทคนิคในการให้คำปรึกษา นักศึกษาที่มาขอรับคำปรึกษาก็มีหน้าที่ที่จะต้องทำความรู้จักและเข้าใจบุคลิกภาพของอาจารย์แต่ละท่านเอง และปรับตัวให้เหมาะสมเข้ากับอาจารย์ท่านนั้น ๆ ได้

2.3 การให้สิ่งตอบแทน หรือการพิจารณาความดีความชอบ

เนื่องจากผู้บริหารไม่มีการควบคุมและประเมินผล การให้สิ่งตอบแทนคณาจารย์ที่ปรึกษาที่ทำหน้าที่ด้วยความเสียสละ ทุ่มเท จึงไม่มีด้วย ไม่มีระเบียบการพิจารณาความดีความชอบหรือให้รางวัลในรูปแบบใดทั้งสิ้น เมื่อไม่มีการพิจารณาให้คุณก็ไม่มีการพิจารณาให้โทษเช่นกัน แต่ก็อนุโลมตามระเบียบข้าราชการสำหรับการให้รางวัลหรือการลงโทษ ผู้บริหารจึงแทบไม่มีบทบาทนี้ ในปัจจุบันอาจมีเสียงกล่าวว่าอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการไม่ค่อยอยู่ในเวลาราชการมากขึ้น ทำให้นักศึกษามามักไม่พบอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ซึ่งเป็นปัญหาที่ผู้บริหารจะต้องหาสิ่งจูงใจให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการทุ่มเทใจในงานนี้ให้มากขึ้น อย่างไรก็ตามจากบรรยากาศการสัมภาษณ์คณาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากรทั้ง 11 คณะ ผู้วิจัยพบว่า คณาจารย์มักจะอยู่พร้อมหน้า ซึ่งได้รับคำตอบว่า เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีสิ่งแวดล้อมและร่มเงาดีซึ่งจูงใจคณาจารย์ให้อยู่ที่มหาวิทยาลัย

ในส่วนของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ จากผลการสัมภาษณ์คณาจารย์ 50 ท่านให้คำตอบที่คล้าย ๆ กันส่วนใหญ่ว่า งานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเป็นส่วนหนึ่งของงานอาจารย์อยู่แล้ว จึงไม่จำเป็นต้องให้สิ่งตอบแทน รางวัล สิ่งจูงใจใด ๆ หรือการประกาศเกียรติคุณ เพราะถ้าผู้บริหารเสนอค่าตอบแทนให้งานนี้แล้ว งานอื่น ๆ ก็ควรได้เช่นกัน เพราะมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่ากัน เหตุใดจะให้ความสำคัญแก่งานนี้งานเดียว มีคณาจารย์เป็นส่วนน้อยมีความคิดเห็นว่า น่าจะจัดให้มีสิ่งจูงใจ รางวัล หรือ ผลตอบแทนสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่มีผลงานดี เพื่อส่งเสริมขวัญกำลังใจตามหลักบริหารแต่ควรจะมีมาตรการในการให้ผลตอบแทนด้วย อย่างไรก็ตามจากการสัมภาษณ์ได้ข้อค้นพบว่า งานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการได้รับการนับเป็นภาระงานของอาจารย์งานหนึ่ง ซึ่งมีผลต่อการพิจารณาสองขั้นด้วย แต่มีผลต่อการได้สองขั้นน้อยมาก เพราะการได้สองขั้นเป็นการพิจารณาด้านปริมาณงาน อนึ่งในการได้สองขั้นนั้น มีอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการบางท่านมีความคิดเห็นว่า ควรจะเฉลี่ยกันได้รับมากกว่า เช่น แบ่งเป็นการให้ขั้นครึ่ง เพราะผลงานพอ ๆ กัน และการให้สองขั้นนั้นตามที่เป็นมายังไม่มีหลักการให้ที่น่าพอใจ และถ้าผลงานพอ ๆ กัน ก็ควรจะอาศัยหลักการหมุนเวียนกันจะดีกว่า

กล่าวโดยสรุป ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีความคิดเห็นสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ว่า ไม่ควรมีการให้สิ่งตอบแทนหรือรางวัลแก่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่ทำหน้าที่ดี แต่ขณะเดียวกันก็ไม่ต้องมีบทลงโทษใด ๆ ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่บกพร่องต่อหน้าที่ แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามระเบียบข้าราชการพลเรือนด้วย

3. การควบคุมและประเมินผล ในส่วนผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการจะมีแนวทางปฏิบัติแตกต่างกันดังนี้ คือ ผู้บริหารจะให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีความเป็นอิสระ

และเป็นตัวของตัวเองในการปฏิบัติงาน ฉะนั้นจึงไม่มีการควบคุมและประเมินผล นอกจากการสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือในสิ่งที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการร้องขอ เช่น การรับรองนักศึกษาที่ควรให้ความช่วยเหลือ การเพิ่มทุนการศึกษาของคณะ เพื่อช่วยเหลือนักศึกษา การให้ข้อมูลแก่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการการจัดอบรมอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในเรื่องเทคนิคการให้คำปรึกษา การจัดงบประมาณเพื่ออำนวยความสะดวกแก่งานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ การจัดบุคลากรที่เตรียมข้อมูลงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการทางวิชาการ เป็นต้น การที่ผู้บริหารจะใช้มาตรการด้านงบประมาณ เช่น การเพิ่มลดงบประมาณเพื่อควบคุมการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการจึงไม่จำเป็น การให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการรายงานผลการปฏิบัติงานหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในรอบเทอมหรือรอบปีที่ผ่านมาจึงไม่จำเป็นเช่นกัน อีกประการหนึ่งคือผู้บริหารเองก็เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเช่นกัน จึงมีความเข้าใจในสภาพงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ข้อขัดแย้งจึงมีน้อย ความสัมพันธ์จึงเป็นการประสานงานกันมากกว่า ทุกคณะไม่มีการจัดระเบียบบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร ยกเว้นคณะศึกษาศาสตร์ซึ่งจัดทำคู่มืออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ถ้าเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยของรัฐบางแห่งจะเห็นว่า บางมหาวิทยาลัยมีการจัดรูปแบบคณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการโดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ และคณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น มหาวิทยาลัยทักษิณ (2541) ซึ่งกำหนดเรื่องคู่มืออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการปีการศึกษา 2541 การมีรูปแบบการบริหารชัดเจน ทำให้การควบคุมและประเมินผลของผู้บริหารมีความชัดเจนขึ้น

4. ความคิดเห็นต่อการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ และสภาพงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่เป็นอยู่ คำถามข้อที่ 4 เป็นคำถามเพิ่มเติมจากแบบสัมภาษณ์ผู้วิจัยสุ่มสัมภาษณ์เฉพาะอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการบางท่าน ผลการสัมภาษณ์โดยสรุป มีดังนี้ อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นค่อนข้างพอใจต่อการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ และสภาพงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่เป็นอยู่ กล่าวคือ ผู้บริหารมิได้เข้ามาควบคุมหรือยุ่งเกี่ยวกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ นอกจากให้คำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือห่าง ๆ ไม่มีกฎระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการหรือสภาพงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน ไม่มีสายการบังคับบัญชา ไม่มีการให้คุณให้โทษ ไม่มีระเบียบงาน เช่น การจัดเป็นรูปคณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ โดยมีลายลักษณ์อักษรอย่างมหาวิทยาลัยของรัฐบางแห่ง แต่ในสภาพที่ปฏิบัติงานอยู่ อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีอิสระในการปฏิบัติงาน ไม่ถูกก้าวก่ายจากผู้บริหาร และทำงานด้วยใจรัก โดยจิตสำนึกของความเป็นอาจารย์ก็สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นเสมือนหนึ่งว่ามีระเบียบงานอยู่ สำหรับการจัดตั้งเป็นองค์กรอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการหรือจัดระเบียบบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการขึ้นมานั้นเป็นเรื่องที่ไม่จำเป็น การจัดตั้งเป็นรูปแบบคณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการก็ไม่จำเป็น เพราะทุกวันนี้สามารถทำงานในหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการโดย

ไม่มีปัญหาติดขัด การจัดตั้งเป็นองค์กรอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการดังกล่าวเพื่อวัตถุประสงค์ใด ถ้าเพื่อพัฒนางานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ เมื่อจัดระเบียบงานชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร ก็สามารถจัดสิ่งจูงใจหรือสิ่งตอบแทนแก่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ เพื่อบำรุงขวัญกำลังใจนั้น รูปแบบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการจะต้องเปลี่ยนไปจากเดิม เช่น ไม่ใช่ที่ปรึกษาทางวิชาการอีก แต่ควรเป็นที่ปรึกษาด้านจิตวิทยาหรือเรื่องส่วนตัวของนักศึกษา และให้คณาจารย์ที่สนใจงานด้านนี้มาทำงานโดยเฉพาะ อาจเป็นงานระดับคณะหรือระดับมหาวิทยาลัย แต่ไม่ใช่ระดับภาควิชา เพราะภาควิชาเป็นงานเล็ก ๆ และองค์กรนี้จะเป็นคนละองค์กรกับงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ กล่าวคือ เป็นองค์กรใหญ่ในขณะที่งานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการซึ่งเน้นงานด้านวิชาการนั้นเป็นงานเล็ก ๆ เพราะงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการทางวิชาการ ขอบเขตงานไม่มากพอที่จะจัดตั้งเป็นองค์กรที่มีความซับซ้อนเช่นนั้น

ดังนั้นการจัดตั้งเป็นองค์กรอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเพื่อการจัดระเบียบแบบแผนบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสำหรับงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่เป็นอยู่จึงไม่น่าจะมี แต่มีอาจารย์ส่วนน้อยสนับสนุนให้มีการจัดตั้งหรือการจัดระเบียบแบบแผนการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่มีสายงานแน่ชัด มีการกำหนดคุณลักษณะ หน้าที่รับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ และให้สิ่งตอบแทนเพื่อส่งเสริมขวัญกำลังใจ มีการควบคุมงาน การประเมินผลงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

จากผลการสัมภาษณ์ยังมีข้อค้นพบอีกว่า ส่วนใหญ่ของคณาจารย์ที่พอใจกับสภาพงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่เป็นอยู่และพอใจกับการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของผู้บริหารนั้น มีอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการบางท่านขอให้ปรับปรุงสภาพงานที่เป็นอยู่ในบางส่วน เช่น มีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการให้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร และสามารถตรวจสอบได้ เช่น การตรวจว่าอาจารย์อยู่ประจำครบสามชั่วโมงต่ออาทิตย์สำหรับการพบนักศึกษา อาจารย์อาจมีการเสนอรายงานการปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร เพื่อให้เป็นหลักฐานในการปฏิบัติงาน มาตรการเหล่านี้จะช่วยพัฒนาสภาพงานที่เป็นอยู่ได้

รายนามคณาจารย์ผู้ให้สัมภาษณ์

คณะจิตรกรรม ประติมากรรม และภาพพิมพ์

จักรพันธ์ วิลาสินีกุล เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, นิรมล เลิศวีระวัฒน์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่คณะจิตรกรรม ประติมากรรม และภาพพิมพ์ เมื่อ 10 มกราคม 2545.

ถนอมจิตร์ ชุ่มวงศ์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, นิรมล เลิศวีระวัฒน์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่คณะจิตรกรรม ประติมากรรม และภาพพิมพ์ เมื่อ 10 มกราคม 2545.

นนทิวรรธน์ จันทนะผะลิน เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, นิรมล เลิศวีระวัฒน์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่คณะจิตรกรรม ประติมากรรม และภาพพิมพ์ เมื่อ 10 มกราคม 2545.

ปริญญา ตันติสุข เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, นิรมล เลิศวีระวัฒน์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่คณะจิตรกรรม ประติมากรรม และภาพพิมพ์ เมื่อ 10 มกราคม 2545.

สุธี คุณาวิชยานนท์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, นิรมล เลิศวีระวัฒน์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่คณะจิตรกรรม ประติมากรรม และภาพพิมพ์ เมื่อ 10 มกราคม 2545.

คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์

กิจชัย จิตพรวานิช เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, นิรมล เลิศวีระวัฒน์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ เมื่อ 8 มกราคม 2545.

จรัญพัฒน์ ภูวนันท์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, นิรมล เลิศวีระวัฒน์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ เมื่อ 8 มกราคม 2545.

เด่น วาสิกสิริ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, นิรมล เลิศวีระวัฒน์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ เมื่อ 8 มกราคม 2545.

วิชัย บุญวาศ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, นิรมล เลิศวีระวัฒน์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ เมื่อ 8 มกราคม 2545.

สุริยา รัตนพฤกษ์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, นิรมล เลิศวีระวัฒน์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ เมื่อ 8 มกราคม 2545.

คณะโบราณคดี

กรรณิการ์ วิมลเกษม เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, นิรมล เลิศวีระวัฒน์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่คณะโบราณคดี เมื่อ 7 มกราคม 2545.

จิตติมา อมรพิเชษฐ์กุล เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, นิรมล เลิศวีระวัฒน์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่คณะโบราณคดี เมื่อ 7 มกราคม 2545.

พัชรี สาริกบุตร เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, นิรมล เลิศวีระวัฒน์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่คณะโบราณคดี เมื่อ 7 มกราคม 2545.

ศักดิ์ชัย สายสิงห์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, นิรมล เลิศวีระวัฒน์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่คณะโบราณคดี เมื่อ 7 มกราคม 2545.

สุวิมล พิณโสภณ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, นิรมล เลิศวีระวัฒน์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่คณะโบราณคดี เมื่อ 7 มกราคม 2545.

คณะมัณฑนศิลป์

กัญชลิกา กัมปนานนท์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, นิรมล เลิศวีระวัฒน์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่คณะมัณฑนศิลป์ เมื่อ 9 มกราคม 2545.

จิรวัฒน์ วงศ์พันธุเศรษฐ์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, นิรมล เลิศวีระวัฒน์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่คณะมัณฑนศิลป์ เมื่อ 9 มกราคม 2545.

ไพโรจน์ ชมุนี เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, นิรมล เลิศวีระวัฒน์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่คณะมัณฑนศิลป์ เมื่อ 9 มกราคม 2545.

ศุภผกา ปาลเปรม เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, นิรมล เลิศวีระวัฒน์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่คณะมัณฑนศิลป์ เมื่อ 9 มกราคม 2545.

สุรศักดิ์ รอดเพราะบุญ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, นิรมล เลิศวีระวัฒน์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่คณะมัณฑนศิลป์ เมื่อ 9 มกราคม 2545.

คณะดุริยางคศาสตร์

จามร ศุภผล เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, นิรมล เลิศวีระวัฒน์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่คณะดุริยางคศาสตร์ เมื่อ 11 มกราคม 2545.

เอกราช เจริญนิตย์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, นิรมล เลิศวีระวัฒน์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่คณะดุริยางคศาสตร์ เมื่อ 11 มกราคม 2545.

คณะอักษรศาสตร์

นงเยาว์ จิตตะปุตตะ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, นิรมล เลิศวีระวัฒน์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่คณะอักษรศาสตร์ เมื่อ 7 กุมภาพันธ์ 2545.

พุทธชาติ โปธิบาล เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, นิรมล เลิศวีระวัฒน์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่คณะอักษรศาสตร์ เมื่อ 7 กุมภาพันธ์ 2545.

มายุรี จันทรวรัญญู เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, นิรมล เลิศวีระวัฒน์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่คณะอักษรศาสตร์ เมื่อ 7 กุมภาพันธ์ 2545.

ยื่น ศรีวรขันธ์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, นิรมล เลิศวีระวัฒน์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่คณะอักษรศาสตร์ เมื่อ 7 กุมภาพันธ์ 2545.

สมชาย สำเนียงงาม เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, นิรมล เลิศวีระวัฒน์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่คณะอักษรศาสตร์ เมื่อ 7 กุมภาพันธ์ 2545.

คณะศึกษาศาสตร์

กาญจนา สุจิต เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, นิรมล เลิศวีระวัฒน์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่คณะศึกษาศาสตร์ เมื่อ 8 กุมภาพันธ์ 2545.

กานดา พู่พุฒ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, นิรมล เลิศวีระวัฒน์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่คณะศึกษาศาสตร์ เมื่อ 8 กุมภาพันธ์ 2545.

นงนุช โรจนเลิศ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, นิรมล เลิศวีระวัฒน์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่คณะศึกษาศาสตร์ เมื่อ 8 กุมภาพันธ์ 2545.

ลัดดา สุวรรณกุล เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, นิรมล เลิศวีระวัฒน์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่คณะศึกษาศาสตร์ เมื่อ 8 กุมภาพันธ์ 2545.

สมพร ร่วมสุข เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, นิรมล เลิศวีระวัฒน์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่คณะศึกษาศาสตร์ เมื่อ 8 กุมภาพันธ์ 2545.

คณะวิทยาศาสตร์

คทา ประดิษฐ์วงศ์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, นิรมล เลิศวีระวัฒน์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่คณะวิทยาศาสตร์ เมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2545.

