

การพัฒนาดัชนีประกันคุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันราชภัฏ

ปริญญาานิพนธ์
ของ
พรรณนอร อุฑุภาพ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขฎิบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา

ตุลาคม 2545

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การพัฒนาวิชาชีพซึ่งคุณภาพพระบอจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาปริญญาตรีในสถาบันราชภัฏ

บทคัดย่อ

ของ

พรรณอร อุชุกภาพ

12 12 2545

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา

ตุลาคม 2545

12 12 2545

พรรณอร อุชุกภาพ. (2545). การพัฒนาดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษา
ปริญญาตรีในสถาบันราชภัฏ. ปริญญาโท กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม :
รองศาสตราจารย์ ดร. สมบูรณ์ ชิตพงศ์, อาจารย์ ดร. สุพร ตั้งสมวรพงษ์,
อาจารย์ ดร. สมสุข วีระพิจิตร

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ สร้างและพัฒนาดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์
ที่ปรึกษานักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันราชภัฏ โดยใช้กระบวนการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย
ซึ่งดำเนินการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เป็นการกำหนดดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษา
ปริญญาตรี จากการศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ และรายงานการวิจัยโดยนำผลการศึกษา
มาวิเคราะห์เป็นกรอบในการวิจัย เพื่อสร้างดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษา
ปริญญาตรีเบื้องต้น ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า ปัจจัยกระบวนการผลิต และปัจจัยผลผลิต
ซึ่งแต่ละปัจจัยมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ นักศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษา โครงสร้างระบบ
อาจารย์ที่ปรึกษา งบประมาณ และสิ่งอำนวยความสะดวกจำนวน 200 ดัชนี โดยสร้างเป็น
แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ หลังจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คนได้ตรวจสอบ
ความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาแล้ว จึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 23 คน
จากมหาวิทยาลัยและสถาบันราชภัฏ ซึ่งมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในการวิจัย
ตอบเป็นรอบที่ 1 นำผลมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติมัธยฐาน (Median) และค่าพิสัย
ระหว่างควอไทล์ (Interquartile range) หลังจากนั้นผู้วิจัยได้แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัย
ระหว่างควอไทล์ของกลุ่มและคำตอบของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาคำตอบ
ใหม่ในรอบที่ 2 ผู้วิจัยนำผลการตอบแบบสอบถามในรอบที่ 2 มาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐานและ
ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ เพื่อกำหนดเป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพสำหรับข้อที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่
3.50 ขึ้นไปและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตั้งแต่ 1.00 ลงมา ถือว่าเป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มี
ความเหมาะสมระดับดีและดีมาก และมีความสอดคล้องสูงและสูงมาก โดยได้ดัชนีบ่งชี้
คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันราชภัฏจำนวน 182 ดัชนี
ส่วนขั้นตอนที่ 2 เป็นการสอบถามความคิดเห็นการนำดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์
ที่ปรึกษาไปปฏิบัติ โดยนำผลจากการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 มาสร้างแบบสอบถามมาตราส่วน
ประมาณค่า 5 ระดับ นำไปทดลองเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือกับอาจารย์ที่ปรึกษาที่ไม่ใช่กลุ่ม
ตัวอย่างจำนวน 28 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 หลังจากนั้นนำไปเก็บข้อมูล
กับอาจารย์ที่ปรึกษาจำนวน 349 คน ที่ทำหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในปีการศึกษา 2544
หรือเคยเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ผลของการวิจัยปรากฏดังนี้

1. ผลการกำหนดดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันราชภัฏ ได้ดัชนีบ่งชี้คุณภาพจำนวน 182 ดัชนีตั้งแต่ระดับดีขึ้นไป จำแนกแต่ละปัจจัยดังนี้

1.1 ด้านปัจจัยนำเข้า : องค์ประกอบด้านนักศึกษามีดัชนีบ่งชี้คุณภาพระดับดีมาก 8 ดัชนีและระดับดี 3 ดัชนี องค์ประกอบด้านอาจารย์ที่ปรึกษามีดัชนีบ่งชี้คุณภาพระดับดีมาก 26 ดัชนีและระดับดี 16 ดัชนี องค์ประกอบด้านโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษามีดัชนีบ่งชี้คุณภาพระดับดีมาก 1 ดัชนีและระดับดี 6 ดัชนี องค์ประกอบด้านงบประมาณมีดัชนีบ่งชี้คุณภาพระดับดี 4 ดัชนี และองค์ประกอบด้านสิ่งอำนวยความสะดวกมีดัชนีบ่งชี้คุณภาพระดับดีมาก 2 ดัชนีและระดับดี 1 ดัชนี

1.2 ด้านปัจจัยกระบวนการผลิต : องค์ประกอบด้านนักศึกษามีดัชนีบ่งชี้คุณภาพระดับดีมาก 1 ดัชนีและระดับดี 7 ดัชนี องค์ประกอบด้านอาจารย์ที่ปรึกษามีดัชนีบ่งชี้คุณภาพระดับดีมาก 10 ดัชนีและระดับดี 24 ดัชนี องค์ประกอบด้านโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษามีดัชนีบ่งชี้คุณภาพระดับดีมาก 9 ดัชนีและระดับดี 18 ดัชนี ดัชนีองค์ประกอบด้านงบประมาณมีดัชนีบ่งชี้คุณภาพระดับดี 6 ดัชนี และองค์ประกอบด้านสิ่งอำนวยความสะดวกมีดัชนีบ่งชี้คุณภาพระดับดีมาก 1 ดัชนีและระดับดี 6 ดัชนี

1.3 ด้านปัจจัยผลผลิต : องค์ประกอบด้านนักศึกษามีดัชนีบ่งชี้คุณภาพระดับดีมาก 9 ดัชนีและระดับดี 4 ดัชนี องค์ประกอบด้านอาจารย์ที่ปรึกษามีดัชนีบ่งชี้คุณภาพระดับดีมาก 2 ดัชนีและระดับดี 5 ดัชนี องค์ประกอบด้านโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษามีดัชนีบ่งชี้คุณภาพระดับดี 4 ดัชนี องค์ประกอบด้านงบประมาณมีดัชนีบ่งชี้คุณภาพระดับดีมาก 1 ดัชนีและระดับดี 4 ดัชนี และองค์ประกอบด้านสิ่งอำนวยความสะดวกมีดัชนีบ่งชี้คุณภาพระดับดี 4 ดัชนี

2. ผลการสอบถามความคิดเห็นการนำดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษาไปปฏิบัติ พบว่า ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาปริญญาตรีจำนวน 182 ดัชนีนำไปปฏิบัติได้ในระดับมากและปานกลาง โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.99 ซึ่งผู้วิจัยได้จัดเรียงลำดับดัชนีบ่งชี้คุณภาพตามผลการวิจัย เพื่อความสะดวกที่จะนำไปปรับปรุงและพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษาในสถาบันราชภัฏให้มีคุณภาพต่อไป

A DEVELOPMENT OF QUALITY INDICATORS OF RAJABHAT
INSTITUTES' UNDERGRADUATE ADVISING SYSTEM

AN ABSTRACT
BY
PAN-ON UCHUPARP

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

October 2002

Pan-on Uchuparp. (2002). *A Development of Quality Indicators of Rajabhat Institutes' Undergraduate Advising system*. Dissertation, Ed.D. (Higher Education).
 Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor
 Committee : Assoc. Prof. Dr. Somboon Chitapong, Dr. Suwaporn
 Tungsomwarapongs, Dr. Somsuke Terapijittra

The purpose of this research was to construct and develop the quality indicators of Rajabhat Institutes' undergraduate advising system by using Delphi Technique. The research consists of two stages.

Stage 1 was the determination of quality indicators for undergraduate advising system through library research of texts, documents, papers and research reports. The findings of the study were analyzed and used as the frame of reference for the initial construction of quality indicators for undergraduate advising system which consists of input factors, process factors and output factors. Each group of these factors has fine components which include students, advisors, the organizational structure of academic advising, the budget and the facilities. 200 quality indicators were identified and based on these indicators, the questionnaire items with a fine – level rating scale were designed. After 5 experts had approved the validity of content the questionnaires were experimented with 23 experts from Universities and Rajabhat institutes who were qualified according to the criteria of the research. The collected data were analyzed by using median and interquartile range. Then the researcher showed the median and interquartile range of the group and of each expert. The experts were asked to respond to the questionnaire for a second time. Then the responses of the second sound were analyzed to find the the median and interquartile range in order to get the quality indicators. The indicators with 3.50 or higher median values and interquartile range form 1.00 or lower were considered suitable from good to very good level and compatible from high to very high level. In this way 182 quality indicators for undergraduate advising system were determined.

Stage 2 was an inquiry of opinios in the application of inquiry of opinions in the application of quality indicators. The result of the research in Stage 1 was used to construct standard questionnaires with a five – level rating scale. These questionnaires were experimented, to fine the validity of the tool, with the control group of 28 advisors.

The reliability of overall questionnaires was 0.98. Later the questionnaires were used with 349 advisors or had been advisors.

The findings of the research were :

1. 182 quality indicators from the good level and above for Rajabhat Institutes' undergraduate advising system were identified which can be grouped into 3 factors as follows :

1.1 Input factors : 11 indicators were related to students. 8 indicators were rated very good and 3 indicators were rated good. 42 indicators were related to advisors. 26 indicators were rated very good and 16 were rated good. 7 indicators were related to the organizational structure of academic advising. 1 indicator was rated very good and 6 were rated good. 4 indicators were related to budget. These 4 indicators were rated good. 3 indicators were related to facilities. 2 indicators were rated very good and 1 indicator was rated good.

1.2 Process factors : 8 indicators were related to students. 1 indicator was rated very good and 7 indicators were rated good. 34 indicators were related to advisors. 10 indicators were rated very good and 24 indicators were rated good. 27 indicators were related to the organizational structure of academic advising. 9 indicators were rated very good and 18 were rated good. 6 indicators were related to budget and they were rated good. 7 indicators were related to facilities. 1 indicator was rated very good and 6 indicators were rated good.

1.3 Output factors : 13 indicators were related to students. 9 indicators were rated very good and 4 indicators were rated good. 7 indicators were related to advisors. 2 indicators were rated very good and 5 were rated good. 4 indicators were related to the organizational structure of academic advising and they were rated good. 5 indicators were related to budget. 1 was rated very good and 4 were rated good. And 4 indicators were related to facilities and they were rated very good.

2. The inquiry of opinions concerning the application of quality indicators showed that the application of all the 182 quality indicators were at the high level and the medium level. The reliability of the overall questionnaire was 0.99. The researcher has ranked all the 182 quality indicators to supply convenience for improvement and development of the advising system in Rajabhat Institutes later on.

ปริญญาบัตร
เรื่อง

การพัฒนาดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันราชภัฏ

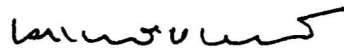
ของ

นางสาวพรรณอร อุชฎาภ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. นภาพรณี หะวานนท์)

วันที่...17...เดือน...ตุลาคม...พ.ศ. 2545

คณะกรรมการสอบปริญญาบัตร



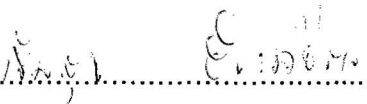
.....ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ชิตพงศ์)



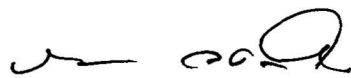
.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.สุพร ตั้งสมวรพงษ์)



.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.สมสุข วีระพิจิตร)



.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่)



.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(อาจารย์ ดร.ถนอม อินทรกำเนิด)

ปริญญาโทที่ได้รับทุนอุดหนุน
โครงการทุนอุดหนุนและส่งเสริมปริญญาโทระดับปริญญาโท – เอก
ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

ประกาศคุณูปการ

ปริญญาโทฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความกรุณาในการให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งจากคณะกรรมการควบคุมปริญญาโท รศ.ศาสตราจารย์ ดร. สมบูรณ์ ชิตพงศ์ อาจารย์ ดร. สุพร ตั้งสมวรวงษ์ และอาจารย์ ดร. สมสุข ธีระพิจิตร รวมทั้งได้รับคำแนะนำและข้อคิดเห็นที่มีคุณค่ายิ่งจากคณะกรรมการสอบปริญญาโท รศ.ศาสตราจารย์ ดร. วิชัย วงษ์ใหญ่ และอาจารย์ ดร. ถนอม อินทรกำเนิด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งที่ได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือในครั้งนี้ จึงขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประสิทธิ์ กองสาสนะ อดีตอธิการบดี สถาบันราชภัฏสกลนครที่ให้การสนับสนุน โดยการรับย้ายกลับและอนุญาตให้ผู้วิจัยได้ลาศึกษาต่อ ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตาที่ได้รับอย่างสุดซึ้ง และขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์นิพนธ์ อินสิน อธิการบดีสถาบันราชภัฏสกลนครที่ได้ให้การสนับสนุนในการศึกษาและเอื้อต่อการทำปริญญาโท ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตาและน้ำใจซึ่งได้รับจากท่านทั้งสองในฐานะผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญด้านเครื่องมือและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการปรับปรุงดัชนีบ่งชี้คุณภาพ

ขอกราบขอบพระคุณอธิการบดีสถาบันราชภัฏ ผู้ประสานงานและอาจารย์ที่ปรึกษาทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในขั้นตอนของการตรวจสอบการนำผลการวิจัยไปปฏิบัติซึ่งมีผลต่อความสำเร็จของปริญญาโทฉบับนี้เป็นอย่างดียิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณ รศ.ศาสตราจารย์ ดร.วิชัย วงษ์ใหญ่ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและคณาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาอุดมศึกษาทุกท่าน ที่ได้ประสาคความรู้ตลอดจนคำแนะนำต่าง ๆ อันมีคุณค่ายิ่งที่มีส่วนช่วยให้ปริญญาโทฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ นิสิตปริญญาเอก สาขาการอุดมศึกษาและคณาจารย์สถาบันราชภัฏสกลนครทุกท่านที่ให้กำลังใจ ขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์สมจิตต์ รัตนอุดมโชคและผู้ช่วยศาสตราจารย์วโร เฟิงสวัสดิ์ที่ช่วยประมวลผล อาจารย์ละมัย ร่มเย็น อาจารย์ปิยวรรณ ประทุมรัตน์และนักศึกษาโปรแกรมวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ ที่ช่วยเหลือในการจัดทำแบบสอบถาม

ท้ายสุดนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อผอนิตย์และคุณแม่ผูน้อย อุชุกภาพที่สนับสนุนการศึกษาด้วยการให้ทุนทรัพย์และเป็นกำลังใจที่ดีเยี่ยมให้กับลูกตลอดมา รวมทั้งญาติพี่น้อง

ทุกคนที่เป็นกำลังใจในการศึกษาและทำปริญญาโทสำเร็จได้ด้วยดี คุณค่าและ
ประโยชน์ของปริญญาโทนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่คณะกรรมการควบคุมปริญญาโทที่เอาใจ
ใส่ดูแลการวิจัย คุณพ่อและคุณแม่ ตลอดจนครูอาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนและวาง
พื้นฐานการศึกษาให้แก่ผู้วิจัย

พรรณอร อุชุกภาพ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	9
ความสำคัญของการวิจัย.....	9
ขอบเขตของการวิจัย.....	9
การกำหนดประชากร.....	9
ตัวแปรที่ศึกษา.....	10
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาวิชาการ.....	12
ความหมายของการให้คำปรึกษาวิชาการ.....	12
จุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษาวิชาการ.....	13
หลักการให้คำปรึกษาวิชาการ.....	14
ขอบข่ายงานด้านการให้คำปรึกษาวิชาการ.....	16
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบอาจารย์ที่ปรึกษา.....	18
ความหมายของอาจารย์ที่ปรึกษา.....	18
ประเภทของอาจารย์ที่ปรึกษา.....	18
ความสำคัญของอาจารย์ที่ปรึกษา.....	19
การจัดระบบอาจารย์ที่ปรึกษาในสถาบันราชภัฏ.....	21
นโยบายการจัดระบบอาจารย์ที่ปรึกษา.....	21
จุดมุ่งหมายของการจัดระบบอาจารย์ที่ปรึกษา.....	23
ลักษณะการจัดระบบอาจารย์ที่ปรึกษา.....	24
ปัญหาเกี่ยวกับระบบอาจารย์ที่ปรึกษา.....	27
แนวคิดการพัฒนาดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา.....	29
ความหมายของดัชนีบ่งชี้คุณภาพ.....	29
ความสำคัญของดัชนีบ่งชี้คุณภาพ.....	30

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ) แนวคิดเพื่อกำหนดดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา.....	31
แนวคิดเกี่ยวกับระบบ.....	31
การพัฒนาดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา.....	33
ปัจจัยนำเข้า.....	42
กระบวนการผลิต.....	68
ผลผลิต.....	83
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	92
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	92
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	96
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	98
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	98
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	101
ขั้นตอนที่ 1 ผลการกำหนดดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	
นักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันราชภัฏ.....	101
ขั้นตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความคิดเห็นการนำดัชนีบ่งชี้คุณภาพ	
ระบบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาปริญญาตรีไปปฏิบัติ.....	127
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	150
สรุปผลการวิจัย.....	151
อภิปรายผลการวิจัย.....	162
ข้อเสนอแนะ.....	173
บรรณานุกรม.....	176

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก.....	196
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	197
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตอบแบบสอบถาม.....	199
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบ อาจารย์ที่ปริญญานักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันราชภัฏ สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิรอบที่ 1	202
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบ อาจารย์ที่ปริญญานักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันราชภัฏ สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิรอบที่ 2.....	207
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบ อาจารย์ที่ปริญญานักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันราชภัฏ สำหรับอาจารย์ที่ปรึกษา.....	237
ภาคผนวก ฉ เครื่องมือสำหรับใช้ตรวจสอบและประเมินคุณภาพระบบ อาจารย์ที่ปริญญานักศึกษาปริญญาตรีสำหรับสถาบันราชภัฏ.....	241
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	259

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงขนาดกลุ่มตัวอย่างและแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนแต่ละสถาบัน.....	93
2 แสดงจำนวนและร้อยละของอาจารย์ที่ปรึกษาที่ตอบแบบสอบถาม.....	95
3 กรอบสาระสำคัญแต่ละองค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพ ระบบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาปริญญาตรี ด้านปัจจัยนำเข้า.....	101
4 กรอบสาระสำคัญแต่ละองค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบ อาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาปริญญาตรี ด้านปัจจัยกระบวนการผลิต.....	103
5 กรอบสาระสำคัญแต่ละองค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพ ระบบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาปริญญาตรี ด้านปัจจัยผลผลิต.....	104
6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ในองค์ประกอบด้านนักศึกษา.....	105
7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ในองค์ประกอบด้านอาจารย์ ที่ปรึกษา.....	106
8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ในองค์ประกอบด้านโครงสร้างระบบ อาจารย์ที่ปรึกษา.....	110
9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ในองค์ประกอบด้านงบประมาณ.....	111
10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ในองค์ประกอบด้านสิ่งอำนวยความสะดวก สะดวก	112
11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ในองค์ประกอบด้านนักศึกษา.....	113
12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ในองค์ประกอบด้านอาจารย์ ที่ปรึกษา.....	114

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ในองค์ประกอบด้านโครงสร้างระบบ อาจารย์ที่ปรึกษา.....	117
14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ในองค์ประกอบด้านงบประมาณ.....	120
15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ในองค์ประกอบด้านสิ่งอำนวยความสะดวก สะดวก.....	121
16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ในองค์ประกอบด้านนักศึกษา.....	122
17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ในองค์ประกอบด้านอาจารย์ ที่ปรึกษา.....	123
18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ในองค์ประกอบด้านโครงสร้างระบบ อาจารย์ที่ปรึกษา.....	124
19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ในองค์ประกอบด้านงบประมาณ.....	125
20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ในองค์ประกอบด้านสิ่งอำนวยความสะดวก สะดวก	126
21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในการนำดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา นักศึกษาศรีปริญาตรีไปปฏิบัติ ตามความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา ในองค์ประกอบด้านนักศึกษา.....	127

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
31 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในการนำดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา นักศึกษาปริญญาตรีไปปฏิบัติ ตามความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา ในองค์ประกอบด้านนักศึกษา.....	144
32 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในการนำดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา นักศึกษาปริญญาตรีไปปฏิบัติ ตามความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา ในองค์ประกอบด้านอาจารย์ที่ปรึกษา	145
33 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในการนำดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา นักศึกษาปริญญาตรีไปปฏิบัติ ตามความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา ในองค์ประกอบด้านโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา.....	146
34 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในการนำดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา นักศึกษาปริญญาตรีไปปฏิบัติ ตามความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา ในองค์ประกอบด้านงบประมาณ.....	148
35 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในการนำดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา นักศึกษาปริญญาตรีไปปฏิบัติ ตามความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา ในองค์ประกอบด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	149

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1. กรอบแนวคิดในการพัฒนาดัชนีประกันระบบการศึกษา.....	33
2. การประกันคุณภาพโดยการใช้ดัชนีประกันที่มาตรวจสอบในการดำเนินงาน	35
3. องค์ประกอบที่ส่งผลต่อคุณภาพของระบบอาจารย์ที่ปรึกษา.....	36
4. ระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถาบันราชภัฏ.....	39
5. ระบบประกันและรับรองคุณภาพการศึกษาสถาบันราชภัฏ.....	41
6. โครงสร้างของสถาบันอุดมศึกษา.....	53
7. โครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา รูปแบบที่ 1.....	55
8. โครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา รูปแบบที่ 2.....	56
9. โครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา รูปแบบที่ 3.....	57
10. โครงสร้างการบริหารงานของสถาบันราชภัฏจันทรเกษม.....	58
11. โครงสร้างการบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี.....	59
12. สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับระบบอาจารย์ที่ปรึกษา.....	66
13. เปรียบเทียบความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์และเฮอริชเบิร์ก.....	76
14. กรอบแนวคิดการพัฒนาดัชนีประกันคุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษา ปริญญาตรีในสถาบันราชภัฏ.....	91
15. แผนภูมิแสดงขั้นตอนการวิจัย.....	100

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่ง ในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคม เป็นกระบวนการเพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ผู้เรียนจึงเป็นเป้าหมายสูงสุดในการพัฒนากำลังคน ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) โดยเชื่อว่าคนเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ เพราะคนที่มีสติปัญญา มีความรู้ ย่อมก่อให้เกิดพลังอำนาจในการพัฒนาประเทศ ให้สามารถยืนหยัดต่อสู้อย่างสมศักดิ์ศรีในประชาคมโลกได้มากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2539 : คำนำ)

สถาบันอุดมศึกษาเป็นสถาบันทางสังคม มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาระดับสูงที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ จึงต้องมุ่งผลิตบัณฑิตให้มีการพัฒนาถึงขีดสูงสุดในทุกด้าน กล่าวคือ การพัฒนาให้มีบุคลิกภาพของปัญญาชนและการเป็นพลเมืองดีของชาติ ประกอบด้วย การมีความรู้ความสามารถทั้งในด้านทักษะ ทักษะคิด ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และคุณสมบัติต่าง ๆ ที่ครบถ้วนตามหลักสูตรและความคาดหวังของสังคม จึงต้องมีกระบวนการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่ดีเลิศเพื่อเตรียมบุคคลเข้าสู่วิชาชีพ (Allen. 1988 : 14 – 20 ; ไพฑูรย์สินลาร์ตน์. 2538 : 4) แต่ด้วยสภาวะการณ์ของโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน ทำให้ต้องเผชิญกับความท้าทายของกระแสโลกอย่างรุนแรง ทั้งในบทบาทของความร่วมมือและการแข่งขันในทุก ๆ ด้าน กล่าวคือ ในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง การปกครอง และความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลิกภาพและศักยภาพของนักศึกษาให้มีคุณภาพสูงขึ้น (วิจิตร สินสิริ. 2534 : 27) การพัฒนาบัณฑิตให้มีความสามารถในการดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณค่า เป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับสังคม สามารถสร้างสรรค์เศรษฐกิจและสังคมของประเทศชาติ ให้มีความเจริญก้าวหน้าพร้อมที่จะแข่งขันได้และแข่งขันเป็นในสังคมโลกถือว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ (สุธรรม อารีกุล และคนอื่น ๆ. 2540 : 2) เพราะสถาบันอุดมศึกษาที่มีมาตรฐานที่ดีจะต้องมีกลุ่มนักศึกษาที่มีเป้าหมายอย่างชัดเจน มีมาตรฐานการคิดที่เหมาะสม มีการพัฒนานักศึกษา และมีบัณฑิตที่มีความสามารถเป็นเครื่องรับประกันคุณภาพของสถาบันแห่งนั้นด้วย (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. 2530 ข : 20)

การพัฒนาให้นักศึกษาให้มีคุณภาพ ไม่สามารถทำได้สำเร็จด้วยการศึกษาในห้องเรียน ตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่สถาบันได้กำหนดให้ศึกษาแต่เพียงอย่างเดียว จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบอื่น ๆ ที่มีส่วนสำคัญในการสร้างเสริมเพื่อให้กระบวนการจัดการศึกษาดังกล่าวประสบผลสำเร็จ เช่น การจัดหลักสูตรการเรียนการสอน การบริหารงานของสถาบัน และการจัดสภาพแวดล้อมของสถาบัน เป็นต้น (สุพร ตั้งสมวรวงษ์. 2542 : 76 - 77) ดังแนวคิดในการพัฒนาการศึกษาตามทฤษฎีของซิกเกอร์ริง (Chickering's Theory of Student Development) ที่กล่าวว่า การพัฒนาคุณลักษณะของนักศึกษาที่สำคัญมี 7 ประการ (Chickering & Reisser. 1993 : 38 - 39) ประกอบด้วย (1) การพัฒนาความสามารถ (Developing competence) หมายถึง การพัฒนาทางด้านสติปัญญา ด้านร่างกาย ตลอดจนการพัฒนาในด้านสังคมและการติดต่อระหว่างบุคคล (2) การควบคุมอารมณ์ (Managing emotions) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจอารมณ์ของตนเอง การปรับและการควบคุมอารมณ์ (3) การพัฒนาความเป็นตัวของตัวเอง (Developing autonomy) หมายถึง การพัฒนาความเป็นตัวของตัวเองที่ต่อเนื่องจากวัยเด็ก วัยรุ่น สู่วัยผู้ใหญ่ ซึ่งจำเป็นต้องมีความเป็นตัวของตัวเองมากทั้งในด้านการควบคุมตนเอง การแก้ไขตนเองและการช่วยเหลือตนเอง (4) การเสริมสร้างเอกลักษณ์ของตนเอง (Establishing identity) หมายถึง การพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับเพศของตนเอง การพัฒนาไปสู่ความสนใจในอาชีพและการดำเนินชีวิตให้เหมาะสมกับตนเอง (5) การพัฒนาตนเองเพื่อการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอื่น (Freeing interpersonal relationships) หมายถึง การรู้จักพัฒนาตนเองให้มีความเข้าใจตนเองและผู้อื่น (6) การพัฒนาเป้าหมายของตน (Developing purpose) หมายถึง การรู้จักตนเองพร้อมที่จะบูรณาการเพื่อการพัฒนาเป้าหมายชีวิตของตนทั้งในด้านอาชีพ งานอดิเรกและการดำรงชีวิต และ (7) การพัฒนาการบูรณาการ (Developing integrity) หมายถึง ความสามารถในการบูรณาการทั้งหมดด้านให้สอดคล้องกับค่านิยมต่าง ๆ ของตน เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีความสุขและพึงพอใจในชีวิต การที่นักศึกษาจะประสบความสำเร็จในการเรียนได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการทั้งปัจจัยภายในคือความสามารถของนักศึกษาเองแล้ว ยังมีปัจจัยภายนอกอื่น ๆ ได้แก่ ครอบครัว สื่อมวลชน และสถาบันการศึกษา ที่มีส่วนสำคัญในการช่วยสนับสนุนและพัฒนานักศึกษาให้สามารถใช้ชีวิตในวัยเรียนได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและคุ้มค่า โดยเฉพาะอาจารย์ที่ปรึกษาซึ่งเป็นบุคคลแรกสุดในสถาบันการศึกษาที่ช่วยส่งเสริมและพัฒนานักศึกษา ทั้งให้คำแนะนำด้านการเรียน การปรับตัวและการใช้ชีวิตในรั้วสถาบันได้อย่างมีความสุข (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. 2530 ข : 127) เพราะนอกจากจะเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับนักศึกษาแล้วยังเป็นผู้ที่คอยดูแลช่วยเหลือนักศึกษาเมื่อประสบกับปัญหาต่างๆ อีกทั้งการเสริมสร้างความเข้าใจอันดีกับทุก ๆ ฝ่ายรวมทั้งการดูแลเกี่ยวกับสวัสดิภาพและสวัสดิการของนักศึกษา (สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ. 2539 : คำนำ ; นุชลี อุปภัย. 2542 : 1) ทั้งนี้เพื่อช่วยให้นักศึกษาได้เข้าใจตนเองและโลกของตน สามารถคิดเป็น ทำเป็นและแก้ปัญหาเป็นรวมทั้งรู้จักวิธีการป้องกันปัญหา

(Prevention) ที่อาจเกิดขึ้น ไม่ให้สร้างความยุ่งยากในการดำเนินชีวิตของตน ซึ่งการรู้จักวิธีการแก้ไขปัญหา (Cure) ก็จะเป็นแนวทางช่วยลดปัญหาได้อีกประการหนึ่ง อีกทั้งการส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาเพื่อช่วยให้เกิดการพัฒนาการในด้านต่าง ๆ อย่างเต็มที่ โดยไม่ให้มีสิ่งใดมาขัดขวางความเจริญก้าวหน้า (พนม ลิมอารีย์. 2533 : 4 – 6) ซึ่งการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาดังกล่าวนี้อย่างนี้ ยังเป็นการสนับสนุนการประกันคุณภาพการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 48 ที่ระบุว่า ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพขึ้นภายในสถาบัน และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษา ที่ต้องดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 24 - 25) ดังผลการวิจัยของสุธรรม อารีกุล (2541 : 11) ที่พบว่า สถาบันอุดมศึกษาต้องมีการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการบริหารการจัดการสถาบันอุดมศึกษาเพื่อสร้างความเข้มแข็ง ทั้งนี้หากสถาบันมีความเข้มแข็งแกร่งในเชิงการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพแล้ว ก็จะสามารถช่วยแก้ไขปัญหให้กับนักศึกษาที่มีปัญหาต่าง ๆ ได้ ซึ่งปัญหาส่วนใหญ่ของนักศึกษา ได้แก่ ปัญหาการเรียนและการเตรียมตัวเพื่ออาชีพ ปัญหาด้านการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ปัญหาด้านอารมณ์และสังคม (สมสุข ธีระพิจิตร. 2536 : 148) อีกทั้งปัญหาครอบครัวและปัญหาเอกลักษณ์ ซึ่งปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้อาจนำไปสู่ความเครียดและการทำร้ายตัวเองได้ เช่น การฆ่าตัวตาย การลาออกกลางคัน การทะเลาะกัน การยกพวกตีกันและพฤติกรรมขายตัว ดังผลจากการวิเคราะห์ของชิดชัย โชครัตนชัย (2543 : 4) ได้ชี้ให้เห็นถึงการขาดความเอาใจใส่ดูแลนักศึกษาจากสถาบันและอาจารย์ที่ปรึกษา

อย่างไรก็ตามพาสคาร์เรลลาและทีเร็นซินี (Pascarella & Terenzini. 1991 : 402) ได้ให้ข้อคิดเห็นว่า คำแนะนำต่าง ๆ ของอาจารย์ที่ปรึกษามีผลทำให้นักศึกษาเกิดความเพียรพยายามที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการศึกษา ดังที่จรัส สุวรรณเวลา กล่าวว่า คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษามีความสำคัญยิ่ง เนื่องจากได้กลั่นกรองจากประสบการณ์และโลกทรรศน์ที่กว้างไกลกว่ามาแล้ว (เดลินิวส์. 2533 : 16) อีกทั้งการให้คำแนะนำในการตัดสินใจ การให้ข้อมูลเกี่ยวกับสถาบัน และการให้ความเป็นกันเองกับนักศึกษา สิ่งเหล่านี้ล้วนช่วยสร้างความอบอุ่นใจให้นักศึกษา ทำให้มีความผูกพันกับสถาบันมากขึ้น ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยประคับประคองนักศึกษาให้สามารถศึกษาต่อไป จนสำเร็จการศึกษาสมดังจุดหมายในการพัฒนานักศึกษาตามปณิธานของสถาบัน (พจน์ สะเพียรชัย. 2533 : 19 ; พรชูลี อาชวอำรุง. 2537 : 90 ; Kozloff. 1985 : 74 ; Herndon , Kaimer & Greamer. 1996 : 637 ; Perri Petruolo. 1998 : DAI-A 59/03 : 706) อาจารย์ที่ปรึกษามีส่วนสำคัญในการพัฒนานักศึกษาแต่ละคนให้เป็นคนดี สามารถช่วยในการพัฒนาด้านความคิด สติปัญญา และการเรียนรู้รวมทั้งช่วยชี้แนะแนวทางการใช้ชีวิตที่ถูกต้อง นอกเหนือจากการสอนและการจัดสภาพ