จอมขวัญ ประยูรเวชช์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, นิรมล เลิศวีระวัฒน์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่คณะวิทยาศาสตร์ เมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2545.

วิไลภรณ์ บุญกิจจินดา เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, นิรมล เลิศวีระวัฒน์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่คณะวิทยาศาสตร์ เมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2545.

เสริม จันทร์ฉาย เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, นิรมล เลิศวีระวัฒน์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่คณะวิทยาศาสตร์ เมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2545.

โอภา บางเจริญพรพงศ์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, นิรมล เลิศวีระวัฒน์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่คณะวิทยาศาสตร์ เมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2545.

คณะเภสัชศาสตร์

จุไรรัตน์ นันทานิช เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, นิรมล เลิศวีระวัฒน์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่คณะเภสัชศาสตร์ เมื่อ 18 กุมภาพันธ์ 2545.

นุชจีรา ประเสริฐพงศ์นิมิต เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, นิรมล เลิศวีระวัฒน์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่คณะเภสัชศาสตร์ เมื่อ 18 กุมภาพันธ์ 2545.

รวมพล กาญจนเพิ่มพูน เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, นิรมล เลิศวีระวัฒน์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่คณะเภสัชศาสตร์ เมื่อ 18 กุมภาพันธ์ 2545.

สรายุทธ์ จันทร์มหเสถียร เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, นิรมล เลิศวีระวัฒน์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่คณะเภสัชศาสตร์ เมื่อ 18 กุมภาพันธ์ 2545.

หทัยพร ศิรินามารัตนะ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, นิรมล เลิศวีระวัฒน์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่คณะเภสัชศาสตร์ เมื่อ 18 กุมภาพันธ์ 2545.

คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

เกียรติ์อนันต์ สุขชู เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, นิรมล เลิศวีระวัฒน์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม เมื่อ 21 หกุมภาพันธ์ 2545.

พิทยา หลิวเสรี เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, นิรมล เลิศวีระวัฒน์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม เมื่อ 21 กุมภาพันธ์ 2545.

วิมลรัตน์ ศรีจรัสสิน เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, นิรมล เลิศวีระวัฒน์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม เมื่อ 21 กุมภาพันธ์ 2545.

อรุณศรี ลีจีรจำเนียร เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, นิรมล เลิศวีระวัฒน์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม เมื่อ 21 กุมภาพันธ์ 2545.

อรัญ วสันตกร เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, นิรมล เลิศวีระวัฒน์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม เมื่อ 21 กุมภาพันธ์ 2545.

คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร

สมศักดิ์ เกรอต เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, นิรมล เลิศวีระวัฒน์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร เมื่อ 21 กุมภาพันธ์ 2545.

สุภสร ชโยวรรณ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, นิรมล เลิศวีระวัฒน์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร เมื่อ 21 กุมภาพันธ์ 2545.

เรณู เวชรัชต์พิมล เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, นิรมล เลิศวีระวัฒน์ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร เมื่อ 21 กุมภาพันธ์ 2545.

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ เรื่องการบริหารงาน
อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากร และแบบสอบถาม
สำหรับนักศึกษาเรื่องการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ
ในมหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสอบถามสำหรับผู้บริหาร
เรื่อง การบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากร

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากร โดยแบ่งออกเป็น 7 ด้าน คือ

1. ด้านการวางแผนงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของผู้บริหาร
2. ด้านการจัดระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการหรือการจัดองค์การ
3. ด้านการจัดบุคคลเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ
4. ด้านการอำนวยการของผู้บริหาร
5. ด้านการประสานงานของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ
6. ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ
7. ด้านการงบประมาณเพื่อการพัฒนาสภาพงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1
แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามความเป็นจริง

1. ปัจจุบันท่านเป็นผู้บริหารของคณะในตำแหน่ง
   1. ☐ คณบดี 2. ☐ รองคณบดีฝ่าย
   3. ☐ หัวหน้าภาควิชา
2. คณะที่ท่านเป็นผู้บริหารคือ
   1. ☐ จิตรกรรม ประติมากรรมและภาพพิมพ์ 2. ☐ สถาปัตยกรรมศาสตร์
   3. ☐ โบราณคดี 4. ☐ มัณฑนศิลป์
   5. ☐ ดุริยางคศาสตร์ 6. ☐ อักษรศาสตร์
   7. ☐ ศึกษาศาสตร์ 8. ☐ วิทยาศาสตร์
   9. ☐ เภสัชศาสตร์
   10. ☐ วิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
   11. ☐ สัตวศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร

แบบสอบถามสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ
เรื่อง การบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากร

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากร โดยแบ่งออกเป็น 7 ด้าน คือ

1. ด้านการวางแผนงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของผู้บริหาร
2. ด้านการจัดระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการหรือการจัดองค์การ
3. ด้านการจัดบุคคลเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ
4. ด้านการอำนวยการของผู้บริหาร
5. ด้านการประสานงานของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ
6. ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ
7. ด้านการงบประมาณเพื่อการพัฒนาสภาพงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1
แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามความเป็นจริง

1. ในภาคการศึกษาปัจจุบัน ท่านเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ประจำคณะ

1. ☐ จิตรกรรม ประติมากรรมและภาพพิมพ์
2. ☐ สถาปัตยกรรมศาสตร์
3. ☐ โบราณคดี
4. ☐ มัณฑนศิลป์
5. ☐ ดุริยางคศาสตร์
6. ☐ อักษรศาสตร์
7. ☐ ศึกษาศาสตร์
8. ☐ วิทยาศาสตร์
9. ☐ เภสัชศาสตร์
10. ☐ วิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
11. ☐ สัตวศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร

ส่วนที่ 2

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากร

คำชี้แจง แบบสอบถามส่วนนี้เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อสภาพปัจจุบันของการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่เหมาะสม

แบบสอบถามแต่ละข้อมีระดับความเหมาะสม **5 ระดับ** ให้ท่านเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีระดับความเหมาะสม ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีความเหมาะสมน้อยที่สุดหรือไม่มีเลย

ระดับ 2 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีความเหมาะสมน้อย

ระดับ 3 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีความเหมาะสมปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีความเหมาะสมมาก

ระดับ 5 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีความเหมาะสมมากที่สุด

สำหรับผู้วิจัย	สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
	1. ด้านการวางแผนงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของผู้บริหาร					
1	1. ความชัดเจนของนโยบายเกี่ยวกับงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ.....	..	..	..	..	..
2	2. นโยบายในการกำหนดชั่วโมงทำงานในหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	..	..	..	..	..
3	3. จุดมุ่งหมายของการจัดให้มีอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเพื่อเป็นที่พึ่งของนักศึกษาสำหรับรับฟังปัญหาและช่วยแก้ปัญหาให้นักศึกษาทั้งปัญหาการเรียนและปัญหาส่วนตัว	..	..	..	..	..

สำหรับผู้วิจัย	สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
4	4. จุดมุ่งหมายของการจัดให้มีอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเพื่อสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างนักศึกษากับมหาวิทยาลัย.....	..	..	..	..	..
5	5. การวางแผนงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเมื่อขึ้นปีการศึกษาใหม่	..	..	..	..	..
6	6. การประเมินผลแผนงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเมื่อสิ้นปีการศึกษา	..	..	..	..	..
	2. ด้านการจัดระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ					
	2.1 หน้าที่ของผู้บริหาร					
7	7. การแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการโดยถือหลักการเฉลี่ยงาน และอาจารย์ทุกคนจะต้องเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ.....	..	..	..	..	..
8	8. การกำหนดหน้าที่และข้อปฏิบัติของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	..	..	..	..	..
9	9. การส่งเสริมให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเข้าประชุม สัมมนาหรือการฝึกอบรมในเรื่องวิธีการให้คำปรึกษา และการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	..	..	..	..	..
10	10. การตักเตือนอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่บกพร่องต่อหน้าที่จนทำให้นักศึกษาเสียผลประโยชน์ทางการศึกษา	..	..	..	..	..
11	11. การติดตามและสอบถามของผู้บริหารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษา	..	..	..	..	..
12	12. การให้ความสำคัญและสนับสนุนระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	..	..	..	..	..
	2.2 หน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ					
	2.2.1 การให้คำปรึกษาเรื่องการเรียนและเรื่องส่วนตัว					
13	13. การให้คำปรึกษาเรื่องการเรียนแก่นักศึกษาในความรับผิดชอบ	..	..	..	..	..
14	14. การตรวจสอบผลการเรียนตามหลักสูตรของนักศึกษาในแต่ละภาคการศึกษา	..	..	..	..	..

สำหรับผู้วิจัย	สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
15	15. ระยะเวลาพบนักศึกษาเมื่อต้องการชี้แจงเรื่องเกี่ยวกับการเรียน	..	..	..	..	..
16	16. การให้คำปรึกษาเรื่องส่วนตัวแก่นักศึกษาในความรับผิดชอบ	..	..	..	..	..
17	17. การแก้ปัญหาการเงินให้แก่นักศึกษาในความรับผิดชอบ....	..	..	..	..	..
	2.2.2 การประสานงาน					
18	18. การชี้แจงนักศึกษาให้เข้าใจหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและหน้าที่ของนักศึกษาที่มีต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ....	..	..	..	..	..
19	19. การให้คำรับรองเมื่อนักศึกษาต้องการนำใบรับรองไปแสดงแก่ผู้อื่น	..	..	..	..	...
20	20. การให้ข้อมูลเกี่ยวกับนักศึกษาในความรับผิดชอบต่อผู้บริหาร เมื่อเกิดปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อนักศึกษา	..	..	..	..	..
21	21. การประสานงานกับอาจารย์ผู้สอนและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยเหลือและเพื่อประโยชน์ของนักศึกษา	..	..	..	..	..
	2.2.3 หน้าที่อื่น ๆ					
22	22. การเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนาอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ.....	..	..	..	..	..
23	23. วิธีการพิจารณาคำร้องต่าง ๆ ของนักศึกษาและดำเนินการ	..	..	..	..	..
24	24. การเก็บข้อมูลรายละเอียดของนักศึกษาเพื่อใช้กับระเบียนสะสมของนักศึกษา	..	..	..	..	..
25	25. วิธีการตักเตือนนักศึกษา เมื่อมีความประพฤติไม่เหมาะสม	..	..	..	..	..
	2.3 การจัดเวลาในการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ					
26	26. การจัดตารางกำหนดเวลาสำหรับให้นักศึกษาเข้าพบ.....	..	..	..	..	..
27	27. การให้ความดูแลเอาใจใส่นักศึกษาในความรับผิดชอบ	..	..	..	..	..
28	28. การจัดประชุมนักศึกษาในความรับผิดชอบระหว่างภาคเรียน.....	..	..	..	..	..
29	29. การนัดหมายนักศึกษาในความรับผิดชอบก่อนถึงกำหนดการลงทะเบียน.....	..	..	..	..	..

สำหรับผู้วิจัย	สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
30	30. การปฐมนิเทศเกี่ยวกับการวางแผนการเรียนให้แก่นักศึกษาในความรับผิดชอบ	..	..	..	..	..
	2.4 สภาพและความพร้อมของเครื่องมือในการให้คำปรึกษา					
31	31. สภาพห้องพักอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีความเป็นสัดส่วนเฉพาะ ทำให้นักศึกษามีความรู้สึกมั่นใจว่า เรื่องของตนจะเป็นความลับ	..	..	..	..	..
32	32. สภาพเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่จะทำให้เข้าใจนักศึกษาในความรับผิดชอบ.....	..	..	..	..	..
33	33. ความรู้ความสามารถของบุคลากรด้านงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในการจัดเตรียมข้อมูล เครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ.....	..	..	..	..	..
34	34. ระบบจัดทำระเบียนสะสมของนักศึกษาให้กับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ เพื่อจัดเก็บและใช้งานจนกว่านักศึกษาในความรับผิดชอบจะจบการศึกษา	..	..	..	..	..
35	35. จัดเตรียมล่วงหน้าเกี่ยวกับเอกสาร ข้อมูล สำหรับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ เอกสาร ได้แก่ คู่มือนักศึกษา หลักสูตรของคณะ ข้อบังคับว่าด้วยการศึกษาชั้นปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยและข้อมูลรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อบริการอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	..	..	..	..	..
36	36. จัดเตรียมล่วงหน้าเกี่ยวกับแบบฟอร์มต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการให้คำปรึกษา เช่น แบบฟอร์มสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ใบสมัครและแบบคำร้องต่าง ๆ สำหรับนักศึกษา	..	..	..	..	..
	3. ด้านการจัดบุคคลเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ					
	3.1 คุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ					
	อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีคุณลักษณะในข้อต่อไปนี้เหมาะสมเพียงใด					
37	37. มีมนุษยสัมพันธ์	..	..	..	..	..

สำหรับผู้วิจัย	สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
38	38. มีความเข้าใจนักศึกษา.....	..	..	..	..	..
39	39. มีความรับผิดชอบ	..	..	..	..	..
40	40. ใจกว้างและรับฟังความคิดเห็นของนักศึกษา	..	..	..	..	..
41	41. มีความรู้กว้างขวางและทันเหตุการณ์ด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง.....	..	..	..	..	..
42	42. มีความเมตตากรุณา	..	..	..	..	..
43	43. มีเหตุผลและมีความสามารถในการแก้ปัญหา	..	..	..	..	..
44	44. การรับผิดชอบนักศึกษาตั้งแต่แรกเข้าจนจบการศึกษา.....	..	..	..	..	..
	3.2 จรรยาบรรณของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ					
45	45. การรักษาข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับเรื่องส่วนตัวของนักศึกษาในความรับผิดชอบ.....	..	..	..	..	..
46	46. วิธีการส่งตัวนักศึกษาผู้มีปัญหาไปรับบริการจากบุคลากรอื่นเมื่อปัญหานักศึกษาอยู่นอกขอบข่ายความช่วยเหลือของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ โดยก่อนส่งตัวได้ชี้แจงนักศึกษาและผู้ปกครองแล้ว	..	..	..	..	..
47	47. การยึดมั่นในจรรยาบรรณ กล่าวคือ เป็นผู้มีความประพฤติตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพในสาขาที่ตนสอนและมีศีลธรรมจรรยา	..	..	..	..	..
	3.3 ความสามารถและเทคนิคในการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ					
48	48. มีความไวต่อความรู้สึกและเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว	..	..	..	..	..
49	49. การแสดงความจริงใจและปฏิบัติตนอย่างเสมอต้นเสมอปลายกับนักศึกษา.....	..	..	..	..	..
50	50. มีเทคนิคในการฟัง คือ การแสดงความสนใจและเอาใจใส่ต่อนักศึกษา	..	..	..	..	..
51	51. การนำการปรึกษา คือ กระตุ้นให้นักศึกษาที่ไม่กล้าพูดได้พูดออกมา	..	..	..	..	..
52	52. การสรุปเรื่องที่รับฟัง คือ รวบรวมความคิดและความรู้สึกที่สำคัญที่นักศึกษาแสดงออก.....	..	..	..	..	..

สำหรับผู้วิจัย	สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
53	53. การให้ข้อมูลนักศึกษา เพื่อให้นักศึกษาสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง.....	..	..	..	..	..
54	54. การพูดให้กำลังใจนักศึกษาที่ผิดหวังหรือท้อแท้	..	..	..	..	..
	3.4 การให้สิ่งตอบแทนหรือการพิจารณาความดีความชอบแก่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ					
55	55. การชมเชย ยกย่อง และประกาศเกียรติคุณอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่ปฏิบัติหน้าที่ดี	..	..	..	..	..
56	56. วิธีการให้บำเหน็จความดีความชอบ สิ่งตอบแทน สิ่งจูงใจแก่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่ปฏิบัติหน้าที่ดี.....	..	..	..	..	..
57	57. การนำผลการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมาพิจารณาความดีความชอบประจำปี	..	..	..	..	..
	4. ด้านการอำนวยการของผู้บริหาร					
58	58. การสนับสนุนการทำงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ เช่น การสำรวจความต้องการของนักศึกษาเพื่อนำข้อมูลมากำหนดแผนการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	..	..	..	..	..
59	59. การส่งเสริมให้มีการจัดทำคู่มืออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการประจำคณะ เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับมหาวิทยาลัย	..	..	..	..	..
60	60. การสนับสนุนให้มีการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการด้านวิชาการตลอดปีการศึกษา	..	..	..	..	..
61	61. การส่งเสริมการทำงานของคณะทำงานเพื่อพัฒนางานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของคณะ	..	..	..	..	..
	5. ด้านการประสานงานของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ					
62	62. การประสานงานกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการระหว่างการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	..	..	..	..	..
63	63. การประสานงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการกับฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องภายในสถาบัน เช่น ฝ่ายกิจการนักศึกษา	..	..	..	..	..

สำหรับผู้วิจัย	สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
64	64. การประสานงานของผู้ทำงานหรือคณะทำงานเพื่อพัฒนางานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของคณะ โดยศึกษาสภาพปัญหาเป็นที่ปรึกษาผู้บริหาร ช่วยแก้ปัญหาให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของคณะ	..	..	..	..	..
	6. ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ					
65	65. การรายงานผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ตามแบบฟอร์มที่คณะกำหนดต่อผู้บริหาร	..	..	..	..	..
66	66. การใช้ข้อมูลจากรายงานผลการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเป็นเครื่องมือในการประเมินผลของผู้บริหาร	..	..	..	..	..
67	67. มาตรการที่ใช้ตรวจสอบการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	..	..	..	..	..
68	68. วิธีการประเมินผลงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเมื่อสิ้นปีการศึกษา	..	.	..	..	..
	7. ด้านการงบประมาณเพื่อการพัฒนาสภาพงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ					
69	69. จัดสรรงบประมาณล่วงหน้าเพื่อใช้จ่ายในเรื่องเครื่องมืออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการให้ทันกำหนดการใช้งาน	..	..	..	..	..
70	70. การจัดงบประมาณเพิ่มเพื่อบำรุงขวัญกำลังใจอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ เช่น การให้สิ่งตอบแทน หรือรางวัลแก่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่ปฏิบัติหน้าที่ดี	..	..	..	..	..
71	71. การจัดงบประมาณเพิ่มเพื่อใช้จ่ายในเรื่องการจัดอบรมอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการให้มีความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการให้คำปรึกษา	..	..	..	..	..
72	72. การจัดสรรงบประมาณเพื่อสำรองใช้จ่ายในงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการโดยเฉพาะเพื่อให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	..	..	..	..	..

การให้สิ่งตอบแทนหรือการพิจารณาความดีความชอบแก่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

---

4. ด้านการอำนวยการของผู้บริหาร

---

5. ด้านการประสานงานของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

---

6. ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

---

7. ด้านการงบประมาณเพื่อการพัฒนาสภาพงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

---

8. ความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากร

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

แบบสอบถามสำหรับนักศึกษา
เรื่อง การบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากร

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากร โดยสอบถาม 2 ด้าน คือ

1. ด้านการจัดระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการหรือการจัดองค์การ ได้แก่ เรื่อง
   - หน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ
   - การจัดเวลาในการให้คำปรึกษา
   - สภาพและความพร้อมของเครื่องมือในการให้คำปรึกษา
2. ด้านการจัดบุคคลเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ได้แก่ เรื่อง
   - คุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ
   - จรรยาบรรณของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ
   - ความสามารถและเทคนิคในการให้คำปรึกษา

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1
แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามความเป็นจริง

1. ท่านเป็นนักศึกษาสังกัดคณะ

1. ☐ จิตรกรรม ประติมากรรมและภาพพิมพ์
2. ☐ สถาปัตยกรรมศาสตร์
3. ☐ โบราณคดี
4. ☐ มัณฑนศิลป์
5. ☐ ดุริยางคศาสตร์
6. ☐ อักษรศาสตร์
7. ☐ ศึกษาศาสตร์
8. ☐ วิทยาศาสตร์
9. ☐ เภสัชศาสตร์
10. ☐ วิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
11. ☐ สัตวศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร

ส่วนที่ 2

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากร

คำชี้แจง แบบสอบถามส่วนนี้เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อสภาพปัจจุบันของการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่เหมาะสม

แบบสอบถามแต่ละข้อมีระดับความเหมาะสม **5 ระดับ** ให้ท่านเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีระดับความเหมาะสม ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีความเหมาะสมน้อยที่สุดหรือไม่มีเลย

ระดับ 2 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีความเหมาะสมน้อย

ระดับ 3 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีความเหมาะสมปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีความเหมาะสมมาก

ระดับ 5 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีความเหมาะสมมากที่สุด

สำหรับผู้วิจัย	สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
	1. ด้านการจัดระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ					
	1.1 หน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ					
	1.1.1 การให้คำปรึกษาเรื่องการเรียนและเรื่องส่วนตัว					
13	1. การให้คำปรึกษาเรื่องการเรียนแก่นักศึกษาในความรับผิดชอบ.....	..	..	..	..	..
14	2. การตรวจสอบผลการเรียนตามหลักสูตรของนักศึกษาในแต่ละภาคการศึกษา	..	..	..	..	..
15	3. ระยะเวลาพบนักศึกษาเมื่อต้องการชี้แจงเรื่องเกี่ยวกับการเรียน	..	..	..	..	..
16	4. การให้คำปรึกษาเรื่องส่วนตัวแก่นักศึกษาในความรับผิดชอบ	..	..	..	..	..

สำหรับผู้วิจัย	สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
17	5. การแก้ปัญหาการเงินให้แก่นักศึกษาในความรับผิดชอบ	..	..	..	..	..
	1.1.2 การประสานงาน					
18	6. การชี้แจงนักศึกษาให้เข้าใจหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและหน้าที่ของนักศึกษาที่มีต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	..	..	..	..	..
19	7. การให้คำรับรองเมื่อนักศึกษาต้องการนำใบรับรองไปแสดงแก่ผู้อื่น	..	..	..	..	..
20	8. การให้ข้อมูลเกี่ยวกับนักศึกษาในความรับผิดชอบต่อผู้บริหาร เมื่อเกิดปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อนักศึกษา....	..	..	..	..	..
21	9. การประสานงานกับอาจารย์ผู้สอนและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยเหลือและเพื่อประโยชน์ของนักศึกษา..	..	..	..	..	..
	1.1.3 หน้าที่อื่น ๆ					
23	10. วิธีการพิจารณาคำร้องต่าง ๆ ของนักศึกษาและดำเนินการ	..	..	..	..	..
24	11. การเก็บข้อมูลรายละเอียดของนักศึกษาเพื่อใช้กับระเบียนสะสมของนักศึกษา	..	..	..	..	..
25	12. วิธีการตักเตือนนักศึกษา เมื่อมีความประพฤติไม่เหมาะสม	..	..	..	..	..
	1.2 การจัดเวลาในการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ					
26	13. การจัดตารางกำหนดเวลาสำหรับให้นักศึกษาเข้าพบ	..	..	..	..	..
27	14. การให้ความดูแลเอาใจใส่นักศึกษาในความรับผิดชอบ	..	..	..	..	..
28	15. การจัดประชุมนักศึกษาในความรับผิดชอบระหว่างภาคเรียน	..	..	..	..	..
29	16. การนัดหมายนักศึกษาในความรับผิดชอบก่อนถึงกำหนดการลงทะเบียน	..	..	..	..	..
30	17. การปฐมนิเทศเกี่ยวกับการวางแผนการเรียนให้แก่นักศึกษาในความรับผิดชอบ	..	..	..	..	..

สำหรับผู้วิจัย	สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
	1.3 สภาพและความพร้อมของเครื่องมือในการให้คำปรึกษา					
31	18. สภาพห้องพักอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีความเป็นสัดส่วนเฉพาะ ทำให้นักศึกษามีความรู้สึกมั่นใจว่าเรื่องของตนจะเป็นความลับ	..	..	..	..	..
32	19. สภาพเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่จะทำให้เข้าใจนักศึกษาในความรับผิดชอบ	..	..	..	..	..
36	20. จัดเตรียมล่วงหน้าเกี่ยวกับแบบฟอร์มต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการให้คำปรึกษา เช่น แบบฟอร์มสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ใบสมัครและแบบคำร้องต่าง ๆ สำหรับนักศึกษา	..	..	..	..	..
	2. ด้านการจัดบุคคลเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ					
	2.1 คุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีคุณลักษณะในข้อต่อไปนี้เหมาะสมเพียงใด					
37	21. มีมนุษยสัมพันธ์	..	..	..	..	..
38	22. มีความเข้าใจนักศึกษา	..	..	..	..	..
39	23. มีความรับผิดชอบ	..	..	..	..	..
40	24. ใจกว้างและรับฟังความคิดเห็นของนักศึกษา	..	..	..	..	..
41	25. มีความรู้กว้างขวางและทันเหตุการณ์ด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมือง	..	..	..	..	..
42	26. มีความเมตตากรุณา	..	..	..	..	..
43	27. มีเหตุผลและมีความสามารถในการแก้ปัญหา	..	..	..	..	..
44	28. การรับผิดชอบนักศึกษาตั้งแต่แรกเข้าจนจบการศึกษา	..	..	..	..	..
	2.2 จรรยาบรรณของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ					
45	29. การรักษาข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับเรื่องส่วนตัวของนักศึกษาในความดูแล	..	..	..	..	..

สำหรับผู้วิจัย	สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
46	30. วิธีการส่งตัวนักศึกษาผู้มีปัญหาไปรับบริการจากบุคลากรอื่น เมื่อปัญหานักศึกษาอยู่นอกขอบข่ายความช่วยเหลือของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ โดยก่อนส่งตัวได้ชี้แจงนักศึกษาและผู้ปกครองแล้ว	..	..	..	..	..
47	31. การยึดมั่นในจรรยาบรรณ กล่าวคือ เป็นผู้มีความประพฤติตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพในสาขาที่ตนสอนและมีศีลธรรมจรรยา.....	..	..	..	..	..
	2.3 ความสามารถและเทคนิคในการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ					
48	32. มีความไวต่อความรู้สึกและเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว	..	..	..	..	..
49	33. การแสดงความจริงใจและปฏิบัติตนอย่างเสมอต้นเสมอปลายกับนักศึกษา	..	..	..	..	..
50	34. มีเทคนิคในการฟัง คือ การแสดงความสนใจและเอาใจใส่ต่อนักศึกษา	..	..	..	..	..
51	35. การนำการปรึกษา คือ กระตุ้นให้นักศึกษาที่ไม่กล้าพูดได้พูดออกมา	..	..	..	..	..
52	36. การสรุปเรื่องที่รับฟัง คือ รวบรวมความคิดและความรู้สึกที่สำคัญที่นักศึกษาแสดงออก	..	..	..	..	..
53	37. การให้ข้อมูลนักศึกษา เพื่อให้นักศึกษาสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง	..	..	..	..	..
54	38. การพูดให้กำลังใจนักศึกษาที่ผิดหวังหรือท้อแท้	..	..	..	..	..

ส่วนที่ 3

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากร

คำชี้แจง โปรดให้ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากรตามความคิดเห็นของท่านเป็นรายด้าน

1. ด้านการจัดระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการหรือการจัดองค์การ ได้แก่ เรื่อง หน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

เวลาที่ใช้ในการให้คำปรึกษา

เครื่องมือของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ได้แก่ ข้อมูล เครื่องมือและอุปกรณ์

---

2. ด้านการจัดบุคคลเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ได้แก่ เรื่อง คุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

จรรยาบรรณของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

ความสามารถและเทคนิคในการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

---

3. ความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากร

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้ทรงวุฒิที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

1. รศ.ดร.ผจงจิต อินทสุวรรณ
   สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
   มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ ภักดี ปรีวรรณ
   การศึกษามหาบัณฑิต (การแนะแนว)
   อาจารย์สอนวิชาจิตวิทยาและการแนะแนว มีประสบการณ์ทำงานด้านแนะแนวเป็นเวลา 27 ปี เคยเป็นหัวหน้าฝ่ายแนะแนวของสถาบันราชภัฏสวนดุสิต และเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาของนักศึกษาเป็นเวลากว่า 10 ปี ถึงปัจจุบัน
   อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
   รองประธานกรรมการศูนย์สนเทศ แนะแนวการศึกษาและอาชีพ
   สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
3. ผศ.ดร.ไพโรจน์ ชมุนี
   รองหัวหน้าภาควิชาฝ่ายวิชาการ ภาควิชาประยุกตศิลปศึกษา
   คณะมัณฑนศิลป์
   มหาวิทยาลัยศิลปากร
4. นางชนิดา วัยวุฒิเกียรติ
   การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาพัฒนาการ) คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ประสานมิตร) และการศึกษาหลักสูตรการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
   นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ 7
   หัวหน้างานกิจการนักศึกษา กองกิจการนักศึกษา วิทยาเขตวังท่าพระ
   มหาวิทยาลัยศิลปากร
5. ดร.เอมอร กฤษณะรังสรรค์
   คม. (จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
   คด. (จิตวิทยาการศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
   มีประสบการณ์ทำงานเป็นหัวหน้าฝ่ายแนะแนว สำนักกิจการนักศึกษา สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา
   อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ และผู้อำนวยการศูนย์การปรึกษาเชิงจิตวิทยา คณะครุศาสตร์
   รองคณบดีฝ่ายวิจัยและพัฒนาคุณภาพ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา

ภาคผนวก ง

ตารางแสดงสถิติ

ตาราง 16 จำนวนประชากรที่เป็นผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการจำแนกตามคณะ

สถานภาพ / คณะ	ผู้บริหาร	อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่ไม่ได้เป็นผู้บริหาร
1. จิตรกรรม ประติมากรรมและภาพพิมพ์	10	32	22
2. สถาปัตยกรรมศาสตร์	9	41	32
3. โบราณคดี	9	24	15
4. มัณฑนศิลป์	11	55	44
5. ดุริยางคศาสตร์	4	6	2
6. อักษรศาสตร์	15	73	58
7. ศึกษาศาสตร์	10	32	22
8. วิทยาศาสตร์	9	99	90
9. เภสัชศาสตร์	13	77	64
10. วิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	8	26	18
11. สัตวศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร	4	7	3
รวม	102	472	370

ตาราง 17 จำนวนประชากรที่เป็นผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการจำแนกตามวิทยาเขต

สถานภาพ / วิทยาเขต	ผู้บริหาร	อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่ไม่ได้เป็นผู้บริหาร
1. วังท่าพระ	43	158	115
2. พระราชวังสนามจันทร์	59	314	255
รวม	102	472	370

ตาราง 18 จำนวนประชากรจำแนกตามคณะและสถานภาพ

สถานภาพ / คณะ	ผู้บริหาร	อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	นักศึกษา	รวม
1. จิตรกรรม ประติมากรรมและภาพพิมพ์	10	32	267	309
2. สถาปัตยกรรมศาสตร์	9	41	361	411
3. โบราณคดี	9	24	699	732
4. มัณฑนศิลป์	11	55	738	804
5. ดุริยางคศาสตร์	4	6	220	230
6. อักษรศาสตร์	15	73	1,154	1,242
7. ศึกษาศาสตร์	10	32	593	635
8. วิทยาศาสตร์	9	99	1,244	1,352
9. เภสัชศาสตร์	13	77	768	858
10. วิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	8	26	1,244	1,278
11. สัตวศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร	4	7	239	250
รวม	102	472	7,527	8,101

ตาราง 19 จำนวนประชากรจำแนกตามวิทยาเขตและสถานภาพ

สถานภาพ / วิทยาเขต	ผู้บริหาร	อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	นักศึกษา	รวม
1. วังท่าพระ	43	158	2,285	2,486
2. พระราชวังสนามจันทร์	59	314	5,242	5,615
รวม	102	472	7,527	8,101

ตาราง 20 จำนวนนักศึกษาจำแนกตามคณะและชั้นปี

ชั้นปีที่ / คณะ	1	2	3	4	5	รวม	หมายเหตุ
1. จิตรกรรม ประติมากรรม และภาพพิมพ์	58	52	51	53	53	267	
2. สถาปัตยกรรมศาสตร์	74	73	66	69	79	361	
3. โบราณคดี	234	188	149	128	-	699	
4. มัณฑนศิลป์	190	189	178	181	-	738	
5. ดุริยางคศาสตร์	53	82	39	46	-	220	อยู่ที่ตลิ่งชัน
6. อักษรศาสตร์	358	275	308	213	-	1,154	
7. ศึกษาศาสตร์	171	143	139	140	-	593	
8. วิทยาศาสตร์	412	292	300	240	-	1,244	
9. เภสัชศาสตร์	190	162	156	120	140	768	
10. วิศวกรรมศาสตร์ และเทคโนโลยี อุตสาหกรรม	525	284	239	196	-	1,244	
11. สัตวศาสตร์และ เทคโนโลยี การเกษตร	120	119	-	-	-	239	ปัจจุบันอยู่ที่ นครปฐมเป็น การชั่วคราว
รวม	2,385	1,859	1,625	1,386	272	7,527	

ตาราง 21 จำนวนนักศึกษาจำแนกตามวิทยาเขตและชั้นปี

ชั้นปีที่ / วิทยาเขต	1	2	3	4	5	รวม	หมายเหตุ
1. วังท่าพระ	609	584	483	477	132	2,285	
2. พระราชวังสนามจันทร์	1,776	1,275	1,142	909	140	5,242	
รวม	2,385	1,859	1,625	1,386	272	7,527	