แวดล้อม (บุญทวี พวงสุวรรณ. 2538 : 4 ; สำเนาวิ ขจรศิลป์. 2538 : 24 - 25 ; สุภาณี อินทรอักษร. 2542 : 10) เพื่อให้ นักศึกษามีความรู้เท่าทันกับปัญหาและรู้จักการปรับตัวใน สถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ การให้คำปรึกษาจึงมีความสำคัญในการช่วยพัฒนา ศักยภาพของมนุษย์ก่อให้เกิดผลดี ทั้งเป็นการประหยัดเวลาในการเข้าใจตนเองเกี่ยวกับความ สามารถ สภาพแวดล้อมและสังคม ช่วยให้การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลในการตัดสินใจ เป็นไปอย่างมีเหตุผลและชาญฉลาด ทั้งในการใช้ชีวิตความเป็นอยู่ การศึกษาและการประกอบ อาชีพ เพื่อการพัฒนาตนเอง สังคมและชุมชนได้ (Soliman. 1991 : 3 ; กองแผนงาน กระทรวงศึกษาธิการ. 2532 ? : 1,115 ; พนม ลิ้มอารีย์. 2533 : 8 - 9) ดังที่สุธรรม อารีกุล (2543 : 172 - 173) ได้กล่าวถึงยุทธศาสตร์ในการสร้างบัณฑิตไทยไว้ตอนหนึ่งว่า จะต้องปรับ เปลี่ยนความคิดและภารกิจของผู้บริหารและอาจารย์เสียใหม่ โดยให้ถือว่าการศึกษาระดับ อุดมศึกษาเป็นหัวเลี้ยวหัวต่อในการปรับเปลี่ยนสู่เส้นทางชีวิตที่ถูกต้องดีงาม ซึ่งภารกิจของ อาจารย์ไม่ใช่การสอนหนังสือแต่เพียงอย่างเดียว แต่ต้องสอนคุณธรรมจริยธรรมหรือความเป็น คนด้วย อาจารย์ที่ปรึกษาที่มีประสิทธิภาพจึงมีส่วนสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จทางด้านการ เรียนของนักศึกษา เปรียบเสมือนการมีบุรุษพยาบาลที่มีคุณภาพ ที่สามารถช่วยผู้ป่วยเล็กน้อย ให้หายได้ รวมทั้งให้การปฐมพยาบาลผู้ป่วยหนักได้อย่างถูกต้องเหมาะสมก่อนที่จะถึงมือแพทย์ ผู้เชี่ยวชาญ (นุชลี อุปภัย. 2542 : 1 - 2) แต่ในทางปฏิบัติการจัดระบบอาจารย์ที่ปรึกษาใน สถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร กล่าวคือ มักจะถูกกละเลยและไม่เห็น ความสำคัญ เพราะสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่มุ่งเน้นบทบาทหน้าที่การเป็นอาจารย์ผู้สอนที่มี ประสิทธิภาพมากกว่า โดยการมุ่งเน้นเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้เนื้อหาวิชาการให้มากที่สุด ดังนั้นผู้เรียนจึงต้องพบกับสภาพการเรียนรู้ที่มีลักษณะของความกดดัน ความคาดหวังและการ แข่งขันกันตลอดเวลา (นุชลี อุปภัย. 2542 : 2) ดังที่จำเรญรัตน์ เจือจันทร์ (2543 : 105, 6) ได้ชี้ให้เห็นว่า ในการพัฒนาดัชนีบ่งชี้คุณภาพทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนประกอบด้วย ดัชนีบ่งชี้คุณภาพหลายประการ โดยเฉพาะระบบอาจารย์ที่ปรึกษาก็มีความสำคัญประการหนึ่ง ในการพัฒนาคุณภาพทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้ นักศึกษาได้มีพัฒนาการใฝ่รู้ ใฝ่เรียนเพิ่มขึ้น อันจะส่งผลต่ออัตราการสำเร็จการศึกษาอย่างมีคุณภาพ เช่นเดียวกับที่ เทอดศักดิ์ เดชคง (2543 : 69) กล่าวว่า อาจารย์ที่ปรึกษาสามารถใช้ประสบการณ์ช่วยแก้ไข ปัญหาให้กับนักศึกษาได้ เพราะเทคนิคการพูดคุยจะช่วยกระตุ้นกระบวนการคิดแก้ปัญหาของ นักศึกษาได้เป็นอย่างดีทั้งในด้านการเรียน ด้านอาชีพ ด้านส่วนตัวและสังคม ดังนั้นการ พัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษาให้มีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องมีการบริหารภายในให้เป็นระบบ มากขึ้น โดยจะต้องมีการวางแผน การกำหนดเป้าหมายที่มองไปข้างหน้า ดังแนวคิดของ ผดุงชาติ สุวรรณวงศ์และไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2542 : 5) ที่กล่าวถึงทิศทางในการพัฒนา คุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ว่า จำเป็นต้องอาศัยข้อมูลย้อนกลับ

สถาบันราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มีภารกิจสำคัญ 6 ประการ คือ (1) การจัดการศึกษาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง (2) การวิจัย (3) การบริการ วิชาการแก่สังคม (4) การทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (5) การปรับปรุง ถ่ายทอดและพัฒนา เทคโนโลยี และ (6) การผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู (" พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538." 2538 : 2) จากจุดมุ่งหมายดังกล่าวนี้ สถาบันราชภัฏจึงได้จัดการศึกษา เพื่อปวงชน (Mass higher education) มากขึ้น ทั้งนี้เนื่องมาจากสถาบันราชภัฏตั้งอยู่ในทำเล พื้นที่ที่เหมาะสม กล่าวคือ มีการกระจายอยู่ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จึงสามารถเพิ่ม โอกาสให้กับประชาชนที่อยู่ห่างไกลกรุงเทพ ฯ ซึ่งเป็นศูนย์กลางแห่งการศึกษา ให้ได้มีโอกาส เข้ารับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น โดยเฉพาะการศึกษาระดับอุดมศึกษาอย่างทั่วถึง ทั้งในระดับ ปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาที่ใกล้บ้าน นอกจากจะเป็นการช่วยลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในขณะที่เดียวกันก็สามารถเพิ่มพูนกำลังคนในระดับสูงให้กับท้องถิ่นอันจะเป็น กำลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชาติ ถือว่าเป็นการเพิ่มสัดส่วนของประชากร ที่มีการศึกษาระดับสูง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถของชาติสู่ประชาคมโลก อย่างไรก็ดีตามสถาบันราชภัฏต่างยึดปรัชญาในการบริหารงาน ที่มุ่งเน้นความมีเอกภาพในเชิง นโยบายแต่หลากหลายในการปฏิบัติ อีกทั้งการให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมและรับผิดชอบ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น เช่น การจัดให้มีหลักสูตรอย่างหลากหลายในโปรแกรมวิชาต่าง ๆ มาก ขึ้น ทั้งในระดับอนุปริญญาและปริญญาตรีจำนวน 108 โปรแกรมวิชา ตลอดจนหลักสูตร บัณฑิตศึกษาระดับปริญญาโทอีกจำนวน 11 หลักสูตร เพื่อให้สามารถสนองความต้องการของ ท้องถิ่นได้อย่างกว้างขวาง (สงบ ลักษณะ. 2543 : 2 - 3)

ในด้านการจัดการเรียนการสอนมีการเปิดสอนหลายคณะวิชา ที่เปิดสอนเหมือนกัน ทุกแห่ง คือ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะ วิทยาการจัดการ และคณะครุศาสตร์ การที่สถาบันราชภัฏได้เปิดโอกาสให้กับผู้ด้อยโอกาสใน ท้องถิ่นหรือผู้ที่พลาดโอกาสการเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัย ให้เข้ามาศึกษาต่อในสถาบัน ราชภัฏน่าจะเป็นผลดี ที่ช่วยขจัดความเหลื่อมล้ำทางสังคม แต่ในทางกลับกันกลับมีผลกระทบ ในเรื่องคุณภาพบัณฑิต ดังที่ปรัชญา เวสารัชช์ กล่าวว่า ในสายตาของคนทั่วไปยังมอง คุณภาพบัณฑิตสถาบันราชภัฏเป็นภาพลบ (" รายงานพิเศษ 46 ปี สำนักงานสภาสถาบัน ราชภัฏ." 2543 : 32) ทั้งนี้เกิดจากสาเหตุหลายประการ เช่น การที่นักศึกษาส่วนใหญ่มาจาก ครอบครัวที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมค่อนข้างต่ำ (" สถาบันราชภัฏมหาวิทยาลัยเพื่อ ปวงชน." 2543 : 3) ดังผลการศึกษาด้านสถานภาพพื้นฐานของนักศึกษาสถาบันราชภัฏ พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ร้อยละ 75.65 มีภูมิลำเนาอยู่นอกเขตเทศบาลและสุขาภิบาล อยู่ใน เขตเทศบาลมีเพียงร้อยละ 20.91 ในขณะที่บิดามีอาชีพเกษตรกรรมและรับจ้างเป็นส่วนใหญ่ ร้อยละ 56.5 รับราชการร้อยละ 20.96 ค้าขายร้อยละ 13.01 ส่วนมารดามีอาชีพเกษตรกรรม และรับจ้างร้อยละ 68.26 รับราชการร้อยละ 6.77 ค้าขายร้อยละ 20.98 ส่วนระดับการศึกษา

ของบิดา พบว่า จบปริญญาตรีร้อยละ 7.14 จบต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 68.56 ไม่ระบุร้อยละ 24.3 และระดับการศึกษาของมารดา พบว่า จบปริญญาตรีร้อยละ 3.67 จบต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 77.34 ไม่ระบุร้อยละ 19.02 (กรมการฝึกหัดครู. 2534) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวิราพร พงศ์อาจารย์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของนักศึกษาสถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม พบว่า คุณภาพชีวิตด้านครอบครัวของนักศึกษา ส่วนใหญ่บิดามารดามีการศึกษาระดับประถมศึกษา ประกอบอาชีพเกษตรกร และฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวอยู่ในระดับยากจนและปานกลาง ซึ่งการที่นักศึกษามีพื้นฐานดังกล่าว อาจส่งผลให้เกิดปัญหาในด้านการศึกษาเล่าเรียน เป็นต้นว่าขาดการวางแผนการเรียนที่เหมาะสม ขาดการวางแผนเป้าหมายในการประกอบอาชีพ ขาดการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการประกอบอาชีพรวมทั้งขาดการพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองให้มีความเหมาะสมที่ดี ด้วยการปล่อยปละละเลยการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ทั้งในด้านการเรียนและการฝึกฝนตนเองในกิจกรรมต่างๆ เพื่อฝึกความพร้อมให้เป็นผู้และผู้ตามที่ดีในสังคมได้ ซึ่งการเติมเต็มในการให้คำชี้แนะเหล่านี้ อาจารย์ที่ปรึกษาในสถาบันราชภัฏน่าจะเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่ง ที่จะเข้ามามีส่วนช่วยในการพัฒนาและปรับปรุงนักศึกษา ที่มีพื้นฐานด้อยกว่านักศึกษาในมหาวิทยาลัยให้สามารถพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้านได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับการเป็นบัณฑิต ซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่ที่ดีในสังคมต่อไปในอนาคต

ลักษณะการจัดระบบอาจารย์ที่ปรึกษาในสถาบันราชภัฏส่วนใหญ่พบว่า แต่ละสถาบันจะกำหนดให้อาจารย์ที่สอนอยู่ในโปรแกรมวิชานั้น ๆ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา มีหน้าที่ดูแลและรับผิดชอบนักศึกษาเป็นห้องเรียนประมาณ 40 – 50 คน ซึ่งจากมติของสภาสถาบันราชภัฏเมื่อ 18 พฤษภาคม 2540 ได้มีการปรับเปลี่ยนการบริหารคณะวิชาเสียใหม่โดยจัดตั้งโปรแกรมวิชาขึ้นแทนภาควิชา ซึ่งจะต้องบริหารและรับผิดชอบดูแลทั้งในด้านหลักสูตร นักศึกษา กิจกรรมการเรียนการสอน กิจกรรมการพัฒนานักศึกษา การบริหารและการจัดการแบบเบ็ดเสร็จ (สมกุล ถาวรกิจ. 2543 : 1 – 14) การจัดอาจารย์ที่ปรึกษา จึงเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมการพัฒนานักศึกษาที่มีความสำคัญในการบริหารการศึกษาให้มีคุณภาพ จึงเกี่ยวข้องกับกาปฏิบัติภาระหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาที่ต้องมีความชัดเจนยิ่งขึ้น (สถาบันราชภัฏสงขลา. 2541 : 8 – 10 ; สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลัย. 2541 : 16) ซึ่งจุดมุ่งหมายในการจัดระบบอาจารย์ที่ปรึกษาในสถาบันราชภัฏ เพื่อมุ่งหวังในการพัฒนาศักยภาพของนักศึกษา แต่ในทางปฏิบัติการจัดระบบอาจารย์ที่ปรึกษาในสถาบันราชภัฏยังไม่ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากมีปัญหาหลายประการ กล่าวคือ อาจารย์ที่ปรึกษาไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจังและขาดความเอาใจใส่ นักศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารไม่มีระบบการติดตามการปฏิบัติงาน ทำให้ประโยชน์ที่นักศึกษาพึงจะได้รับมีน้อย ทั้ง ๆ ที่สถาบันราชภัฏมีนโยบายการจัดระบบอาจารย์ที่ปรึกษา (ณรงค์ พลอยดน้อย. สัมภาษณ์. 2543) จึงส่งผลในด้านคุณภาพบัณฑิตและความแตกต่างกัน อีกทั้งการฟื้นสภาพการเป็นนักศึกษาได้เพิ่มจำนวนมากขึ้นด้วยเหตุผลต่าง ๆ กัน เช่น ผลการ

เรียนต่ำ ความไม่พอใจในวิชาที่เลือกเรียน และปัญหาด้านการเงิน (สำนักงานสภาพัฒนาการ
 ราชภัฏ. 2539 : 5) ดังที่สวัสดี สุคนธรังษี (2526 : 365 - 366) ได้ชี้ให้เห็นว่า อาจารย์ที่ปรึกษา
 ไม่ได้รับการฝึกฝนการแนะแนวการศึกษา ทำให้เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ให้สมบูรณ์
 และที่สำคัญอาจารย์ที่ปรึกษาส่วนใหญ่ จะให้ความสำคัญกับการลงนามในการเลือกรายวิชา
 ต่าง ๆ ในต้นภาคเรียน หลังจากนั้นถือว่าหมดภาระของอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งสภาพดังกล่าวนี้
 ไม่ได้ช่วยขจัดข้อข้องใจของนักศึกษา ทั้งในการดำเนินชีวิตในสถาบัน การเรียน และการ
 ดำเนินงานต่าง ๆ ของสถาบัน ดังผลการวิจัยของคณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏ
 พระนครศรีอยุธยา (2542 : 125) ที่พบว่า การจัดเตรียมความรู้ความเข้าใจและทักษะความ
 สามารถให้แก่อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้สามารถนำไปให้คำแนะนำแก่นักศึกษาได้อย่างถูกต้อง
 นั้นอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่อาจารย์ต้องการด้านนี้อยู่ในระดับมากที่สุด

การจัดระบบอาจารย์ที่ปรึกษาที่ปฏิบัติกันมา ยังขาดความชัดเจนในการปฏิบัติทั้งใน
 ด้านขวัญและกำลังใจ ตลอดจนไม่ทราบแนวทางในการทำงาน โดยเฉพาะการขาดงบประมาณ
 ในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้กับงานอาจารย์ที่ปรึกษา ทั้งในส่วนของการจัดกิจกรรมให้กับ
 นักศึกษา และการพัฒนาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้คำปรึกษา และการ
 ให้บริการนักศึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษา เช่น การกำหนดห้องเรียนสำหรับการให้คำปรึกษา
 การให้บริการด้านข้อมูลของสถาบัน และด้านสวัสดิการที่เกี่ยวข้อง (จิตตานันท์ สิทธิสาร.
 สัมภาษณ์. 2543 ; สุภาคย์ ดุลสัมพันธ์. สัมภาษณ์. 2543) การที่สถาบันราชภัฏยังขาด
 โครงสร้างระบบงานและหลักเกณฑ์ในการจัดระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ตลอดจนตัวอาจารย์
 ที่ปรึกษาเองขาดจิตสำนึกในด้านความรับผิดชอบ ในการทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาที่มีคุณภาพ
 จึงทำให้อาจารย์ที่ปรึกษาไม่เห็นความสำคัญของงาน (วัลนิกา ฉลากบาง. สัมภาษณ์. 2543 ;
 วัฒนา อุดมวงศ์. สัมภาษณ์. 2543 ; Lynch. 1998 : DAI – A 59/02 : 431) ซึ่งสอดคล้องกับ
 แนวคิดของประกอบ คุปรัตน์ (2528? : 199 – 200) ที่ว่า การบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา
 ยังไม่มีเป้าหมายและการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาที่ชัดเจน ทั้งนี้แนว
 การปฏิบัติที่เป็นอยู่ คือ อาจารย์ที่ปรึกษาทำหน้าที่ลงนามในการลงทะเบียนเท่านั้น จึงไม่
 สามารถช่วยพัฒนานักศึกษาได้ไม่ว่าในแง่ใดก็ตาม อีกทั้งเมื่อนักศึกษามีปัญหาต้องการเข้าพบ
 อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาก็มีเวลาในการให้คำปรึกษาน้อย และไม่มีภาระที่
 เกี่ยวข้องกับระบบอาจารย์ที่ปรึกษาในสถาบัน จึงทำให้นักศึกษาไม่ทราบถึงการใช้สิทธิของตนเองในการ
 เข้าพบอาจารย์ที่ปรึกษา เมื่อมีปัญหาจึงนำไปปรึกษาเพื่อน ทำให้เห็นว่าอาจารย์ที่ปรึกษาไม่มี
 ความหมาย (ไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์. 2530 : 195 - 196 ; นิพนธ์ วรรณเวช. 2538 : 5 ; อิศรหส์
 โชติกเสถียร. 2543 : 63)

สภาพปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นล้วนเป็นประเด็นสำคัญ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา
 ระบบอาจารย์ที่ปรึกษาในสถาบันราชภัฏทั้งสิ้น สมควรได้รับการแก้ไขโดยเร็วซึ่งสอดคล้องกับ

ผลการสัมมนาการพัฒนาาระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ที่จัดโดยสภาสถาบันราชภัฏเมื่อ 13 - 15 กันยายน 2543 ณ โรงแรมพิมาน อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งมีจุดประสงค์เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษา และได้ข้อสรุปโดยรวมว่า จะต้องมีการกำหนดมาตรการในการติดตามระบบอาจารย์ที่ปรึกษาให้มีประสิทธิภาพ (สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ, 2543) ซึ่งข้อสรุปดังกล่าวนี้ ทำให้มองเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็น ในการกำหนดเกณฑ์เพื่อพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษาให้มีคุณภาพต่อไป ดังที่วิจิตร สินสิริ (2534 : 28) ได้กล่าวไว้ว่า การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับนักศึกษา นั้น ควรเน้นการให้คำปรึกษาวิชาการในเชิงรุก เชิงป้องกัน และเชิงคุณภาพ เพื่อช่วยเสริมสร้างบัณฑิตให้มีความเป็นเลิศตรงตามเป้าหมายของสถาบัน ซึ่งสอดคล้องกับแอสติน (Astin, 1982 : 10 - 15) ที่กล่าวว่า การสำรวจข้อมูลย้อนกลับของคณาจารย์และนักศึกษาทั้งในด้านการสอน และการประเมินเกี่ยวกับบทบาทของอาจารย์ในการให้คำแนะนำ การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาและกิจกรรมที่เกี่ยวกับนักศึกษา จะส่งผลให้คณาจารย์และผู้บริหารได้พัฒนาตนเองและปรับปรุงนโยบาย เพื่อพัฒนาสถาบันให้มีคุณภาพ โดยเฉพาะการวิเคราะห์เชิงระบบ (System analysis) จะช่วยให้สามารถปรับปรุง แก้ไขการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ช่วยให้การบริหารเป็นระบบ มีระเบียบเกิดความคล่องตัว อันจะนำไปสู่กระบวนการส่งเสริมให้เกิดการประกันคุณภาพทั่วทั้งองค์การอีกด้วย (ธเนศ ขำเกิด, 2539 : 161) เช่นเดียวกับที่จอห์นสโตน (Johnstone, 1981 : 27) ได้ให้แนวคิดว่า ในการพัฒนาดัชนีบ่งชี้คุณภาพการศึกษาต้องพิจารณาทั้งระบบ ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า(Input) กระบวนการผลิต(Process) และผลผลิต(Output) ซึ่งแต่ละส่วนจะสัมพันธ์กันหรือที่เรียกว่า Input - Process - Output Model (สมรักษ์ รักษาทรัพย์, 2541 : 26) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของฟรอสท์ (Frost, 1991 : 360) ที่กล่าวว่า การให้คำปรึกษา วิชาการต้องทบทวนในเรื่องระบบและองค์ประกอบต่าง ๆ ในการทำหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษา เพราะระบบอาจารย์ที่ปรึกษาที่มีคุณภาพ สามารถช่วยให้การพัฒนานักศึกษาเป็นไปในทิศทางที่ต้องการ โดยเฉพาะการพัฒนาดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา จะต้องมีการวิเคราะห์ทั้งระบบที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ดังที่ไฮนส์ (Hines, 1988 : 332) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการพัฒนาการให้คำปรึกษาวิชาการที่มีคุณภาพไว้ว่า จะต้องประกอบด้วย องค์ประกอบ 5 ประการ คือ นักศึกษา (The students) อาจารย์ที่ปรึกษา (The advisors) โครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา (The organizational structure of academic advising) งบประมาณ (The budget) และสิ่งอำนวยความสะดวก (The facilities) อันเป็นองค์ประกอบที่จะเป็นกลไกสำคัญนำไปสู่กระบวนการให้คำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่เจสสิยา บุรีภักดี (2538 : 68 - 82) กล่าวว่า องค์ประกอบที่เชื่อมโยงเกี่ยวข้องกันในการดำเนินงานและลักษณะงานที่ปฏิบัติ จะนำไปสู่ผลผลิตอันเป็นผลลัพธ์ที่ตรงตามความต้องการของรัฐบาล ของประชาชนและของระบบการศึกษา เช่นเดียวกับที่แนวนโยบายของสำนักงานมาตรฐานอุดมศึกษาทบวงมหาวิทยาลัย (2541 : ภาคผนวก) ได้ตระหนักถึงความสำคัญเกี่ยวกับการ

ประกันคุณภาพการศึกษา โดยกำหนดให้ระบบอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นกิจกรรมการพัฒนา นักศึกษา ด้วยเหตุนี้การพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษา จึงจำเป็นต้องอาศัยดัชนีบ่งชี้คุณภาพ ช่วยกำหนดแนวทางในการพัฒนางานให้บรรลุวัตถุประสงค์ อันเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มทางการ ศึกษา (Educational added value) ให้กับนักศึกษาสถาบันราชภัฏที่มีข้อต่อหลายประการให้ มีคุณภาพการศึกษาที่สูงขึ้น

ผู้วิจัยในฐานะเป็นอาจารย์ในสถาบันราชภัฏ พิจารณาเห็นว่า การพัฒนาดัชนีบ่งชี้ คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันราชภัฏ มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ จะช่วยให้สถาบันราชภัฏและผู้ที่เกี่ยวข้อง มีมาตรฐานการปฏิบัติเพื่อการประเมินการปฏิบัติ การปรับปรุงและการพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษาในสถาบันราชภัฏได้อย่างต่อเนื่อง อันก่อให้เกิด ผลดีในการพัฒนาคุณภาพบัณฑิต และการจัดระบบอาจารย์ที่ปรึกษาที่มีคุณภาพต่อไป

ความมุ่งหมายในการวิจัย

เพื่อสร้างและพัฒนาดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาปริญญาตรี ในสถาบันราชภัฏ

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อได้ลักษณะมาตรฐานสำหรับการจัดระบบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษา ปริญญาตรีในสถาบันราชภัฏ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการประกันคุณภาพการจัดการศึกษาให้มี ประสิทธิภาพอันจะส่งผลต่อคุณภาพบัณฑิต

2. เพื่อได้แนวทางในการนำไปปรับปรุงและกำหนดนโยบาย ทั้งในปัจจุบันและ อนาคต สำหรับการบริหารระบบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันราชภัฏ ให้มี ความเหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถาบัน

ขอบเขตของการวิจัย

การกำหนดประชากร

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ออกเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้ คือ
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาเพื่อกำหนดดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันราชภัฏ โดยใช้กระบวนการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย(Delphi technique) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นอาจารย์หรือผู้บริหารใน มหาวิทยาลัยและสถาบันราชภัฏ จำนวน 23 คน

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบในการนำดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาปริญญาตรีไปปฏิบัติ โดยการสอบถามความคิดเห็นอาจารย์ที่ปรึกษาในสถาบัน

ราชภัฏจำนวนทั้งหมด 36 แห่ง ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ อาจารย์ที่ทำหน้าที่เป็น
อาจารย์ที่ปรึกษาในสถาบันราชภัฏปีการศึกษา 2544 หรือเคยทำหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
มาแล้ว จำนวนทั้งสิ้น 7,863 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันราชภัฏ

นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพ หมายถึง ลักษณะที่บ่งบอกถึงการมีมาตรฐานความเป็นเลิศที่ตรงตาม
วัตถุประสงค์ ในการวิจัยนี้ หมายถึง ระบบอาจารย์ที่ปรึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
ทั้งในด้านการใช้ทรัพยากรของสถาบันอย่างคุ้มค่า

ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา หมายถึง โครงสร้าง องค์กรประกอบ กระบวนการ
สิ่งอำนวยความสะดวกในการให้คำปรึกษาที่เอื้อต่อการพัฒนานักศึกษา ทั้งในด้านการศึกษา
ด้านอาชีพ ด้านส่วนตัวและสังคม โดยอาศัยการจัดการเชิงระบบและองค์ประกอบหลักที่ส่งผล
ในการให้คำปรึกษาที่มีคุณภาพ

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา หมายถึง ลักษณะที่บ่งบอกถึง
คุณภาพและมาตรฐานของผลผลิตและการดำเนินงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกัน ที่ทำให้เกิดความ
มั่นใจได้ว่า หากสถาบันราชภัฏได้ปรับปรุงหรือพัฒนาโดยอาศัยดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์
ที่ปรึกษาแล้ว ย่อมเป็นที่ยอมรับได้ว่าผลผลิตและการดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ดัชนีบ่งชี้
คุณภาพดังกล่าว ได้แก่ ดัชนีบ่งชี้คุณภาพด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการผลิต และผลผลิต

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพด้านปัจจัยนำเข้า หมายถึง ลักษณะที่บ่งบอกถึงองค์
ประกอบย่อยแต่ละองค์ประกอบหลัก ซึ่งเมื่อป้อนเข้าสู่ระบบอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วส่งผลให้ได้
บัณฑิตและการดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ได้แก่ (1) องค์ประกอบด้านนักศึกษา ซึ่งมีภูมิหลัง
และลักษณะเฉพาะตัวที่หลากหลาย ที่ส่งผลถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (2) องค์ประกอบ
ด้านอาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาจากคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาในด้านต่าง ๆ
(3) องค์ประกอบด้านโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาจากประเด็นที่เกี่ยวกับลักษณะ
การบริหารงาน (4) องค์ประกอบด้านงบประมาณ พิจารณาจากลักษณะของงบประมาณใน
การดำเนินงาน และ (5) องค์ประกอบด้านสิ่งอำนวยความสะดวก พิจารณาจากลักษณะของ
สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในระบบอาจารย์ที่ปรึกษา

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพด้านกระบวนการผลิต หมายถึง ลักษณะที่บ่งบอกถึง
กิจกรรมการดำเนินงานตามระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ทั้งในด้านบทบาทภาระหน้าที่และลักษณะ
การปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยให้ได้บัณฑิตและการดำเนินงานของระบบอาจารย์ที่ปรึกษามี
ประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของสถาบันราชภัฏ

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพด้านผลผลิต หมายถึง ลักษณะที่บ่งบอกถึงคุณภาพและเกณฑ์มาตรฐานของผลผลิต ซึ่งได้แก่บัณฑิตและประสิทธิผลการดำเนินงานในองค์ประกอบหลักที่ทำให้ระบบอาจารย์ที่ปรึกษามีประสิทธิภาพ

เกณฑ์มาตรฐาน หมายถึง ตัวบ่งบอกคุณภาพที่แสดงถึงการยอมรับว่ามีความสำเร็จในการดำเนินงาน เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจจัดการระบบอาจารย์ที่ปรึกษาในสถาบันราชภัฏ

ผู้ทรงคุณวุฒิ ในการวิจัยนี้หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจและมีประสบการณ์เป็นที่ยอมรับ เกี่ยวกับการทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาในมหาวิทยาลัยหรือสถาบันราชภัฏ ซึ่งมีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ เช่น ต้องมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกสาขาใดสาขาหนึ่งและมีประสบการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งต่อไปนี้ คือ

1. มีผลงานทางวิชาการในด้านการเขียนตำรา การวิจัยหรือบทความที่เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษาหรืออาจารย์ที่ปรึกษา หรือ

2. มีประสบการณ์ในการเป็นวิทยากรเกี่ยวกับอาจารย์ที่ปรึกษา หรือ

3. มีประสบการณ์ในการบริหารงานด้านวิชาการหรือด้านกิจการนักศึกษาในมหาวิทยาลัยหรือสถาบันราชภัฏไม่น้อยกว่า 4 ปี หรือ

4. มีประสบการณ์ในการทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี

นักศึกษา ในการวิจัยนี้หมายถึง ผู้ที่กำลังศึกษาระดับปริญญาตรีในโปรแกรมวิชาต่าง ๆ ในสถาบันราชภัฏ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2544

อาจารย์ที่ปรึกษา ในการวิจัยนี้หมายถึง อาจารย์ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษาวิชาการเพื่อช่วยเหลือ พัฒนาและสนับสนุนนักศึกษาทั้งในด้านการศึกษาด้านอาชีพ ด้านส่วนตัวและสังคม

โครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ในการวิจัยนี้หมายถึง แบบแผนโครงสร้างในการบริหารงานระบบอาจารย์ที่ปรึกษาของสถาบันราชภัฏ ที่สามารถทำให้การดำเนินงานทั้งระบบเกิดประสิทธิภาพ

งบประมาณ ในการวิจัยนี้หมายถึง เงินที่นำมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อทำให้การบริหารงานระบบอาจารย์ที่ปรึกษามีความคล่องตัว มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

สิ่งอำนวยความสะดวก ในการวิจัยนี้หมายถึง วัสดุอุปกรณ์ แหล่งค้นคว้าหรือแหล่งให้บริการด้านข้อมูลด้านวิชาการที่หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถาบันราชภัฏสามารถนำมาใช้เพื่อช่วยเอื้อประโยชน์ต่องานระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ให้เกิดประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง การพัฒนาดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันราชภัฏ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้จัดลำดับประเด็นที่ศึกษา ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

1. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาวิชาการ
2. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบอาจารย์ที่ปรึกษา
3. การจัดระบบอาจารย์ที่ปรึกษาในสถาบันราชภัฏ
4. แนวคิดการพัฒนาดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา

1. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาวิชาการ

ความหมายของการให้คำปรึกษาวิชาการ

การให้คำปรึกษาวิชาการ หมายถึง การพัฒนาสติปัญญาของบุคคลเพื่อช่วยให้สามารถปรับตัวได้ทั้งในและนอกชั้นเรียน เป็นประโยชน์ในการพัฒนางาน ทำให้บุคคลได้ก้าวหน้าขึ้น (Frost. 1991 : 359 ; Citing Crookston. 1972 : 16) หรือเป็นกระบวนการช่วยเหลือเพื่อให้ผู้รับบริการมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้ อันเป็นแนวโน้มสำหรับการให้คำปรึกษาในอนาคต (George & Christiani. 1995 : 126) หรืออาจจะหมายถึง กระบวนการอธิบายให้รายละเอียด เปิดเผย คลี่คลายให้ความหมายกระจ่างชัด รวมทั้งการศึกษาประโยชน์และพัฒนาในส่วนที่จำเป็น เพื่อการแปลความหมายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นกับบุคคล โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยให้นักศึกษาได้รู้จักวางแผนการเรียน และวางแผนเกี่ยวกับอาชีพ ประกอบด้วยการเตรียมนักศึกษาให้มีทักษะมีความพร้อมสำหรับการประกอบอาชีพ อาจารย์ที่ปรึกษาจึงต้องให้คำปรึกษาทั้งรายกลุ่มและรายบุคคลทั้งในด้านความรู้ การจัดกิจกรรม การประสานงานกับสถาบันและสถานประกอบการ การประเมินผลงานและการให้ความร่วมมือในการวางแผนการเรียน ช่วยในการตีความหมายของประสบการณ์และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักศึกษา เพื่อการพัฒนาศักยภาพ (Peavy. 1995 : 38) ส่วนวัฒนา พัทธราวิชให้ความเห็นว่า เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยให้ผู้ประสบปัญหาสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง รู้จักและเข้าใจตนเองเป็นอย่างดีมีความสามารถเป็นผู้นำแห่งตนเอง เช่น สามารถวางแผนทางของชีวิตในอนาคต สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและมีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข (วัฒนา พัทธราวิช. 2542 : 152) เช่นเดียวกับวัชร ทรัพย์มีที่ได้ให้ความหมายว่า เป็นการให้บริการคำปรึกษาอันเป็นกระบวนการสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้ให้คำปรึกษาซึ่งเป็นนักวิชาชีพที่ได้รับการฝึกอบรมกับผู้รับคำปรึกษา ซึ่งต้องการความช่วยเหลือเพื่อให้ผู้รับคำปรึกษา

สามารถเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่นและเข้าใจสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น มีความสามารถในการปรับปรุงทักษะการตัดสินใจ ทักษะการแก้ปัญหาและความสามารถในการที่จะทำให้ตนเองพัฒนาขึ้น (วัชรวิ ททรัพย์มี. 2533 : 5)

จึงอาจสรุปได้ว่าการให้คำปรึกษาวิชาการ หมายถึง กระบวนการให้ความกระจ่างชัดเพื่อช่วยเหลือนักศึกษาให้รู้จักวางแผนการเรียนและการวางแผนเกี่ยวกับอาชีพ สามารถแก้ไขปัญหาตลอดจนรู้จักการวางแผนเป้าหมายชีวิตและการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม เพื่อช่วยให้ตนเองได้พัฒนาขึ้นทั้งในด้านความเข้าใจตนเองและผู้อื่น สอดคล้องกับที่เมย์ฮิว, ฟอร์ดและฮับบาร์ด (Mayhew, Ford & Hubbard. 1990 : 108) ให้ความเห็นว่า นักศึกษาเป็นผู้ที่กำลังเติบโตเป็นผู้ใหญ่ สถาบันควรดูแลในเรื่องการให้คำปรึกษา ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญรวมถึงเรื่องหอพักและอาหาร

จุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษาวิชาการ

การให้คำปรึกษาวิชาการ จัดเป็นกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่มีผลต่อการเรียนรู้เช่นเดียวกับการเรียนการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งถือว่าการสืบสานลักษณะสังคมและการพัฒนา นักศึกษา ดังที่รวีวรรณ ชินะตระกูล (2537 : 184) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษาวิชาการไว้ดังนี้คือ

1. เพื่อช่วยให้นักศึกษาที่มีความทุกข์กลุ่มใจมีปัญหา ได้มีความสุขกายสุขใจขึ้น
 2. เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจในตนเองชัดเจนแจ่มแจ้งและเข้าใจปัญหาของตนเองได้ดีขึ้น
 3. เพื่อช่วยให้นักศึกษามองเห็นช่องทางแก้ไขปัญหาได้กว้างขวาง รอบคอบและสามารถที่จะใคร่ครวญดีขึ้น
 4. เพื่อช่วยให้นักศึกษาประสบความสำเร็จ โดยสามารถแก้ปัญหาด้วยตนเองได้ และมีความภาคภูมิใจในตนเอง
 5. เพื่อช่วยให้นักศึกษามีความรู้สึกไม่ว่าแห้วเปล่าเปลี่ยวใจ โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นที่พึ่ง เป็นมิตรที่สนิท เพราะคนเราต้องการมีเพื่อนฝูงและต้องการที่พึ่ง
- วัฒนา พัทธราวิช (2542 : 152) กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษาวิชาการไว้ดังนี้คือ

1. ช่วยให้นักศึกษามีความรู้สึกว่า ตนเองไม่ถูกโดดเดี่ยว เมื่อเกิดปัญหาขึ้นแล้วยังมีอาจารย์ที่ปรึกษาที่เต็มใจและคอยให้ความช่วยเหลือ
2. ช่วยให้นักศึกษาสามารถรู้จักและเข้าใจตนเองได้อย่างถูกต้อง
3. ช่วยให้นักศึกษาเกิดความกระจำงขึ้นในใจ มองเห็นช่องทางในการแก้ไขปัญหา
4. ช่วยให้นักศึกษารู้จักใช้ความคิด ใช้สติปัญญาที่มีอยู่ทั้งหมด นำไปใช้ในการตัดสินใจแก้ไข้ปัญหา โดยไม่ใช้อารมณ์ในการแก้ปัญหา

5. ช่วยให้นักศึกษาเห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ที่จะได้รับจากการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษา

6. ช่วยให้นักศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและดำเนินชีวิตได้อย่างเป็นสุข

7. ช่วยให้นักศึกษารู้จักความอดทน เสียสละและยอมรับต่อสภาวะการณ์ที่แท้จริง สามารถเผชิญต่อปัญหาที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยไม่ตีโพยตีพายหรือเกิดความท้อแท้ใจ

8. ช่วยให้นักศึกษามีพัฒนาการและเจริญงอกงามไปถึงขีดสูงสุด

ทิพยวรรณ กิตติพร (2537 : 3 – 9) กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษาวิชาการ สรุปได้ว่า

1. เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่พึงปรารถนา

2. เพื่อส่งเสริมความสามารถของผู้มาขอรับคำปรึกษา ในการตัดสินใจและการวางแผนโครงการในอนาคต

3. เพื่อส่งเสริมการปรับปรุงสัมพันธภาพและทักษะการเข้าสังคม

4. เพื่อส่งเสริมทักษะของผู้มาขอรับคำปรึกษา ในการแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในชีวิต

แอสเวิร์ธ และฮาร์วีย์ (Ashworth & Harvey. 1994 : 87) กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการให้คำปรึกษาวิชาการไว้ดังนี้คือ

1. ช่วยนักศึกษาในการเลือกโปรแกรมศึกษา วิธีการเรียนและการสอบ

2. ช่วยนักศึกษาในเรื่องส่วนตัว โดยให้คำแนะนำในการปรับตัวและการใช้ชีวิตของนักศึกษาในกรณีที่ครอบครัวหย่าร้าง และการให้คำแนะนำทั่วไปเกี่ยวกับบุคลิกภาพและการหางาน

การให้คำปรึกษาวิชาการจึงมีจุดมุ่งหมาย เพื่อช่วยเหลือนักศึกษาให้มีความเข้าใจตนเองเห็นช่องทางในการแก้ปัญหา พร้อมทั้งจะปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อม สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขและพัฒนาตนเองให้มีความเจริญงอกงามในทุก ๆ ด้านอย่างดีที่สุด โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาคอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือ

หลักการให้คำปรึกษาวิชาการ

หลักการให้คำปรึกษาวิชาการได้มีผู้ให้แนวคิดไว้ต่าง ๆ กัน พอตเตอร์ (Hines. 1988 : 336 ; citing Potter. 1980. *Presented at the 4 th National Conference on Academic Advising.*) ได้ให้ความเห็นถึงหลักการให้คำปรึกษาวิชาการว่า ควรประกอบด้วย 4 ส่วนคือการให้ข้อมูล (Consisting of information) การให้ความกระจ่าง (Clarification) การคิดใคร่ครวญ (Insight) และการยอมรับตนเอง (Self – acceptance) ซึ่งอาจารย์ที่ปรึกษาควรตระหนักในหลักการให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา เช่นเดียวกับเชน (Shane. 1981 : 12 - 23)

ได้กล่าวถึงแนวคิดหลักการให้คำปรึกษาวิชาการว่า ประกอบด้วยพื้นฐาน 4 ประการ คือ (1) การให้ข้อมูลข่าวสาร (Informational) (2) การให้คำชี้แจง (Explanatory) (3) การวิเคราะห์ (Analytical) และ (4) การบำบัด (Therapeutic) ดังนั้นการให้คำปรึกษาและการบำบัดทางพฤติกรรมจึงขึ้นอยู่กับสถานการณ์ เช่น ประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพและปัญหาการปรับพฤติกรรม ซึ่งเช่นได้ให้ข้อคิดว่าควรอยู่ในขั้นของการให้ข้อมูลรวมทั้งการวิเคราะห์ธรรมชาติของพฤติกรรม สำหรับเงื่อนไขในการพัฒนานักศึกษา กรณีนักศึกษาที่ยังไม่ได้ตัดสินใจเลือกวิชาเอก (Undeclared majors) ย่อมมีความต้องการข้อมูลเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ แต่ขณะที่นักศึกษาที่เลือกวิชาเอกและนักศึกษาในชั้นปีที่ 3 - 4 มีความต้องการให้คำปรึกษาในด้านคำชี้แจงและการวิเคราะห์ การให้ข้อมูลเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ดังที่เอ็นเดอร์, วินสตัน และมิลเลอร์ (Ender, Winston & Miller. 1988 : 24) และครอคเค็ทท์และเลวิทซ์ (Crockett & Levitz. 1988 : 35) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักการให้คำปรึกษาไว้ดังนี้

1. การให้คำปรึกษาวิชาการควรคัดเลือกผู้ที่ทำหน้าที่นี้ โดยจะต้องมีทักษะจากการฝึกอบรม เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบงาน มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับว่ามีความชำนาญในการให้คำปรึกษา

2. การให้คำปรึกษาวิชาการเป็นหน้าที่สำคัญของสถาบัน ซึ่งสถาบันจำเป็นต้องให้ความสนใจและให้การสนับสนุนเช่นเดียวกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน

3. การให้คำปรึกษาวิชาการควรเป็นความร่วมมือของผู้บริหาร คณาจารย์ฝ่ายกิจกรรมนักศึกษาและตัวนักศึกษาเอง

4. การให้คำปรึกษาวิชาการควรมีลักษณะเป็นกลไกในการควบคุมคุณภาพ ที่จะช่วยรักษามาตรฐานทางวิชาการของสถาบันให้สูงขึ้น และช่วยให้นักศึกษาเกิดความพึงพอใจในการศึกษา ซึ่งการพัฒนาบุคลิกภาพถือว่าเป็นภารกิจโดยตรงของสถาบัน

5. การให้คำปรึกษาวิชาการ ช่วยให้นักศึกษาเข้าใจสถาบันมากขึ้น ทั้งในด้านเป้าหมายจุดประสงค์และนโยบาย รวมทั้งช่วยให้นักศึกษาได้พัฒนาบุคลิกภาพจากประสบการณ์การศึกษา

สวัสดี สุวรรณอักษร. (2525 : 162 - 163) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักการให้คำปรึกษาและแนะแนวไว้ว่า

1. ต้องยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Child – centered) ซึ่งการให้คำปรึกษาต้องคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ทั้งในด้านความต้องการ สติปัญญา ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ อุปนิสัยใจคอ เจตคติและคุณสมบัติต่าง ๆ เป็นสำคัญ

2. ต้องคำนึงถึงผู้เรียนทุกคน (All children) ไม่ใช่เฉพาะคนที่มีปัญหา ดังนั้นการให้บริการจึงต้องจัดให้เหมาะสมแต่ละบุคคล

3. ต้องจัดให้เป็นกระบวนการต่อเนื่อง (Continuous process) เพราะการให้คำปรึกษาจะได้ผลต้องอาศัยความเอาใจใส่ตลอดเวลา

4. ต้องไม่ใช้วิธีการขู่บังคับหรือเผด็จการ (Dictatorship) ต้องถือว่าทุกคนมีศักดิ์ศรีของความเป็นคนเท่าเทียมกัน มีสิทธิและเสรีภาพที่จะเลือกและตัดสินใจ มีศักยภาพ (Potentiality) หรือความสามารถพิเศษในคนที่คิดพิจารณาและปฏิบัติด้วยตนเอง

5. ต้องจัดบริการแนะแนวให้ครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน คือ (1) การแนะแนวทางการศึกษา (Educational guidance) เพื่อต้องการให้ผู้เรียนรู้จักโลกกว้างทางการศึกษาและเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ (2) การแนะแนวอาชีพ (Vocational guidance) เพื่อต้องการให้ผู้เรียนรู้จักโลกกว้างทางอาชีพและตัดสินใจเลือกอาชีพที่ตรงกับอัตภาพและความต้องการของตลาดแรงงาน และ (3) การแนะแนวด้านส่วนตัวและสังคม (Personal – social guidance) หรือการแนะแนวบุคลิกภาพ (Personality guidance) เพื่อให้ผู้เรียนรู้จักพัฒนาบุคลิกภาพของตน ให้สามารถปรับและเข้ากับสังคมและแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเองได้ (ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์. 2533 : 8)

โดยสรุป หลักการให้คำปรึกษาวิชาการจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลข่าวสารเป็นอันดับแรก แต่การให้คำชี้แจง การวิเคราะห์และการแก้ปัญหานั้นขึ้นอยู่กับประเด็นของกลุ่มนักศึกษาที่ต้องการคำชี้แนะโดยจะต้องยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและคำนึงถึงผู้เรียนทุกคน ทั้งนี้สถาบันอุดมศึกษาต้องคัดเลือกอาจารย์ที่ปรึกษาที่มีความรับผิดชอบงาน มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและเป็นที่ยอมรับให้ถือว่าเป็นงานที่มีความสำคัญเช่นเดียวกับการเรียนการสอน ซึ่งจะต้องมีความต่อเนื่องเพราะนอกจากเป็นการรักษามาตรฐานทางวิชาการแล้ว ยังมีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพนักศึกษาและช่วยเสริมสร้างความเข้าใจอันดี ระหว่างนักศึกษากับสถาบันได้มากขึ้นอีกทั้งสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเองได้

ขอบข่ายงานด้านการให้คำปรึกษาวิชาการ

ริปปีย์ (Ender, Winston & Miller. 1988 : 10 ; citing Rippey. 1981. *What is Student Development ?*.) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับขอบข่ายงานการให้คำปรึกษาวิชาการไว้ 3 ประการ คือ (1) เพื่อการพัฒนาในด้านความรู้ทักษะและทัศนคติ (2) เพื่อการพัฒนาการตัดสินใจด้วยตนเอง และ (3) เพื่อการพัฒนาความสามารถในการเข้าสู่สังคม ส่วนจอร์จและคริสตีเอินนี (George & Christiani.1995 : 126) กล่าวถึงขอบข่ายงานการให้คำปรึกษาวิชาการว่า ควรเป็นการฝึกอบรมเพื่อป้องกันปัญหามากกว่าการแก้ไขปัญหา ซึ่งถือว่าเป็นแนวโน้มสำหรับการบริหารการให้คำปรึกษาวิชาการในอนาคต สำหรับเอ็นเดอร์, วินสตันและมิลเลอร์ (Ender, Winston & Miller.1988 : 18 - 21) ได้กำหนดขอบข่ายงานด้านการให้คำปรึกษาวิชาการไว้ 7 ประการ ดังนี้คือ

1. การให้คำปรึกษาวิชาการ เป็นกระบวนการต่อเนื่องในการพบปะกันระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษากับนักศึกษา ซึ่งมีทั้งข้อแนะนำและการวางเป้าหมายร่วมกันโดยจะต้องทราบจุดมุ่งหมายของสถาบันและกระบวนการให้คำปรึกษา เพราะการให้คำปรึกษาที่มีคุณภาพจะสามารถช่วยในการสื่อสารที่ก่อให้เกิดความเข้าใจทั้งผู้บริหาร อาจารย์ บุคลากรและนักศึกษา

2. การให้คำปรึกษาวิชาการจะต้องเน้นประเด็นคุณภาพชีวิต ซึ่งอาจารย์ที่ปรึกษาจะต้องเพิ่มประสบการณ์ให้นักศึกษาในระหว่างที่อยู่ในสถาบัน โดยจะต้องสอดแทรกปรัชญาของสถาบันและมุ่งพัฒนาทั้งทางด้านสติปัญญา บุคลิกภาพ ร่างกาย คุณธรรมและจริยธรรมให้กับนักศึกษา

3. การให้คำปรึกษาวิชาการต้องมีเป้าหมายที่เกิดขึ้นจากนักศึกษา และมีความเกี่ยวข้องกับการศึกษา อาชีพและการพัฒนาตนเอง อาจารย์ที่ปรึกษาควรต้องช่วยเหลือให้นักศึกษารู้จักกำหนดเป้าหมาย และทำให้นักศึกษารู้จักพิจารณาถึงลักษณะที่ตนเองต้องการหลังสำเร็จการศึกษา

4. การให้คำปรึกษาวิชาการควรตั้งอยู่บนหลักมนุษยสัมพันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาต้องมีบทบาทในการตอบสนองจุดมุ่งหมายของสถาบัน ให้ความสำคัญกับนักศึกษาเป็นเอกัตบุคคล เป็นผู้ฟังที่ดีและพร้อมที่จะช่วยเหลือ เพื่อพัฒนานักศึกษาเกี่ยวกับประสบการณ์ทางวิชาการสู่ความสำเร็จในการศึกษา

5. อาจารย์ที่ปรึกษาควรเป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักศึกษา โดยเฉพาะบุคลิกภาพและพฤติกรรมในด้านความรับผิดชอบ การควบคุมตัวเอง เพราะจะมีอิทธิพลต่อการพัฒนานักศึกษา เป็นสิ่งกระตุ้นให้นักศึกษาเกิดการพัฒนา การเรียนรู้อัตโนมัติพื้นฐานที่จำเป็นในการดำรงชีวิตและช่วยเหลือสังคม อันมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของนักศึกษาที่จะแสดงออกไป

6. การให้คำปรึกษาวิชาการควรบูรณาการระหว่างการให้บริการและประสบการณ์ในด้านวิชาการและกิจกรรมนักศึกษา สิ่งสำคัญคือความร่วมมือของอาจารย์และบุคลากรในสถาบันที่จะร่วมกันทำให้การให้คำปรึกษาวิชาการประสบความสำเร็จ อันจะส่งผลต่อการพัฒนานักศึกษาให้มากที่สุด

7. อาจารย์ที่ปรึกษาควรพยายามใช้ทรัพยากรในสถาบันและชุมชนให้เป็นประโยชน์มากที่สุด โดยการขอความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ อีกทั้งการปรับปรุงข้อมูลต่าง ๆ ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลด้านวิชาการและการบริการนักศึกษาให้สามารถสนองตามความต้องการและความจำเป็น อันจะนำไปสู่ความสำเร็จของการให้คำปรึกษาวิชาการ

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ขอบข่ายงานด้านการให้คำปรึกษาวิชาการเป็นการมุ่งเพื่อพัฒนานักศึกษาทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ทักษะคิด การตัดสินใจด้วยตนเองในด้านอาชีพ และการปรับตัวในสังคมโดยอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลัก นอกจากเป็นตัวช่วยที่ดีแล้วยังเป็นบุคคลที่สามารถนำเอาทรัพยากรในสถาบันและชุมชนมาช่วยสร้างความสำเร็จในการให้คำปรึกษาวิชาการอีกด้วย

2. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบอาจารย์ที่ปรึกษา

ความหมายของอาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา เป็นคำที่ใช้ตรงกันในภาษาอังกฤษมีอยู่หลายคำ ซึ่งมีความหมาย คล้ายคลึงกัน คือ Advisor, Counsellor และ Mentor สำหรับความหมายของอาจารย์ ที่ปรึกษานั้น ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้ กู๊ด (Good. 1973 : 17) ได้ให้แนวคิด ไว้ว่า อาจารย์ที่ปรึกษา หมายถึง อาจารย์ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและช่วย เหลือนักศึกษาทางด้านวิชาการ วิชาชีพ ปัญหาส่วนตัวตลอดจนช่วยดูแลการลงทะเบียนรายวิชา ต่างๆ ให้นักศึกษา วัฒนา พัทธราวิช (2542 : 218) กล่าวว่า อาจารย์ที่ปรึกษา หมายถึง อาจารย์ที่ทำหน้าที่คล้ายๆ กับอาจารย์ประจำชั้น ถือว่าเป็นบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดกับนักศึกษา มาก ที่สุด ทำหน้าที่รับผิดชอบกับนักศึกษาในกลุ่มหนึ่ง ซึ่งทางสถาบันจัดให้อยู่ภายใต้การดูแลของ อาจารย์ที่ปรึกษา โดยเฉพาะการอบรมปมนิสัยให้ประพฤติตนเป็นคนดีและตระหนักถึงการ ศึกษาเล่าเรียน ซึ่งควรให้คำปรึกษาทั้งเป็นกลุ่มและเป็นรายบุคคล สภาสถาบันราชภัฏ (2539 : 1) ได้กำหนดความหมายของอาจารย์ที่ปรึกษาไว้ว่า เป็นบุคคลที่สถาบันการศึกษา แต่งตั้งขึ้นเพื่อให้คำแนะนำช่วยเหลือนักศึกษาในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านวิชาการ ด้านการ พัฒนาบุคลิกภาพ การปรับตัวเข้ากับสังคม การเข้าร่วมกิจกรรม การวางแผนเพื่อการเตรียมตัว สำหรับอาชีพ ส่วนนุชลี อุภักย์ (2542 : 3) ให้ความหมายว่า อาจารย์ที่ปรึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นอาจารย์ที่ให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา เพื่อทำหน้าที่ช่วยเหลือนักศึกษาให้ สามารถศึกษาเล่าเรียนได้อย่างราบรื่น โดยช่วยแก้ไขและป้องกันปัญหาเบื้องต้นอันเกี่ยวกับการ เรียนและปัญหาอื่น ๆ ที่ขัดขวางความสำเร็จทางการเรียนของนักศึกษา

ดังนั้น อาจารย์ที่ปรึกษาจึงหมายถึง อาจารย์ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ในการให้ คำปรึกษาแก่นักศึกษา เพื่อช่วยเหลือและพัฒนาทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ ด้าน การพัฒนาบุคลิกภาพ ด้านการปรับตัวในสังคมและด้านปัญหาส่วนตัว โดยมุ่งหวังให้สามารถ ศึกษาเล่าเรียนได้อย่างราบรื่นจนสำเร็จการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

ประเภทของอาจารย์ที่ปรึกษา

ประเภทของอาจารย์ที่ปรึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ได้มีผู้จำแนกประเภทของ อาจารย์ที่ปรึกษาไว้ดังนี้ สำเนาวิ ขจรศิลป์ (2530 : 6) กล่าวว่า การแบ่งประเภทอาจารย์ ที่ปรึกษาสำหรับนักศึกษาแบ่งได้ 3 ประเภท ดังนี้คือ (1) อาจารย์ที่ปรึกษาด้านวิชาการ (Academic advisors) ได้แก่ อาจารย์ที่ได้รับการแต่งตั้งจากภาควิชาหรือคณะวิชาให้เป็น อาจารย์ที่ปรึกษาแก่นักศึกษาในภาควิชาหรือคณะวิชา (2) อาจารย์ที่ปรึกษาชมรมกิจกรรม นักศึกษา (Student activity advisors) ได้แก่ อาจารย์ที่ได้รับการแต่งตั้งจากฝ่ายกิจกรรม นักศึกษาให้เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสำหรับนักศึกษาในชมรมหรือกิจกรรมต่าง ๆ (3) อาจารย์

ที่ปรึกษาหอพักนักศึกษา (Residential advisors) ได้แก่ ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากฝ่ายกิจกรรมนักศึกษาให้ทำหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหอพักสำหรับนักศึกษา

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2530 ข : 82) ได้กล่าวถึงความสำคัญของอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาว่า นอกจากอาจารย์จะทำหน้าที่สอนและวิจัย แล้วยังมีบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบหลายประการ จึงจะทำให้ภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การทำหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาซึ่งกล่าวไว้ 2 ประเภท คือ อาจารย์ที่ปรึกษาด้านวิชาการและอาจารย์ที่ปรึกษาด้านกิจกรรม

อาจกล่าวได้ว่า การแบ่งประเภทอาจารย์ที่ปรึกษามักขึ้นอยู่กับแผนการบริหารจัดการของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งอาจารย์ที่ปรึกษามีส่วนช่วยให้การบริหารจัดการสถาบันประสบความสำเร็จ สถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่จึงให้ความสำคัญไปที่อาจารย์ที่ปรึกษาด้านวิชาการและอาจารย์ที่ปรึกษาด้านกิจกรรม ทั้งนี้เนื่องมาจากสถาบันอุดมศึกษาส่วนมากได้มุ่งเน้นไปที่การจัดและการให้บริการแก่นักศึกษาไว้ใน 2 ประเภท สำหรับอาจารย์ที่ปรึกษาด้านหอพักแม้ว่าจะมีความสำคัญ แต่มีเพียงบางสถาบันเท่านั้นที่จัดหอพักไว้ให้บริการแก่นักศึกษา

ความสำคัญของอาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพนักศึกษาและความสำเร็จของนักศึกษา สถาบันอุดมศึกษาจึงให้ความสำคัญ โดยการจัดโครงการพัฒนาอาจารย์ที่ปรึกษาตลอดจนการจัดสวัสดิการเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน (มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. 2540 : 4) ทั้งนี้เพราะการเรียนการสอนแบบเดิมในระดับชั้นมัธยมศึกษาเน้นใช้ระบบจำนวนปี ซึ่งผู้เรียนมีหน้าที่เรียนไปตามรายวิชาที่จัดไว้ แต่เมื่อผู้เรียนเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาลักษณะการเรียนเปลี่ยนเป็นระบบหน่วยกิต ซึ่งปัญหาต่างๆ ได้เกิดขึ้นตามมา การให้คำปรึกษาวิชาการจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นมากขึ้น เมื่อการเปลี่ยนแปลงสภาพจากวัยเด็กสู่วัยผู้ใหญ่ การเปลี่ยนเพื่อนและการเปลี่ยนสังคม รวมทั้งการเปลี่ยนความรู้สึกและการเปลี่ยนวิธีการเรียน (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. 2530 ข : 86) ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้อาจารย์ที่ปรึกษาจึงมีความสำคัญดังได้สรุปไว้ในแต่ละประเด็น ดังนี้

1. ด้านวิชาการ อาจารย์ที่ปรึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของนักศึกษา เพราะการชี้แนะแนวทางจะช่วยให้นักศึกษาเห็นคุณค่าของการศึกษาและรู้จักโลกกว้างทางการศึกษาและอาชีพมากขึ้น อันเป็นการช่วยกระตุ้นให้เกิดความใฝ่รู้ใฝ่เรียน ช่วยให้รู้จักเลือกและตัดสินใจอย่างฉลาดในการวางแผนชีวิตทางการศึกษา ตามสติปัญญาความสามารถความถนัดและความสนใจของนักศึกษาให้สามารถประสบความสำเร็จในการศึกษา (สุชา จันทรเอม. 2527 : 6 ; กองแผนงาน กระทรวงศึกษาธิการ. 2532? : 22 - 23 ; อมรวิรัช นาคทรพรพ. 2540 : 121) นอกจากนี้ยังเป็นผู้ช่วยวางแผนการเรียนให้กับนักศึกษาในระยะเริ่มแรกอีกด้วย (Thomas & Chickering. 1988 : 89) เพราะเป็นผู้ที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรโครงสร้างของหลักสูตร การลงทะเบียนวิชาเรียน วิธีการเรียนการสอนตลอดจนแนวทางการศึกษาที่ช่วย

ให้นักศึกษาสามารถจบการศึกษาได้อย่างราบรื่น (สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ. 2539 : 1) ด้วยความเข้าใจที่สามารถให้ความกระจ่างชัดเกี่ยวกับความต้องการในสาขาวิชาต่าง ๆ แล้ว ยังเป็นผู้ที่ให้ข้อมูลที่ทันสมัยและถูกต้องตลอดจนขั้นตอนการถอนและเพิ่มวิชาเรียน (Hook. 1991 : 3339 - A)

2. ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ อาจารย์ที่ปรึกษามีส่วนสำคัญในการพัฒนาบุคลิกภาพของนักศึกษา ให้อุทิศพัฒนาตนเองหรือปรับปรุงตนเองให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ทั้งในด้านความคิดสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาชุมชน ความเป็นนักประชาธิปไตยที่จะเป็นพลเมืองดี มีคุณค่าของประเทศชาติ (กองแผนงาน กระทรวงศึกษาธิการ. 2532? : 23) รวมทั้งการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม การแต่งกายที่เหมาะสมและถูกระเบียบ กิริยามารยาท การเข้าสังคม การประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับวัฒนธรรมประเพณีไทย การสร้างมนุษยสัมพันธ์และการรู้จักกาลเทศะเป็นต้น (สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ. 2539 : 1) ซึ่งการแสดงความคิดเห็นเหล่านี้จะมีส่วนช่วยให้นักศึกษารู้จักเลือกและกำหนดแนวทางให้กับตนเองได้ (Gordon. 1988 : 134) อันนำไปสู่การค้นหาค้นหาศักยภาพและพัฒนาตนเองทั้งในด้านเจตคติ ความรู้สึก ความเชื่อและอารมณ์ เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองได้มากขึ้น (Thomas & Chickering. 1988 : 111 ; citing Sanford. *Self and society : Social Change and Individual Development.*)

3. ด้านการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสถาบัน อาจารย์ที่ปรึกษามีส่วนสำคัญที่จะช่วยกระตุ้นสนับสนุนหรือชี้แนะแนวทางให้นักศึกษาได้พัฒนาตนเอง โดยการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถาบันได้จัดขึ้น เช่น การเข้าร่วมการประชุมในกิจกรรมต่าง ๆ งานไหว้ครู งานแห่เทียนจำนำพรรษา งานปีใหม่ งานกีฬาภายในและภายนอกสถาบันหรือการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรนักศึกษา เพราะกิจกรรมเหล่านี้ช่วยฝึกฝนการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีในสังคมประชาธิปไตย การทำงานร่วมกัน อันนำไปสู่การแสดงความรู้ความสามารถพิเศษและการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ทำให้มีโอกาสได้ตัดสินใจและการแก้ปัญหาต่างๆ (สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ. 2539 : 2)

4. ด้านบริการต่างๆ อาจารย์ที่ปรึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยชี้แนะแนวทางในการใช้บริการและสวัสดิการต่างๆ ของสถาบัน เพื่อให้นักศึกษาได้เข้าใจแนวทางปฏิบัติ เช่น การให้บริการสารสนเทศและบริการอาชีพ บริการตรวจสุขภาพ บริการทุนการศึกษา บริการจากสำนักส่งเสริมวิชาการ บริการจากฝ่ายทะเบียนและวัดผล บริการของฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษาและบริการจากห้องสมุด เป็นต้น (สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ. 2539 : 3)

5. ด้านการสร้างชื่อเสียงให้สถาบัน อาจารย์ที่ปรึกษามีส่วนสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุน และกระตุ้นให้นักศึกษายอมรับตนเอง ทั้งในด้านความถนัดและความสามารถต่าง ๆ (Thomas & Chickering. 1988 : 111) สิ่งเหล่านี้จะช่วยสนับสนุนให้นักศึกษาช่วยสร้างชื่อเสียงและภาพพจน์ที่ดีให้กับสถาบัน อันเป็นการกระตุ้นให้นักศึกษาได้พัฒนาศักยภาพความรู้ความ