ตาราง 22 จำนวนผู้บริหารจำแนกตามคณะ

สถานภาพ / คณะ	คณบดี	รองคณบดี	หัวหน้าภาค	รวม
1. จิตรกรรม ประติมากรรมและภาพพิมพ์	1	4	5	10
2. สถาปัตยกรรมศาสตร์	1	4	4	9
3. โบราณคดี	1	3	5	9
4. มัณฑนศิลป์	1	4	6	11
5. ดุริยางคศาสตร์	1	3	-	4
6. อักษรศาสตร์	1	3	11	15
7. ศึกษาศาสตร์	1	3	6	10
8. วิทยาศาสตร์	1	3	5	9
9. เภสัชศาสตร์	1	5	7	13
10. วิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	1	3	4	8
11. สัตวศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร	1	3	-	4
รวม	11	38	53	102

ตาราง 23 จำนวนตำแหน่งผู้บริหารจำแนกตามคณะ

คณะ	ตำแหน่งผู้บริหาร		รวม
	ระดับคณะ	ระดับภาควิชา	
1. จิตรกรรม ประติมากรรม และภาพพิมพ์	1. คณบดี 2. รองคณบดีฝ่ายบริหาร 3. รองคณบดีฝ่ายวิชาการ 4. รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา 5. รองคณบดีฝ่ายกิจการพิเศษ	1. หัวหน้าภาควิชาจิตรกรรม 2. หัวหน้าภาควิชาประติมากรรม 3. หัวหน้าภาควิชาภาพพิมพ์ 4. หัวหน้าภาควิชาศิลปไทย 5. หัวหน้าภาควิชาทฤษฎีศิลป์	
รวม	5	5	10
2. สถาปัตยกรรมศาสตร์	1. คณบดี 2. รองคณบดีฝ่ายบริหาร 3. รองคณบดีฝ่ายวิชาการ 4. รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา 5. รองคณบดีฝ่ายกิจการพิเศษ	1. หัวหน้าภาควิชาสถาปัตยกรรม 2. หัวหน้าภาควิชาศิลปสถาปัตยกรรม 3. หัวหน้าภาควิชาเทคนิคสถาปัตยกรรม 4. หัวหน้าภาควิชาการออกแบบและวางผังชุมชนเมือง	
รวม	5	4	9
3. โบราณคดี	1. คณบดี 2. รองคณบดีฝ่ายวิชาการ 3. รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา 4. รองคณบดีฝ่ายกิจการพิเศษ	1. หัวหน้าภาควิชาโบราณคดี 2. หัวหน้าภาควิชาประวัติศาสตร์ศิลปะ 3. หัวหน้าภาควิชามนุษยวิทยา 4. หัวหน้าภาควิชาภาษาตะวันออก 5. หัวหน้าภาควิชาภาษาตะวันตก	
รวม	4	5	9

ตาราง 23 (ต่อ)

คณะ	ตำแหน่งผู้บริหาร		รวม
	ระดับคณะ	ระดับภาควิชา	
4. มัณฑนศิลป์	1. คณบดี 2. รองคณบดีฝ่ายบริหารและพัฒนา 3. รองคณบดีฝ่ายวิชาการ 4. รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา 5. รองคณบดีฝ่ายกิจการพิเศษ	1. หัวหน้าภาควิชาออกแบบตกแต่งภายใน 2. หัวหน้าภาควิชาออกแบบนิเทศศิลป์ 3. หัวหน้าภาควิชาออกแบบผลิตภัณฑ์ 4. หัวหน้าสาขาวิชาการออกแบบเครื่องประดับ 5. หัวหน้าภาควิชาประยุกตศิลปศึกษา 6. หัวหน้าภาควิชาเครื่องเคลือบดินเผา	
รวม	5	6	11
5. ดุริยางคศาสตร์	1. ผู้อำนวยการ 2. รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร 3. รองผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักศึกษา 4. รองผู้อำนวยการฝ่ายวิเทศสัมพันธ์	- ไม่มีภาควิชา –	
รวม	4	-	4
6. อักษรศาสตร์	1. คณบดี 2. รองคณบดีฝ่ายบริหาร 3. รองคณบดีฝ่ายวิชาการ 4. รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา	1. หัวหน้าภาควิชานาฏยสังคีต 2. หัวหน้าภาควิชาบรรณารักษศาสตร์ 3. หัวหน้าภาควิชาประวัติศาสตร์ 4. หัวหน้าภาควิชาปรัชญา	

ตาราง 23 (ต่อ)

คณะ	ตำแหน่งผู้บริหาร		รวม
	ระดับคณะ	ระดับภาควิชา	
		5. หัวหน้าภาควิชาภาษาไทย 6. หัวหน้าภาควิชาภาษาปัจจุบันตะวันออก 7. หัวหน้าภาควิชาภาษาฝรั่งเศส 8. หัวหน้าภาควิชาภาษาเยอรมัน 9. หัวหน้าภาควิชาภาษาอังกฤษ 10. หัวหน้าภาควิชาภูมิศาสตร์ 11. หัวหน้าภาควิชาสังคมศาสตร์	
รวม	4	11	15
7. ศึกษาศาสตร์	1. คณบดี 2. รองคณบดีฝ่ายบริหาร 3. รองคณบดีฝ่ายวิชาการ 4. รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา	1. หัวหน้าภาควิชาการศึกษานอกโรงเรียน 2. หัวหน้าภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา 3. หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา 4. หัวหน้าภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว 5. หัวหน้าภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา 6. หัวหน้าภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน	
รวม	4	6	10

ตาราง 23 (ต่อ)

คณะ	ตำแหน่งผู้บริหาร		รวม
	ระดับคณะ	ระดับภาควิชา	
8. วิทยาศาสตร์	1. คณบดี 2. รองคณบดีฝ่ายบริหาร 3. รองคณบดีฝ่ายวิชาการ 4. รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา	1. หัวหน้าภาควิชาเคมี 2. หัวหน้าภาควิชาฟิสิกซ์ 3. หัวหน้าภาควิชาชีววิทยา 4. หัวหน้าภาควิชาคณิตศาสตร์ 5. หัวหน้าภาควิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม	
รวม	4	5	9
9. เภสัชศาสตร์	1. คณบดี 2. รองคณบดีฝ่ายบริหาร 3. รองคณบดีฝ่ายวิชาการ 4. รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา 5. รองคณบดีฝ่ายเทคโนโลยีและการจัดการสารสนเทศ 6. รองคณบดีฝ่ายการจัดการและประกันคุณภาพ	1. หัวหน้าภาควิชาชีวเภสัชศาสตร์ 2. หัวหน้าภาควิชาเทคโนโลยีเภสัชกรรม 3. หัวหน้าภาควิชาเภสัชกรรม 4. หัวหน้าภาควิชาเภสัชกรรมชุมชน 5. หัวหน้าภาควิชาเภสัชเคมี 6. หัวหน้าภาควิชาเภสัชวิทยาและพิษวิทยา 7. หัวหน้าภาควิชาเภสัชเวท	
รวม	6	7	13
10.วิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	1. คณบดี 2. รองคณบดีฝ่ายบริหาร 3. รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย 4. รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษาและกิจการพิเศษ	1. หัวหน้าภาควิชาเทคโนโลยีชีวภาพ 2. หัวหน้าภาควิชาเทคโนโลยีอาหาร 3. หัวหน้าภาควิชาวิทยาการและวิศวกรรมวัสดุ 4. หัวหน้าภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหการและการจัดการ	
รวม	4	4	8

ตาราง 25 จำนวนและร้อยละของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามคณะ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ / คณะ	กลุ่มตัวอย่าง	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม	ร้อยละ
1. จิตรกรรม ประติมากรรมและภาพพิมพ์	11	5	45.46
2. สถาปัตยกรรมศาสตร์	17	7	41.18
3. โบราณคดี	8	7	87.50
4. มัณฑนศิลป์	23	10	43.48
5. ดุริยางคศาสตร์	1	1	100
6. อักษรศาสตร์	30	12	40.00
7. ศึกษาศาสตร์	11	5	45.46
8. วิทยาศาสตร์	46	16	34.78
9. เภสัชศาสตร์	33	8	24.24
10. วิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	9	4	44.44
11. สัตวศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร	2	2	100
รวม	191	77	40.31

ตาราง 26 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรของผู้บริหาร ในแต่ละข้อ โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ 3.00

สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	ผู้บริหาร (N = 50)		t	p
	$\overline{X}$	SD		
1. ด้านการวางแผนงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของผู้บริหาร				
1. ความชัดเจนของนโยบายเกี่ยวกับงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ.....	3.54	0.86	4.43*	0.000
2. นโยบายในการกำหนดชั่วโมงทำงานในหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ.....	3.12	1.04	0.81	0.420
3. จุดมุ่งหมายของการจัดให้มีอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเพื่อเป็นที่พึ่งของนักศึกษาสำหรับรับฟังปัญหาและช่วยแก้ปัญหาให้นักศึกษาทั้งปัญหาการเรียนและปัญหาส่วนตัว	3.72	0.99	5.14*	0.000
4. จุดมุ่งหมายของการจัดให้มีอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเพื่อสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างนักศึกษากับมหาวิทยาลัย.....	3.50	1.02	3.48*	0.001
5. การวางแผนงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเมื่อขึ้นปีการศึกษาใหม่	3.34	1.08	2.23*	0.031
6. การประเมินผลแผนงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเมื่อสิ้นปีการศึกษา	2.02	1.00	-6.931*	0.000
2. ด้านการจัดระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ				
2.1 หน้าที่ของผู้บริหาร				
7. การแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการโดยถือหลักการเฉลี่ยงาน และอาจารย์ทุกคนจะต้องเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ.....	3.94	0.98	6.80*	0.000
8. การกำหนดหน้าที่และข้อปฏิบัติของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	3.42	0.91	3.28*	0.002

ตาราง 26 (ต่อ)

สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	ผู้บริหาร (N = 50)		t	p
	$\bar{X}$	SD		
9. การส่งเสริมให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเข้าประชุมสัมมนาหรือการฝึกอบรมในเรื่องวิธีการให้คำปรึกษา และการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	2.66	1.10	-2.19*	0.034
10. การตักเตือนอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่บกพร่องต่อหน้าที่จนทำให้นักศึกษาเสียผลประโยชน์ทางการศึกษา.....	2.22	1.04	-5.32*	0.000
11. การติดตามและสอบถามของผู้บริหารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษา.....	2.38	1.10	-3.97*	0.000
12. การให้ความสำคัญและสนับสนุนระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	2.90	1.07	-0.66	0.513
2.2 หน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ				
2.2.1 การให้คำปรึกษาเรื่องการเรียนและเรื่องส่วนตัว				
13. การให้คำปรึกษาเรื่องการเรียนแก่นักศึกษาในความรับผิดชอบ	3.88	0.80	7.79*	0.000
14. การตรวจสอบผลการเรียนตามหลักสูตรของนักศึกษาในแต่ละภาคการศึกษา	3.78	0.91	6.06*	0.000
15. ระยะเวลาพบนักศึกษาเมื่อต้องการชี้แจงเรื่องเกี่ยวกับการเรียน.....	3.16	0.89	1.27	0.209
16. การให้คำปรึกษาเรื่องส่วนตัวแก่นักศึกษาในความรับผิดชอบ	3.10	0.84	0.84	0.403
17. การแก้ปัญหาการเงินให้แก่นักศึกษาในความรับผิดชอบ.....	2.92	1.03	-0.55	0.584
2.2.2 การประสานงาน				
18. การชี้แจงนักศึกษาให้เข้าใจหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและหน้าที่ของนักศึกษาที่มีต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ.....	3.20	0.90	1.57	0.124

ตาราง 26 (ต่อ)

สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	ผู้บริหาร (N = 50)		t	p
	$\bar{X}$	SD		
19. การให้คำรับรองเมื่อนักศึกษาต้องการนำใบรับรองไปแสดงแก่ผู้อื่น	3.88	0.77	8.05*	0.000
20. การให้ข้อมูลเกี่ยวกับนักศึกษาในความรับผิดชอบต่อผู้บริหาร เมื่อเกิดปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อนักศึกษา.	3.46	0.99	3.27*	0.002
21. การประสานงานกับอาจารย์ผู้สอนและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยเหลือและเพื่อประโยชน์ของนักศึกษา.....	3.34	1.12	2.15*	0.036
2.2.3 หน้าที่อื่น ๆ				
22. การเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนาอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ.....	2.62	1.18	-2.29*	0.027
23. วิธีการพิจารณาคำร้องต่าง ๆ ของนักศึกษา และดำเนินการ	3.40	0.97	2.92*	0.005
24. การเก็บข้อมูลรายละเอียดของนักศึกษาเพื่อใช้กับระเบียนสะสมของนักศึกษา	3.54	1.09	3.50*	0.001
25. วิธีการตักเตือนนักศึกษา เมื่อมีความประพฤติไม่เหมาะสม.....	3.36	1.03	2.48*	0.017
2.3 การจัดเวลาในการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ				
26. การจัดตารางกำหนดเวลาสำหรับให้นักศึกษาเข้าพบ...	3.20	1.20	1.18	0.242
27. การให้ความดูแลเอาใจใส่นักศึกษาในความรับผิดชอบ..	3.36	1.01	2.53*	0.015
28. การจัดประชุมนักศึกษาในความรับผิดชอบระหว่างภาคเรียน.....	2.68	0.96	-2.36*	0.022
29. การนัดหมายนักศึกษาในความรับผิดชอบก่อนถึงกำหนดการลงทะเบียน.....	3.28	1.20	1.66	0.104
30. การปฐมนิเทศเกี่ยวกับการวางแผนการเรียนให้แก่นักศึกษาในความรับผิดชอบ	3.48	1.18	2.87*	0.006

ตาราง 26 (ต่อ)

สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	ผู้บริหาร (N = 50)		t	p
	$\bar{X}$	SD		
2.4 สภาพและความพร้อมของเครื่องมือในการให้คำปรึกษา				
31. สภาพห้องพักอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีความเป็นสัดส่วนเฉพาะ ทำให้นักศึกษามีความรู้สึกมั่นใจว่า เรื่องของตนจะเป็นความลับ.....	2.54	1.36	-2.39*	0.021
32. สภาพเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่จะทำให้เข้าใจนักศึกษาในความรับผิดชอบ.....	2.64	1.03	-2.48*	0.017
33. ความรู้ความสามารถของบุคลากรด้านงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในการจัดเตรียมข้อมูล เครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ.....	2.96	1.07	-0.27	0.792
34. ระบบจัดทำระเบียนสะสมของนักศึกษาให้กับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ เพื่อจัดเก็บและใช้งานจนกว่านักศึกษาในความรับผิดชอบจะจบการศึกษา	3.48	1.13	3.01*	0.004
35. จัดเตรียมล่วงหน้าเกี่ยวกับเอกสาร ข้อมูล สำหรับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ เอกสาร ได้แก่ คู่มือนักศึกษา หลักสูตรของคณะ ข้อบังคับว่าด้วยการศึกษาชั้นปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยและข้อมูลรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อบริการอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	4.00	0.88	8.03*	0.000
36. จัดเตรียมล่วงหน้าเกี่ยวกับแบบฟอร์มต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการให้คำปรึกษา เช่น แบบฟอร์มสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ใบสมัครและแบบคำร้องต่าง ๆ สำหรับนักศึกษา	3.54	1.16	3.28*	0.002
3. ด้านการจัดบุคคลเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ				
3.1 คุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ				
อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีคุณลักษณะในข้อต่อไปนี้เหมาะสมเพียงใด				
37. มีมนุษยสัมพันธ์	3.96	0.78	8.69*	0.000

ตาราง 26 (ต่อ)

สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	ผู้บริหาร (N = 50)		t	p
	$\bar{X}$	SD		
38. มีความเข้าใจนักศึกษา	3.84	0.93	6.36*	0.000
39. มีความรับผิดชอบ	3.92	0.92	7.05*	0.000
40. ใจกว้างและรับฟังความคิดเห็นของนักศึกษา	3.94	0.84	7.89*	0.000
41. มีความรู้กว้างขวางและทันเหตุการณ์ด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง	3.62	0.90	4.87*	0.000
42. มีความเมตตากรุณา	4.02	0.80	0.97*	0.000
43. มีเหตุผลและมีความสามารถในการแก้ปัญหา	3.80	0.88	6.42*	0.000
44. การรับผิดชอบนักศึกษาตั้งแต่แรกเข้าจนจบการศึกษา	3.74	1.12	4.67*	0.000
3.2 จรรยาบรรณของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ				
45. การรักษาข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับเรื่องส่วนตัวของนักศึกษาในความรับผิดชอบ	4.02	0.89	8.09*	0.000
46. วิธีการส่งตัวนักศึกษาผู้มีปัญหาไปรับบริการจากบุคลากรอื่นเมื่อปัญหานักศึกษาอยู่นอกขอบข่ายความช่วยเหลือของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ โดยก่อนส่งตัวได้ชี้แจงนักศึกษาและผู้ปกครองแล้ว	3.60	0.86	4.95*	0.000
47. การยึดมั่นในจรรยาบรรณ กล่าวคือ เป็นผู้มีความประพฤติตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพในสาขาที่ตนสอนและมีศีลธรรม จรรยา	4.06	0.84	8.89*	0.000
3.3 ความสามารถและเทคนิคในการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ				
48. มีความไวต่อความรู้สึกและเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว	3.86	0.73	8.35*	0.000
49. การแสดงความจริงใจและปฏิบัติตนอย่างเสมอต้นเสมอปลายกับนักศึกษา	3.94	0.89	7.47*	0.000
50. มีเทคนิคในการฟัง คือ การแสดงความสนใจและเอาใจใส่ต่อนักศึกษา	3.86	0.86	7.09*	0.000

ตาราง 26 (ต่อ)

สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	ผู้บริหาร (N = 50)		t	p
	$\bar{X}$	SD		
51. การนำการปรึกษา คือ กระตุ้นให้นักศึกษาที่ไม่กล้าพูดได้พูดออกมา	3.84	1.00	5.96*	0.000
52. การสรุปเรื่องที่รับฟัง คือ รวบรวมความคิดและความรู้สึกที่สำคัญที่นักศึกษาแสดงออก.....	3.76	0.77	6.97*	0.000
53. การให้ข้อมูลนักศึกษา เพื่อให้นักศึกษาสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง.....	3.96	0.83	8.16*	0.000
54. การพูดให้กำลังใจนักศึกษาที่ผิดหวังหรือท้อแท้	4.04	1.01	7.27*	0.000
3.4 การให้สิ่งตอบแทนหรือการพิจารณาความดีความชอบแก่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ				
55. การชมเชย ยกย่อง และประกาศเกียรติคุณอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่ปฏิบัติหน้าที่ดี	2.46	1.39	-2.75*	0.008
56. วิธีการให้บำเหน็จความดีความชอบ สิ่งตอบแทน สิ่งจูงใจแก่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่ปฏิบัติหน้าที่ดี.....	2.34	1.30	-3.58*	0.001
57. การนำผลการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมาพิจารณาความดีความชอบประจำปี	2.30	1.37	-3.60*	0.001
4. ด้านการอำนวยการของผู้บริหาร				
58. การสนับสนุนการทำงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ เช่น การสำรวจความต้องการของนักศึกษาเพื่อนำข้อมูลมากำหนดแผนการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	2.90	1.25	-5.67	0.574
59. การส่งเสริมให้มีการจัดทำคู่มืออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการประจำคณะ เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับมหาวิทยาลัย	3.16	1.18	0.96	0.344
60. การสนับสนุนให้มีการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการด้านวิชาการตลอดปีการศึกษา	3.16	1.25	0.90	0.370
61. การส่งเสริมการทำงานของคณะทำงานเพื่อพัฒนางานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของคณะ	3.02	1.25	0.11	0.911

ตาราง 26 (ต่อ)

สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	ผู้บริหาร (N = 50)		t	p
	$\bar{X}$	SD		
5. ด้านการประสานงานของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ				
62. การประสานงานกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการระหว่างการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	3.20	1.12	1.26	0.215
63. การประสานงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการกับฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องภายในสถาบัน เช่น ฝ่ายกิจการนักศึกษา	3.32	1.13	2.00	0.051
64. การประสานงานของผู้ทำงานหรือคณะทำงานเพื่อพัฒนางานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของคณะ โดยศึกษาสภาพปัญหา เป็นที่ปรึกษาผู้บริหาร ช่วยแก้ปัญหาให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของคณะ	3.04	0.99	0.29	0.776
6. ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ				
65. การรายงานผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ตามแบบฟอร์มที่คณะกำหนดต่อผู้บริหาร	2.42	1.18	-3.48*	0.001
66. การใช้ข้อมูลจากรายงานผลการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเป็นเครื่องมือในการประเมินผลของผู้บริหาร.....	2.20	1.12	-5.03*	0.000
67. มาตรการที่ใช้ตรวจสอบการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	2.20	1.11	-5.11*	0.000
68. วิธีการประเมินผลงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเมื่อสิ้นปีการศึกษา	2.22	1.17	-4.73*	0.000

ตาราง 26 (ต่อ)

สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	ผู้บริหาร (N = 50)		t	p
	$\overline{X}$	SD		
7. ด้านการงบประมาณเพื่อการพัฒนาสภาพงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ				
69. จัดสรรงบประมาณล่วงหน้าเพื่อใช้จ่ายในเรื่องเครื่องมืออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการให้ทันกำหนดการใช้งาน	2.50	1.15	-3.08*	0.003
70. การจัดงบประมาณเพิ่มเพื่อบำรุงขวัญกำลังใจอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ เช่น การให้สิ่งตอบแทน หรือรางวัลแก่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่ปฏิบัติหน้าที่ดี	2.16	1.17	-5.09*	0.000
71. การจัดงบประมาณเพิ่มเพื่อใช้จ่ายในเรื่องการจัดอบรมอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการให้มีความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการให้คำปรึกษา	2.34	1.19	-3.93*	0.000
72. การจัดสรรงบประมาณเพื่อสำรองใช้จ่ายในงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการโดยเฉพาะเพื่อให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	2.40	1.25	-3.41*	0.001

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 26 เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรของผู้บริหาร ในแต่ละข้อ โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ 3.00 มีดังนี้

1. ด้านการวางแผน ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่า ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ข้อ 1, 3, 4, 5 และ 6 จำนวน 5 ข้อ

ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับไม่แตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 คือ ข้อ 2 จำนวน 1 ข้อ

2. ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การ ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่า ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ข้อ 7, 8,

9, 10, 11, 13, 14, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 27, 28, 30, 31, 32, 34, 35 และ 36 จำนวน 22 ข้อ

ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับไม่แตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 คือ ข้อ 12, 15, 16, 17, 18, 26, 29 และ 33 จำนวน 8 ข้อ

3. ด้านการจัดบุคคล ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่า ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ข้อ 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56 และ 57 จำนวน 21 ข้อ

ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับไม่แตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 ไม่มี

4. ด้านการอำนวยการ ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่า ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่มี

ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับไม่แตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 คือ ข้อ 58, 59, 60 และ 61 จำนวน 4 ข้อ

5. ด้านการประสานงาน ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่า ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่มี

ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับไม่แตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 คือ ข้อ 62, 63 และ 64 จำนวน 3 ข้อ

6. ด้านการรายงาน ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่า ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ 65, 66, 67 และ 68 จำนวน 4 ข้อ

ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับไม่แตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 ไม่มี

7. ด้านการงบประมาณ ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่า ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ข้อ 69, 70, 71 และ 72 จำนวน 4 ข้อ

ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับไม่แตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 ไม่มี

ตาราง 27 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากร ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ในแต่ละข้อ โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ 3.00

สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	อาจารย์ ฯ (N = 77)		t	p
	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการวางแผนงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของผู้บริหาร				
1. ความชัดเจนของนโยบายเกี่ยวกับงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ.....	3.08	0.96	0.72	0.477
2. นโยบายในการกำหนดชั่วโมงทำงานในหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ.....	3.05	1.10	0.42	0.679
3. จุดมุ่งหมายของการจัดให้มีอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเพื่อเป็นที่พึ่งของนักศึกษาสำหรับรับฟังปัญหาและช่วยแก้ปัญหาให้นักศึกษาทั้งปัญหาการเรียนและปัญหาส่วนตัว	3.65	0.98	5.79*	0.000
4. จุดมุ่งหมายของการจัดให้มีอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเพื่อสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างนักศึกษากับมหาวิทยาลัย.....	3.25	0.99	2.19*	0.032
5. การวางแผนงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเมื่อขึ้นปีการศึกษาใหม่	2.87	1.15	-0.99	0.325
6. การประเมินผลแผนงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเมื่อสิ้นปีการศึกษา	2.19	1.09	-6.49*	0.000
2. ด้านการจัดระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ				
2.1 หน้าที่ของผู้บริหาร				
7. การแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการโดยถือหลักการเฉลี่ยงาน และอาจารย์ทุกคนจะต้องเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ.....	3.88	0.92	8.45*	0.000
8. การกำหนดหน้าที่และข้อปฏิบัติของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	3.26	0.88	2.59*	0.011

ตาราง 27 (ต่อ)

สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	อาจารย์ ฯ (N = 77)		t	p
	$\bar{X}$	SD		
9. การส่งเสริมให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเข้าประชุม สัมมนาหรือการฝึกอบรมในเรื่องวิธีการให้คำปรึกษา และการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	2.32	1.06	-5.61*	0.000
10. การตักเตือนอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่บกพร่องต่อหน้าที่จนทำให้นักศึกษาเสียผลประโยชน์ทางการศึกษา.....	2.22	1.13	-6.05*	0.000
11. การติดตามและสอบถามของผู้บริหารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษา.....	2.22	1.10	-6.24*	0.000
12. การให้ความสำคัญและสนับสนุนระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	2.66	1.15	-2.57*	0.012
2.2 หน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ				
2.2.1 การให้คำปรึกษาเรื่องการเรียนและเรื่องส่วนตัว				
13. การให้คำปรึกษาเรื่องการเรียนแก่นักศึกษาในความรับผิดชอบ	3.81	0.97	7.26*	0.000
14. การตรวจสอบผลการเรียนตามหลักสูตรของนักศึกษาในแต่ละภาคการศึกษา	3.88	0.84	9.20*	0.000
15. ระยะเวลาพบนักศึกษาเมื่อต้องการชี้แจงเรื่องเกี่ยวกับการเรียน.....	3.18	0.91	1.75	0.085
16. การให้คำปรึกษาเรื่องส่วนตัวแก่นักศึกษาในความรับผิดชอบ	3.10	1.07	0.85	0.397
17. การแก้ปัญหาการเงินให้แก่นักศึกษาในความรับผิดชอบ.....	2.74	1.04	-2.18*	0.032
2.2.2 การประสานงาน				
18. การชี้แจงนักศึกษาให้เข้าใจหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและหน้าที่ของนักศึกษาที่มีต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ.....	2.97	1.04	-0.219	0.827

ตาราง 27 (ต่อ)

สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	อาจารย์ ฯ (N = 77)		t	p
	$\bar{X}$	SD		
19. การให้คำรับรองเมื่อนักศึกษาต้องการนำใบรับรองไปแสดงแก่ผู้อื่น	3.92	0.94	8.58*	0.000
20. การให้ข้อมูลเกี่ยวกับนักศึกษาในความรับผิดชอบต่อผู้บริหาร เมื่อเกิดปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อนักศึกษา.	3.42	1.07	3.41*	0.001
21. การประสานงานกับอาจารย์ผู้สอนและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยเหลือและเพื่อประโยชน์ของนักศึกษา.....	3.47	1.01	4.07*	0.000
2.2.3 หน้าที่อื่น ๆ				
22. การเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนาอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ.....	2.27	1.06	-6.03*	0.000
23. วิธีการพิจารณาคำร้องต่าง ๆ ของนักศึกษา และดำเนินการ	3.52	0.79	5.78*	0.000
24. การเก็บข้อมูลรายละเอียดของนักศึกษาเพื่อใช้กับระเบียนสะสมของนักศึกษา	3.55	1.05	4.58*	0.000
25. วิธีการตักเตือนนักศึกษา เมื่อมีความประพฤติไม่เหมาะสม.....	3.23	1.04	1.98	0.052
2.3 การจัดเวลาในการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ				
26. การจัดตารางกำหนดเวลาสำหรับให้นักศึกษาเข้าพบ...	3.34	1.10	2.71*	0.008
27. การให้ความดูแลเอาใจใส่นักศึกษาในความรับผิดชอบ..	3.56	0.83	5.87*	0.000
28. การจัดประชุมนักศึกษาในความรับผิดชอบระหว่างภาคเรียน.....	2.58	1.02	-3.58*	0.001
29. การนัดหมายนักศึกษาในความรับผิดชอบก่อนถึงกำหนดการลงทะเบียน.....	3.12	1.11	0.92	0.359
30. การปฐมนิเทศเกี่ยวกับการวางแผนการเรียนให้แก่นักศึกษาในความรับผิดชอบ	3.19	1.09	1.57	0.121
2.4 สภาพและความพร้อมของเครื่องมือในการให้คำปรึกษา				

ตาราง 27 (ต่อ)

สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	อาจารย์ ฯ (N = 77)		t	p
	$\bar{X}$	SD		
31. สภาพห้องพักอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีความเป็นสัดส่วนเฉพาะ ทำให้นักศึกษามีความรู้สึกมั่นใจว่า เรื่องของตนจะเป็นความลับ	2.74	1.41	-1.62	0.110
32. สภาพเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่จะทำให้เข้าใจนักศึกษาในความรับผิดชอบ	2.61	1.08	-3.17*	0.002
33. ความรู้ความสามารถของบุคลากรด้านงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในการจัดเตรียมข้อมูล เครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	2.74	1.11	-2.06*	0.043
34. ระบบจัดทำระเบียนสะสมของนักศึกษาให้กับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ เพื่อจัดเก็บและใช้งานจนกว่านักศึกษาในความรับผิดชอบจะจบการศึกษา	3.42	1.10	3.30*	0.001
35. จัดเตรียมล่วงหน้าเกี่ยวกับเอกสาร ข้อมูล สำหรับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ เอกสาร ได้แก่ คู่มือนักศึกษา หลักสูตรของคณะ ข้อบังคับว่าด้วยการศึกษาชั้นปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยและข้อมูลรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อบริการอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	3.69	0.92	6.56*	0.000
36. จัดเตรียมล่วงหน้าเกี่ยวกับแบบฟอร์มต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการให้คำปรึกษา เช่น แบบฟอร์มสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ใบสมัครและแบบคำร้องต่าง ๆ สำหรับนักศึกษา	3.25	1.03	2.11*	0.038
3. ด้านการจัดบุคคลเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ				
3.1 คุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ				
อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีคุณลักษณะในข้อต่อไปนี้เหมาะสมเพียงใด				
37. มีมนุษยสัมพันธ์	3.84	0.81	9.12*	0.000
38. มีความเข้าใจนักศึกษา	3.88	0.73	10.69*	0.000
39. มีความรับผิดชอบ	4.00	0.79	11.04*	0.000

ตาราง 27 (ต่อ)

สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	อาจารย์ ฯ (N = 77)		t	p
	$\bar{X}$	SD		
40. ใจกว้างและรับฟังความคิดเห็นของนักศึกษา	4.13	0.78	12.65*	0.000
41. มีความรู้กว้างขวางและทันเหตุการณ์ด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง.....	3.62	0.83	6.62*	0.000
42. มีความเมตตากรุณา	4.13	0.73	13.55*	0.000
43. มีเหตุผลและมีความสามารถในการแก้ปัญหา.....	4.03	0.69	13.09*	0.000
44. การรับผิดชอบนักศึกษาตั้งแต่แรกเข้าจนจบการศึกษา..	3.92	0.91	8.85*	0.000
3.2 จรรยาบรรณของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ				
45. การรักษาข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับเรื่องส่วนตัวของนักศึกษาในความรับผิดชอบ.....	4.09	0.92	10.40*	0.000
46. วิธีการส่งตัวนักศึกษาผู้มีปัญหาไปรับบริการจากบุคลากรอื่นเมื่อปัญหานักศึกษาอยู่นอกขอบข่ายความช่วยเหลือของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ โดยก่อนส่งตัวได้ชี้แจงนักศึกษาและผู้ปกครองแล้ว	3.52	1.01	4.52*	0.000
47. การยึดมั่นในจรรยาบรรณ กล่าวคือ เป็นผู้มีความประพฤติตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพในสาขาที่ตนสอนและมีศีลธรรม จรรยา	4.06	0.77	12.19*	0.000
3.3 ความสามารถและเทคนิคในการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ				
48. มีความไวต่อความรู้สึกและเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว.....	3.88	0.71	10.97*	0.000
49. การแสดงความจริงใจและปฏิบัติตนอย่างเสมอต้นเสมอปลายกับนักศึกษา.....	4.01	0.72	12.41*	0.000
50. มีเทคนิคในการฟัง คือ การแสดงความสนใจและเอาใจใส่ต่อนักศึกษา	4.00	0.71	12.41*	0.000
51. การนำการปรึกษา คือ กระตุ้นให้นักศึกษาที่ไม่กล้าพูดได้พูดออกมา	3.81	0.84	8.38*	0.000

ตาราง 27 (ต่อ)

สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	อาจารย์ ฯ (N = 77)		t	p
	$\bar{X}$	SD		
52. การสรุปเรื่องที่รับฟัง คือ รวบรวมความคิดและความรู้สึกที่สำคัญที่นักศึกษาแสดงออก.....	3.90	0.82	9.58*	0.000
53. การให้ข้อมูลนักศึกษา เพื่อให้นักศึกษาสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง.....	3.86	0.91	8.23*	0.000
54. การพูดให้กำลังใจนักศึกษาที่ผิดหวังหรือท้อแท้	4.10	0.80	12.04*	0.000
3.4 การให้สิ่งตอบแทนหรือการพิจารณาความดีความชอบแก่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ				
55. การชมเชย ยกย่อง และประกาศเกียรติคุณอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่ปฏิบัติหน้าที่ดี	2.40	1.25	-4.198*	0.000
56. วิธีการให้บำเหน็จความดีความชอบ สิ่งตอบแทน สิ่งจูงใจแก่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่ปฏิบัติหน้าที่ดี.....	2.27	1.18	-5.42*	0.000
57. การนำผลการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมาพิจารณาความดีความชอบประจำปี	2.32	1.23	-4.82*	0.000
4. ด้านการอำนวยการของผู้บริหาร				
58. การสนับสนุนการทำงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ เช่น การสำรวจความต้องการของนักศึกษาเพื่อนำข้อมูลมากำหนดแผนการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	2.49	1.17	-3.81*	0.000
59. การส่งเสริมให้มีการจัดทำคู่มืออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการประจำคณะ เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับมหาวิทยาลัย	2.91	1.21	-0.66	0.510
60. การสนับสนุนให้มีการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการด้านวิชาการตลอดปีการศึกษา	3.29	1.26	2.00*	0.049
61. การส่งเสริมการทำงานของคณะทำงานเพื่อพัฒนางานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของคณะ	2.83	1.22	-1.22	0.228

ตาราง 27 (ต่อ)

สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	อาจารย์ ฯ (N = 77)		t	p
	$\bar{X}$	SD		
5. ด้านการประสานงานของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ				
62. การประสานงานกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการระหว่างการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	3.00	1.01	0.00	1.000
63. การประสานงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการกับฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องภายในสถาบัน เช่น ฝ่ายกิจการนักศึกษา	3.16	0.99	1.39	0.170
64. การประสานงานของผู้ทำงานหรือคณะทำงานเพื่อพัฒนางานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของคณะ โดยศึกษาสภาพปัญหา เป็นที่ปรึกษาผู้บริหาร ช่วยแก้ปัญหาให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของคณะ	2.86	1.07	-1.17	0.246
6. ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ				
65. การรายงานผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ตามแบบฟอร์มที่คณะกำหนดต่อผู้บริหาร	2.42	1.08	-4.75*	0.000
66. การใช้ข้อมูลจากรายงานผลการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเป็นเครื่องมือในการประเมินผลของผู้บริหาร.....	2.42	1.13	-4.55*	0.000
67. มาตรการที่ใช้ตรวจสอบการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	2.43	1.09	-4.59*	0.000
68. วิธีการประเมินผลงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเมื่อสิ้นปีการศึกษา	2.40	1.13	-4.65*	0.000
7. ด้านการงบประมาณเพื่อการพัฒนาสภาพงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ				
69. จัดสรรงบประมาณล่วงหน้าเพื่อใช้จ่ายในเรื่องเครื่องมืออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการให้ทันกำหนดการใช้งาน	2.35	1.10	-5.19*	0.000

ตาราง 27 (ต่อ)

สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	อาจารย์ ฯ (N = 77)		t	p
	$\bar{X}$	SD		
70. การจัดงบประมาณเพิ่มเพื่อบำรุงขวัญกำลังใจอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ เช่น การให้สิ่งตอบแทน หรือรางวัลแก่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่ปฏิบัติหน้าที่ดี	1.99	1.01	-8.83*	0.000
71. การจัดงบประมาณเพิ่มเพื่อใช้จ่ายในเรื่องการจัดอบรมอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการให้มีความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการให้คำปรึกษา	2.22	1.12	-6.11*	0.000
72. การจัดสรรงบประมาณเพื่อสำรองใช้จ่ายในงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการโดยเฉพาะเพื่อให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	2.08	1.07	-7.54*	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 27 เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ในแต่ละข้อ โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ 3.00 มีดังนี้

1. ด้านการวางแผน อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีความคิดเห็นว่า ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ข้อ 3, 4 และ 6 จำนวน 3 ข้อ

ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับไม่แตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 คือ ข้อ 1, 2 และ 5 จำนวน 3 ข้อ

2. ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การ อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีความคิดเห็นว่า ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ข้อ 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 32, 33, 34, 35 และ 36 จำนวน 23 ข้อ

ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับไม่แตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 คือ ข้อ 15, 16, 18, 25, 29, 30 และ 31 จำนวน 7 ข้อ

3. ด้านการจัดบุคคล อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีความคิดเห็นว่า ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ข้อ 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56 และ 57 จำนวน 21 ข้อ

ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับไม่แตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 ไม่มี

4. ด้านการอำนวยการ อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีความคิดเห็นว่า ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ข้อ 58, 60 จำนวน 2 ข้อ

ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับไม่แตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 คือ ข้อ 59 และ 61 จำนวน 2 ข้อ

5. ด้านการประสานงาน อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีความคิดเห็นว่า ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่มี

ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับไม่แตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 คือ ข้อ 62, 63 และ 64 จำนวน 3 ข้อ

6. ด้านการรายงาน อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีความคิดเห็นว่า ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ข้อ 65, 66, 67 และ 68 จำนวน 4 ข้อ

ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับไม่แตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 ไม่มี

7. ด้านการงบประมาณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีความคิดเห็นว่า ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ข้อ 69, 70, 71 และ 72 จำนวน 4 ข้อ

ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับไม่แตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 ไม่มี

ตาราง 28 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรของนักศึกษาในแต่ละข้อ โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ 3.00

สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	นักศึกษา (N=367)		t	p
	$\bar{X}$	SD		
2. ด้านการจัดระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ				
2.2 หน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ				
2.2.1 การให้คำปรึกษาเรื่องการเรียนและเรื่องส่วนตัว				
13. การให้คำปรึกษาเรื่องการเรียนแก่นักศึกษาในความรับผิดชอบ.....	3.38	1.00	7.39*	0.000
14. การตรวจสอบผลการเรียนตามหลักสูตรของนักศึกษาในแต่ละภาคการศึกษา	3.47	0.91	9.97*	0.000
15. ระยะเวลาพบนักศึกษาเมื่อต้องการชี้แจงเรื่องเกี่ยวกับการเรียน.....	3.02	1.01	0.31	0.757
16. การให้คำปรึกษาเรื่องส่วนตัวแก่นักศึกษาในความรับผิดชอบ	2.87	1.13	-2.27*	0.024
17. การแก้ปัญหาการเงินให้แก่นักศึกษาในความรับผิดชอบ.....	2.58	1.09	-7.307*	0.000
2.2.2 การประสานงาน				
18. การชี้แจงนักศึกษาให้เข้าใจหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและหน้าที่ของนักศึกษาที่มีต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	3.00	0.98	0.053	0.957
19. การให้คำรับรองเมื่อนักศึกษาต้องการนำใบรับรองไปแสดงแก่ผู้อื่น	3.68	0.95	13.65*	0.000
20. การให้ข้อมูลเกี่ยวกับนักศึกษาในความรับผิดชอบต่อผู้บริหาร เมื่อเกิดปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อนักศึกษา.....	3.27	0.94	5.56*	0.000
21. การประสานงานกับอาจารย์ผู้สอนและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยเหลือและเพื่อประโยชน์ของนักศึกษา.....	3.34	0.99	6.48*	0.000

ตาราง 28 (ต่อ)

สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	นักศึกษา (N=367)		t	p
	$\bar{X}$	SD		
2.2.3 หน้าที่อื่น ๆ				
23. วิธีการพิจารณาคำร้องต่าง ๆ ของนักศึกษาและดำเนินการ.....	3.50	0.99	9.69*	0.000
24. การเก็บข้อมูลรายละเอียดของนักศึกษาเพื่อใช้กับระเบียนสะสมของนักศึกษา.....	3.51	1.01	9.76*	0.000
25. วิธีการตักเตือนนักศึกษา เมื่อมีความประพฤติไม่เหมาะสม	3.39	1.11	6.75*	0.000
2.3 การจัดเวลาในการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ				
26. การจัดตารางกำหนดเวลาสำหรับให้นักศึกษาเข้าพบ	2.97	1.11	-0.47	0.639
27. การให้ความดูแลเอาใจใส่นักศึกษาในความรับผิดชอบ.....	3.26	1.10	4.48*	0.000
28. การจัดประชุมนักศึกษาในความรับผิดชอบระหว่างภาคเรียน	2.71	1.06	-5.17*	0.000
29. การนัดหมายนักศึกษาในความรับผิดชอบก่อนถึงกำหนดการลงทะเบียน	2.79	1.19	-3.43*	0.001
30. การปฐมนิเทศเกี่ยวกับการวางแผนการเรียนให้แก่นักศึกษาในความรับผิดชอบ	2.89	1.09	-1.87	0.062
2.4 สภาพและความพร้อมของเครื่องมือในการให้คำปรึกษา				
31. สภาพห้องพักอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีความเป็นสัดส่วนเฉพาะ ทำให้นักศึกษามีความรู้สึกมั่นใจว่าเรื่องของตนจะเป็นความลับ	3.26	1.14	4.36*	0.000
32. สภาพเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่จะทำให้เข้าใจนักศึกษาในความรับผิดชอบ	3.04	0.94	0.72	0.473

ตาราง 28 (ต่อ)

สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	นักศึกษา (N=367)		t	p
	$\bar{X}$	SD		
36. จัดเตรียมล่วงหน้าเกี่ยวกับแบบฟอร์มต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการให้คำปรึกษา เช่น แบบฟอร์มสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ใบสมัครและแบบคำร้องต่าง ๆ สำหรับนักศึกษา	3.05	1.03	0.19	0.362
3. ด้านการจัดบุคคลเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ				
3.1 คุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ				
อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีคุณลักษณะในข้อต่อไปนี้เหมาะสมเพียงใด				
37. มีมนุษยสัมพันธ์	3.81	0.98	15.77*	0.000
38. มีความเข้าใจนักศึกษา	3.58	1.09	10.17*	0.000
39. มีความรับผิดชอบ	3.93	1.00	17.80*	0.000
40. ใจกว้างและรับฟังความคิดเห็นของนักศึกษา.....	3.80	1.03	14.77*	0.000
41. มีความรู้กว้างขวางและทันเหตุการณ์ด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมือง.....	3.83	0.98	16.27*	0.000
42. มีความเมตตากรุณา	3.81	0.97	16.09*	0.000
43. มีเหตุผลและมีความสามารถในการแก้ปัญหา	3.81	0.96	16.10*	0.000
44. การรับผิดชอบนักศึกษาตั้งแต่แรกเข้าจนจบการศึกษา	3.57	1.08	10.02*	0.000
3.2 จรรยาบรรณของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ				
45. การรักษาข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับเรื่องส่วนตัวของนักศึกษาในความดูแล	3.73	1.00	13.98*	0.000
46. วิธีการส่งตัวนักศึกษาผู้มีปัญหาไปรับบริการจากบุคลากรอื่น เมื่อปัญหานักศึกษาอยู่นอกขอบข่ายความช่วยเหลือของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ โดยก่อนส่งตัวได้ชี้แจงนักศึกษา และผู้ปกครองแล้ว	3.16	0.98	3.04*	0.003

ตาราง 28 (ต่อ)

สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	นักศึกษา (N=367)		t	p
	$\bar{X}$	SD		
47. การยึดมั่นในจรรยาบรรณ กล่าวคือ เป็นผู้มีความประพฤติตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพในสาขาที่ตนสอนและมีศีลธรรมจรรยา.....	3.77	0.92	16.01*	0.000
3.3 ความสามารถและเทคนิคในการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ				
48. มีความไวต่อความรู้สึกและเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว	3.46	0.92	9.10*	0.000
49. การแสดงความจริงใจและปฏิบัติตนอย่างเสมอต้นเสมอปลายกับนักศึกษา	3.66	1.02	12.54*	0.000
50. มีเทคนิคในการฟัง คือ การแสดงความสนใจและเอาใจใส่ต่อนักศึกษา	3.65	1.00	12.41*	0.000
51. การนำการปรึกษา คือ กระตุ้นให้นักศึกษาที่ไม่กล้าพูดได้พูดออกมา	3.40	1.06	7.12*	0.000
52. การสรุปเรื่องที่รับฟัง คือ รวบรวมความคิดและความรู้สึกที่สำคัญที่นักศึกษาแสดงออก.....	3.45	0.99	8.72*	0.000
53. การให้ข้อมูลนักศึกษา เพื่อให้นักศึกษาสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง	3.59	0.98	11.55*	0.000
54. การพูดให้กำลังใจนักศึกษาที่ผิดหวังหรือท้อแท้...	3.57	1.15	9.56*	0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 28 เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรของนักศึกษาในแต่ละข้อ โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ 3.00 มีดังนี้

2. ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การ นักศึกษามีความคิดเห็นว่า ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ข้อ 13, 14, 16, 17, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 27, 28, 29 และ 31 จำนวน 14 ข้อ

ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับไม่แตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 คือ ข้อ 15, 18, 26, 30, 32 และ 36 จำนวน 6 ข้อ

3. ด้านการจัดบุคคล นักศึกษามีความคิดเห็นว่า ข้อที่มีความ เหมาะสมในระดับแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ข้อ 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53 และ 54 จำนวน 18 ข้อ

ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับไม่แตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 ไม่มี

ตาราง 29 เปรียบเทียบความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ในแต่ละข้อ โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ 3.00

สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	ผู้บริหารและอาจารย์ฯ (N=127)		t	p
	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านการวางแผนงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของผู้บริหาร				
1. ความชัดเจนของนโยบายเกี่ยวกับงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ.....	3.26	0.94	3.10*	0.002
2. นโยบายในการกำหนดชั่วโมงทำงานในหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ.....	3.08	1.07	0.83	0.410
3. จุดมุ่งหมายของการจัดให้มีอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเพื่อเป็นที่พึ่งของนักศึกษาสำหรับรับฟังปัญหาและช่วยแก้ปัญหาให้นักศึกษาทั้งปัญหาการเรียนและปัญหาส่วนตัว	3.68	0.98	7.76*	0.000
4. จุดมุ่งหมายของการจัดให้มีอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเพื่อสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างนักศึกษากับมหาวิทยาลัย.....	3.35	1.00	3.89*	0.000
5. การวางแผนงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเมื่อขึ้นปีการศึกษาใหม่	3.06	1.14	0.54	0.588

ตาราง 29 (ต่อ)

สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	ผู้บริหารและอาจารย์ฯ (N=127)		t	p
	$\overline{X}$	SD		
6. การประเมินผลแผนงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเมื่อสิ้นปีการศึกษา	2.13	1.05	-9.35*	0.000
2. ด้านการจัดระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ				
2.1 หน้าที่ของผู้บริหาร				
7. การแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการโดยถือหลักการเฉลี่ยงาน และอาจารย์ทุกคนจะต้องเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ.....	3.91	0.94	10.88*	0.000
8. การกำหนดหน้าที่และข้อปฏิบัติของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	3.92	0.89	4.09*	0.000
9. การส่งเสริมให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเข้าประชุมสัมมนาหรือการฝึกอบรมในเรื่องวิธีการให้คำปรึกษา และการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	2.46	1.08	-5.66*	0.000
10. การตักเตือนอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่บกพร่องต่อหน้าที่จนทำให้นักศึกษาเสียผลประโยชน์ทางการศึกษา.....	2.22	1.09	-8.06*	0.000
11. การติดตามและสอบถามของผู้บริหารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษา.....	2.28	1.10	-7.36*	0.000
12. การให้ความสำคัญและสนับสนุนระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	2.76	1.12	-2.45*	0.016
2.2 หน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ				
2.2.1 การให้คำปรึกษาเรื่องการเรียนและเรื่องส่วนตัว				
13. การให้คำปรึกษาเรื่องการเรียนแก่นักศึกษาในความรับผิดชอบ	3.83	0.91	10.38*	0.000

ตาราง 29 (ต่อ)

สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	ผู้บริหารและอาจารย์ฯ (N=127)		t	p
	$\bar{X}$	SD		
14. การตรวจสอบผลการเรียนตามหลักสูตรของนักศึกษาในแต่ละภาคการศึกษา	3.84	0.87	10.94*	0.000
15. ระยะเวลาพบนักศึกษาเมื่อต้องการชี้แจงเรื่องเกี่ยวกับการเรียน.....	3.17	0.90	2.17*	0.032
16. การให้คำปรึกษาเรื่องส่วนตัวแก่นักศึกษาในความรับผิดชอบ	3.10	0.98	1.17	0.243
17. การแก้ปัญหาการเงินให้แก่นักศึกษาในความรับผิดชอบ.....	2.81	1.04	-2.05*	0.042
2.2.2 การประสานงาน				
18. การชี้แจงนักศึกษาให้เข้าใจหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและหน้าที่ของนักศึกษาที่มีต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ.....	3.06	0.99	0.72*	0.475
19. การให้คำรับรองเมื่อนักศึกษาต้องการนำใบรับรองไปแสดงแก่ผู้อื่น	3.91	0.88	11.64*	0.000
20. การให้ข้อมูลเกี่ยวกับนักศึกษาในความรับผิดชอบต่อผู้บริหาร เมื่อเกิดปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อนักศึกษา.	3.43	1.04	4.71*	0.000
21. การประสานงานกับอาจารย์ผู้สอนและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยเหลือและเพื่อประโยชน์ของนักศึกษา.....	3.42	1.05	4.48*	0.000
2.2.3 หน้าที่อื่น ๆ				
22. การเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนาอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ.....	2.41	1.12	-5.97*	0.000
23. วิธีการพิจารณาคำร้องต่าง ๆ ของนักศึกษา และดำเนินการ	3.47	0.86	6.18*	0.000
24. การเก็บข้อมูลรายละเอียดของนักศึกษาเพื่อใช้กับระเบียนสะสมของนักศึกษา	3.54	1.06	5.78*	0.000