สามารถทั้งด้านการเรียนและความสามารถพิเศษอื่น ๆ เช่น การกีฬา ดนตรีและการแสดง เป็นต้น ที่นำไปสู่การแข่งขันหรือการประกวดต่าง ๆ (สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ. 2539 : 3)

6. ด้านการวางแผนชีวิตและการเลือกอาชีพ อาจารย์ที่ปรึกษามีส่วนสำคัญในการประสานกับฝ่ายต่าง ๆ เช่น ฝ่ายแนะแนวสารสนเทศและบริการอาชีพของสถาบันหรือฝ่ายจัดหางานของกรมแรงงาน เพื่อให้คำชี้แนะนักศึกษาได้รู้จักและเปิดใจกว้างทางอาชีพ มีเจตคติที่ดีต่อสัมมาอาชีพทุกชนิด มีกิจนิสัยที่ดีในการทำงาน มีทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ในการประกอบอาชีพ นอกจากนี้ยังเป็นผู้ที่กระตุ้นให้นักศึกษาได้รู้จักการวางแผนชีวิต รู้จักการแก้ปัญหาที่ตนประสบอยู่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ทั้งการใช้ชีวิตในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน (สุชา จันทรโสม. 2527 : 6 ; สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ. 2539 : 3)

7. ด้านการเป็นสมาชิกของสังคมและเป็นพลเมืองดีของชาติ อาจารย์ที่ปรึกษามีส่วนสำคัญในการเสริมสร้าง สนับสนุนและกระตุ้นให้นักศึกษาประพฤติดีประพฤติชอบเป็นพลเมืองดีของชาติ โดยการเสียสละอุทิศกำลังกาย กำลังใจ กำลังสติปัญญาหรือกำลังทรัพย์ในการสร้างสรรค์สังคม ตลอดจนการให้ความร่วมมือการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การปฏิบัติตามกฎระเบียบและกติกาสังคมกำหนดไว้ มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์โดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน (สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ. 2539 : 3)

อาจกล่าวได้ว่า อาจารย์ที่ปรึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนานักศึกษา ทั้งใน ด้านวิชาการ การพัฒนาด้านบุคลิกภาพ การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสถาบัน การเข้ารับบริการต่าง ๆ ของสถาบัน การวางแผนชีวิตและการเลือกอาชีพ เพื่อฝึกฝนการเป็นคนที่สมบูรณ์ที่สามารถเข้าใจสังคมพร้อมที่จะสร้างชื่อเสียงให้สถาบันการศึกษาและเป็นพลเมืองดีของประเทศชาติ

3. การจัดระบบอาจารย์ที่ปรึกษาในสถาบันราชภัฏ

นโยบายการจัดระบบอาจารย์ที่ปรึกษา

การจัดระบบอาจารย์ที่ปรึกษาถือเป็นนโยบายหลักที่มีความสำคัญ เพื่อวางแนวทางให้อาจารย์ที่ปรึกษาได้ทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษาวิชาการและช่วยเหลือนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังมีผู้ที่ให้แนวคิดในการปฏิบัติไว้ ดังนี้

มาร์ตินสัน (Martinson. 1960 : 39 - 41) ได้ให้แนวคิดในการดำเนินงานการให้คำปรึกษาวิชาการที่มีประสิทธิภาพไว้ว่า จะต้องมีการกำหนดนโยบาย ดังนี้

1. การสนับสนุนจากฝ่ายบริหารและจากคณะต่าง ๆ

2. การจัดระบบการให้คำปรึกษาวิชาการที่ดี ควรจะมีศูนย์รวมแหล่งข้อมูลที่

อาจารย์ที่ปรึกษาจะได้หาความรู้ได้

3. ควรมีการฝึกอบรมอาจารย์ที่ปรึกษา
4. อาจารย์ที่ปรึกษาจะต้องมีเวลาพอในการที่จะให้นักศึกษาเข้าพบ
5. ควรมีการประกาศและแจ้งข่าวสารให้นักศึกษาทราบถึง การให้บริการและความช่วยเหลือต่าง ๆ
6. ควรมีการประสานงานกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

พนม ลิมอารีย์ (2533 : 11) ได้กล่าวไว้ในการจัดบริการแนะแนวว่า นโยบายในการจัดการให้คำปรึกษาวิชาการที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย

 1. ต้องมุ่งให้ความช่วยเหลือนักศึกษาทุกคนด้วยความเสมอภาค เป็นธรรมและเท่าเทียมกัน
 2. การจัดบริการต้องกระทำอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ มีระเบียบแบบแผนจนกระทั่งบุคคลที่ได้รับความช่วยเหลือสามารถนำตนเองและช่วยตนเองได้
 3. ต้องยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล กล่าวคือ บุคคลแต่ละคนย่อมมีพัฒนาการไปตามลักษณะเฉพาะของตนอย่างมีลำดับขั้นและต่อเนื่อง และบุคคลแต่ละคนย่อมมีกระบวนการแห่งการเปลี่ยนแปลง ตามประสบการณ์ที่ได้รับมาหรือตามแผนการของตนที่วางไว้สำหรับอนาคต
 4. การให้คำปรึกษาวิชาการจำเป็นต้องใช้เครื่องมือและกลวิธีต่าง ๆ ทั้งที่เป็นแบบทดสอบและไม่ใช้แบบทดสอบ เพื่อจะได้เข้าใจและช่วยนักศึกษาแต่ละคนให้สามารถเข้าใจและพัฒนาการตัวเองได้
 5. ต้องเคารพในสิทธิและเสรีภาพของบุคคลแต่ละคน กล่าวคือ จะต้องยอมรับว่า นักศึกษาแต่ละคนมีอิสระที่จะเลือกแนวทางชีวิตของตนเอง การเลือกและการตัดสินใจของนักศึกษาควรเกิดจากการใช้วิจารณญาณของนักศึกษาไม่ใช่เกิดจากการบังคับ
 6. การให้คำปรึกษาวิชาการเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการศึกษา สถาบันการศึกษาควรมีนโยบายเพื่อช่วยให้นักศึกษาแต่ละคนได้พัฒนาตนเองทุกด้านอย่างบูรณาการ
 7. อาจารย์ที่ปรึกษาควรจะต้องเป็นผู้ที่ได้รับการศึกษาอบรมการให้คำปรึกษาวิชาการมาโดยเฉพาะทั้งความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ที่เหมาะสมและมีการดำเนินการอย่างมีระบบ
 8. อาจารย์ที่ปรึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีมีความเป็นธรรม โดยเป็นผู้ที่ยอมรับฟังความคิดของผู้อื่นและจะต้องเป็นผู้ที่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี
 9. นโยบายการจัดระบบอาจารย์ที่ปรึกษาจะมีประสิทธิภาพ ต้องเกิดจากความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายในสถาบันการศึกษารวมทั้งนักศึกษาด้วย

10. อาจารย์ที่ปรึกษาสามารถเก็บความลับได้ จะทำให้นักศึกษาเกิดความรู้สึกปลอดภัย ไว้วางใจและยินดีที่จะมารับความช่วยเหลือ

สภาสถาบันราชภัฏ (สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ. 2539 : 167) ได้กำหนดนโยบายในการจัดระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ไว้ดังนี้

1. ทำให้นักศึกษาทุกคนมีอาจารย์ที่ปรึกษาสำหรับแนะนำด้านวิชาการ ช่วยเหลือในการให้คำปรึกษาทั้งด้านส่วนตัว อารมณ์และสังคม เพื่อให้ นักศึกษาทุกคนได้มีโอกาสประสบความสำเร็จในการศึกษาเล่าเรียนและเป็นผู้พัฒนาตนเองจนเต็มความสามารถ
 2. ทำให้อาจารย์ทุกคนทำหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาของนักศึกษา
 3. อาจารย์ที่ปรึกษาจะได้รับการแต่งตั้งในแต่ละปีตามความเหมาะสม
 4. ให้ถือว่างานอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นภารกิจสำคัญของอาจารย์ในสถาบัน
 5. ระบบอาจารย์ที่ปรึกษาต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- ดังนั้น นโยบายการจัดระบบอาจารย์ที่ปรึกษาถือว่าเป็นภารกิจสำคัญของสถาบัน การศึกษาในการพัฒนานักศึกษา จึงต้องมีการจัดระบบที่ดีทั้งในการฝึกอบรมอาจารย์ที่ปรึกษา และการประสานงานกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถาบันอย่างเหมาะสม เพื่อสนับสนุนการบริหารงานอันนำไปสู่การช่วยให้นักศึกษาสามารถช่วยเหลือตนเองได้

จุดมุ่งหมายของการจัดระบบอาจารย์ที่ปรึกษา

จุดมุ่งหมายสำคัญในการจัดระบบอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อสร้างความเข้าใจที่ชัดเจน ในการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังมีผู้เสนอแนวคิดไว้ ดังนี้คือ แฮบเลย์ (Habley, 1981 : 45 – 50) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายในการจัดระบบอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อช่วยให้นักศึกษาสามารถบรรลุถึงเป้าหมายด้านวิชาการ ช่วยให้นักศึกษาสามารถเลือกวิชาเรียนทั้งวิชาเอก วิชาโทและการเลือกเรียนวิชาเลือกต่างๆ ตามความถนัด และความสนใจของนักศึกษาได้กว้างขวางขึ้น สภาสถาบันราชภัฏ (สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ 2539 : 17) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายการจัดระบบอาจารย์ที่ปรึกษาไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. เพื่อให้คำแนะนำด้านวิชาการเกี่ยวกับหลักสูตร ลักษณะรายวิชาที่เรียน การเลือกวิชาเรียน การลงทะเบียนเรียน วิธีการเรียนและการวัดผล ทั้งนี้เพื่อให้นักศึกษาสามารถศึกษาได้ตรงกับความสามารถ ความถนัดและความสนใจของตนจนนักศึกษาสำเร็จครบตามหลักสูตรได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

2. เพื่อช่วยในการสนับสนุนด้านการบริหารงานของสถาบันราชภัฏ ช่วยให้นักศึกษามีความเข้าใจกฎระเบียบข้อบังคับ ประกาศและคำสั่งต่าง ๆ ของสถาบัน อีกทั้งบริการและสวัสดิการต่าง ๆ ที่สถาบันราชภัฏจัดให้กับนักศึกษา

3. เพื่อช่วยให้นักศึกษาเกิดความอบอุ่นใจ เนื่องจากมีอาจารย์เป็นที่พึ่งที่ปรึกษา พร้อมทั้งจะรับฟังปัญหาและช่วยเหลือนักศึกษา ให้สามารถแก้ปัญหาทางด้านการเรียนและปัญหาส่วนตัวได้

4. เพื่อพัฒนาการให้นักศึกษาได้เจริญงอกงามทั้ง 4 ด้าน กล่าวคือ ด้านสติปัญญา ให้สามารถรู้และเข้าใจถึงความสามารถและศักยภาพของตนเอง ด้านอารมณ์ช่วยให้เกิดความเข้าใจตนเองและผู้อื่นสามารถที่จะอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ด้านสังคมช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสถาบันราชภัฏกับนักศึกษา อาจารย์กับนักศึกษา นักศึกษากับนักศึกษาและนักศึกษากับสังคม ส่วนในด้านร่างกายช่วยให้รู้จักดูแลและรักษาสุขภาพอนามัยของตนเองและบุคคลในครอบครัว อีกทั้งการปรับปรุงบุคลิกภาพให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

5. เพื่อช่วยให้นักศึกษาเข้าใจถึงการอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ เข้าใจขอบเขตในเรื่องสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองต่อสถาบันราชภัฏ อาจารย์และสังคม อีกทั้งความเข้าใจวิธีการทำงานร่วมกัน การเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกันตลอดจนการแสดงความสามารถในการคิดได้อย่างเหมาะสม

ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ (2533 : 10 - 11) กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการจัดระบบการให้คำปรึกษา ไว้ดังนี้

1. เพื่อความสะดวกในการจัดบริการแนะแนวให้แก่นักศึกษาได้ตามความต้องการ เป็นระบบทั้งการให้บริการและการรับบริการ ซึ่งทำให้สะดวกและมีขั้นตอนที่แน่นอนชัดเจน ไม่สับสน
 2. เพื่อให้สามารถจัดบริการให้แก่นักศึกษาได้ตามความต้องการและครบถ้วน
 3. เพื่อเป็นการใช้ทรัพยากรของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการให้บริการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วยเช่นกัน
 4. เพื่อให้สะดวกในการติดตามและประเมินผลระบบการให้คำปรึกษาวิชาการ
- อาจกล่าวได้ว่า จุดมุ่งหมายของการจัดระบบอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาและช่วยเหลือให้นักศึกษามีความเข้าใจด้านสติปัญญา มีความสามารถในการเลือกรายวิชาที่ศึกษาได้ตรงกับความถนัดและความสนใจตลอดจนการปรับตัวในด้านร่างกาย อารมณ์และสังคม ช่วยให้เกิดความอบอุ่นใจ มีความเข้าใจระบบการบริหารงานของสถาบัน ทำให้การใช้ทรัพยากรของสถาบันมีประสิทธิภาพตรงกับความต้องการและครบถ้วน ทำให้การติดตามและประเมินผลระบบการให้คำปรึกษาวิชาการมีประสิทธิภาพ

ลักษณะการจัดระบบอาจารย์ที่ปรึกษา

ลักษณะการจัดระบบอาจารย์ที่ปรึกษา มีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

(สถาบันราชภัฏธนบุรี. 2535 : 67 – 71)

1. มอบคู่มือการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษา ให้นักศึกษาได้ศึกษาทำความเข้าใจในเอกสารคู่มือ ซึ่งกำหนดขอบข่ายแนวทางการดำเนินงาน การประสานงานและการ

ติดต่อกับฝ่ายงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งในด้านเอกสาร สวัสดิการและเงินทุนช่วยเหลือต่าง ๆ ให้กับนักศึกษา

2. จัดประชุมสัมมนาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อรับฟังปัญหาอันจะนำไปสู่การแก้ไขร่วมกันระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษากับผู้บริหาร เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานต่อกัน

3. จัดอบรมเทคนิควิธีหรือทักษะที่จำเป็นสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษาบางกลุ่ม เช่น ความเข้าใจพฤติกรรมที่ผิดปกติของนักศึกษา

4. สถาบันมีบทบาทในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับอาจารย์ที่ปรึกษา

5. สถาบันมีบทบาทในการสร้างความพร้อมให้อาจารย์ที่ปรึกษา ด้วยการจัดบริการเครื่องมือเครื่องใช้เพื่อสนับสนุนงานการให้คำปรึกษาวิชาการ

ซิคเคอริงและไรส์เซอร์ (Chickering & Reisser, 1993 : 467) กล่าวถึง แนวทางในการให้คำปรึกษาวิชาการอย่างมีคุณภาพว่า มีหลักการดังนี้

1. อาจารย์ต้องอยู่ในสถาบันและควรจัดตารางเวลาเพื่อให้นักศึกษาเข้าพบได้ในระหว่างสัปดาห์

2. อาจารย์ควรได้รับข้อมูลย้อนกลับในการให้คำปรึกษาวิชาการ

3. อาจารย์ที่ปรึกษาควรให้คำปรึกษาวิชาการอย่างจริงจัง

4. สถาบันต้องยอมรับการให้คำปรึกษาวิชาการ เป็นส่วนหนึ่งของภาระงานของอาจารย์

พนม ลิ้มอารีย์ (2533 : 267 – 268) กล่าวถึง ลักษณะการจัดระบบและการบริหารงานแนะแนวเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ ไว้ดังนี้คือ

1. ผู้บริหารสถาบันจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการแนะแนว และมองเห็นความสำคัญของการแนะแนวอย่างแท้จริง เนื่องจากผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในการกำหนดนโยบายของงานแนะแนว และยังทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศการแนะแนวให้กับอาจารย์ในสถาบัน

2. การที่ผู้บริหารสถาบันมองเห็นความสำคัญของการให้คำปรึกษาวิชาการ จะช่วยให้การดำเนินงานแนะแนวเป็นไปด้วยความราบรื่น เนื่องจากได้รับการสนับสนุนทั้งในด้านงบประมาณ สถานที่ กำลังคนและเวลาตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ

3. งานแนะแนวเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรหลายฝ่ายทั้งภายในและภายนอกสถาบัน ดังนั้นการบริหารจัดการจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายจึงจะช่วยให้งานแนะแนวประสบความสำเร็จ

4. เทคนิคสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรทุกฝ่ายให้ความร่วมมือกับงานแนะแนวของสถาบัน คือ การประชาสัมพันธ์โดยทางวาจาและลายลักษณ์อักษร

5. ในการกำหนดนโยบายแนะแนวจะต้องกำหนดเพื่อนักศึกษาทุกคน คือจะต้องมี

เป้าหมายอยู่ที่การป้องกันปัญหา การแก้ไขปัญหาและการส่งเสริมพัฒนานักศึกษาควบคู่กันไปพร้อมๆ กัน เนื่องจากนักศึกษาทุกคนย่อมต้องการได้รับความช่วยเหลือและได้รับการพัฒนาจากการแนะแนวเท่าเทียมกัน

6. ขอบข่ายของงานแนะแนวที่จัดให้กับนักศึกษา จะต้องให้ครอบคลุมการแนะแนวทั้ง 3 ด้านคือ ด้านการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านส่วนตัวและสังคม เพราะการให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาเพียงด้านใดด้านหนึ่ง จะไม่สามารถช่วยให้นักศึกษารู้จักตนเองหรือปรับตัวได้อย่างเหมาะสม

7. ควรคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความรับผิดชอบ และมีความสนใจด้านการให้คำปรึกษาวิชาการอย่างแท้จริง จะทำให้เกิดผลดีกับนักศึกษา

8. ควรคัดเลือกบริเวณการให้คำปรึกษาวิชาการที่นักศึกษาสามารถเข้าไปรับบริการได้อย่างสะดวก ไม่มีคนพลุกพล่านปราศจากเสียงรบกวนและมีบรรยากาศที่ดี

9. มีจำนวนวัสดุอุปกรณ์และครุภัณฑ์เพียงพอต่อความจำเป็นสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษา

10. มีระบบการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ที่อยู่ภายนอกสถาบัน เพื่อขอความช่วยเหลือหรือความร่วมมือในการให้คำปรึกษาวิชาการแก่นักศึกษา

รวีวรรณ ชินะตระกูล (2537 : 38 - 44) กล่าวถึงลักษณะการจัดรูปแบบการบริหารงานแนะแนวไว้ว่า การดำเนินงานแนะแนวนั้นอาจารย์ที่ปรึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนานักศึกษา จึงควรเป็นผู้ที่ทำงานด้านการแนะแนวโดยหน้าที่ทั้งการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับนักศึกษา รับผิดชอบกิจกรรมโฮมรูม เข้าใจและยอมรับพฤติกรรมตามวัยของนักศึกษารวมทั้งยอมรับความจริงที่ว่า “พฤติกรรมย่อมมีสาเหตุ” ดังนั้นลักษณะการจัดการแนะแนวควรดำเนินการดังนี้คือ

1. การดำเนินงานในรูปของคณะกรรมการของสถาบัน เป็นการร่วมรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาทุกคนในสถาบัน คณะกรรมการชุดนี้ประกอบด้วย ผู้บริหารเป็นประธาน กรรมการ อาจารย์ที่ปรึกษาเป็นกรรมการและคัดเลือกอาจารย์ที่ปรึกษาที่มีคุณสมบัติเหมาะสม คือ มีความรู้ความเข้าใจการให้คำปรึกษาวิชาการและยินดีที่จะรับผิดชอบงานเป็นเลขานุการหรือผู้ประสานงานกับคณะกรรมการชุดนี้ โดยอาจจะจัดงานในการให้บริการไว้อย่างน้อย 3 กลุ่มงาน ได้แก่ การบริการรวบรวมข้อมูลนักศึกษาเป็นรายบุคคล การติดตามผลและการวิจัย และการบริการสนเทศ

2. กำหนดหน้าที่รับผิดชอบของคณะกรรมการแต่ละฝ่าย ได้แก่ ประธานกรรมการ มีหน้าที่สร้างความรู้ความเข้าใจงานการให้คำปรึกษาวิชาการ รวมทั้งให้การสนับสนุนการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานและการประเมินผลการดำเนินงาน เลขานุการ มีหน้าที่ประสานงานกับบุคลากรทุกฝ่ายในสถาบัน เพื่อเอื้ออำนวยให้เกิดความสะดวกในด้านการจัดหาและจัดทำเครื่องมือแนะแนว คณะกรรมการ 3 กลุ่มงานประกอบด้วย คณะกรรมการฝ่ายบริการรวบรวมข้อมูลนักศึกษา มีหน้าที่จัดสร้างและจัดหาเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เช่น แบบสอบถาม แบบทดสอบและระเบียบวิธีแบบเป็นต้น คณะกรรมการฝ่ายวิจัยและประเมินผล มีหน้าที่ติดตามและวิจัยนักศึกษาที่กำลังศึกษา สำเร็จการศึกษาและลาออกกลางคันเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาระบบการให้คำปรึกษาวิชาการให้มีคุณภาพต่อไป คณะกรรมการการบริการสารสนเทศ มีหน้าที่ติดต่อขอข้อมูลที่จำเป็นและมีความสำคัญจากแหล่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรที่นักศึกษาควรทราบ เพื่อเป็นข้อมูลให้นักศึกษาได้ศึกษา เช่น การจัดเป็นกิจกรรมโฮมรูม การจัดปายนิเทศ การจัดทำเป็นเอกสารและการจัดอภิปรายเป็นต้น ส่วนอาจารย์ที่ปรึกษามีหน้าที่รับผิดชอบต่อการจัดสภาพแวดล้อมในการพัฒนานักศึกษา เช่น การให้คำปรึกษารายบุคคลและรายกลุ่มตามกรณีและการจัดตารางเวลาให้นักศึกษาได้พบในแต่ละสัปดาห์

3. การจัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน เป็นการช่วยให้อาจารย์ที่ปรึกษาได้มีการเตรียมตัวเพื่อปฏิบัติกิจกรรมในแต่ละช่วงอย่างเหมาะสม ชัดเจนและรัดกุมสอดคล้องตามความต้องการของนักศึกษาได้มากขึ้น

4. การประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อช่วยให้ทราบจุดเด่นและจุดด้อยในการปฏิบัติงาน ตลอดจนค้นหาแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานแนะแนวด้วย

ลักษณะการจัดระบบอาจารย์ที่ปรึกษา จึงมีความจำเป็นต้องมีคู่มือการปฏิบัติงาน และต้องให้ความสำคัญกับงานให้คำปรึกษาวิชาการ มีการพัฒนาอาจารย์ที่ปรึกษาให้รู้จักทักษะที่จำเป็น มีความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและภาระหน้าที่ การให้ข้อมูลย้อนกลับในการให้คำปรึกษาวิชาการ การสร้างขวัญและกำลังใจ การให้บริการต่าง ๆ ทั้งในด้านเครื่องมือเครื่องใช้ การกำหนดกิจกรรมและสถานที่และการยอมรับว่างานการให้คำปรึกษาของอาจารย์เป็นภารกิจที่สำคัญ จะช่วยให้การบริหารจัดการเกิดประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน

ปัญหาเกี่ยวกับระบบอาจารย์ที่ปรึกษา

จากการวิเคราะห์เอกสารและผลงานวิจัย สามารถจำแนกประเด็นปัญหาเกี่ยวกับระบบอาจารย์ที่ปรึกษาได้ ดังนี้

1. ด้านนโยบายและเป้าหมาย การจัดระบบอาจารย์ที่ปรึกษายังขาดความชัดเจนในด้านนโยบายและเป้าหมาย (วิไลลักษณ์ นิยมจิตร. 2543 : 79) กล่าวคือ ยังไม่มีการพัฒนาไปสู่ระบบการประกันคุณภาพของระบบอาจารย์ที่ปรึกษา (อิสสรหัส โชติกเสถียร. 2543 : 61) รวมทั้งขาดนโยบายและเป้าหมายการดำเนินงานต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้อาจารย์ที่ปรึกษาเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากไม่สามารถนำผลงานการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษามาใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบหรือการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ทำให้อาจารย์ที่ปรึกษารู้สึกเสียเวลาและเสียโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (สำเนาวิ ขจรศิลป์. 2530 : 60 ; บุญเทียม ศิริปัญญา. 2537 : 102 ; อดุลย์ วิริยเวชกุล. 2538 : 16 ; นุชลี อุปกัย. 2542 : 116 ; นิรันดร์ จุลทรัพย์และพยัต คงศรีแก้ว. 2543 : 127)

2. ด้านการประสานงาน ปัญหาที่พบ คือ ขาดการแต่งตั้งคณะกรรมการ อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำหน้าที่ประสานงาน (สำเนา ขจรศิลป์. 2530 : 60) และยังไม่มียุทธศาสตร์การติดตามผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาที่เหมาะสม (นุชลี อุภักย์. 2542 : 116)

3. ด้านอาจารย์ที่ปรึกษา ปัญหาที่อาจารย์ที่ปรึกษาประสบ ได้แก่ การขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องหลักสูตรและขั้นตอนข้อกำหนดกฎเกณฑ์ต่าง ๆ รวมทั้งรายวิชาที่จำเป็นต้องเรียน ซึ่งบางครั้งก็มีความขัดแย้งในรายละเอียดต่าง ๆ (Mueller. 1961 : 213 - 214) อีกทั้งการขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะในการให้คำปรึกษาและมีภาระหน้าที่รับผิดชอบนักศึกษามากเกินไป (อิสสรหัทธ โชติกเสถียร. 2543 : 61) ตลอดจนประสบการณ์เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจเรื่องธรรมชาติของมนุษย์ ความไวในการรับรู้ปัญหาและอารมณ์ของนักศึกษา ความเป็นประชาธิปไตยในการรับฟังและร่วมแก้ปัญหาของนักศึกษา ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และความรู้ทันโลก ทันเหตุการณ์ (สำเนา ขจรศิลป์. 2530 : 41 ; นวลละออ สุภาพล. 2542 : 6 ; นุชลี อุภักย์. 2542 : 112 - 113 ; วิไลลักษณ์ นิยมจิตร. 2543 : 80) นอกจากนี้ความรู้ความเข้าใจในการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษายังมีความแตกต่างกัน กล่าวคือ อาจารย์ที่ปรึกษาจะให้คำปรึกษาในด้านการศึกษา ด้านการพัฒนานักศึกษาและด้านการดำเนินงานให้คำปรึกษาอยู่ในระดับมาก ส่วนการให้คำปรึกษาในด้านสวัสดิการและด้านวิชาชีพอยู่ในระดับน้อย (วิสูตร จำเนียร. 2543 : 62)

4. ด้านงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวก ปัญหาสำคัญเกี่ยวกับงบประมาณที่ได้รับสำหรับงานกิจการศึกษาน้อย (เทียนฉาย กิระนันท์. 2537 : 27) ทำให้มีผลกระทบต่อระบบการทำหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาด้วยเช่นกัน โดยเฉพาะการส่งเสริมคุณภาพอาจารย์ที่ปรึกษา เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงานและการประชุมสัมมนาหรือการจัดกิจกรรมที่จะต้องพัฒนานักศึกษา เป็นต้น นอกจากนี้ยังขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษา เช่น แบบคำร้องต่าง ๆ คู่มือแนะนำอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อประกอบการให้คำปรึกษาและแฟ้มประจำตัวนักศึกษา เป็นต้น (นุชลี อุภักย์. 2542 : 115)

5. ด้านการบริหารจัดการ อาจารย์ที่ปรึกษาและนักศึกษาต่างไม่เห็นความสำคัญ ทำให้การพัฒนาศึกษาไม่บรรลุเป้าหมาย เช่น อาจารย์ที่ปรึกษาไม่ได้จัดตารางเวลาให้นักศึกษาเข้าพบ (บุญเทียม ศิริปัญญา. 2532 : 103 ; นุชลี อุภักย์. 2542 : 114 ; นิรันดร์ จุลทรัพย์และพยัต คงศรีแก้ว. 2543 : 120) อาจารย์ที่ปรึกษาไม่ได้ให้ความสนใจและรับผิดชอบในการให้คำปรึกษาในแต่ละภาคเรียนเพียงแต่ทำหน้าที่หลัก คือ เชิญชื่อให้ความเห็นชอบในการลงทะเบียนเท่านั้น (บุญเทียม ศิริปัญญา. 2537 : 102 ; นุชลี อุภักย์. 2542 : 111) อาจารย์ที่ปรึกษามีภาระหน้าที่รับผิดชอบงานอื่น ๆ มากเกินไป (อิสสรหัทธ โชติกเสถียร. 2543 : 61) อีกทั้งมีอาจารย์ที่ปรึกษาจำนวนน้อยที่เห็นความสำคัญและจัดเวลาเพื่อให้คำปรึกษาหรือชี้แนะ (Mayhew, Ford & Hubbard. 1990 : 109)

6. ด้านนักศึกษา นักศึกษายังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาจารย์ที่ปรึกษา จึงไม่เห็นความสำคัญของการมีอาจารย์ที่ปรึกษา ดังนั้นเมื่อมีปัญหาต่างๆ มักจะนำไปปรึกษาเพื่อนมากกว่า หรือนำมาปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเมื่อเกือบจะสายหรือช่วยอะไรไม่ได้แล้วและประเด็นสำคัญคือนักศึกษามักจะคาดหวังหรือมีความเห็นว่า อาจารย์ที่ปรึกษาจะต้องช่วยเหลือนักศึกษาได้ในทุกเรื่อง (อิสสรหัทส โชติกเสถียร. 2543 : 61)

4. แนวคิดการพัฒนาดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา

ความหมายของดัชนีบ่งชี้คุณภาพ

ดัชนีบ่งชี้มาจากคำว่า Indicator หมายถึง วิธีการหรือเครื่องมือที่ให้ข้อมูลอันมีลักษณะเฉพาะ (Crowther & others. 1999 : 605) สำหรับภาษาไทยมีคำที่ใช้ในความหมายนี้หลายคำ เช่น ดัชนีบ่งชี้ ตัวบ่งชี้ ตัวชี้วัด เครื่องชี้วัดและเครื่องบ่งชี้การปฏิบัติงาน เป็นต้น สำหรับงานวิจัยนี้ใช้คำว่า ดัชนีบ่งชี้ ซึ่งนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลายลักษณะดังนี้ คือ จอห์นสโตน (Johnstone. 1981 : 2 - 6) กล่าวว่า ดัชนีบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศที่บ่งบอกปริมาณเชิงสัมพันธ์หรือสภาวะของสิ่งที่มุ่งวัดในเวลาใดเวลาหนึ่ง สมรักษ์ รักษาทรัพย์ (2541 : 22) กล่าวว่า ดัชนีบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศชั้นสำคัญที่แสดงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในชีวิตคน ดัชนีบ่งชี้จะถูกนำไปใช้สำหรับรายงานสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมในบริบทของประสิทธิผล (Effectiveness) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และผลกระทบ (Impact) ของแผนงาน โครงการตลอดจนการติดตามกระบวนการทำงาน (Process) ผู้ใช้ตัวบ่งชี้คือนักวางแผนและนักวิชาการ โชคชัย สิริพนมณี (2540 : 11) กล่าวว่า ดัชนีบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศที่ใช้บ่งบอกสถานภาพหรือลักษณะการดำเนินงานของหน่วยงาน หรือองค์กรในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งว่ามีผลการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เป็นอย่างไร ซึ่งลักษณะของดัชนีบ่งชี้ที่ดีต้องมีการแสดงค่าปริมาณและคุณภาพเป็นตัวเลข เพื่อนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ได้ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2541 : 4 - 5) กล่าวว่า ดัชนีบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษา ณ จุดเวลาหรือช่วงเวลาหนึ่ง ค่าของตัวบ่งชี้จะแสดงหรือระบุหรือบ่งบอกถึงสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้าง ๆ แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาและใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างจุดเวลาหรือช่วงเวลาต่างกัน เพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษาได้ สมิท, อาร์มสตรองและบราวน์ (Smith, Armstrong & Brown. 1999 : 215) ให้ความหมายว่า ดัชนีบ่งชี้เป็นกรอบที่กำหนดขึ้นระหว่างประเทศซึ่งเป็นเครื่องมือสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อการเปรียบเทียบระหว่างชาติในด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลทางการศึกษา ส่วนแอชเวิร์ทและฮาร์วีย์ (Ashworth & Harvey. 1994 : 6)