ตาราง 29 (ต่อ)

สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	ผู้บริหารและอาจารย์ฯ (N=127)		t	p
	$\bar{X}$	SD		
25. วิธีการตักเตือนนักศึกษา เมื่อมีความประพฤติไม่เหมาะสม	3.28	1.03	3.10*	0.002
2.3 การจัดเวลาในการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ				
26. การจัดตารางกำหนดเวลาสำหรับให้นักศึกษาเข้าพบ	3.28	1.13	2.82*	0.006
27. การให้ความดูแลเอาใจใส่นักศึกษาในความรับผิดชอบ	3.48	0.91	5.97*	0.000
28. การจัดประชุมนักศึกษาในความรับผิดชอบระหว่างภาคเรียน	2.62	0.99	-4.30*	0.000
29. การนัดหมายนักศึกษาในความรับผิดชอบก่อนถึงกำหนดการลงทะเบียน	3.18	1.14	1.78	0.077
30. การปฐมนิเทศเกี่ยวกับการวางแผนการเรียนให้แก่นักศึกษาในความรับผิดชอบ	3.31	1.13	3.06*	0.003
2.4 สภาพและความพร้อมของเครื่องมือในการให้คำปรึกษา				
31. สภาพห้องพักอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีความเป็นสัดส่วนเฉพาะ ทำให้นักศึกษามีความรู้สึกมั่นใจว่า เรื่องของตนจะเป็นความลับ	2.66	1.39	-2.75*	0.007
32. สภาพเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่จะทำให้เข้าใจนักศึกษาในความรับผิดชอบ	2.62	1.05	-4.04*	0.000
33. ความรู้ความสามารถของบุคลากรด้านงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในการจัดเตรียมข้อมูล เครื่องมือ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	2.83	1.09	-1.79	0.076
34. ระบบจัดทำระเบียนสะสมของนักศึกษาให้กับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ เพื่อจัดเก็บและใช้งานจนกว่านักศึกษาในความรับผิดชอบจะจบการศึกษา	3.44	1.11	4.48*	0.000

ตาราง 29 (ต่อ)

สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	ผู้บริหารและอาจารย์ฯ (N=127)		t	p
	$\bar{X}$	SD		
35. จัดเตรียมล่วงหน้าเกี่ยวกับเอกสาร ข้อมูล สำหรับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ เอกสาร ได้แก่ คู่มือนักศึกษา หลักสูตรของคณะ ข้อบังคับว่าด้วยการศึกษาชั้นปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยและข้อมูลรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อบริการอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	3.81	0.91	9.99*	0.000
36. จัดเตรียมล่วงหน้าเกี่ยวกับแบบฟอร์มต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการให้คำปรึกษา เช่น แบบฟอร์มสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ใบสมัครและแบบคำร้องต่าง ๆ สำหรับนักศึกษา	3.36	1.09	3.75*	0.000
3. ด้านการจัดบุคคลเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ				
3.1 คุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ				
อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีคุณลักษณะในข้อต่อไปนี้เหมาะสมเพียงใด				
37. มีมนุษยสัมพันธ์	3.89	0.80	12.55*	0.000
38. มีความเข้าใจนักศึกษา.....	3.87	0.81	12.05*	0.000
39. มีความรับผิดชอบ	3.97	0.84	12.92*	0.000
40. ใจกว้างและรับฟังความคิดเห็นของนักศึกษา	4.06	0.81	14.69*	0.000
41. มีความรู้กว้างขวางและทันเหตุการณ์ด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมือง.....	3.62	0.85	8.21*	0.000
42. มีความเมตตากรุณา	4.09	0.76	16.19*	0.000
43. มีเหตุผลและมีความสามารถในการแก้ปัญหา.....	3.94	0.77	13.64*	0.000
44. การรับผิดชอบนักศึกษาตั้งแต่แรกเข้าจนจบการศึกษา..	3.85	1.00	9.58*	0.000
3.2 จรรยาบรรณของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ				
45. การรักษาข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับเรื่องส่วนตัวของนักศึกษาในความรับผิดชอบ.....	4.06	0.91	13.22*	0.000

ตาราง 29 (ต่อ)

สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	ผู้บริหารและอาจารย์ฯ (N=127)		t	p
	$\bar{X}$	SD		
46. วิธีการส่งตัวนักศึกษาผู้มีปัญหาไปรับบริการจากบุคลากรอื่นเมื่อปัญหานักศึกษาอยู่นอกขอบข่ายความช่วยเหลือของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ โดยก่อนส่งตัวได้ชี้แจงนักศึกษาและผู้ปกครองแล้ว	3.55	0.95	6.55*	0.000
47. การยึดมั่นในจรรยาบรรณ กล่าวคือ เป็นผู้มีความประพฤติตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพในสาขาที่ตนสอนและมีศีลธรรม จรรยา	4.06	0.79	15.08*	0.000
3.3 ความสามารถและเทคนิคในการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ				
48. มีความไวต่อความรู้สึกและเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว.....	3.87	0.71	13.82*	0.000
49. การแสดงความจริงใจและปฏิบัติตนอย่างเสมอต้นเสมอปลายกับนักศึกษา.....	3.98	0.79	14.10*	0.000
50. มีเทคนิคในการฟัง คือ การแสดงความสนใจและเอาใจใส่ต่อนักศึกษา	3.94	0.77	13.84*	0.000
51. การนำการปรึกษา คือ กระตุ้นให้นักศึกษาที่ไม่กล้าพูดได้พูดออกมา	3.82	0.90	10.22*	0.000
52. การสรุปเรื่องที่รับฟัง คือ รวบรวมความคิดและความรู้สึกที่สำคัญที่นักศึกษาแสดงออก.....	3.84	0.80	11.85*	0.000
53. การให้ข้อมูลนักศึกษา เพื่อให้นักศึกษาสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง.....	3.90	0.88	11.49*	0.000
54. การพูดให้กำลังใจนักศึกษาที่ผิดหวังหรือท้อแท้	4.08	0.89	13.70*	0.000
3.4 การให้สิ่งตอบแทนหรือการพิจารณาความดีความชอบแก่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ				

ตาราง 29 (ต่อ)

สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	ผู้บริหารและอาจารย์ฯ (N=127)		t	p
	$\bar{X}$	SD		
55. การชมเชย ยกย่อง และประกาศเกียรติคุณอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่ปฏิบัติหน้าที่ดี	2.43	1.30	-4.98*	0.000
56. วิธีการให้บำเหน็จความดีความชอบ สิ่งตอบแทน สิ่งจูงใจแก่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่ปฏิบัติหน้าที่ดี.....	2.30	1.22	-6.46*	0.000
57. การนำผลการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมาพิจารณาความดีความชอบประจำปี	2.31	1.28	-6.02*	0.000
4. ด้านการอำนวยการของผู้บริหาร				
58. การสนับสนุนการทำงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ เช่น การสำรวจความต้องการของนักศึกษาเพื่อนำข้อมูลมากำหนดแผนการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	2.65	1.21	-3.22*	0.002
59. การส่งเสริมให้มีการจัดทำคู่มืออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการประจำคณะ เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับมหาวิทยาลัย	3.01	1.20	0.07	0.941
60. การสนับสนุนให้มีการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการด้านวิชาการตลอดปีการศึกษา	3.24	1.25	2.13*	0.035
61. การส่งเสริมการทำงานของคณะทำงานเพื่อพัฒนางานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของคณะ	2.91	1.23	-0.87	0.389
5. ด้านการประสานงานของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ				
62. การประสานงานกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการระหว่างการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	3.08	1.06	0.84	0.404
63. การประสานงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการกับฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องภายในสถาบัน เช่น ฝ่ายกิจการนักศึกษา	3.22	1.05	2.38*	0.019

ตาราง 29 (ต่อ)

สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	ผู้บริหารและอาจารย์ฯ (N=127)		t	p
	$\bar{X}$	SD		
64. การประสานงานของผู้ทำงานหรือคณะทำงานเพื่อพัฒนางานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของคณะ โดยศึกษาสภาพปัญหา เป็นที่ปรึกษาผู้บริหาร ช่วยแก้ปัญหาให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของคณะ	2.93	1.04	0.44	0.444
6. ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ				
65. การรายงานผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ตามแบบฟอร์มที่คณะกำหนดต่อผู้บริหาร	2.42	1.12	-5.89*	0.000
66. การใช้ข้อมูลจากรายงานผลการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเป็นเครื่องมือในการประเมินผลของผู้บริหาร.....	2.33	1.13	-6.69*	0.000
67. มาตรการที่ใช้ตรวจสอบการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	2.34	1.10	-6.78*	0.000
68. วิธีการประเมินผลงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเมื่อสิ้นปีการศึกษา	2.33	1.14	-6.61*	0.000
7. ด้านการงบประมาณเพื่อการพัฒนาสภาพงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ				
69. จัดสรรงบประมาณล่วงหน้าเพื่อใช้จ่ายในเรื่องเครื่องมืออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการให้ทันกำหนดการใช้งาน	2.41	1.12	-5.97*	0.000
70. การจัดงบประมาณเพิ่มเพื่อบำรุงขวัญกำลังใจอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ เช่น การให้สิ่งตอบแทน หรือรางวัลแก่อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการที่ปฏิบัติหน้าที่ดี	2.06	1.07	-9.94*	0.000

ตาราง 29 (ต่อ)

สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	ผู้บริหารและอาจารย์ฯ (N=127)		t	p
	$\bar{X}$	SD		
71. การจัดงบประมาณเพิ่มเพื่อใช้จ่ายในเรื่องการจัดอบรมอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการให้มีความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการให้คำปรึกษา	2.27	1.14	-7.21*	0.000
72. การจัดสรรงบประมาณเพื่อสำรองใช้จ่ายในงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการโดยเฉพาะเพื่อให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	2.20	1.15	-7.79*	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 29 เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในแต่ละข้อ โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ 3.00 มีดังนี้

1. ด้านการวางแผน ความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ มีความคิดเห็นว่า ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ข้อ 1, 3, 4 และ 6 จำนวน 4 ข้อ

ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับไม่แตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 คือ ข้อ 2 และ 5 จำนวน 2 ข้อ

2. ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การ ความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ มีความคิดเห็นว่า ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ข้อ 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 34, 35 และ 36 จำนวน 27 ข้อ

ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับไม่แตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 คือ ข้อ 16, 29 และ 33 จำนวน 3 ข้อ

3. ด้านการจัดบุคคล ความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ มีความคิดเห็นว่า ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ข้อ 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56 และ 57 จำนวน 21 ข้อ

ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับไม่แตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 ไม่มี

4. ด้านการอำนวยการ ความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ มีความคิดเห็นว่า ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ข้อ 58 และ 60 จำนวน 2 ข้อ

ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับไม่แตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 คือ ข้อ 59 และ 61 จำนวน 2 ข้อ

5. ด้านการประสานงาน ความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ มีความคิดเห็นว่า ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ข้อ 63 จำนวน 1 ข้อ

ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับไม่แตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 คือ ข้อ 62 และ 64 จำนวน 2 ข้อ

6. ด้านการรายงาน ความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ มีความคิดเห็นว่า ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ข้อ 65, 66, 67 และ 68 จำนวน 4 ข้อ

ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับไม่แตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 ไม่มี

7. ด้านการงบประมาณ ความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ มีความคิดเห็นว่า ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ข้อ 69, 70, 71 และ 72 จำนวน 4 ข้อ

ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับไม่แตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 ไม่มี

ตาราง 30 เปรียบเทียบความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษาในแต่ละข้อโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ 3.00

สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	ผู้บริหาร+อาจารย์ฯ +นักศึกษา (N=494)		t	p
	$\bar{X}$	SD		
2. ด้านการจัดระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ				
2.2 หน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ				
2.2.1 การให้คำปรึกษาเรื่องการเรียนและเรื่องส่วนตัว				
13. การให้คำปรึกษาเรื่องการเรียนแก่นักศึกษาในความรับผิดชอบ.....	3.50	0.99	11.20*	0.000
14. การตรวจสอบผลการเรียนตามหลักสูตรของนักศึกษาในแต่ละภาคการศึกษา	3.57	0.91	13.84*	0.000
15. ระยะเวลาพบนักศึกษาเมื่อต้องการชี้แจงเรื่องเกี่ยวกับการเรียน	3.06	0.99	1.28	0.202
16. การให้คำปรึกษาเรื่องส่วนตัวแก่นักศึกษาในความรับผิดชอบ.....	2.93	1.10	-1.48	0.140
17. การแก้ปัญหาการเงินให้แก่นักศึกษาในความรับผิดชอบ.....	2.64	1.08	-7.36*	0.000
2.2.2 การประสานงาน				
18. การชี้แจงนักศึกษาให้เข้าใจหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและหน้าที่ของนักศึกษาที่มีต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ.....	3.02	0.98	0.41	0.679
19. การให้คำรับรองเมื่อนักศึกษาต้องการนำใบรับรองไปแสดงแก่ผู้อื่น.....	3.74	0.94	17.46*	0.000
20. การให้ข้อมูลเกี่ยวกับนักศึกษาในความรับผิดชอบต่อผู้บริหาร เมื่อเกิดปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อนักศึกษา.....	3.31	0.97	7.22*	0.000

ตาราง 30 (ต่อ)

สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	ผู้บริหาร+อาจารย์ฯ +นักศึกษา (N=494)		t	p
	$\bar{X}$	SD		
21. การประสานงานกับอาจารย์ผู้สอนและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยเหลือและเพื่อประโยชน์ของนักศึกษา.....	3.36	1.01	7.87*	0.000
2.2.3 หน้าที่อื่น ๆ				
23. วิธีการพิจารณาคำร้องต่าง ๆ ของนักศึกษาและดำเนินการ.....	3.49	0.96	11.45*	0.000
24. การเก็บข้อมูลรายละเอียดของนักศึกษาเพื่อใช้กับระเบียนสะสมของนักศึกษา.....	3.52	1.02	11.35*	0.000
25. วิธีการตักเตือนนักศึกษา เมื่อมีความประพฤติไม่เหมาะสม	3.36	1.09	7.41*	0.000
2.3 การจัดเวลาในการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ				
26. การจัดตารางกำหนดเวลาสำหรับให้นักศึกษาเข้าพบ	3.05	1.12	1.04	0.298
27. การให้ความดูแลเอาใจใส่นักศึกษาในความรับผิดชอบ.....	3.31	1.05	6.61*	0.000
28. การจัดประชุมนักศึกษาในความรับผิดชอบระหว่างภาคเรียน.....	2.69	1.04	-6.60*	0.000
29. การนัดหมายนักศึกษาในความรับผิดชอบก่อนถึงกำหนดการลงทะเบียน	2.89	1.19	-2.08*	0.038
30. การปฐมนิเทศเกี่ยวกับการวางแผนการเรียนให้แก่นักศึกษาในความรับผิดชอบ	3.00	1.11	0.00	1.000
2.4 สภาพและความพร้อมของเครื่องมือในการให้ คำปรึกษา				
31. สภาพห้องพักอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีความเป็นสัดส่วนเฉพาะ ทำให้นักศึกษามีความรู้สึกมั่นใจว่าเรื่องของตนจะเป็นความลับ.....	3.11	1.23	1.90	0.059

ตาราง 30 (ต่อ)

สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	ผู้บริหาร+อาจารย์ฯ +นักศึกษา (N=494)		t	p
	$\bar{X}$	SD		
32. สภาพเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่จะทำให้เข้าใจนักศึกษาในความรับผิดชอบ.....	2.93	0.99	-1.59	0.112
36. จัดเตรียมล่วงหน้าเกี่ยวกับแบบฟอร์มต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการให้คำปรึกษา เช่น แบบฟอร์มสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ใบสมัครและแบบคำร้องต่าง ๆ สำหรับนักศึกษา	3.13	1.05	2.74*	0.006
3. ด้านการจัดบุคคลเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ				
3.1 คุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ				
อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการมีคุณลักษณะในข้อต่อไปนี้เหมาะสมเพียงใด				
37. มีมนุษยสัมพันธ์.....	3.83	0.94	19.65*	0.000
38. มีความเข้าใจนักศึกษา.....	3.65	1.03	14.05*	0.000
39. มีความรับผิดชอบ.....	3.94	0.96	21.70*	0.000
40. ใจกว้างและรับฟังความคิดเห็นของนักศึกษา.....	3.86	0.99	19.45*	0.000
41. มีความรู้กว้างขวางและทันเหตุการณ์ด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมือง.....	3.78	0.95	18.16*	0.000
42. มีความเมตตากรุณา	3.88	0.92	21.22*	0.000
43. มีเหตุผลและมีความสามารถในการแก้ปัญหา	3.84	0.92	20.37*	0.000
44. การรับผิดชอบนักศึกษาตั้งแต่แรกเข้าจนจบการศึกษา.....	3.64	1.07	13.29*	0.000
3.2 จรรยาบรรณของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ				
45. การรักษาข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับเรื่องส่วนตัวของนักศึกษาในความดูแล	3.82	0.99	18.37*	0.000