กล่าวว่า ดัชนีบ่งชี้คุณภาพเป็นสถิติ อัตราส่วนและข้อมูลเชิงปริมาณซึ่งบ่งชี้แนวการจัดการศึกษาหรือการปฏิบัติการของสถาบันการศึกษา

โดยสรุปดัชนีบ่งชี้หมายถึง ข้อมูลที่บ่งบอกลักษณะการดำเนินงานขององค์กร ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ภายใต้องค์ประกอบคุณภาพที่สามารถชี้ให้เห็นถึงสภาพที่ต้องการศึกษา โดยอธิบายในเชิงปริมาณหรือคุณภาพ

ความสำคัญของดัชนีบ่งชี้คุณภาพ

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพ (Performance Indicators หรือ PIs) เป็นสิ่งที่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสถาบันต้องรับรู้และเข้าใจร่วมกัน เพื่อสำรวจตรวจตราตนเองและสถาบันการศึกษา ตลอดเวลา อันจะมีส่วนช่วยป้องกันการเกิดปัญหาในอนาคตเพื่อประกันว่าการบริหารงานของสถาบันการศึกษาจะสามารถนำไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ได้อย่างแท้จริง (ปรัชญา เวสารัชช. 2543 : 37) ดัชนีบ่งชี้คุณภาพมีความสำคัญในการนำมาใช้เพื่อประเมินคุณภาพ (Quality assessment) ตามระบบประกันคุณภาพ (สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ. 2539 : 13 ; Ashworth & Harvey. 1994 : 63 ; Harrison. 1996 : 202) เป็นสารสนเทศเชิงปริมาณสำหรับบ่งชี้คุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการศึกษาหรือผลของการดำเนินงานของระบบใดระบบหนึ่ง (เอมอร จังศิริพรกรณ์. 2542 : 9) การกำหนดดัชนีบ่งชี้คุณภาพในการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาจะอยู่ภายใต้องค์ประกอบของคุณภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพ การศึกษาและการผลิตบัณฑิต การกำหนดกรอบดัชนีบ่งชี้ของแต่ละสถาบันการศึกษาอาจมีความแตกต่างกันไปตามวัฒนธรรมของสถาบัน (ทวีศักดิ์ ระมิงค์วงศ์. 2540 : 2) ดัชนีบ่งชี้คุณภาพมักเน้นที่ประสิทธิภาพมากกว่าประสิทธิผล (Ashcroft. 1995 : 17) ถือว่าเป็นมรรควิธี (Means) ของการประกันคุณภาพ ซึ่งเป็นวิธีการที่เป็นมาตรฐานในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร เพื่อนำไปสู่การรวบรวมข้อมูลแสดงสมรรถภาพขั้นพื้นฐานของคุณภาพ (McCulloch & Tett. 1996 : 17) และถือว่าเป็นตัวที่บ่งบอกถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพและมาตรฐานเข้าด้วยกัน (DeVries. 1995 : 61 - 62) ดังที่บอร์เดนและบันตา (Borden & Banta.1994 : 25) ได้กล่าวถึงความสำคัญของดัชนีบ่งชี้คุณภาพว่า เป็นยุทธศาสตร์ของการวางแผน หากใช้ดัชนีบ่งชี้เป็นตัวกำกับในการดำเนินงานจะช่วยให้งานบรรลุจุดมุ่งหมาย เช่นเดียวกับที่ฮอปกินส์ (Hopkins.1989 : 102) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ดัชนีบ่งชี้คุณภาพเป็นเครื่องมือในการประเมินตนเองเพื่อควบคุมคุณภาพ เพราะการประเมินตนเองของสถาบันการศึกษาถือว่าเป็นกระบวนการแสวงหาข้อมูล เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาสถาบัน อีกทั้งยังเป็นการให้การรับประกันต่อลูกค้า และผู้ใช้บริการว่าสินค้าหรือการบริการที่เกี่ยวข้องต้องได้มาตรฐาน ช่วยทำให้เกิดความเชื่อมั่นและความพึงพอใจในผลผลิต รวมทั้งแนวทางการปฏิบัติงานของสถาบันการศึกษาที่รับผิดชอบการจัดการศึกษา โดยใช้กระบวนการและวิธีการที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน (Roger. 1993 : 4 ; Higher Education Quality Council. 1995 : 4) ซึ่ง แอชเวิร์ทและฮาร์วีย์ (Ashworth & Harvey. 1994 : 17) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของดัชนี

บ่งชี้คุณภาพไว้ดังนี้ คือ (1) เป็นการสร้างความสัมพันธ์กับภารกิจของสถาบันการศึกษา (2) ช่วยในการตรวจตราและประเมินผลกิจกรรมของสถาบันการศึกษา (3) เป็นข้อมูลโดยนำมาตัดสินใจร่วมกับแหล่งข้อมูล (4) ช่วยในการติดตามตรวจสอบการวางแผนและการตัดสินใจ และ (5) ช่วยสร้างการยอมรับและแรงจูงใจให้กับบุคลากร นอกจากนี้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) ได้ให้ความสำคัญของการสร้างดัชนีบ่งชี้เพื่อใช้ในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาคนและสังคมเป็นประเด็นหลัก จึงได้กำหนดตัวชี้วัดไว้ 5 ด้าน (สมรักษ์ รักษาทรัพย์. 2541 : 22 - 27) กล่าวคือ (1) ดัชนีบ่งชี้ผลกระทบขั้นสุดท้ายของการพัฒนา (2) ดัชนีบ่งชี้ประสิทธิภาพของการพัฒนาเฉพาะด้าน (3) ดัชนีบ่งชี้ประสิทธิผลของยุทธศาสตร์การพัฒนา (4) ดัชนีบ่งชี้ประสิทธิภาพขององค์กรที่ดำเนินงานพัฒนา และ (5) ดัชนีบ่งชี้สถานการณ์ที่เป็นจริงในด้านต่าง ๆ แสดงให้เห็นว่าดัชนีบ่งชี้มีความสำคัญในการนำไปใช้เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาจึงจำเป็นต้องกำหนดและจัดทำดัชนีบ่งชี้คุณภาพขึ้น เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและช่วยในการกำหนดนโยบายการบริหาร อันจะเป็นการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การพัฒนาสถาบันให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ ทั้งนี้ปัญหาส่วนใหญ่ที่พบในด้านนโยบายและวัตถุประสงค์ในการวางแผนงานมักจะขาดความชัดเจน ดังนั้นการนำเอาดัชนีบ่งชี้คุณภาพมาใช้จะทำให้กรอบที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

แนวคิดเพื่อกำหนดดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับระบบ

ระบบ (System) หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานหลาย ๆ อย่างที่มีความเกี่ยวข้องกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน การจัดระบบจึงควรทำวิจัยวิเคราะห์ปรับปรุงและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ภายในอยู่เสมอ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2531 : 24) ซึ่งฮิกส์ (Hicks. 1972 : 461) ได้กล่าวว่า ระบบหมายถึง การรวมตัวของหลายสิ่งเพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันโดยแต่ละสิ่งนั้นจะมีความสัมพันธ์กันขึ้นตรงต่อกันและกัน หรือมีผลกระทบซึ่งกันและกัน เช่นเดียวกับที่ ธเนศ ขำเกิด (2539 : 153) กล่าวว่า ระบบหมายถึง ส่วนประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันและกันในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ส่วนเฉลียว บุรีภักดี (2538 : 25 - 30) กล่าวว่า ระบบ หมายถึง การมีขอบเขตที่กำหนดชัดเจน มีโครงสร้างที่แน่นอน มีแบบแผนการกำหนดภายในที่มีกฎเกณฑ์ มีผลผลิตและสิ่งป้อน

จากนิยามความหมายดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการให้คำนิยามของระบบส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญโดยเน้นไปที่ความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ หรือองค์ประกอบโดยรวมมากกว่า การพิจารณารายละเอียดเฉพาะกรณี จึงสรุปได้ว่า ระบบหมายถึง องค์ประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ ทั้งหมดที่มีความเกี่ยวข้องกันในการดำเนินงาน มีความสัมพันธ์กันและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่บุคคลหรือหน่วยงานได้กำหนดขึ้น

เจสียา บุรีภักดี (2538 : 30) ได้กล่าวถึงระบบไว้ว่า ระบบแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ (1) ระบบปิด หมายถึง ระบบที่มีความสมบูรณ์ภายในตนเองไม่ผูกพันกับระบบอื่นใดโดยแยกตนเองออกจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในสังคม และ (2) ระบบเปิด หมายถึง ระบบที่ยอมให้มีการเปลี่ยนแปลงของขอบเขตโครงสร้างตลอดจนสิ่งป้อน กระบวนการทำงานและผลผลิตได้ ขณะเดียวกันถือกันว่าการศึกษาระบบเปิดเพราะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับระบบอื่น ๆ ในสังคมทั้งทางด้านเศรษฐกิจและการเมือง

สำหรับการวิเคราะห์เชิงระบบ เป็นแนวคิดที่นำมาใช้ในการแก้ไขข้อบกพร่องเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ เป็นความพยายามที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ภายในระบบ (ชเนต ชำเกิด. 2539 : 159) ดังที่คินเดรด (Kindred. 1980 : 6) กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับระบบว่า เป็นวิธีการทำงานหรือกระบวนการทำงานที่มีระเบียบ ขั้นตอนเฉพาะของตนเอง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์รวมอย่างมีความต่อเนื่องและเป็นวงจรซ้ำ ๆ ระบบประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ขั้นตอน คือ สิ่งแวดล้อม ปัจจัยนำเข้า กระบวนการและผลที่ได้ ตรงตามเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของระบบ ซึ่งระบบมีลักษณะขององค์ประกอบ ดังนี้คือ

1. ระบบต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม โดยระบบเปิดรับปัจจัยที่ป้อนเข้าจากสิ่งแวดล้อมและผลผลิตที่ได้ออกมาให้สภาพแวดล้อม กระบวนการที่ระบบรับปัจจัยป้อนเข้าและให้ผลผลิตออกมาเป็นระบบที่มีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม
2. ระบบต้องมีจุดมุ่งหมาย เช่นจุดมุ่งหมายของระบบมนุษย์คือชีวิตเป็นต้น
3. ระบบต้องมีกฎหรือระเบียบของระบบเอง ระบบมีแนวโน้มที่จะรักษาสถานภาพที่มั่นคงของระบบไว้ จึงต้องมีรูปแบบที่แน่นอนคงที่และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ภายในระบบ

4. ระบบต้องมีกลไกในการแก้ไขปรับปรุงตนเอง ถ้าสภาพแวดล้อมผิดปกติอาจทำให้สภาพการปฏิบัติงานตามกฎหรือระเบียบภายในผิดปกติ ระบบจึงต้องทำหน้าที่ปรับตัวภายในระบบเอง กล่าวคือ ขณะที่ระบบสร้างผลผลิตออกมาระบบก็ต้องรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับผลที่ได้รับจากสิ่งแวดล้อมที่เรียกว่า ผลป้อนกลับซึ่งจะกลับมาเป็นปัจจัยเข้าอีกครั้งหนึ่ง

อย่างไรก็ตามจอห์นสโตน (Johnstone. 1981 : 25 - 29) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดดัชนีบ่งชี้ระบบการศึกษาไว้ว่า ระบบการศึกษาทำหน้าที่พัฒนาสังคมจะเห็นได้ว่ากรณีนโยบายด้านวิทยาศาสตร์และเศรษฐกิจ จึงควรเน้นที่ระบบการศึกษาที่จะต้องนำมาเป็นจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ดังนั้นการคิดเชิงระบบจะต้องประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า กระบวนการผลิตและผลผลิต โดยต้องนำทั้ง 3 ส่วนนี้ให้มาสัมพันธ์ ดังสมการ $O = f(I)$

เมื่อ O หมายถึง กลุ่มของดัชนีบ่งชี้ด้านผลผลิต

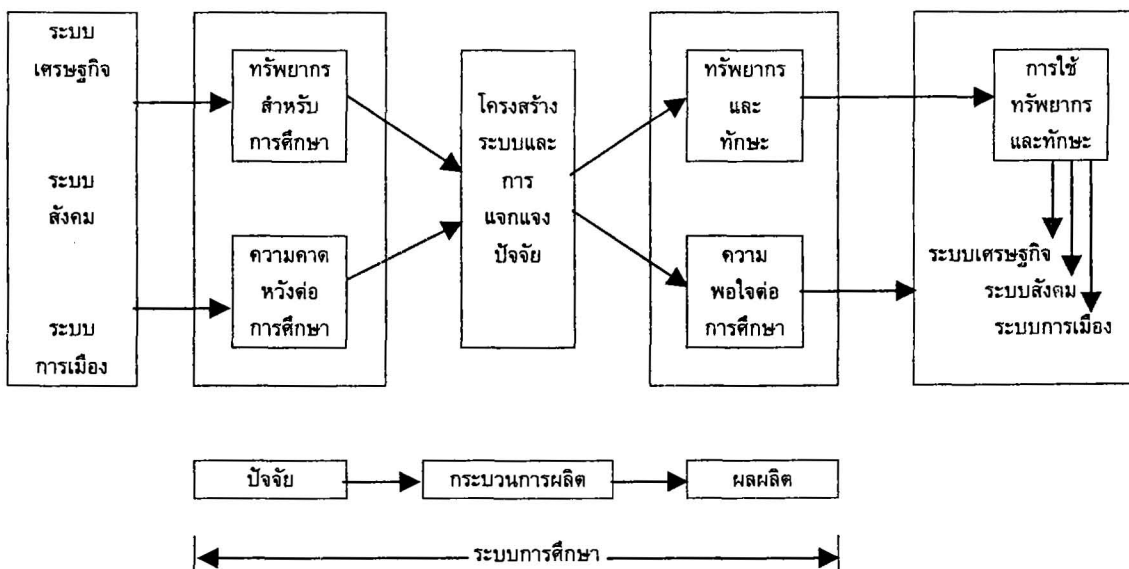
I หมายถึง กลุ่มของดัชนีด้านปัจจัยนำเข้า

f หมายถึง ฟังก์ชันของดัชนีบ่งชี้ด้านกระบวนการที่ใช้เพื่อเปลี่ยนปัจจัยการผลิตให้เป็นผลผลิต

ดังนั้นในการกำหนดดัชนีบ่งชี้แต่ละส่วนควรมีลักษณะดังนี้ คือ

1. ดัชนีบ่งชี้ด้านปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรก หมายถึง ทรัพยากรสำหรับการศึกษา ได้แก่ บุคลากร เงินและทรัพยากรอื่น ๆ เช่น วัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งนักศึกษาที่เข้าสู่ระบบ กลุ่มที่สอง ได้แก่ ความคาดหวังต่อการศึกษาซึ่งดัชนีบ่งชี้ต้องมาจากพื้นฐานของระบบเศรษฐกิจ ระบบสังคม และระบบการเมือง เมื่อนำเข้าสู่ระบบแล้วให้ผลผลิตที่สามารถตอบสนองในการพัฒนาประเทศชาติได้ตรงตามเป้าหมาย
2. ดัชนีบ่งชี้ด้านกระบวนการผลิต เป็นตัวแสดงกระบวนการผลิตโดยอาศัยลักษณะของปัจจัยนำเข้ามาจัดกิจกรรมดำเนินการ
3. ดัชนีบ่งชี้ด้านผลผลิต พิจารณาจาก 2 ส่วน คือ ในส่วนแรกจะต้องพิจารณาในด้านความรู้ความสามารถ และทักษะที่บัณฑิตได้รับรวมทั้งปริมาณผู้สำเร็จการศึกษา ส่วนที่สองจะต้องพิจารณาในด้านความพึงพอใจที่พึงจะได้รับจากระบบการศึกษาที่สามารถตอบสนองระบบเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองตามที่ต้องการ

ในการวิเคราะห์เชิงระบบสำหรับการจัดการศึกษา ช่วยให้เกิดความเข้าใจแต่ละส่วนได้ชัดเจนยิ่งขึ้น สามารถนำมาจัดและปรับให้เกิดความเหมาะสม ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการพัฒนาดัชนีบ่งชี้ระบบการศึกษา

ที่มา : Johnstone. 1981 : 26

การพัฒนาดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา

การกำหนดดัชนีบ่งชี้คุณภาพการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องอยู่ภายใต้องค์ประกอบของคุณภาพ ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษาและการผลิต

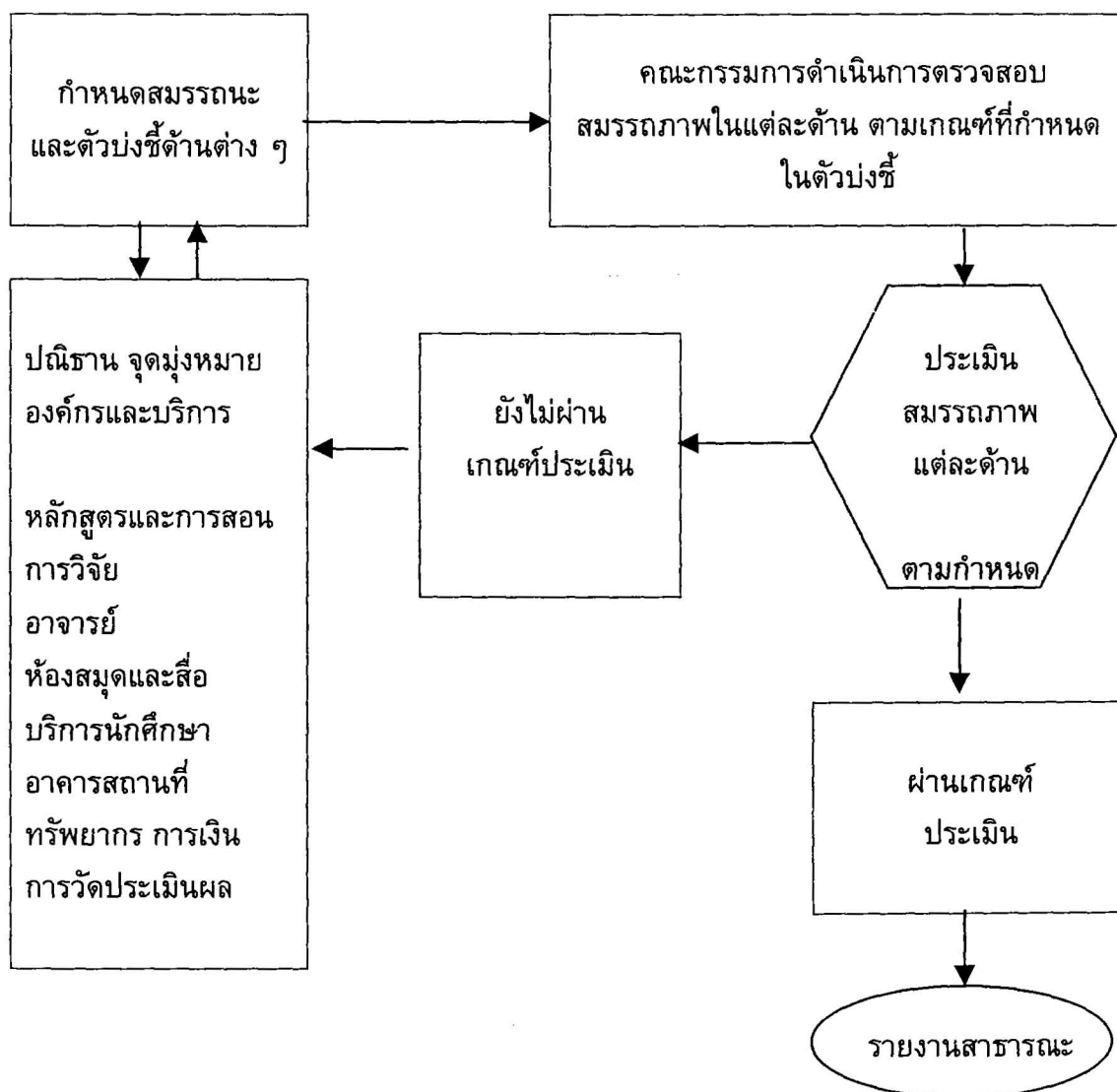
บัณฑิต การกำหนดกรอบดัชนีบ่งชี้คุณภาพของแต่ละสถาบันอาจมีความแตกต่างกันออกไปตามพัฒนาการและวัฒนธรรมของสถาบัน (ทวิศักดิ์ รัมมิ่งวงศ์. 2540 : 2) ด้วยเหตุนี้ การกำหนดดัชนีบ่งชี้คุณภาพจึงต้องสอดคล้องสมนัยกับสิ่งที่สร้างเป็นตัวป้อนเข้าสู่ระบบที่ดี (Good inputs) รวมทั้งกระบวนการ (Process) และผลลัพธ์ (Output) ที่ดีที่จะได้รับด้วยจะทำให้ระบบมีประสิทธิภาพที่ยอดเยี่ยม (Efficiency frontier) (Becher & Kogan. 1992 : 59 - 60) การสร้างดัชนีบ่งชี้สมรรถภาพเพื่อการดำเนินงาน (Performance Indicators – PIs) นั้นมีหลายหน่วยงานให้ความสนใจ ดังที่อมวิรัช นาคทรพรพ (2540 ก : 118 - 120) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของดัชนีบ่งชี้คุณภาพงานวิชาการว่า สามารถนำมาใช้วัดสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ของสถาบัน เช่น (1) การใช้ดัชนีทางการเงินบ่งชี้ความมั่นคงขององค์กร (2) การใช้ดัชนีโครงการวิจัยและทุนการวิจัยบ่งชี้ความสามารถทางด้านการวิจัย และ (3) การใช้ดัชนีเกี่ยวกับนักศึกษาและบัณฑิตบ่งชี้คุณภาพการสอน เป็นต้น

อย่างไรก็ตามการใช้ดัชนีบ่งชี้สมรรถภาพขององค์กรเพื่อต้องการเปรียบเทียบสมรรถนะระหว่างองค์กร ตลอดจนหาบรรทัดฐานในระดับประเทศซึ่งการใช้ดัชนีบ่งชี้สมรรถภาพการดำเนินงานเป็นสิ่งที่ต้องระมัดระวัง โดยเฉพาะการวัดในสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น คุณภาพการสอนจะวัดได้ยากกว่างานวิจัย ดังนั้นการพัฒนาดัชนีบ่งชี้สมรรถภาพจะต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1. ภารกิจหรือจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่ต้องการชี้วัด
2. ค่าน้ำหนัก (Weight) ของภารกิจแต่ละด้านและองค์ประกอบย่อยของแต่ละภารกิจ
3. เกณฑ์ที่จะตัดสินในการใช้ดัชนีแต่ละเรื่องว่า จะอิงความเป็นเลิศตามมาตรฐานกลางของประเทศ (Criterion – referenced) อิงบรรทัดฐานเชิงเปรียบเทียบกับสถาบันอื่น (Norm – referenced) หรือจะให้แต่ละสถาบันนำดัชนีไปพัฒนาและใช้โดยอิสระ ซึ่งอาจจะใช้ในรูปการเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือเป้าหมายเฉพาะของตนเอง (Self – referenced) เพื่อกระตุ้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
4. การปรับเกณฑ์ให้มีความยืดหยุ่นและสอดคล้อง กับภารกิจและบริบทที่หลากหลายของสถาบันอุดมศึกษา

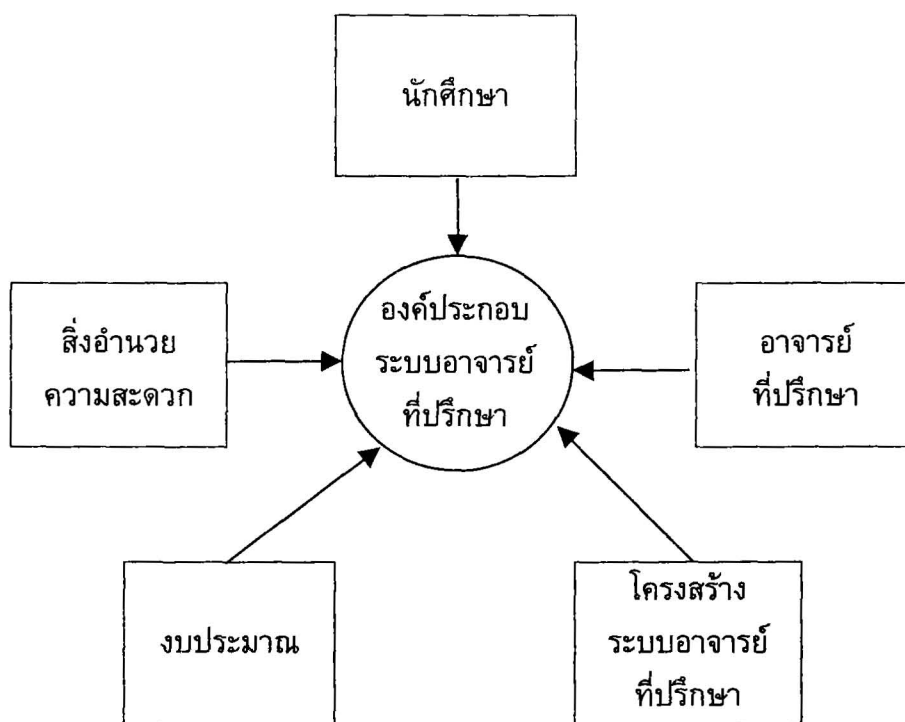
ในกรณีตัวอย่างดัชนีบ่งชี้ประสิทธิภาพการสอน จะเห็นปัจจัยต่าง ๆ ที่นำมาใช้ เช่น ผลการเรียนรู้ต่ออัตราส่วนของคะแนนเฉลี่ยของนักศึกษาที่รับเข้า ผลการเรียนรู้ต่ออัตราส่วนคะแนนเฉลี่ยของผู้จบการศึกษา ต้นทุนต่อหัวของนักศึกษาต่ออัตราส่วนของผลตอบแทนการลงทุนทางการศึกษาส่วนบุคคล ระยะเวลาที่ใช้ศึกษา อัตราการได้งานต่ออัตราส่วนของลักษณะงานที่ได้ อัตราการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นต่ออัตราส่วนการสอบเข้าศึกษาต่อ ข้อมูลการประเมินผลจากนักศึกษา ข้อมูลการประเมินผลจากนายจ้างหรือข้อมูลการประเมินผลของผู้ทรงคุณวุฒิ และอัตราการสูญเปล่า ตกออก และการซ้ำชั้น

ดังนั้น การกำหนดดัชนีบ่งชี้สมรรถภาพเพื่อการดำเนินงาน นอกจากช่วยทำให้งานมีประสิทธิภาพแล้ว ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการประกันคุณภาพ เพื่อทำให้เกิดความมั่นใจว่า การให้การศึกษาจะสนองตอบต่อคุณภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (คณะทำงานที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย. 2537 : 4 ; สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย. 2541 : 1) ซึ่งการประกันคุณภาพโดยการนำดัชนีบ่งชี้มาใช้ในการดำเนินงาน (Performance Indicators) จะเป็นแนวทางในการนำดัชนีบ่งชี้คุณภาพมาใช้ในการตรวจสอบ ซึ่งได้สรุปแนวทางดำเนินงานไว้ในภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 การประกันคุณภาพโดยการใช้ดัชนีบ่งชี้มาตรวจสอบในการดำเนินงาน
ที่มา : อมรวิชัย นาคกรทรรพ. 2540 ข : 118 – 120

การนำแนวคิดทฤษฎีระบบของจอห์นสโตนมาเป็นกรอบ ในการสร้างดัชนีบ่งชี้ คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันราชภัฏ ประกอบด้วยองค์ ประกอบ 3 ส่วนคือ (1) วัตถุประสงค์หรือปัจจัยนำเข้า (2) กระบวนการผลิต และ (3) ผลผลิต มาประมวลให้เข้ากับแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษาให้มี คุณภาพดังที่ไฮนส์ (Hines.1988 : 331 – 340) ได้กล่าวไว้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ นักศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษา โครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา งบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งสรุปไว้ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบที่ส่งผลต่อคุณภาพของระบบอาจารย์ที่ปรึกษา

ที่มา : Hines. 1988 : 331 – 340

การนำดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาปริญญาตรีมาใช้ จะเป็น เครื่องมือในการพัฒนาและปรับปรุงระบบอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้การตรวจสอบการบริหาร การจัดการศึกษาของสถาบัน นอกจากจะสอดคล้องกับแนวการบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 4 ที่ระบุว่า ให้มีการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายใน และภายนอก และให้ถือว่าการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. 2542 : 3) จึงจำเป็นจะต้องแสดงหลักฐานการ ดำเนินงานและการบริหารจัดการของสถาบัน อย่างไรก็ตามระบบอาจารย์ที่ปรึกษามีความ

สำคัญเป็นอย่างยิ่งที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพบัณฑิต ให้ตรงกับความสนใจ (Interests) ความสามารถ (Abilities) และการวางเป้าหมายของชีวิต (Goals) (Crockett & Levitz. 1988 : 35) สอดคล้องกับแนวคิดของดาวนิง (Downing. 1968 : 139) ที่กล่าวว่า การสอนที่ตีรวมกับความความสามารถในการให้คำปรึกษาวิชาการ จะช่วยส่งเสริมประสบการณ์ให้นักศึกษาได้มากขึ้น ดังที่อมรวริชช นาคทรพรพ (2540 ข : 124) กล่าวว่า การให้บริการนักศึกษาหรือ Student service ไม่ได้เกิดขึ้นแต่ในห้องเรียนเท่านั้น หากเกิดจากการใช้ชีวิตในรั้วสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งการประกันคุณภาพการศึกษาจึงเป็นองค์รวมที่ครอบคลุมครบวงจร ดังที่ประเสริฐ จรรย์านุกูล (2539 : 1) กล่าวว่า เหตุผลสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา คือ (1) เกิดจากการขยายตัวของ การอุดมศึกษาเพิ่มขึ้นทั้งจำนวนสถาบัน สาขาวิชา รูปแบบการศึกษาและการเพิ่มจำนวนนักศึกษามากขึ้น จึงทำให้เกิดข้อสงสัยเกี่ยวกับคุณภาพผลผลิตของสถาบัน (2) เกิดจากงบประมาณมีจำกัด แต่รัฐจะต้องลงทุนด้านการศึกษาเพิ่มขึ้นจึงต้องแข่งขันกับความต้องการด้านอื่นๆ เช่น ด้านสาธารณสุข การทหาร ฯลฯ ทำให้เกิดการเรียกร้องภาระความรับผิดชอบและการตรวจสอบจากสังคม (Accountability) ให้ผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อแสดงให้เห็นว่า การเพิ่มการลงทุนด้านอุดมศึกษามีความชอบธรรมพอที่จะอธิบายผลตอบแทนต่อสังคมได้ และ (3) เป็นช่วงการเปลี่ยนแปลงไปสู่ระบบเศรษฐกิจที่เน้นเทคโนโลยี การพัฒนาเศรษฐกิจจึงมีความต้องการทรัพยากรที่มีคุณภาพประกอบกับในตัวระบบการศึกษาซึ่งมีลักษณะของความเป็นสากล (Internationalization) จึงมีการขยายและเคลื่อนย้ายบุคลากรทางการศึกษาไปทั่วโลก รวมทั้งความต้องการแรงงานในระหว่างประเทศ ทำให้เกิดความต้องการด้านมาตรฐานทาง วิชาการ และวิชาชีพเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาและการจ้างงาน

สถาบันราชภัฏได้ตระหนักถึงวิกฤตคุณภาพทางการศึกษาที่เกิดขึ้น จากความด้อยคุณภาพของผลผลิต อันเนื่องมาจากปัญหาในระบบการบริหารจัดการและการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมทั้งในระดับประเทศ ภูมิภาคและระดับโลก ทำให้ไม่สามารถแข่งขันกับประเทศเพื่อนบ้านได้ และไม่สามารถปรับตัวในสภาวะการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจได้อย่างเหมาะสม มีศักดิ์ศรี ดังนั้นแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากคุณภาพของบัณฑิตที่ไม่สอดคล้องกับสภาพสังคมและสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน จำเป็นจะต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษาให้มีคุณภาพสูงขึ้น ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาทั่วโลกต่างให้ความสนใจเรื่องการประกันคุณภาพทางการศึกษาอย่างกว้างขวางและเป็นระบบ โดยมีความเข้มข้นมากขึ้นตั้งแต่ปี ค.ศ.1980 เป็นต้นมาจนถึงจนปัจจุบัน มีสมาคมการประกันคุณภาพอุดมศึกษาระหว่างประเทศ ชื่อว่า International Network of Quality Assurance Agencies in Higher Education ซึ่งมีสมาชิกมากกว่า 50 ประเทศทำหน้าที่ให้การสนับสนุนและแลกเปลี่ยนประสบการณ์การประกันคุณภาพให้กับสมาชิก สำหรับสำนักงานสถาบันราชภัฏได้จัดทำนโยบายและแนวการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา และประกาศใช้ตั้งแต่ 23 กันยายน

2539 ถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการดำเนินงานการประกันคุณภาพ โดยเริ่มต้นจากความสามารถในการกำกับดูแลตนเอง (Self – regulation) ของสถาบันที่เน้นไปยังคณะวิชา ภาควิชา และอาจารย์ทุกคน เพื่อผลดูคุณค่า “มาตรฐานวิชาการ นำไปสู่การสร้างสรรค์ปัญญาเพื่อเพิ่มคุณค่าของชีวิตให้เต็มเปี่ยมบริบูรณ์ในทุกด้าน” (สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ. 2540 : 11 – 12)

แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันราชภัฏ ได้กำหนดโครงสร้างของระบบไว้ดังนี้

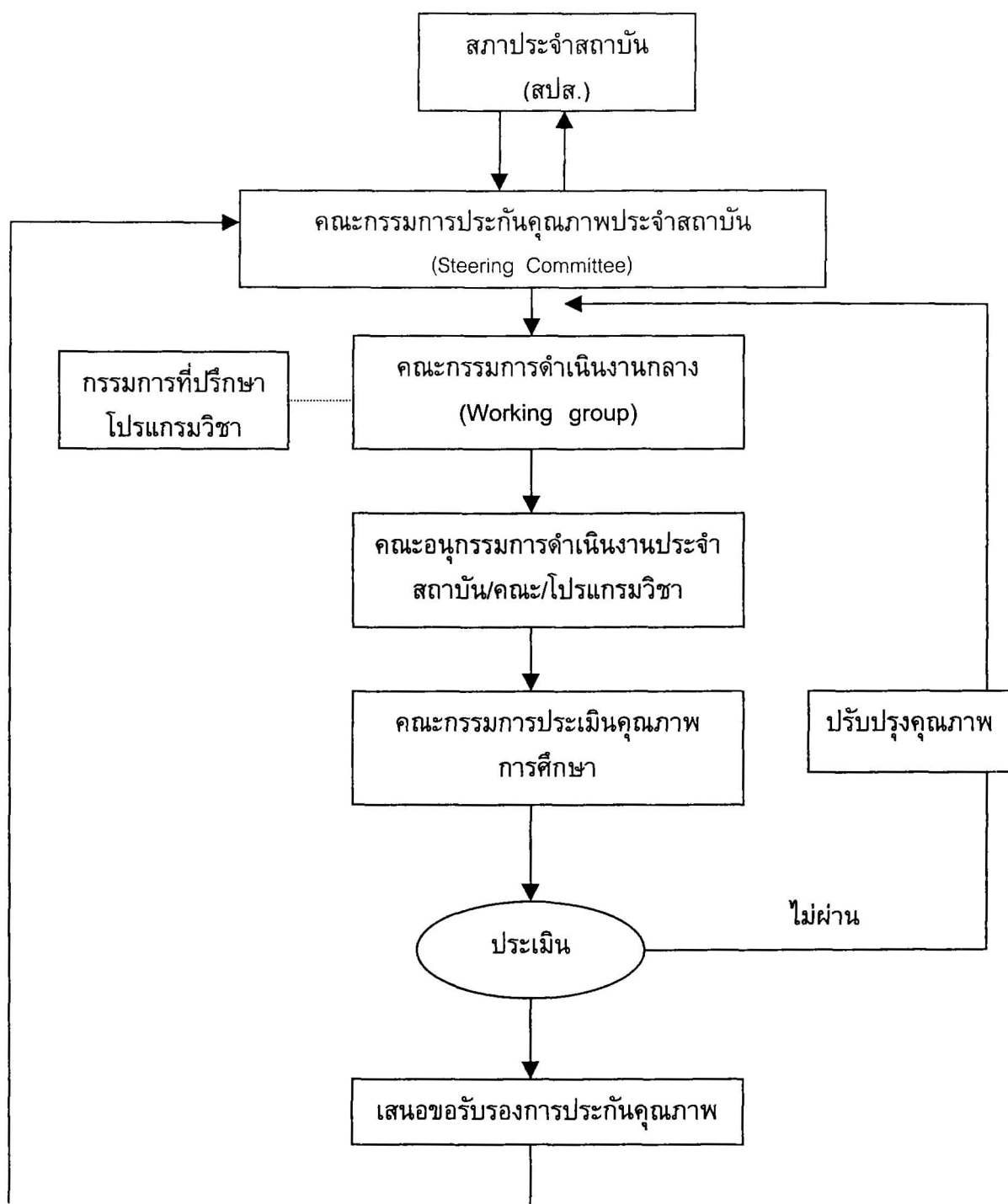
1. การควบคุมคุณภาพ (Quality control) เน้นการควบคุมปัจจัยหรือตัวแปรต่างๆ ที่จะส่งผลต่อคุณภาพ โดยใช้ระบบการกำกับดูแลตนเอง (Self – regulating system) ในระดับบุคคล ภาควิชา คณะวิชาและสถาบัน

2. การประเมินคุณภาพ (Quality assessment) เป็นการประเมินค่าระดับคุณภาพของกิจกรรมในหน่วยงาน เช่น คุณภาพการจัดการศึกษา คุณภาพของงานวิจัย คุณภาพการสอน เป็นต้น โดยเน้นที่โปรแกรมวิชา ซึ่งในการประเมินจะใช้วิธีการศึกษาตนเอง (Self – study) การประเมินจากกัลยาณมิตรทางวิชาการจากภายนอก (External peer review) และการใช้ตัวชี้วัดพฤติกรรม (Performance indicators)

3. การตรวจสอบคุณภาพ (Quality audit) เป็นการตรวจสอบในระดับสถาบันทั้งการตรวจสอบด้วยตนเองและการตรวจสอบโดยผู้ตรวจสอบจากภายนอก เน้นที่กระบวนการประกันคุณภาพ ได้แก่ นโยบาย กฎระเบียบ การสนับสนุนช่วยเหลือและหลักฐานต่างๆ วิธีการที่ใช้คือ การตรวจสอบหลักฐานหรือรายงานและการสัมภาษณ์ผู้บริหาร อาจารย์ผู้ปฏิบัติงานและนักศึกษา

นอกจากนี้สภาสถาบันราชภัฏได้กำหนดให้มีแนวปฏิบัติการประกันคุณภาพการศึกษาไว้ดังนี้คือ (สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ. 2540 : 14 – 17)

1. ระบบประกันคุณภาพภายในสถาบันราชภัฏ มีขั้นตอนการดำเนินงานและการตรวจสอบ ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 ระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถาบันราชภัฏ
ที่มา : สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ. 2540 : 14

ในการกำหนดแผนการดำเนินการดังกล่าว สภาสถาบันราชภัฏได้แต่งตั้งให้มีคณะกรรมการแต่ละกลุ่มทำหน้าที่ต่อไปนี้

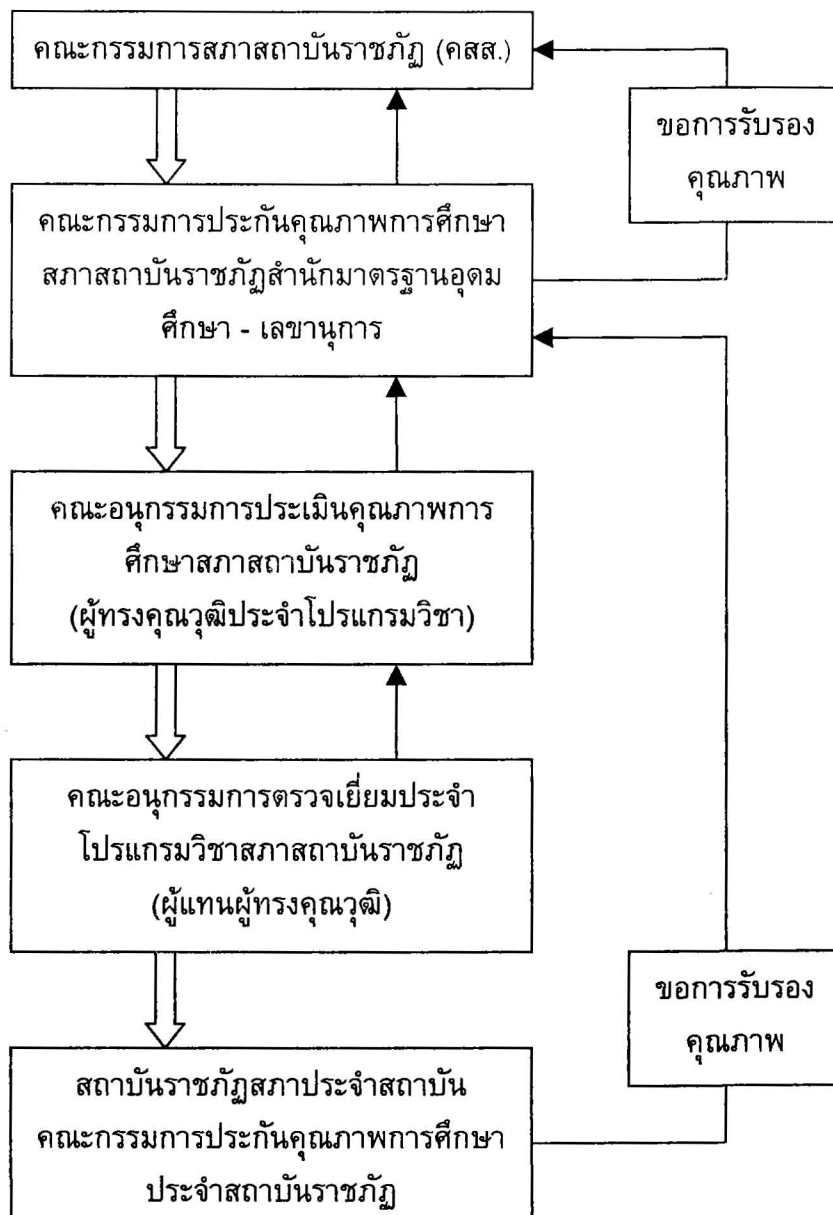
(1) คณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาประจำสถาบัน ประกอบด้วย อธิการบดี รองอธิการบดี (จำนวนตามที่เห็นสมควร) คณบดีหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เทียบเท่า (จำนวนตามที่เห็นสมควร) และผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภายในและภายนอกสถาบัน คณะกรรมการชุดนี้มีหน้าที่ดังนี้ คือ กำหนดนโยบาย กำกับมาตรฐานของหน่วยงานภายใน และพิจารณาประกันคุณภาพเพื่อเสนอขอรับรอง

(2) คณะกรรมการดำเนินงานกลาง ประกอบด้วย รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ คณบดี หรือผู้แทนคณะทุกคณะ และคณะกรรมการอื่นๆที่เห็นสมควร คณะกรรมการชุดนี้มีหน้าที่ดังนี้ คือ วางระบบและกลไกประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถาบัน กำหนดแนวทางการประเมิน และตรวจสอบ และการพิจารณาและให้ความเห็นเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถาบัน

(3) คณะอนุกรรมการดำเนินงานประจำสถาบัน คณะวิชา โปรแกรมวิชา ประกอบด้วย คณะกรรมการในแต่ละระดับตามความเห็นชอบของคณะกรรมการประกันคุณภาพประจำสถาบันมีหน้าที่ดังนี้ คือ การดำเนินงานตามนโยบายและกรอบการดำเนินงานที่กำหนดขึ้นโดยคณะกรรมการดำเนินงานกลาง การดำเนินงานศึกษาตนเอง (Self – study) และการเตรียมความพร้อมเพื่อขอรับการประเมินและตรวจสอบ

(4) คณะกรรมการประเมินภายใน ประกอบด้วย คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประจำสาขาโปรแกรมวิชาทั้งภายนอกและภายในสถาบันในสัดส่วนตามความเหมาะสม มีหน้าที่ดังนี้ คือ การประเมินการดำเนินงานตามมาตรฐาน และการจัดทำรายงาน

2. ระบบประกันและรับรองคุณภาพการศึกษาสถาบันราชภัฏ มีขั้นตอนการดำเนินงานตรวจสอบ ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 ระบบประกันและรับรองคุณภาพการศึกษาสถาบันราชภัฏ

ที่มา : สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ. 2540 : 16

สภาสถาบันราชภัฏได้กำหนดบทบาทภาระหน้าที่ของคณะกรรมการในระบบประกันและรับรองคุณภาพการศึกษา ไว้ดังนี้

(1) คณะกรรมการสภาสถาบันราชภัฏ (คสส.) มีหน้าที่ดังนี้ คือ การกำหนดนโยบายและกำกับมาตรฐาน การพิจารณาตรวจสอบผลการประเมิน และการให้การรับรองคุณภาพการศึกษา

(2) คณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาสถาบันราชภัฏ ประกอบด้วย ผู้แทนจากคณะกรรมการสภาสถาบันราชภัฏ ผู้แทนคณาจารย์ และผู้ทรงคุณวุฒิ มีหน้าที่ดังนี้ คือ การวางระบบและกลไกประกันคุณภาพการศึกษาสถาบันราชภัฏ การกำหนดแนวทางการประเมินและการตรวจสอบ การพิจารณาและให้ความเห็นเกี่ยวกับการรับรองคุณภาพการศึกษาสถาบันราชภัฏ และการพิจารณาผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมิน

(3) คณะอนุกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชา (ตามความเห็นชอบของคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา) มีหน้าที่ดังนี้คือ การดำเนินงานตามนโยบายที่กำหนด โดยคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาสถาบันราชภัฏ การพิจารณาผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเยี่ยม การเตรียมความพร้อมในการตรวจเยี่ยม และการจัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์

(4) คณะอนุกรรมการตรวจเยี่ยมประจำโปรแกรมวิชา ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ทรงคุณวุฒิประจำสาขาหรือโปรแกรมวิชา มีหน้าที่ดังนี้ คือ การตรวจเยี่ยมและประเมินผล และการจัดทำรายงานขั้นต้น

นอกจากนี้สภาสถาบันราชภัฏได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการประกันคุณภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพไว้ 13 ปัจจัย ได้แก่ ปรัชญา พันธกิจและวัตถุประสงค์ของสถาบัน หลักสูตร อาจารย์ นักศึกษา การจัดการเรียนการสอน กิจกรรมนักศึกษา แหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ การบริหารและการจัดการ การเงินและงบประมาณ บุคลากรสนับสนุน อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การวิจัย และการติดตามรายงานผล (สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ. 2540 : 17) การบริหารจัดการคณะวิชาในรูปโปรแกรมวิชา ทำให้สถาบันราชภัฏต้องปรับนโยบายการบริหาร เช่น การแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารโปรแกรมวิชา เพื่อความคล่องตัวมีประสิทธิภาพการดำเนินงานสูงสุด (สมกุล ถาวรกิจ. 2543 : 1) คณะกรรมการบริหารดังกล่าวมีบทบาทสำคัญทั้งในด้านการพัฒนาโปรแกรมวิชา การพัฒนานักศึกษา การจัดการเรียนการสอน การฝึกประสบการณ์วิชาชีพและการพัฒนาคุณภาพบัณฑิต (สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาเขตกรรณ. 2541 : 16) โดยเฉพาะการให้คำปรึกษาวิชาการจึงต้องเน้นไปที่การจัดระบบอาจารย์ที่ปรึกษา (สถาบันราชภัฏสงขลา. 2541:8 –10 ; สถาบันราชภัฏนครศรีธรรมราช. 2541 : 12 – 13) การสร้างดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาปริญญาตรี ตามแนวคิดทฤษฎีระบบและองค์ประกอบการให้คำปรึกษาวิชาการที่มีคุณภาพของไฮเนส (Hines) ซึ่งประกอบด้วย นักศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษา โครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา งบประมาณ และสิ่งอำนวยความสะดวก จึงมีสาระสำคัญดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า (Input)

ปัจจัยนำเข้าหรือปัจจัยเบื้องต้น หมายถึง คุณลักษณะย่อยขององค์ประกอบหลักที่นำมาศึกษาเพื่อการพัฒนาและสนับสนุนระบบอาจารย์ที่ปรึกษาให้มีคุณภาพ มีสาระดังนี้

1.1 องค์ประกอบด้านนักศึกษา

นักศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญของระบบอาจารย์ที่ปรึกษา และเป็นลูกค้าที่สำคัญของสถาบันอุดมศึกษาและการศึกษาต่อเนื่อง (Ashworth & Harvey. 1994 : 63) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดระบบการเรียนการสอน การบริหารจัดการและการบริการนักศึกษา การที่นักศึกษาตัดสินใจเข้ามาศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา เกิดจากความพึงพอใจในสถาบันและความคาดหวังในการแสวงหาความรู้ในระดับสูง อีกทั้งคุณภาพในการให้บริการเพื่อมุ่งพัฒนาให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า สามารถชี้นำสังคมไปในทิศทางที่เหมาะสมได้ (ปราโมทย์ โชติมงคล. 2539 : 11) สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับสังคมที่เพียบพร้อมด้วยความรู้ความสามารถ ความเสียสละ มีวิจรรณญาณ คุณธรรม จริยธรรม และสุขภาพอนามัยดี (ทววมหาวิทยาลัย. 2537 : คำนำ) การพัฒนานักศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญซึ่งสถาบันการศึกษาจะต้องคำนึงถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษา ดังนี้

1) ลักษณะความแตกต่างระหว่างบุคคล ในการให้คำปรึกษาวิชาการจะต้องคำนึงถึงลักษณะความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะดังนี้ (1) นักศึกษาแต่ละคนย่อมมีลักษณะเฉพาะของตนเอง จะไม่เหมือนคนอื่นไม่ว่ารูปร่าง สติปัญญา ความสามารถ อุปนิสัย ค่านิยม ความสนใจ ฯลฯ (2) นักศึกษาแต่ละคนจะมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่องไปตามลักษณะเฉพาะของตน และ (3) นักศึกษาแต่ละคนจะมีกระบวนการเปลี่ยนแปลงเป็นของตนเองตามประสบการณ์ในอดีตและแบบแผนที่เขาวางไว้สำหรับอนาคต (วัลนิกา ฉลากบาง. 2529 : 2 ; พนม ลิ้มอารีย์. 2533 : 11) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำเนาวิซเซอร์ (2537 : 75 - 79) ที่ว่าการพัฒนานักศึกษาต้องเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพราะนักศึกษาแต่ละคนมีความแตกต่างกันหลายด้าน เช่น ด้านสติปัญญา สังคม อารมณ์ ร่างกาย เจตคติและระดับคุณธรรม ทั้งนี้มีสาเหตุมาจากพันธุกรรมและสภาพแวดล้อมของนักศึกษาแต่ละคนได้แก่ ครอบครัว โรงเรียนและสังคม

2) ลักษณะข้อมูลส่วนตัวของนักศึกษา ข้อมูลส่วนตัวของนักศึกษามีความสำคัญในการให้คำปรึกษาวิชาการของอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของจำเริญรัตน์ เจือจันทร์ (2543 : 165) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาดัชนีบ่งชี้คุณภาพด้านวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า ดัชนีบ่งชี้เกี่ยวกับระบบข้อมูลสารสนเทศด้านนักศึกษามีความสำคัญในการพัฒนานักศึกษาในด้านการศึกษา ดังที่ศูนย์พัฒนาศึกษาแห่งชาติของประเทศไทย ทววมหาวิทยาลัย (2529 : 75 - 76) กล่าวว่า ข้อมูลมีความจำเป็นต่อการทำงานในทุกๆ ขั้นตอน เริ่มตั้งแต่การวางโครงการไปจนกระทั่งการดำเนินงานและการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน การขาดข้อมูลที่ดีและจำเป็นย่อมทำให้ผลการดำเนินงานไม่สอดคล้องกับความต้องการหรือเป้าหมายได้ จึงต้องเตรียมข้อมูลให้เพียบพร้อมอยู่เสมอซึ่งสามารถเรียกใช้ได้อย่างทันทีทันใดในทุกๆ หน่วยงาน การสร้างระบบข้อมูลพื้นฐานจำเป็นต่อการตัดสินใจที่ถูกต้องและการดำเนินงานมีประสิทธิภาพสูง ซึ่งเฉลียว บุรีภักดี (2538 : 83)

กล่าวว่า การจำแนกคุณสมบัติพื้นฐานแล้วนำมาจัดไว้แต่ละกลุ่ม เพื่อที่จะพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่เหมาะสมกับพื้นฐาน จะช่วยลดความสูญเปล่าและเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการให้การศึกษา เช่นเดียวกับพงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2527 : 57) ที่กล่าวว่า การแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นนั้น จำเป็นต้องค้นหาสาเหตุโดยเฉพาะข้อมูลส่วนตัวของนักศึกษาจะช่วยให้อาจารย์ที่ปรึกษาได้เข้าใจนักศึกษา และสามารถช่วยเหลือนักศึกษาเมื่อเวลาเกิดปัญหา ซึ่งสำเนาวิชจรศิลป์ (2537 : 71 - 74) กล่าวว่า ภูมิหลังของนักศึกษาจะเป็นประโยชน์อย่างมากกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและการพัฒนานักศึกษา เช่น อาจารย์ที่ปรึกษาข้อมูลดังกล่าวได้แก่ เพศ อายุ ภูมิลำเนาบิดามารดา อาชีพบิดามารดา ภูมิภาคที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และอันดับของการสอบคัดเลือกได้ ดังที่จิตรอารี เนตรหิน (2533 : 322) กล่าวถึง ข้อมูลเกี่ยวกับนักศึกษาที่ควรเก็บรวบรวม ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับประวัติส่วนตัว เช่น บิดา มารดา พี่น้อง วันเดือนปีเกิด ฯลฯ ข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพ ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการศึกษาและอาชีพ ข้อมูลเกี่ยวกับการเรียน ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพครอบครัว เศรษฐกิจและข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาการตลอดจนเจตคติและความคิดเห็น นอกจากนี้พรจันทร์ เจียรอดิศักดิ์ (2527 : 5) ได้ให้ทรรศนะอีกนัยหนึ่งว่า ข้อมูลต่าง ๆ ที่นำมาใช้เพื่อพัฒนาบุคคลให้สามารถนำตนเองได้นั้น ยังช่วยป้องกันและแก้ไขปัญหามาประกอบด้วย ข้อมูลส่วนตัวและพื้นฐานของครอบครัว ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ เช่น บุคลิกภาพ อารมณ์ ความถนัด ความสนใจและความสามารถในด้านต่าง ๆ สภาพแวดล้อมทั้งทางบ้านและสถานศึกษา สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในครอบครัวและภายในกลุ่มเพื่อน ความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ การปรับตัว ปัญหาและความต้องการต่าง ๆ ความบกพร่องทางด้านร่างกาย ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาผลของการศึกษาตั้งแต่ต้นจนถึงปัจจุบันและการวางแผนอนาคต สอดคล้องกับความเห็นของวัลนิกา ฉลากบาง (2529 : 5 - 7) ที่กล่าวว่า ข้อมูลที่จำเป็นควรเก็บรวบรวมไว้เป็นหลักฐาน เช่น ข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ ชื่อ ชื่อสกุล เพศ วันเดือนปีเกิด สถานที่เกิด ภูมิลำเนา เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา ชื่อบิดา - มารดา ผู้ปกครอง ที่อยู่ปัจจุบัน ข้อมูลเกี่ยวกับครอบครัว เช่น การศึกษาของบิดามารดาหรือผู้ปกครอง รายได้ อาชีพ ฐานะทางสังคม จำนวนพี่น้อง จำนวนสมาชิกในครอบครัว ที่ตั้งของบ้าน สภาพชุมชนบริเวณนั้นเป็นต้น ข้อมูลด้านสุขภาพและความเจริญเติบโต เช่น ประวัติสุขภาพในอดีตและประวัติการเจ็บป่วยในครอบครัว บันทึกความเจริญเติบโตทั้งส่วนสูง น้ำหนัก ผลการตรวจสุขภาพและการรักษา ตลอดจนบันทึกเกี่ยวกับสุขภาพจิต เป็นต้น ข้อมูลเกี่ยวกับประวัติการเรียนและสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน เช่น ปีที่เข้าเรียน ชั้นที่เรียน ชื่อครูประจำชั้น การเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตร บันทึกระเบียบพฤติกรรม ความสามารถทางเชาว์ปัญญา คะแนนผลการเรียนและความถนัด ข้อมูลเกี่ยวกับนิสัย ทักษะคติ ความสนใจและการวางแผนชีวิตในอนาคตเช่น ความสนใจด้านการศึกษาและการเลือกอาชีพ การทำงาน งานอดิเรก ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ ทักษะคติในเรื่องต่าง ๆ ตลอดจนแผนการในอนาคตทั้งในด้านการศึกษาและการประกอบอาชีพ ข้อมูลเกี่ยวกับ

พัฒนาการทางสังคมและสภาพอารมณ์ เช่น อุปนิสัยในการทำงาน ความรับผิดชอบ การควบคุมอารมณ์ ความสุภาพ การเลือกคบเพื่อน ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์และกิจกรรมภายนอกสถาบัน เช่น การเข้าร่วมหรือเป็นสมาชิกของกิจกรรมในชมรมต่าง ๆ การทำงานเพื่อหารายได้พิเศษ การเดินทางท่องเที่ยว กิจกรรมในเวลาว่าง นอกจากนี้ปัญหาของนักศึกษาก็มีความสำคัญซึ่งอาจารย์ที่ปรึกษาควรตระหนัก ดังที่พนม ลิมอารีย์ (2533 : 57) กล่าวว่า การเข้าใจพฤติกรรมและปัญหาของนักศึกษา ช่วยให้การให้คำปรึกษาวิชาการมีความเหมาะสมมากขึ้นทั้งในด้านการเลือกอาชีพ ปัญหาด้านส่วนตัวและสังคม สอดคล้องกับรีฟส์ (Reeves. 1997 : 5078 – A) ที่ได้ศึกษาแบบแผนการให้คำปรึกษาสำหรับนักศึกษาชั้นปีที่ 1 พบว่า การให้คำปรึกษาเป็นพลังช่วยให้นักศึกษาชั้นปีที่ 1 สามารถปรับตัวได้ทั้งในเรื่องการศึกษาและสภาพสังคม ทำให้เกิดความท้าทายในการนำประสบการณ์เดิมมาแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น มีความเข้าใจที่ชัดเจนและสร้างความมั่นใจในการเผชิญกับวิกฤติที่เกิดขึ้น ทำให้มีความสุขกับประสบการณ์ในสถาบันที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของบัวร์เก (Burke. 1981 : 1021 – A) ที่ศึกษาความเข้าใจของนักศึกษาและอาจารย์ในด้านความต้องการให้คำปรึกษาด้านวิชาการในมหาวิทยาลัยแห่งรัฐฟลอริดา (The Florida State University) พบว่า นักศึกษาต้องการการให้คำปรึกษา 5 อันดับสูงสุด ได้แก่ (1) ความต้องการข้อมูลเพื่อโอกาสการจ้างงานในสาขาวิชาที่เรียน (2) การให้ความช่วยเหลือในการวางแผนด้านอาชีพ (3) ความต้องการเพื่อการเตรียมตัวสำหรับการศึกษา ประกอบด้วย คำแนะนำด้านวิชาการและข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงในการศึกษา (4) การให้คำอธิบายเกี่ยวกับระเบียบและกฎเกณฑ์ด้านวิชาการของสถาบัน และความต้องการด้านอื่น ๆ (5) การให้ความช่วยเหลือนักศึกษาในการเลือกวิชาเอก

ไวคอฟท์ (Wyckoff. 1996 : DAI – A 57/04 : 434) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของนักศึกษาต่ออาจารย์ที่ปรึกษาที่มีอิทธิพลการเรียนต่อไปจนสำเร็จการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า นักศึกษามีความพึงพอใจกับกระบวนการให้คำปรึกษาทั้งหมดทั้งในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะและความสามารถของอาจารย์ที่ปรึกษา อย่างไรก็ตามดาวนิง (Downing. 1968 : 171 - 172) ได้กล่าวถึงปัญหาของนักศึกษาไว้ ดังนี้ (1) ปัญหาการศึกษา (Educational problems) ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การปรับตัวในการเรียน การฝึกฝนในการเรียน การเลือกวิชาและการวางแผนการเรียน (2) การปรับตัวทางสังคม (Social adjustment) ได้แก่ ความต้องการพัฒนาทักษะทางสังคมและการปรับปรุงพฤติกรรม (3) ปัญหาเกี่ยวกับบุคคล (Personal concerns) ได้แก่ บุคลิกภาพและการปรับปรุง (4) ปัญหาครอบครัว (Problems of home and family) ซึ่งปัญหาที่นักศึกษาประสบ ได้แก่ การขาดความอบอุ่นจากครอบครัวที่แตกแยก (5) ปัญหาด้านอารมณ์ (Emotional problems) ได้แก่ ปัญหาในการปรับตัวและใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น เพราะอารมณ์มีผลต่อการเรียนรู้

ดังนั้นการให้คำแนะนำจึงมีส่วนในการพัฒนาอารมณ์ของนักศึกษา (6) ปัญหาในการเลือกอาชีพ (The selection of a vocation) (7) ปัญหาการเงิน (Problem of finances) และ (8) ปัญหาด้านสุขภาพ (Health)

อย่างไรก็ตามสำเนาวิชา จรรยาบรรณ (2537 : 88) ได้สรุปปัญหาของนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้คือ (1) ปัญหาการเลือกสาขาวิชาเนื่องจากการแนะแนวอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทยยังมีน้อย ส่งผลให้นักศึกษาไม่รู้จักตนเองดีพอ ไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพและตลาดแรงงานที่เพียงพอ จึงทำให้ไม่สามารถเลือกสอบเข้าศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เหมาะสมกับความสามารถ ความถนัดของตนเองได้ ซึ่งได้ส่งผลต่อปัญหาในการศึกษาเล่าเรียนตามมา เช่น ขาดแรงจูงใจในการศึกษาเล่าเรียนทำให้การเรียนตกต่ำ (2) ปัญหาการปรับตัว เป็นปัญหาประการแรกที่นักศึกษามักจะประสบทั้งในด้านการลงทะเบียนเรียน ระบบการเรียนการสอน ซึ่งแตกต่างจากการเรียนในระดับมัธยมศึกษา ทำให้นักศึกษาจำนวนมากขาดทักษะในการเรียน เช่น การจดคำบรรยาย การค้นคว้าและการศึกษาด้วยตนเอง ตลอดจนการแบ่งเวลาในการศึกษาเล่าเรียนที่ถูกต้อง นอกจากนี้การปรับตัวในสภาพแวดล้อมใหม่ก็มีความสำคัญ ทั้งในด้านที่พักอาศัยและเพื่อนใหม่เช่นกัน (3) ปัญหาที่พักอาศัย สถาบันอุดมศึกษาหลายแห่งไม่มีหอพักให้นักศึกษาหรือมีให้แต่ไม่เพียงพอ ก็เป็นปัญหาประการหนึ่งที่มีความสำคัญที่ทำให้การพัฒนานักศึกษาไม่สมบูรณ์ ทำให้ขาดบรรยากาศการใช้ชีวิตในสถาบัน (Campus life) ซึ่งควรจะเป็นบรรยากาศที่ช่วยในด้านการเรียนการสอนและการพัฒนานักศึกษาได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้การที่นักศึกษาต้องพักอาศัยภายนอกสถาบันยังก่อให้เกิดปัญหาด้านสวัสดิภาพ และปัญหาอื่น ๆ อีกหลายประการ เช่น เสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางตลอดจนปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพที่เกิดจากมลภาวะเป็นต้น (4) ปัญหาเกี่ยวกับครอบครัว เป็นปัญหาที่สร้างความวิตกกังวลใจให้กับนักศึกษาหลายประการด้วยกัน เช่น ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ปัญหาเกี่ยวกับความเจ็บป่วยของบิดามารดาหรือปัญหาการหย่าร้างของบิดามารดา ย่อมทำให้เกิดปัญหากับนักศึกษา ทั้งในด้านความรู้สึกเสียใจ และการเงินที่เป็นค่าใช้จ่ายในการศึกษาด้วยเช่นกัน (5) ปัญหาด้านสุขภาพ การศึกษาในระดับอุดมศึกษาเป็นการศึกษาขั้นสูง ต้องใช้สติปัญญาและความวิริยะอุตสาหะมาก จึงทำให้นักศึกษาเกิดความอ่อนเพลีย เมื่อยล้า ความกดดันและความเครียดเป็นเวลานาน อาจทำให้เกิดความเจ็บป่วยขึ้นได้ (6) ปัญหาที่เกี่ยวกับกิจกรรมนักศึกษา สถาบันอุดมศึกษามักจะมีนักศึกษากลุ่มหนึ่งที่ชอบทำกิจกรรมนักศึกษาประเภทต่าง ๆ เช่น กิจกรรมส่วนกลาง กิจกรรมด้านศิลปะและวัฒนธรรม กีฬาและบำเพ็ญประโยชน์ ดังนั้นการกำหนดหลักเกณฑ์การเข้าร่วมกิจกรรม เช่น ต้องมีคะแนนเฉลี่ยสะสมไม่ต่ำกว่า 2.00 จะช่วยป้องกันปัญหาด้านการเรียนให้กับนักศึกษาได้ (7) ปัญหาด้านการเรียน ซึ่งอาจเกิดจากปัญหาใดปัญหาหนึ่งหรือหลายปัญหาดังได้กล่าวมาแล้ว ย่อมทำให้นักศึกษาเกิดปัญหาด้านการเรียนทำให้ผลการเรียนต่ำลงได้ ถ้านักศึกษามี