ตาราง 30 (ต่อ)

สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ	ผู้บริหาร+อาจารย์ฯ +นักศึกษา (N=494)		t	p
	$\bar{X}$	SD		
46. วิธีการส่งตัวนักศึกษาผู้มีปัญหาไปรับบริการจากบุคลากรอื่น เมื่อปัญหานักศึกษาอยู่นอกขอบข่ายความช่วยเหลือของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการโดยก่อนส่งตัวได้ชี้แจงนักศึกษา และผู้ปกครองแล้ว.....	3.26	0.99	5.80*	0.000
47. การยึดมั่นในจรรยาบรรณ กล่าวคือ เป็นผู้มีความประพฤติตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพในสาขาที่ตนสอนและมีศีลธรรมจรรยา.....	3.84	0.90	20.91*	0.000
3.3 ความสามารถและเทคนิคในการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ				
48. มีความไวต่อความรู้สึกและเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว	3.57	0.89	14.18*	0.000
49. การแสดงความจริงใจและปฏิบัติตนอย่างเสมอต้นเสมอปลายกับนักศึกษา.....	3.75	0.97	17.09*	0.000
50. มีเทคนิคในการฟัง คือ การแสดงความสนใจและเอาใจใส่ต่อนักศึกษา.....	3.72	0.95	16.87*	0.000
51. การนำการปรึกษา คือ กระตุ้นให้นักศึกษาที่ไม่กล้าพูดได้พูดออกมา	3.50	1.04	10.77*	0.000
52. การสรุปเรื่องที่รับฟัง คือ รวบรวมความคิดและความรู้สึกที่สำคัญที่นักศึกษาแสดงออก.....	3.55	0.96	12.78*	0.000
53. การให้ข้อมูลนักศึกษา เพื่อให้นักศึกษาสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง.....	3.67	0.96	15.45*	0.000
54. การพูดให้กำลังใจนักศึกษาที่ผิดหวังหรือท้อแท้.....	3.70	1.11	14.09*	0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 30 เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากรของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ และนักศึกษาในแต่ละข้อ โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ 3.00 มีดังนี้

2. ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การ ผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและนักศึกษา มีความคิดเห็นว่า ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ข้อ 13, 14, 17, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 27, 28, 29 และ 36 จำนวน 13 ข้อ

ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับไม่แตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 คือ ข้อ 15, 16, 18, 26, 30, 31 และ 32 จำนวน 7 ข้อ

3. ด้านการจัดบุคคล ผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ และนักศึกษา มีความคิดเห็นว่า ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับแตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ข้อ 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53 และ 54 จำนวน 18 ข้อ

ข้อที่มีความเหมาะสมในระดับไม่แตกต่างกับเกณฑ์ 3.00 ไม่มี

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งสองฉบับ

แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t)

1.	t = 2.077	2.	t = 6.600	3.	t = 2.634	4.	t = 2.683
5.	t = 3.361	6.	t = 3.737	7.	t = 2.762	8.	t = 2.538
9.	t = 5.823	10.	t = 5.075	11.	t = 4.569	12.	t = 4.233
13.	t = 4.666	14.	t = 4.333	15.	t = 3.600	16.	t = 3.384
17.	t = 3.550	18.	t = 2.741	(19.)	t = 0.847	20.	t = 3.795
21.	t = 3.382	22.	t = 3.656	(23.)	t = 1.579	24.	t = 1.897
(25.)	t = 1.698	26.	t = 4.798	27.	t = 3.806	28.	t = 2.794
29.	t = 3.503	30.	t = 1.800	31.	t = 3.497	32.	t = 2.155
(33.)	t = 1.521	(34.)	t = 1.052	(35.)	t = 0.000	36.	t = 2.864
37.	t = 2.242	38.	t = 4.333	39.	t = 5.128	40.	t = 5.075
41.	t = 2.278	42.	t = 3.838	43.	t = 4.993	44.	t = 5.222
45.	t = 4.431	46.	t = 3.382	47.	t = 3.882	48.	t = 4.093
49.	t = 4.837	50.	t = 4.837	51.	t = 2.979	52.	t = 3.162
53.	t = 3.881	54.	t = 4.159	55.	t = 4.019	56.	t = 4.028
57.	t = 3.845	58.	t = 5.075	59.	t = 4.178	60	t = 3.421
61.	t = 3.750	62.	t = 5.267	63.	t = 4.971	64.	t = 5.667
65.	t = 4.382	66.	t = 5.460	67.	t = 4.977	68.	t = 4.811
69.	t = 5.460	70.	t = 4.123	71.	t = 4.295	72.	t = 3.221

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุด = 0.9704

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเป็นรายด้าน

1. ด้านการวางแผน = 0.8472
2. ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การ = 0.9295
3. ด้านการจัดบุคคล = 0.9527
4. ด้านการอำนวยการ = 0.9121
5. ด้านการประสานงาน = 0.9298
6. ด้านการรายงาน = 0.9635
7. ด้านการงบประมาณ = 0.9605

$P < 0.05$

หมายเหตุ ข้อที่ใส่ ( ) เป็นข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกต่ำ จำนวน 6 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงการใช้ภาษาให้เหมาะสม เพื่อนำมาใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามสำหรับนักศึกษา

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t)

1.	t = 6.197	2.	t = 5.532	3.	t = 4.233
4.	t = 4.210	5.	t = 3.320	6.	t = 2.631
7.	t = 3.074	8.	t = 3.503	9.	t = 4.707
10.	t = 4.583	11.	t = 5.532	12.	t = 5.288
13.	t = 4.773	14.	t = 8.497	15.	t = 4.734
16.	t = 6.736	17.	t = 6.273	18.	t = 4.670
19.	t = 4.696	20.	t = 4.230	21.	t = 4.951
22.	t = 5.774	23.	t = 5.657	24.	t = 4.233
25.	t = 2.899	26.	t = 3.382	27.	t = 4.142
28.	t = 4.346	29.	t = 3.737	30.	t = 3.772
31.	t = 4.000	32.	t = 6.833	33.	t = 3.791
34.	t = 7.814	35.	t = 5.721	36.	t = 6.678
37.	t = 4.233	38	t = 6.351		

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุด = 0.9680

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเป็นรายด้าน

1. ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การ = 0.9467
2. ด้านการจัดบุคคล = 0.9638

$P < 0.05$

ภาคผนวก ฉ

หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ ทม 1012/ ๘๘๘๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๙ พฤศจิกายน 2545

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะจิตรกรรม ประติมากรรม และภาพพิมพ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวนิรมล เลิศวีระวัฒน์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาสภาพการบริหารงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากร" โดยมี อาจารย์จารุวรรณ สกุลคู อาจารย์อรรณพ โพธิสุข และ รองศาสตราจารย์ผจงจิต อินทสุวรรณ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ผู้บริหารคณะจิตรกรรม ประติมากรรม และภาพพิมพ์ ตอบแบบสอบถามการศึกษาสภาพการบริหารงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวนิรมล เลิศวีระวัฒน์ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาภรณ์ หะวานนท์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731
โทรสาร. 02-258-4119

ที่ ทม 1012/ ๖๘๘๕



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๗ พฤศจิกายน 2545

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวนิรมล เลิศวีระวัฒน์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาสภาพการบริหารงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากร" โดยมี อาจารย์จารุวรรณ สกุลคู อาจารย์อรรณพ โพธิสุข และ รองศาสตราจารย์ผจงจิต อินทสุวรรณ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ผู้บริหารคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ตอบแบบสอบถามการศึกษาสภาพการบริหารงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ในมหาวิทยาลัยศิลปากร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวนิรมล เลิศวีระวัฒน์ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาภรณ์ หะวานนท์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731
โทรสาร. 02-258-4119

ที่ ทม 1012/ ๖๖๖๖



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๗ พฤศจิกายน 2545

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวนิรมล เลิศวีระวัฒน์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาสภาพการบริหารงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากร" โดยมี อาจารย์จารุวรรณ สกุลคู อาจารย์อรรณพ โพธิสุข และ รองศาสตราจารย์ผจงจิต อินทสุวรรณ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ผู้บริหารคณะโบราณคดีตอบแบบสอบถามการศึกษาสภาพการบริหารงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ในมหาวิทยาลัยศิลปากร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวนิรมล เลิศวีระวัฒน์ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาภรณ์ หะวานนท์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731
โทรสาร. 02-258-4119

ที่ ทม 1012/ 8847

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

19 พฤศจิกายน 2545

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะมัณฑนศิลป์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวนิรมล เลิศวีระวัฒน์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาสภาพการบริหารงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากร" โดยมี อาจารย์จารุวรรณ สกุลดู อาจารย์อรรณพ โพธิสุข และ รองศาสตราจารย์ผจงจิต อินทสุวรรณ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ผู้บริหารคณะมัณฑนศิลป์ตอบแบบสอบถามการศึกษาสภาพการบริหารงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ในมหาวิทยาลัยศิลปากร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวนิรมล เลิศวีระวัฒน์ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาภรณ์ หะวานนท์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731
โทรสาร. 02-258-4119

ที่ ทม 1012/๘๘๘๘



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๙ พฤศจิกายน 2545

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะอักษรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวนิรมล เลิศวีระวัฒน์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาสภาพการบริหารงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากร" โดยมี อาจารย์จารุวรรณ สกุลคู อาจารย์อรรณพ โพธิสุข และ รองศาสตราจารย์ผจงจิต อินทสุวรรณ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ผู้บริหารคณะอักษรศาสตร์ ตอบแบบสอบถามการศึกษาสภาพการบริหารงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวนิรมล เลิศวีระวัฒน์ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาภรณ์ หะวานนท์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731
โทรสาร. 02-258-4119



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

ที่ ทม 1012/8559

19 พฤศจิกายน 2545

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวนิรมล เลิศวีระวัฒน์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาสภาพการบริหารงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากร" โดยมี อาจารย์จารุวรรณ สกุลคู อาจารย์อรรณพ โพธิสุข และ รองศาสตราจารย์ผจงจิต อินทสุวรรณ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ผู้บริหารคณะศึกษาศาสตร์ ตอบแบบสอบถามการศึกษาสภาพการบริหารงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวนิรมล เลิศวีระวัฒน์ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาภรณ์ หะวานนท์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731
โทรสาร. 02-258-4119

ที่ ทม 1012/ ๘๘๑๐



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๑ พฤศจิกายน 2545

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวนิรมล เลิศวีระวัฒน์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาสภาพการบริหารงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากร" โดยมี อาจารย์จารุวรรณ สกุลคู อาจารย์อรรณพ โพธิสุข และ รองศาสตราจารย์ผจงจิต อินทสุวรรณ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ผู้บริหารคณะวิทยาศาสตร์ ตอบแบบสอบถามการศึกษาสภาพการบริหารงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวนิรมล เลิศวีระวัฒน์ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาภรณ์ หะวานนท์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731
โทรสาร. 02-258-4119

ที่ ทม 1012/๘๔๑๑



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๑ พฤศจิกายน 2545

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวนิรมล เลิศวีระวัฒน์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาสภาพการบริหารงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากร" โดยมี อาจารย์จารุวรรณ สกุลคู อาจารย์อรรณพ โพธิสุข และ รองศาสตราจารย์ผจงจิต อินทสุวรรณ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ผู้บริหารคณะเภสัชศาสตร์ ตอบแบบสอบถามการศึกษาสภาพการบริหารงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวนิรมล เลิศวีระวัฒน์ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาภรณ์ หะวานนท์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731
โทรสาร. 02-258-4119

ที่ ทม 1012/ 5592



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

29 พฤศจิกายน 2545

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยศิลปากร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวนิรมล เลิศวีระวัฒน์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาสภาพการบริหารงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากร" โดยมี อาจารย์จารุวรรณ สกุลคู อาจารย์อรรณพ โพธิสุข และ รองศาสตราจารย์ผจงจิต อินทสุวรรณ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ผู้บริหารคณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ตอบแบบสอบถามการศึกษาสภาพการบริหารงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ในมหาวิทยาลัยศิลปากร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวนิรมล เลิศวีระวัฒน์ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาภรณ์ หะวานนท์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731
โทรสาร. 02-258-4119

ที่ ทม 1012/ 8893



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

19 พฤศจิกายน 2545

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการคณะสัตว์ศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร มหาวิทยาลัยศิลปากร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวนิรมล เลิศวีระวัฒน์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาสภาพการบริหารงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากร" โดยมี อาจารย์จารุวรรณ สกุลคู อาจารย์อรรณพ โพธิสุข และ รองศาสตราจารย์ผจงจิต อินทสุวรรณ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ผู้บริหารคณะสัตว์ศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร ตอบแบบสอบถามการศึกษาสภาพการบริหารงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ในมหาวิทยาลัยศิลปากร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวนิรมล เลิศวีระวัฒน์ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาภรณ์ หะวานนท์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731
โทรสาร. 02-258-4119

ที่ ทม 1012/ ๘๘๘๔



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๑ พฤศจิกายน 2545

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการคณะดุริยางคศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวนิรมล เลิศวีระวัฒน์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาสภาพการบริหารงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากร" โดยมี อาจารย์จารุวรรณ สกุลคู อาจารย์อรรณพ โพธิสุข และ รองศาสตราจารย์ผจงจิต อินทสุวรรณ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ผู้บริหารคณะดุริยางคศาสตร์ ตอบแบบสอบถามการศึกษาสภาพการบริหารงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวนิรมล เลิศวีระวัฒน์ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาภรณ์ หะวานนท์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731
โทรสาร. 02-258-4119

สาขาวิชาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ธันวาคม 2545

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน

ด้วยดิฉัน นางสาวนิรมล เลิศวีระวัฒน์ นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้ทำการวิจัย เรื่องการศึกษาสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในระดับปริญญาเอก หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อมหาวิทยาลัยศิลปากรในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมคุณภาพของนักศึกษา และบัณฑิตของมหาวิทยาลัยศิลปากรต่อไป

เนื่องจากท่านเป็นผู้มีความสำคัญและมีส่วนร่วมในการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากร ดิฉันจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ขอได้โปรดสละเวลาในการตอบแบบสอบถามชุดนี้ และกรุณาตอบทุกข้อในส่วนที่ 2 คำตอบของทุก ๆ ท่านจะถือเป็นความลับ ไม่มีผลกระทบต่อผู้ใดทั้งสิ้น ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามทุกข้อจากท่าน จึงขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ ที่นี้

ขอแสดงความเคารพนับถือ

(นิรมล เลิศวีระวัฒน์)
นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วันที่ ตุลาคม พ.ศ. 2545

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้บริหารและท่านอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ นักศึกษาระดับปริญญาตรี ที่เคารพนับถือ

ด้วยดิฉัน นางสาวนิรมล เลิศวีระวัฒน์ นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังทำวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากร ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงและพัฒนาสภาพงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการส่งเสริมคุณภาพของนักศึกษาและบัณฑิตมหาวิทยาลัยศิลปากร

โดยที่ท่านเป็นผู้มีความสำคัญต่อการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากรและเพื่อให้แบบสอบถามชุดนี้มีความน่าเชื่อถือ ดิฉันจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน กรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อนำผลที่ได้จากการทดลองสอบ (Try out) แบบสอบถามชุดนี้ไปปรับปรุงอีกครั้งก่อนนำไปปฏิบัติจริงกับกลุ่มประชากร ทั้งนี้ดิฉันขอรับรองว่าจะรักษาคำตอบของท่านเป็นความลับไม่มีผลใด ๆ ต่อท่านทั้งสิ้น

ดิฉันหวังในความกรุณาของท่าน จึงขอขอบพระคุณอย่างยิ่งมา ณ ที่นี้

ขอแสดงความเคารพนับถือ

(นางสาวนิรมล เลิศวีระวัฒน์)

นิสิตปริญญาเอก มศว.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาว นิรมล เลิศวีระวัฒน์
วัน เดือน ปี เกิด	21 สิงหาคม 2495
สถานที่เกิด	กรุงเทพฯ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	52/28 หมู่ 6 ถ.ตลิ่งชัน-สุพรรณ ต.เสาธงหิน อ.บางใหญ่ จ.นนทบุรี (11140)
อาชีพ	ปัจจุบันประกอบธุรกิจการค้ากับพี่น้อง
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2515	ม.ศ.5 แผนกวิทยาศาสตร์ โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา พญาไท
พ.ศ.2520	ร.บ.(รัฐประศาสนศาสตร์ สาขาการคลังเกียรตินิยมอันดับสอง) จากคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ.2533	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต) จากคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ.2546	กศ.ด. (การอุดมศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