ปัญหาด้านใดด้านหนึ่งในระดับมาก ดังนั้นการจัดให้มีการบริการต่าง ๆ ให้แก่นักศึกษาเพื่อช่วยลดหรือขจัดปัญหาต่าง ๆ จะช่วยให้นักศึกษามีความพร้อมในการศึกษาเล่าเรียนได้มากขึ้น

อาจกล่าวได้ว่าลักษณะข้อมูลส่วนตัวของนักศึกษามีความสำคัญในการนำมาเพื่อพัฒนาปรับปรุงและป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นกับนักศึกษา โดยเฉพาะข้อมูลเกี่ยวกับประวัติส่วนตัว อุปนิสัยใจคอ สุขภาพ สถิติปัญญา ความถนัด ความสามารถและความสนใจ

1.2 องค์ประกอบด้านอาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษามีความสำคัญที่ช่วยให้การให้คำปรึกษาวิชาการมีคุณภาพมากขึ้นเพราะเป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์กับอาจารย์ผู้สอน ผู้บริหารและนักศึกษา สถาบันหลายแห่งได้จัดให้อาจารย์ผู้สอนเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้เข้าถึงนักศึกษา (Hines. 1988 : 336) ดังที่เคพเพอร์ส (Keppers. 1956 : 216 - 220) กล่าวว่า ครูที่ดีจะต้องรู้จักแนะนำช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนให้รู้จักตนเองและสร้างองค์ความรู้ต่าง ๆ ให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่ช่วยส่งเสริมให้ระบบอาจารย์ที่ปรึกษามีคุณภาพ ดังนี้

1. คุณลักษณะด้านความรู้ความเข้าใจ กิจกรรมการให้คำปรึกษาเชิงวิชาการของอาจารย์ที่ปรึกษา เป็นกลไกสำคัญในการช่วยเหลือให้นักศึกษาได้เข้าใจระเบียบวิธีการต่าง ๆ ในการเรียนการสอนและการปรับตัวในสถาบันอุดมศึกษา กล่าวคือ การที่นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสถาบัน ทำให้นักศึกษาประพฤติปฏิบัติตัวได้เหมาะสมและถูกต้อง ช่วยให้เกิดทักษะในการเรียน การใช้ชีวิตในการเรียนได้อย่างมีความสุขอันจะนำไปสู่พัฒนาการต่าง ๆ ได้ครบถ้วน ดังนั้น อาจารย์ที่ปรึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจในการให้คำปรึกษาวิชาการเป็นอย่างดี จึงจะส่งเสริมให้นักศึกษาให้รู้จักวิเคราะห์และแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ (รหัน แดงจวง. 2534 : 100 ; วิจิตร สินสิริ. 2534 : 28) ซึ่งความรู้ความเข้าใจที่อาจารย์ที่ปรึกษาจำเป็นต้องมีประกอบด้วย

(1) ความรู้ความเข้าใจในด้านวิชาการ อาจารย์ที่ปรึกษาจำเป็นต้องผ่านการอบรมให้มีความรอบรู้ทันสมัยในด้านวิชาการเกี่ยวกับหลักสูตร โปรแกรมการเรียน การลงทะเบียน การวางแผนการเรียน การประเมินผลและแหล่งที่จะศึกษาค้นคว้า จึงจะช่วยเหลือและแก้ปัญหาของนักศึกษาในด้านวิชาการได้ (Downing. 1968 : 162 ; Higbee. 1979 : 47 - 48 ; Little. 1985 : 34 - 36 ; Kopera. 1998 : DAI - A 58/03 : 750 ; รหัน แดงจวง. 2534 : 99 ; วิไลลักษณ์ นิยมจิตร. 2543 : 80)

(2) ความรู้ความเข้าใจในเรื่องธรรมชาติและจิตวิทยาวัยรุ่น อาจารย์ที่ปรึกษาต้องมีความรู้และเข้าใจในลักษณะธรรมชาติของนักศึกษาทั้งรายบุคคลและกลุ่ม ความเข้าใจโลกของวัยรุ่นจะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของนักศึกษาได้มากขึ้น สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการสร้างและพัฒนาพฤติกรรมต่าง ๆ รวมทั้งการป้องกันและแก้ปัญหาส่วนตัวตลอดจนการ

ให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น (อุษณีย์ เย็นสบาย. 2533 : 208 ; สุขุม นวลสกุล. 2534 : 48 - 50 ; Kopera. 1998 : DAI - A : 59/03 : 750)

(3) ความรู้ความเข้าใจในเทคนิคการให้คำปรึกษาวิชาการแก่นักศึกษา ทั้งเป็นรายบุคคลและกลุ่ม เป็นทักษะที่มีความจำเป็นและมีความสำคัญสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษา (สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. 2540 : 1 - 2 ; อิศเรศ พิพัฒน์มงคลพร. 2542 : 142)

(4) ความรู้ความเข้าใจในการนำหลักการจัดการมาใช้ในการดำเนินงานโดยมีเทคนิควิธี กลวิธี หรือกิจกรรมใหม่ ๆ ในการโน้มนำให้บริการถึงตัวนักศึกษา เพื่อให้ นักศึกษาภาคภูมิใจศรัทธาที่จะเข้ามาพูดคุยด้วยตลอดเวลา (วิจิตร สินสิริ. 2534 : 28) ซึ่งกลวิธี ในการให้คำปรึกษาวิชาการประกอบด้วย การสร้างความสัมพันธ์ (Establishing rapport) เป็นการช่วยให้การให้คำปรึกษาดำเนินไปสู่จุดหมายอย่างประสบความสำเร็จ ซึ่งต้องทำด้วยความ ระมัดระวังเพราะเป็นเทคนิคที่มีความละเอียดอ่อนมาก การที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่นนั้น โดยทั่วไปหลักการที่สำคัญ คือ การทราบบุคลิกหลังเกี่ยวกับนักศึกษา จะช่วยให้อาจารย์ ที่ปรึกษาสามารถเข้าใจนักศึกษาได้มากขึ้น (คมเพชร ฉัตรศุภกุล. 2530 : 101 - 102) การตั้ง คำถาม (Questioning) เป็นการช่วยกระตุ้นให้นักศึกษาได้ระบายความในใจมากที่สุด และ กระจ่างในปัญหาของตน (พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. 2527 : 204) การยอมรับ (Acceptance) เป็นวิธีหนึ่งที่อาจารย์ที่ปรึกษาซึ่งเป็นผู้รับฟังเรื่องราวที่นักศึกษาเล่าให้ฟัง ด้วยการยอมรับที่ แสดงออกโดยการพยักหน้าหรือการใช้คำพูดที่เป็นวลี การเงียบ (Silencing) เป็นสิ่งจำเป็น เพราะนักศึกษาอาจต้องการความเงียบ เพื่อรวบรวมเรื่องราวและความรู้สึกนึกคิดได้อย่างต่อ เนื่อง ก่อนที่จะบรรยายหรือระบายเรื่องราวความรู้สึกให้กับอาจารย์ที่ปรึกษาได้รับรู้ การสะท้อน ความรู้สึก (Reflection of feeling) เป็นการช่วยเหลือให้นักศึกษาได้เผชิญกับความรู้สึกของเขา ออกมาโดยปราศจากความวิตกกังวล ดังนั้นอาจารย์ที่ปรึกษาทำหน้าที่คล้ายกระจกเงา นำเอา คำพูดที่นักศึกษากล่าวออกมาพร้อมกับความรู้สึกที่แฝงมานั้น มาตีความแล้วจัดคำพูดใหม่แล้ว กล่าวตามออกมา เพื่อช่วยให้นักศึกษาเข้าใจความรู้สึกของตนเองได้อย่างกระจ่างยิ่งขึ้น ช่วย ให้สามารถพิจารณาปัญหาได้อย่างถูกต้องมากขึ้น การทำให้กระจ่าง (Clarifying) เป็นการช่วยให้ เกิดความชัดเจนขึ้นในสาระที่นักศึกษาพูดออกมา ซึ่งอาจารย์ที่ปรึกษาสามารถสรุปสาระ สำคัญในสิ่งที่นักศึกษาคิดและพยายามที่จะสื่อสารออกมา ทั้งนี้โดยไม่เปลี่ยนแปลงเนื้อหา สาระสำคัญซึ่งนักศึกษาได้กล่าวไว้ (เจียรนัย ทรงชัยกุล. 2533 : 765)

(5) การพัฒนาความรู้ความสามารถด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา พร้อมทั้งจะนำมาปรับใช้ในการพัฒนานักศึกษา นอกจากนี้อาจารย์ที่ปรึกษา ต้องเป็นคนทันต่อเหตุการณ์มีความรู้กว้างขวาง (Mueller. 1961 : 126) ซึ่งการเข้าถึงแหล่ง ความรู้ใหม่จำเป็นต้องอาศัยเทคโนโลยีจึงต้องเข้าใจภาษาอังกฤษเพื่อการใช้และหาข้อมูลจากสื่อ (อมรรวิษฐ์ นาครทรรพ. 2540 ก : 121 - 122)

(6) ความสามารถในการสร้างหรือแปลความหมายเครื่องมือการทดสอบต่าง ๆ ตลอดจนมีความชำนาญในการนำแบบทดสอบต่าง ๆ มาตรวจสอบนักศึกษาทั้งรายกลุ่มและบุคคล ในการสนับสนุนและพัฒนานักศึกษาหรือช่วยเหลือปรับปรุงคุณลักษณะของนักศึกษาในส่วนที่บกพร่องได้ เช่น การวัดบุคลิกภาพด้วยแบบทดสอบ The Maudsley Personality Inventory (MPI) ของ H.J. Eysenck เป็นต้น (เกษมศักดิ์ ภูมิศรีแก้วและไพบุลย์ เทวรักษ์. 2542 : 43)

2. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ บุคลิกภาพและพฤติกรรมของอาจารย์ที่ปรึกษามีอิทธิพลและมีความสำคัญมาก เพราะอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับนักศึกษามากที่สุดย่อมเป็นแบบอย่างแก่นักศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อมในการพัฒนาด้านนิสัย บุคลิกภาพและทัศนคติของนักศึกษา การที่อาจารย์ที่ปรึกษามีบุคลิกภาพที่ดีย่อมทำให้นักศึกษาอยากเข้าใกล้อยากปรึกษาและให้ความเชื่อถือศรัทธา ดังนั้นบุคลิกภาพอันพึงประสงค์ของอาจารย์ที่ปรึกษาที่จำเป็นและต้องมี ได้แก่

(1) หลักจริยธรรม ประกอบด้วย ความเมตตากรุณาจะช่วยให้อาจารย์ที่ปรึกษาสามารถช่วยเหลือนักศึกษาทั้งในด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ ให้สามารถศึกษาเล่าเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Hardee & Mayhew. 1970 : 11 ; Oakeshott. 1991 : 95)

(2) การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความมีเหตุผลและความพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ สิ่งเหล่านี้ย่อมนำไปสู่การพัฒนาคุณวุฒิในด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional maturity) เพื่อช่วยให้นักศึกษาสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ (Downing. 1968 : 162 ; Tinsley & Harris. 1976 : 173 - 177 ; ฤกษ์ศรี คำชาย. 2542 : 11 ; พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. 2527 : 201 ; วัลลภา เทพหัสติน ณ อยุธา. 2530 ก : 89 ; " กระตุนจ. ที่ปรึกษาให้ความสนใจมากขึ้น." 2533 : 16 ; จิตต์ผจง สุชะตุงคะ. 2536 : 72 ; นภาพร อมรชัยเจริญ. 2537 : 22 ; สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. 2540 : 1 ; สุภาณี อินทรอักษร. 2542 : 42)

(3) การแต่งกายสุภาพ สะอาดเรียบร้อยและการวางตัวได้เหมาะสมกับโอกาสและสถานที่ มีอารมณ์มั่นคง ใฝ่หาสุขภาพสื่อสารเข้าใจง่ายจะสามารถช่วยกระตุ้นให้นักศึกษาปฏิบัติตามด้วยดี (วิไลลักษณ์ นิยมจิตร. 2543 : 79 ; นवलละออ สุภาผล. 2542 : 65)

3. คุณลักษณะด้านเจตคติ เจตคติเป็นความรู้สึกโน้มเอียงทางจิตใจต่อเรื่องราวและปรากฏการณ์ต่าง ๆ (สมบูรณ์ ชิตพงศ์. 2523 : 111) ในขณะที่เดียวกันเป็นดัชนีที่จะชี้ทิศทางในการที่จะแสดงท่าทีหรือพฤติกรรม กล่าวคือ ถ้ามีเจตคติที่ดีต่อสิ่งใดก็จะมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ต่อสิ่งนั้น (กมลรัตน์ หล้าสูงษ์. 2528 : 231) เจตคติจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้ที่จะมาทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษา ประกอบด้วย

(1) ความศรัทธาต่องานอาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้รับมอบหมาย ความศรัทธาก่อให้เกิดจริยธรรมด้วย เช่น ความขยัน ความอดทน ความรับผิดชอบ การรับฟังความคิดเห็นของ

ผู้อื่น รู้จักที่จะพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นทั้งด้านวิชาการ ความคิดและจิตใจ (มนตรี แยมกสิกร. 2534 : 50) การทำตนเองให้เป็นคนที่ทันสมัย ช่วยให้สามารถเรียนรู้เรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาที่มีความสามารถพิเศษ ที่สามารถนำไปสนับสนุนและพัฒนาการศึกษาทั้งในด้านสังคม บุคลิกภาพและอาชีพสู่ความเป็นเลิศ (Saunders & Ervin. 1988 : 279)

(2) ความเต็มใจและยินดีในการทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษา ถือว่าเป็นงานที่มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อสถาบันและนักศึกษา จะช่วยให้มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบที่พึงมีในฐานะอาจารย์ที่ปรึกษาสูงขึ้น จึงควรมีเวลาพอที่จะให้แก่นักศึกษา (Shaffer & Martinson. 1966 : 136 ; สุขุม นวลสกุล. 2534 : 4)

(3) ความกระตือรือร้นและความสนใจอย่างแท้จริงในงานให้คำปรึกษา ช่วยให้ตระหนักว่า การให้คำปรึกษานักศึกษาเพื่อสร้างทักษะและประสบการณ์ในการแก้ปัญหา การรู้จักวางแผนชีวิตมากขึ้น และเป็นคนรุ่นใหม่ที่กำลังตัดสินใจ มีความภาคภูมิใจในชีวิตและปลื้มปิติที่ได้มีส่วนสร้างสรรค์ปัญหาชนที่มีคุณภาพให้แก่ประเทศชาติ (เดลินิวส์. 2533 : 16)

(4) ความจริงใจและเข้าใจนักศึกษอย่างแท้จริงจึงจะทำให้ นักศึกษาศรัทธาและเห็นความสำคัญของอาจารย์ที่ปรึกษา (Tinsley & Harris. 1976 : 173 - 177)

(5) ความเป็นประชาธิปไตย ต้องนิยมการใช้เหตุผลและรับฟังเสียงข้างมาก รักความยุติธรรม ความถูกต้อง การวางตัวเป็นกลางและมีใจเป็นธรรมพร้อมที่จะสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างนักศึกษาและสถาบัน

4. คุณลักษณะด้านจรรยาบรรณ จรรยาบรรณเป็นกฎเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น เพื่อยึดเป็นแนวปฏิบัติที่จะมีผลต่อความถูกต้องและเป็นธรรม ทั้งนี้เนื่องจากอาจารย์ที่ปรึกษา ต้องทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ อบรมดูแลนักศึกษา จึงต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณ (สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. 2540 : 1 ; Menne. 1975 : 5621 - A ; Little. 1985 : 36) ดังที่ทบวงมหาวิทยาลัย (2540 : 6) ได้กำหนดขึ้น ได้แก่

(1) อาจารย์ที่ปรึกษาจะต้องคำนึงถึงสวัสดิภาพของนักศึกษาโดยจะไม่กระทำการใด ๆ ที่จะก่อให้เกิดผลเสียหายแก่นักศึกษาอย่างไม่เป็นธรรม

(2) อาจารย์ที่ปรึกษาต้องรักษาข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับเรื่องส่วนตัวของนักศึกษาใน ความดูแลเป็นความลับ

(3) อาจารย์ที่ปรึกษาต้องพยายามช่วยเหลือนักศึกษาจนสุดความสามารถ ทั้งนี้ ภายในขอบเขตความสามารถของตน หากมีปัญหาใดที่เกินความสามารถที่จะช่วยเหลือได้ ก็ควรแนะนำนักศึกษาผู้นั้นไปรับบริการจากบุคลากรอื่น เช่น นักแนะแนว แพทย์ จิตแพทย์ และนักกฎหมาย เป็นต้น

(4) อาจารย์ที่ปรึกษาต้องเป็นผู้ที่มีความประพฤติที่เหมาะสม ตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพในสาขาที่ตนสอนและมีศีลธรรมที่ดีงาม เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักศึกษา ดังที่ ลิตเติล (Little. 1985 : 36) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า อาจารย์ที่ปรึกษาต้องมีจรรยาบรรณ ดังนี้

(1) การให้คำปรึกษาโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ยินดีให้คำปรึกษาด้วยความเต็มใจ ไม่ให้คำแนะนำแบบชักจูง (Unsolicited advice) ส่งเสริมให้เห็นแนวคิดที่มีคุณค่าและให้กำลังใจ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และต้องฝึกฝนตนเองให้เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้อยู่เสมอ

5. คุณลักษณะด้านทักษะการปฏิบัติงาน การปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษานั้นจำเป็นต้องใช้ทักษะในการปฏิบัติงานหลายประการ (วัชร ทรัพย์มี. 2533 : 13 ; มนตรี แย้มกสิกร. 2534 : 50 ; สุขุม นวลสกุล. 2534 : 48 - 50 ; อารยา จิยะจันทร์. 2535 : 16 ; จีรวัดน์ วีรังกร. 2539 : 20 ; ออมวิรัช นาคทรพรพ. 2540 ก : 122 ; Chickering & Reisser. 1993 : 316) ซึ่งทักษะดังกล่าวประกอบด้วย

(1) ควรเป็นผู้ที่มีศิลปะในการสื่อสารทั้งการพูดและการถ่ายทอด การรู้จักใช้เหตุผล ความเป็นกันเอง ความรักและเมตตาต่อนักศึกษา ความสามารถในการโน้มน้าวความคิดเห็นของนักศึกษา ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และการสร้างแรงจูงใจ

(2) ควรเป็นผู้มีทักษะการบริหารเวลา สามารถแบ่งเวลาเพื่อตนเอง ครอบครัวย และงานการให้คำปรึกษาได้อย่างเหมาะสม

(3) ควรเป็นผู้มีศิลปะในการใช้ทักษะการให้คำปรึกษาในรูปแบบต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและการใช้แบบทดสอบเพื่อวัดคุณลักษณะของนักศึกษา

(4) ควรเป็นผู้มีความสามารถในการทำงานและประสานงานได้ดีกับบุคคลในฝ่ายต่าง ๆ ทั้งนักศึกษาและชุมชน

(5) ควรเป็นผู้มีทักษะในการวางแผนการฝึกอบรม การประเมินผล การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้ดีและเหมาะสม

(6) ควรเป็นผู้มีทักษะในการเป็นผู้ฟัง

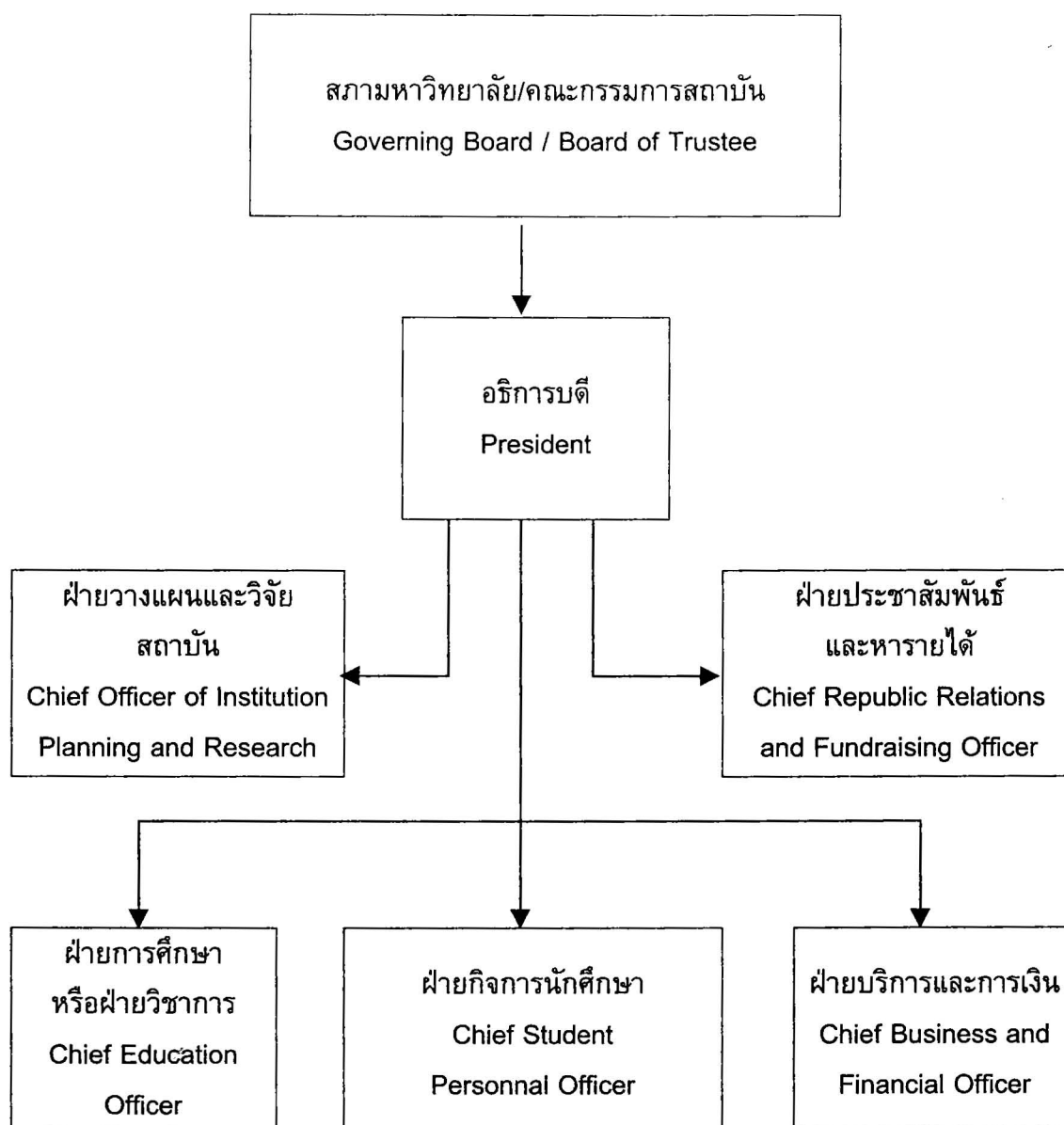
(7) ควรเป็นผู้รู้ในด้านจิตวิทยาเป็นอย่างดีและเป็นผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional intelligence) เพื่อสามารถให้คำชี้แนะแก่นักศึกษาในการเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้

6. คุณลักษณะด้านความรับผิดชอบ อาจารย์ปรึกษาควรมีความรับผิดชอบในการให้คำปรึกษาด้านวิชาการ การให้คำปรึกษาด้านกิจกรรมนักศึกษา การให้คำปรึกษาสำหรับการดำรงชีวิตในมหาวิทยาลัย (Counseling) และการให้คำปรึกษาเพื่อแนะแนวอาชีพและการศึกษาต่อ (Career placement and post – graduate training) (ทศพร มณีศรีขำ, สายชนม์ สัจจานิตย์และนิมมวล อุดระ.2527 : เอกสารหมายเลข 1 : ไม่ปรากฏเลขหน้า)

คุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาที่กล่าวมาแล้วนี้ เป็นคุณลักษณะที่สนับสนุนให้อาจารย์ที่ปรึกษามีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ความรู้ความสามารถเชิงวิชาการที่เกี่ยวกับหลักสูตรและความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ในสังคม ความประพฤติและบุคลิกภาพที่เป็นแบบอย่างที่ดี การมีเจตคติและความศรัทธาในงานตลอดจนจรรยาบรรณที่ถูกต้องและเป็นธรรม อีกทั้งทักษะในการทำงานและความรับผิดชอบ

1.3 องค์ประกอบด้านโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา

โครงสร้างขององค์การ เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าองค์การหนึ่ง ๆ มีการแบ่งงานกันอย่างไร ใครรายงานถึงใคร มีกลไกที่เป็นทางการในการประสานงานกันอย่างไร และรูปแบบของการมีปฏิสัมพันธ์ภายในองค์การนั้นเป็นอย่างไร (Robbins. 1990 : 5) การจัดโครงสร้างขององค์การเป็นการเชื่อมองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การเข้าด้วยกัน ช่วยให้เกิดผลในองค์การรู้จักบทบาทของตนเอง ช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ ถูกต้องตามกฎระเบียบและข้อบังคับ ซึ่งโครงสร้างขององค์การมีหลายรูปแบบ แต่โครงสร้างขององค์การที่เหมาะสมย่อมมีผลให้องค์การมีประสิทธิภาพ (Hoy & Miskel. 1991 : 407) โครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา เป็นองค์ประกอบที่มีส่วนให้ระบบอาจารย์ที่ปรึกษามีความชัดเจนขึ้น ดังที่ไฮเนส (Hines. 1988 : 338 - 339) กล่าวว่า โครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษามีความสำคัญและมีผลในการให้คำปรึกษาด้านวิชาการ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรอื่น ๆ มากกว่าจะเป็นตัวแปรอิสระ กล่าวคือ โครงสร้างระบบบริหารสะท้อนพฤติกรรมองค์การ ค่านิยมและอำนาจของผู้บริหารทั้งนโยบายที่กำหนดขึ้น การจัดสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงในฐานองค์การหนึ่ง โครงสร้างองค์การอาจจะสะท้อนความเชื่อของอธิการบดี ให้เห็นถึงความสำคัญที่นำไปสู่การจัดให้มีแหล่งที่จะสนับสนุนให้มีความเพียงพอในการบริหารงาน สามารถใช้เป็นหลักในการตัดสินใจซึ่งแนวโน้มในการจัดโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษาของสถาบันส่วนใหญ่ อย่างไรก็ตามการมีโครงสร้างองค์การรวม (Centralize) ช่วยให้สามารถประสานงานร่วมกันระหว่างอาจารย์ที่รับผิดชอบในการให้คำปรึกษา กับอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานให้คำปรึกษา (Full – time professional advisors) ซึ่งวิไลลักษณ์ นิยมจิตร (2543 : 81 - 82) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เขตภาคกลาง สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นโดยรวมว่า งานอาจารย์ที่ปรึกษาควรขึ้นตรงต่อฝ่ายกิจการนักศึกษา และบางส่วนเห็นว่างานอาจารย์ที่ปรึกษาจะอยู่ภายใต้ฝ่ายวิชาการหรือฝ่ายกิจการนักศึกษา หรืออยู่ภายใต้ทั้งฝ่ายวิชาการและฝ่ายกิจการศึกษานั้นไม่สำคัญ แต่สิ่งที่สำคัญต้องคำนึงถึงคือ การกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบให้ชัดเจนและมีจุดมุ่งหมายของงานเพื่อช่วยเหลือนักศึกษาอย่างแท้จริง โดยอาจารย์ที่ปรึกษาทุกคนควรมีส่วนร่วมในการบริหารระบบอาจารย์ที่ปรึกษา และสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮันเกต (Hungate.1964 : 25) ที่กล่าวว่า โครงสร้างของสถาบันอุดมศึกษาไม่สามารถกำหนดให้เป็นไปตามแบบที่ตายตัวได้ แต่รูปแบบพื้นฐานของโครงสร้างองค์การการบริหารสถาบันอุดมศึกษา ควรมีหน่วยงานต่าง ๆ ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 โครงสร้างของสถาบันอุดมศึกษา

ที่มา : Hungate. 1964 : 25

การจัดโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา โดยทั่วไปมีการจัดไว้ 3 แบบ คือ (1) แบบรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลาง (Centralized) (2) แบบกระจายอำนาจออกจากศูนย์กลาง (Decentralized) และ (3) แบบผสมระหว่างสองแบบที่กล่าวมาแล้ว (Combination) การที่สถาบันจะจัดโครงสร้างตามรูปแบบใดมักจะสนองความต้องการของบุคคล รวมทั้งปรัชญาของสถาบันซึ่งการจัดแบบใดย่อมมีข้อดีและข้อด้อยด้วยกันทั้งสิ้น ลักษณะการจัดโครงสร้างระบบ

อาจารย์ที่ปรึกษา มีดังนี้ (ทองเรียน อมรัชกุลและคนอื่นๆ. 2528 : 290 – 302 ; เริงจิตร กลันทปุระ. 2540 ; 38 - 39)

1. การจัดโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษาแบบรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลาง มีการควบคุมช่วยเหลือของผู้ชำนาญทางด้านภาระงาน เพื่อให้ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา มีประสิทธิภาพทั้งบุคลากรและวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง โดยรวมอยู่ด้วยกันช่วยให้เกิดความ ประหยัด แต่ความต้องการ (Demand) ในการใช้บริการจะสูงขึ้น ดังนั้นผู้ชำนาญจะต้องทำงาน มากขึ้น รูปแบบขององค์การแบบนี้จะใช้การบริหารงานแบบผู้อำนวยการ (Director type) ซึ่งเป็น ผู้มีความรู้ความสามารถไม่มีการกำหนดเวลาแน่นอน แต่เป็นวิธีที่จะช่วยกระตุ้นให้ผู้อำนวยการ บริหารงานบุคคลขององค์การได้คิดค้นและปรับปรุงงานให้ลุล่วงอย่างรวดเร็ว ผลเสียของการ บริหารงานบุคคลแบบนี้ คือ ผู้อำนวยการอาจเผลอตัวในอำนาจหรืออาจถูกอิทธิพลจากภายนอกและภายในองค์การบีบบังคับได้ง่าย

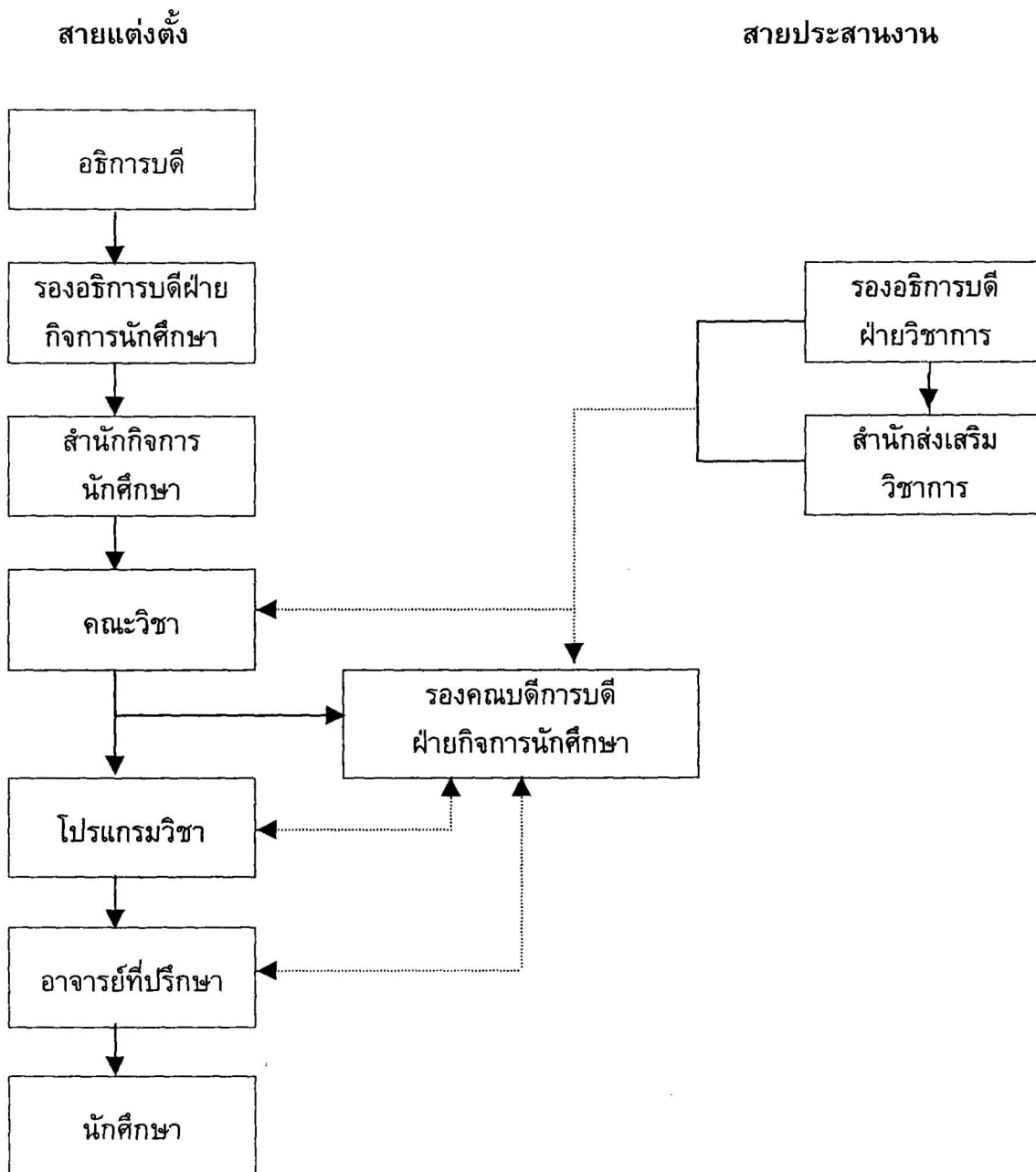
2. การจัดโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษาแบบกระจายอำนาจออกจาก ศูนย์กลาง เป็นการบริหารองค์การที่ให้อาจารย์ที่ปรึกษาทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ในการ บริหารงานระบบอาจารย์ที่ปรึกษา กล่าวคือ ทุกคนเข้าใจจุดมุ่งหมายของการดำเนินงาน ส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อนักศึกษามาก ซึ่งการคัดเลือกอาจารย์ที่ปรึกษาที่มีความสำคัญต่อ รูปแบบการบริหารบุคลากรแบบนี้ เป็นไปในรูปของคณะกรรมการ (Commission type) โดย คณะกรรมการมีจำนวนประมาณ 5 - 7 คนหรือมากกว่านั้น และอยู่ในตำแหน่งระยะเวลา อันจำกัด เช่น 2 ปีหรือ 4 ปี เป็นต้น โดยทำงานไม่เต็มเวลา (Part time) เช่น มาร่วมประชุม พิจารณาเรื่องราวต่าง ๆ เป็นครั้งคราวภายในเดือนหนึ่ง ๆ หรือสัปดาห์หนึ่ง ๆ ขึ้นอยู่กับการ กำหนด ซึ่งข้อดีจะสามารถระดมพลังความคิดและประสบการณ์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการ บริหารงานได้มาก ส่วนข้อเสีย คือ มักล่าช้า สิ้นเปลืองทั้งเงินและเวลา

3. การจัดโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษาแบบผสม (Mixed type) ลักษณะ เป็นแบบผสมระหว่างคณะกรรมการและผู้อำนวยการ ทั้งนี้เพื่อขจัดข้อเสียและเลือกข้อดีจาก การบริหารแบบใดแบบหนึ่งมาใช้

การจัดโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษาในสถาบันราชภัฏ ที่ปฏิบัติกันมามี ลักษณะการจัดโครงสร้างองค์การที่แตกต่างกัน 3 รูปแบบ (สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ. 2543) ดังนี้คือ

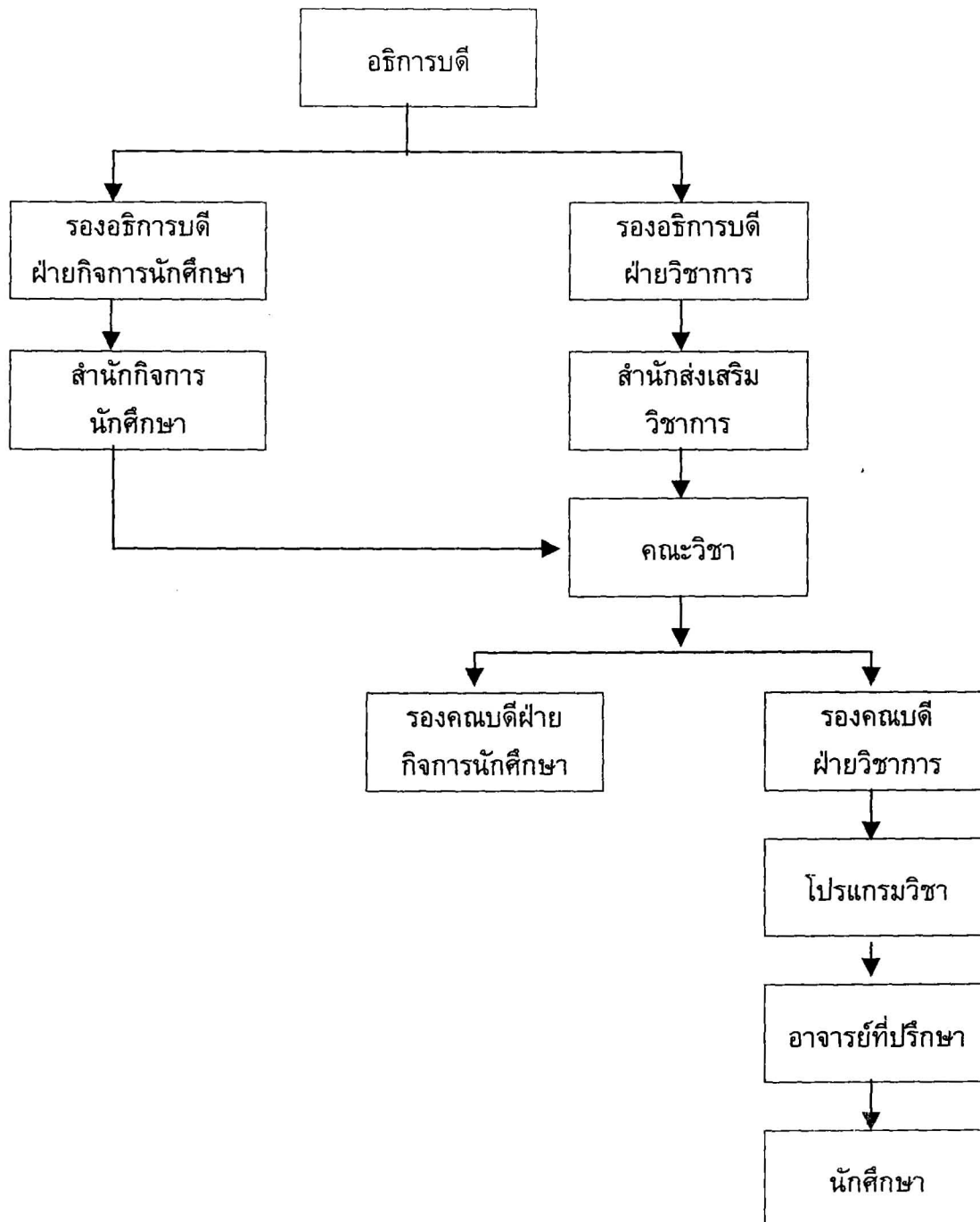
รูปแบบที่ 1 ลักษณะการจัดโครงสร้างที่กำหนดให้อาจารย์ที่ปรึกษาอยู่ใน สายงานการแต่งตั้งบังคับบัญชาของรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ โดยรองอธิการบดีฝ่ายกิจการ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานร่วม ขณะเดียวกันในคณะวิชาจะมีรองคณบดีฝ่ายกิจการ นักศึกษาประสานงานระหว่างโปรแกรมวิชาและอาจารย์ที่ปรึกษา ดังภาพประกอบ 7

รูปแบบที่ 2 ลักษณะการจัดโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษาแบบการแต่งตั้ง โดยตรงจากรองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา โดยมีรองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษาเป็นฝ่ายประสานงานร่วมกันระหว่างรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและสำนักส่งเสริมวิชาการ ดังภาพประกอบ 8



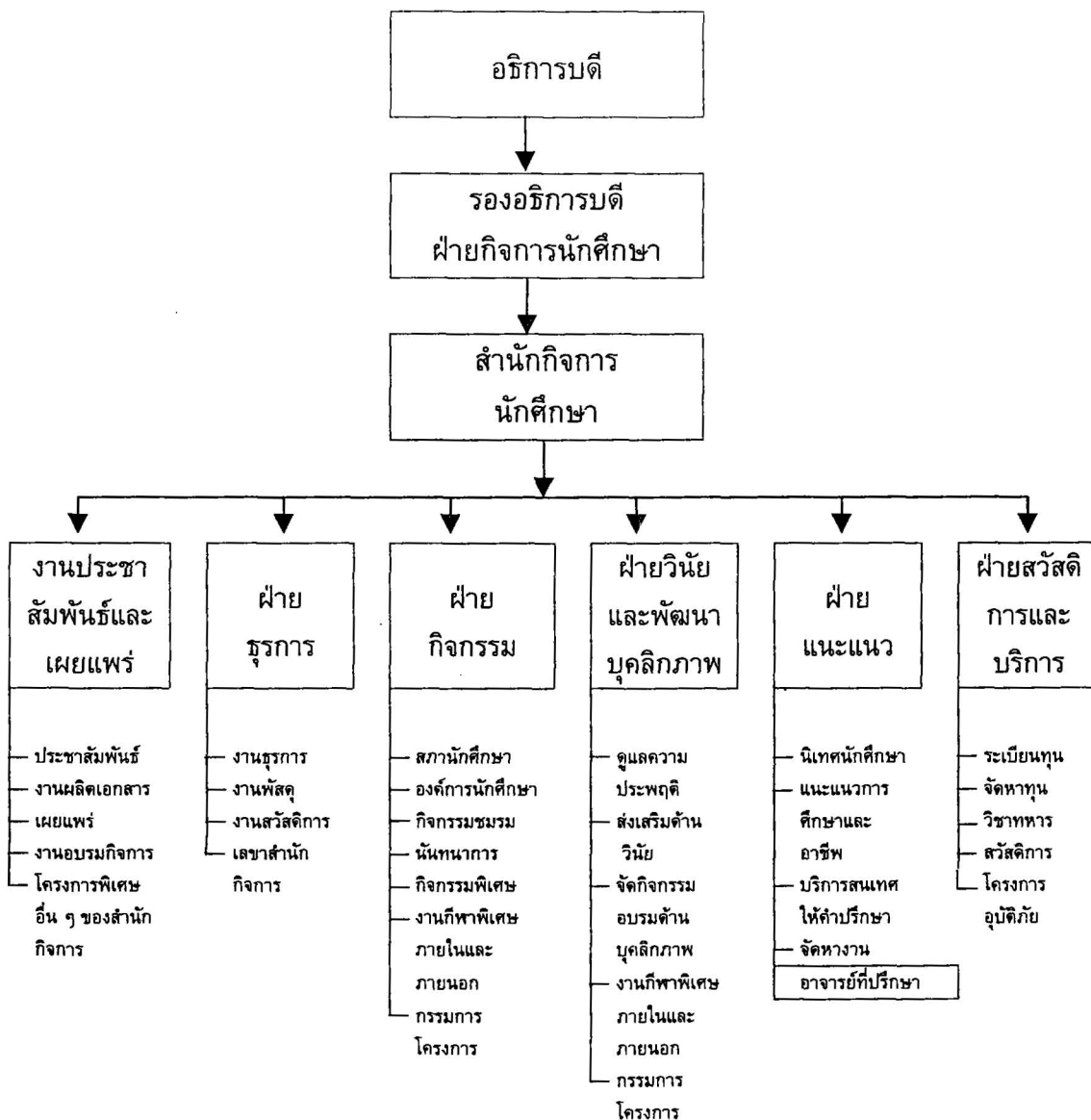
ภาพประกอบ 8 โครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา รูปแบบที่ 2
ที่มา : สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ, 2543

รูปแบบที่ 3 ลักษณะการจัดโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษาแบบบริหารร่วมระหว่างรองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษาและรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ เช่นเดียวกับการจัดการในคณะวิชา ซึ่งมีรองคณบดีฝ่ายวิชาการทำหน้าที่ร่วมกับรองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษาในการบริหารจัดการ ดังภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 โครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา รูปแบบที่ 3
ที่มา : สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ. 2543

สำหรับการบริหารงานของสถาบันราชภัฏ เช่น สถาบันราชภัฏจันทรเกษมมีการจัดรูปแบบโครงสร้างการบริหารงานระบบอาจารย์ที่ปรึกษาไว้ ดังนี้



ภาพประกอบ 10 โครงสร้างการบริหารงานของสถาบันราชภัฏจันทรเกษม

ที่มา : สถาบันราชภัฏจันทรเกษม. 2541 : 159

ส่วนหน่วยงานอื่น ๆ เช่น วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้าเพชรบุรี มีการจัดโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษาไว้ในความรับผิดชอบของแผนกแนะแนวและให้คำปรึกษาฝ่ายกิจการนักศึกษา (วิไลลักษณ์ นิยมจิตร. 2543 : 18) ดังภาพประกอบ 11



ภาพประกอบ 11 โครงสร้างการบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี
ที่มา : วิไลลักษณ์ นิยมจิตต์. 2543 : 18

การจัดโครงสร้างการบริหารงานระบบอาจารย์ที่ปรึกษาให้มีคุณภาพ จำเป็นจะต้องจัดให้มีระบบที่เอื้อและสนับสนุนในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับหลาย ๆ ฝ่าย ดังนั้นการให้ความช่วยเหลือ การสนับสนุน การส่งเสริมและการพัฒนานักศึกษาในด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคมจำเป็นต้องจัดโครงสร้างที่ชัดเจน

เพื่อเอื้อประโยชน์ในการทำงานและการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ดังที่เกรแฮม และกีซี (Graham & Gisi. 2000 : 288) ที่ได้ศึกษาบรรยากาศของสถาบันและการให้บริการ กิจกรรมนักศึกษาที่มีต่อผลผลิตและความพึงพอใจ พบว่า ศิษย์เก่ามีความพึงพอใจกับการให้ คำปรึกษาด้านวิชาการ การลงทะเบียน การให้คำปรึกษานักศึกษาและการบริการนักศึกษา เช่นเดียวกับนุชลี อุปภัย (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์ ที่ปรึกษาในศูนย์กลางสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลและรูปแบบที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน อาจารย์ที่ปรึกษา พบว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษา ควรปรับปรุงการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขอบข่ายและบทบาทหน้าที่การเป็นอาจารย์ ที่ปรึกษา ข้อควรปฏิบัติของอาจารย์ที่ปรึกษา การติดตามผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดอย่าง สม่าเสมอ การฝึกอบรมทักษะเบื้องต้นเกี่ยวกับการให้คำปรึกษา คำแนะนำในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนด้านสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ รวมทั้งการมีนโยบายและวิธีดำเนินการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้อาจารย์ที่ปรึกษามีขวัญและกำลังใจในการทำงาน การจัดอบรมอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อชี้แจงความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ข้อควรปฏิบัติ เทคนิควิธีในการเป็น อาจารย์ที่ปรึกษาที่ดี การชี้แจงให้นักศึกษาทราบถึงบทบาทหน้าที่ของนักศึกษาและอาจารย์ ที่ปรึกษาอย่างชัดเจนและผู้บริหารคณะวิชาต่าง ๆ ควรให้ความสำคัญกับงานอาจารย์ที่ปรึกษา ให้มากขึ้น ในทำนองเดียวกับที่วิลเลียมส์ นิมจิตร (2543 : 77 - 80) ได้ศึกษารูปแบบการ บริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เขตภาคกลาง สังกัดสถาบัน พระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็น ต่อรูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาโดยรวมเกี่ยวกับการจัดอาจารย์ที่ปรึกษาและการ กำหนดบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษา คือ การทำคำสั่งและแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาการจัด สายงานบริหารอาจารย์ที่ปรึกษาขึ้นตรงต่อฝ่ายกิจการนักศึกษา การให้ความช่วยเหลือ นักศึกษาด้านการเรียนและส่วนตัว การจัดอาจารย์ที่ปรึกษาดูแลนักศึกษาตั้งแต่แรกเข้าจน กระทั่งจบการศึกษา การพิจารณาความดีความชอบ และการชมเชยผลการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น รับรู้มีความเหมาะสมมาก แต่ควรปรับปรุงวิธีการในด้านการพิจารณาความดีความชอบ นโยบายการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา คู่มือปฏิบัติการงานของอาจารย์ที่ปรึกษา การ ประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ในสถาบัน การอบรมเกี่ยวกับงานอาจารย์ที่ปรึกษา การให้ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานการให้คำปรึกษาและการให้เงินค่าล่วงเวลาในการปฏิบัติงาน นอกเวลาราชการ ในขณะที่คาร์เตอร์ (Carter. 1986 : 3260 - A) ได้ทำการวิเคราะห์คำชี้แจง หลักการพื้นฐานการให้คำปรึกษาในมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ด้านการให้คำปรึกษา ด้านภาระ หน้าที่ และด้านการให้บริการของนักศึกษาปริญญาตรี บนพื้นฐานของนโยบายการให้ คำปรึกษา โดยวิธีการสังเกต การสัมภาษณ์นักศึกษา และการสนทนากับบุคลากรในสำนักงาน การให้คำปรึกษา เพื่อการเปรียบเทียบระหว่างมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่และมหาวิทยาลัย สมบูรณ์แบบทุกภารกิจ (Comprehensive universities) พบว่า ไม่มีนักศึกษาคณะใดที่เชื่อว่า

ขนาดของสถาบันจะสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้ นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ให้ข้อคิดเห็นว่า ลักษณะของการแยกเป็นภาควิชาทำให้งานมีขนาดเล็กลง ทั้งในเรื่องการประสานงานติดต่อกันระหว่างผู้ตัดสินใจ แต่มีสถานภาพต่ำและขาดพลังของนักศึกษา แม้ว่าจุดมุ่งหมายของสถาบัน จะเน้นการให้คำปรึกษาด้านวิชาการ ที่ต้องการให้มีกระบวนการที่มีความรวดเร็วและมี ประสิทธิภาพก็ตาม

1.4 องค์ประกอบด้านงบประมาณ

งบประมาณเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดปัจจัยการบริหารด้านอื่นๆ ไม่ว่าในด้าน ทรัพยากรบุคคล วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีรวมทั้งการจัดการ (ประเทือง ประवालพิทย. 2537 : 1) ดังที่สำเนาวิ ขจรศิลป์ (2537 : 1) ได้กล่าวว่า งบประมาณมีความสำคัญและ จำเป็นมากในการนำไปสู่การจัดการด้านบุคลากรและสถานที่ ในทำนองเดียวกับที่เพ็ญแข สนิทวงศ์ ณ อยุธยา (2530 : 5 - 10) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงบประมาณไว้ดังนี้ คือ (1) ช่วยในการวางแผน เพราะในการวางแผนจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ ระยะเวลา หน้าที่ของหน่วยงานจะต้องทำ เพื่อช่วยให้กิจกรรมดำเนินไปตามเป้าหมายจึงต้องแสดง ปริมาณงานและปริมาณเงินที่เกี่ยวข้อง (2) ช่วยในการประสานงาน ทำให้องค์กรต่างๆ ใน หน่วยงานมีการประสานงานร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานเป็นไปด้วยดี และ (3) ช่วยในการควบคุมการดำเนินงาน เพราะงบประมาณที่หน่วยงานได้รับจะต้องดำเนินไป ตามแผนงานทำให้ทราบข้อบกพร่องหรือจุดดี หากเกิดข้อบกพร่องก็จะสามารถจัดผลเสียที่ เกิดขึ้นได้ เช่นเดียวกับไฮเนส (Hines. 1988 : 339 - 340) ได้ให้ความสำคัญของงบประมาณ ในการดำเนินงานการให้คำปรึกษาวิชาการว่า กรณีที่มีการจัดตั้งสำนักงานกลาง (Centralized advising office) จำเป็นต้องจัดแยกรายการงบประมาณ (Line item) เป็นงบดำเนินการประจำปี (Annual operating budget) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของคิง (King. 1988 : 367) ที่กล่าวว่า การจัดสรรงบประมาณเพื่อช่วยให้การบริการให้คำปรึกษาวิชาการมีประสิทธิภาพ จะต้องจัดไว้ ทั้งในด้านวัสดุอุปกรณ์ สิ่งพิมพ์ บุคลากรสนับสนุนและความต้องการอื่นๆ ดังที่อุไรพรรณ เจนวาณิชยานนท์ (2537 : 310 - 331) ได้ศึกษาการพัฒนาดัชนีบ่งชี้ความเป็นเลิศทางวิชาการ ของคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า สถานภาพการเงินงบประมาณเป็น ดัชนีชี้วัดถึงความเป็นเลิศทางวิชาการประเด็นหนึ่ง ทำนองเดียวกับศักดิ์ชาย เพชรช่วย (2541 : 174 - 180) ที่ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้รวมคุณภาพการศึกษาของคณะครุศาสตร์ พบว่า ด้านการเงินและงบประมาณเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพโดยรวมในการจัดการศึกษาของคณะ ครุศาสตร์เช่นกัน

งบประมาณที่เกี่ยวข้องในการนำมาใช้ในการบริหารงานระบบอาจารย์ ที่ปรึกษามี 3 ประเภท (ประดินันท์ อุปรมัย. 2533 : 247) คือ (1) เงินงบประมาณแผ่นดิน หมายถึง เงินที่จัดสรรตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีของรัฐ ซึ่งต้องใช้จ่ายให้ เสร็จภายในปีงบประมาณนั้น เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคมของปีหนึ่งถึงวันที่ 30 กันยายนของปีถัด

ไป และให้ในปี พ.ศ. ที่ถัดไปนั้นเป็นชื่อสำหรับงบประมาณนั้น (ประหยัด กงตาล. 2532 : 1)
 (2) เงินนอกงบประมาณ หมายถึง เงินที่งบบุคลากรในความรับผิดชอบของส่วนราชการ
 นอกจากเงินงบประมาณ เงินรายได้แผ่นดิน เงินเบิกเกินงบและเงินจ่ายปีเก่าส่งคืน
 (กองคลัง สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2532 : 14) ซึ่งเงินนอกงบ
 ปรมาณนี้เป็นเงินที่มีกฎหมายและระเบียบปฏิบัติรองรับ เพื่อให้สามารถใช้ในกิจกรรมต่างๆ
 ของสถานศึกษาได้ตามวัตถุประสงค์ของแต่ละประเภทโดยไม่ต้องนำส่งเป็นเงินรายได้ ได้แก่
 ค่าเล่าเรียน รายได้จากการบริการ เงินช่วยเหลือจากต่างประเทศ เงินกู้ เงินบริจาค ดอกเบี้ย
 จากการทำประโยชน์ของมหาวิทยาลัย (เทียนฉาย กิระนันท์. 2537 : 44) (3) เงินรายได้แผ่นดิน
 หมายถึง เงินที่สถาบันการศึกษาได้รับและต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดินตามข้อกำหนดและ
 ไม่ให้ส่วนราชการนั้น ๆ นำไปใช้จ่ายหรือหักไว้เพื่อการใด ๆ เช่น เงินค่ากระแสไฟฟ้าบ้านพัก
 อาจารย์ซึ่งไม่ได้แยกตามมิเตอร์ต่างหากจากมิเตอร์ไฟฟ้าของสถานศึกษา เงินค่าขายพัสดุ
 ชำรุดที่ได้รับอนุมัติให้จำหน่ายตามระเบียบพัสดุซึ่งซื้อด้วยเงินงบประมาณ เงินค่าเช่าสถานที่
 เงินค่าขายแบบแปลน เป็นต้น สำหรับเงินงบประมาณที่เกี่ยวข้องกับงานอาจารย์ที่ปรึกษามี่ดังนี้

1. เงินค่าตอบแทน เป็นเงินที่อาจจำเป็นต้องใช้ในกรณีที่เชิญวิทยากรมา
 บรรยายในกิจกรรมต่าง ๆ
2. เงินค่าใช้สอย เป็นเงินที่อาจเสนอขอเพื่อนำมาใช้เป็นค่าเบี่ยงเลี้ยง ค่าที่พัก
 ค่าพาหนะ ในกรณีที่มีการจัดกิจกรรมนอกสถานที่และมีการพักรวมในต่างจังหวัดหรือเสนอขอ
 เพื่อนำมาใช้ในการซ่อมแซมทรัพย์สินที่มีการชำรุดเสียหาย
3. เงินค่าวัสดุ เป็นเงินที่อาจขอใช้เพิ่มเติมจากส่วนที่สถานศึกษาได้จัดสรรไว้
 ให้แล้ว ถ้างานอาจารย์ที่ปรึกษามีความจำเป็นต้องใช้วัสดุสำนักงานหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องกับ
 การให้บริการเป็นพิเศษ
4. เงินรายจ่ายเบ็ดเตล็ด เป็นเงินที่งานอาจารย์ที่ปรึกษาอาจขอใช้ในกรณี
 ที่มีรายจ่ายเบ็ดเตล็ดหรือเพื่อสำรองรายจ่ายที่อาจมีขึ้นในระหว่างการดำเนินการ
5. รายจ่ายอื่นๆ เช่น รายจ่ายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับครุภัณฑ์หรือสาธารณูปโภค
 ซึ่งอาจเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับการขอห้องเพื่อใช้สำหรับการให้บริการปรึกษาแก่นักศึกษา หรือ
 การใช้โทรศัพท์ติดต่อในงานอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งงานอาจารย์ที่ปรึกษาอาจเสนอขอไว้ในแผน
 หรือในโครงการได้ แต่ในการใช้จริงอาจจะใช้ร่วมกับแผนหรือโครงการ อื่นๆ ของสถาบัน เช่น
 แผนงานกิจการนักศึกษาหรือแผนงานวิชาการ เป็นต้น

1.5 องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมความสะดวก

สิ่งแวดล้อมความสะดวก เป็นองค์ประกอบสำคัญในการให้คำปรึกษาวิชาการ
 เพื่อสนับสนุนในการพัฒนานักศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ กล่าวคือ ช่วยทำให้นักศึกษาประสบ
 ความสำเร็จในด้านการศึกษาและการพัฒนาการต่างๆ ซึ่งสถาบันการศึกษาจำเป็นต้องจัด
 สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมให้อื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาการของนักศึกษา โดยเฉพาะระบบ

สารสนเทศซึ่งจะเป็นประโยชน์กับอาจารย์ที่ปรึกษา (ซัชจรียา ไบลี. 2537 : 30 ; อ้างอิงจาก เยาวนารถ อุทุมมกุล. 2528. รายงานการวิจัยเรื่องการบริหารวิชาการในวิทยาลัยครูเลย. หน้า 15) ดังที่จำเรียวรัตน์ เจือจันทร์ (2543 : 167 – 168) ได้ศึกษาการพัฒนาดัชนีบ่งชี้คุณภาพด้านวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า ทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นตัวบ่งชี้ในด้านคุณภาพการจัดการศึกษา เช่นเดียวกับที่ไฮเนส (Hines. 1988 : 340) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของสิ่งอำนวยความสะดวกว่า สถาบันขนาดใหญ่จะให้บริการแบบมีสำนักงานกลาง (Centralized office) โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาประจำอยู่ในสำนักงาน ทำให้การบริการสิ่งอำนวยความสะดวกสามารถเอื้อประโยชน์ และช่วยเหลือนักศึกษาใหม่และนักศึกษาที่ยังไม่ได้ตัดสินใจเลือกโปรแกรมวิชาได้มากขึ้น เช่นเดียวกับที่ครอกคัทท์และเลวิตซ์ (Crockett & Levitz. 1988 : 47) กล่าวว่า การให้คำปรึกษาวิชาการที่มีคุณภาพขึ้นอยู่กับระบบข้อมูลที่ดีเพื่อช่วยเหลือส่งเสริมนักศึกษาแต่ละคน ในการตัดสินใจทั้งด้านการศึกษาและอาชีพ ซึ่งพอลเลท (Paulet. 1991 : 69) กล่าวว่า อาจารย์ที่ปรึกษาจะต้องคำนึงถึงสภาพสังคม การเรียนและมโนทัศน์ของนักศึกษา ซึ่งการช่วยเหลือนักศึกษาอาจทำได้หลายวิธีตามความเหมาะสม เช่น อาจใช้การติดต่อทางโทรศัพท์ โทรสารหรือสิ่งอื่น ๆ หากนักศึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาพบปะกันได้ยาก ทั้งนี้เพื่อช่วยให้นักศึกษาสามารถปรับตัวได้ทันต่อสถานการณ์ ดังที่กริตส์ (Grites. 1988 : 197 - 223) กล่าวว่า การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการช่วยเหลืออาจารย์ที่ปรึกษาและนักศึกษาให้ประสบความสำเร็จในด้านวิชาการให้มากที่สุด จะต้องมีแหล่งทรัพยากรและเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ที่จะนำมาใช้เป็นเครื่องมือ ได้แก่ สิ่งพิมพ์ เครื่องมือวัดและประเมินผล แหล่งข้อมูลทางวิชาการในสำนักงานต่าง ๆ ของสถาบันรวมทั้งบุคลากรในสถาบันด้วย ดังนี้

1. สิ่งพิมพ์ (Publications) เป็นข้อมูลที่ช่วยให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับสถาบันมากขึ้นทั้งนักศึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษา ช่วยให้เกิดความชัดเจนและสามารถเชื่อมโยงสิ่งต่างๆ ให้สะดวกในการนำมาใช้ในกระบวนการให้คำปรึกษา ประกอบด้วย ประกาศของสถาบัน เอกสารแนะนำสถาบัน เอกสารแนะนำคณะวิชา คู่มือนักศึกษา คู่มืออาจารย์ที่ปรึกษาดารวเรียนและสิ่งพิมพ์อื่นๆ

2. เครื่องมือวัดและประเมินผล (Assessment instruments) อาจารย์ที่ปรึกษาสามารถจัดหาเครื่องมือวัดและประเมินผลจากแหล่งต่างๆ เพื่อใช้ในการให้คำปรึกษาด้านบุคลิกภาพ ด้านความถนัดและการพัฒนาด้านวิชาการ เช่น เครื่องมือวัดความถนัดทางการเรียน (Scholastic Aptitude Test = SAT) เครื่องมือทดสอบรายวิชา (American College Testing Program = ACT) เครื่องมือวัดและประเมินผลประเภทอื่น ๆ เช่น แบบทดสอบมาตรฐาน (Standardized test) เป็นต้น

3. แหล่งข้อมูลของสถาบัน (Institutional resources documents) อาจารย์ที่ปรึกษาสามารถนำเอาแหล่งข้อมูลของสถาบัน มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการให้คำปรึกษา ประกอบด้วย (1) ใบแสดงผลการเรียน (Transcripts) สามารถนำมาใช้เพื่อให้ข้อเสนอแนะใน

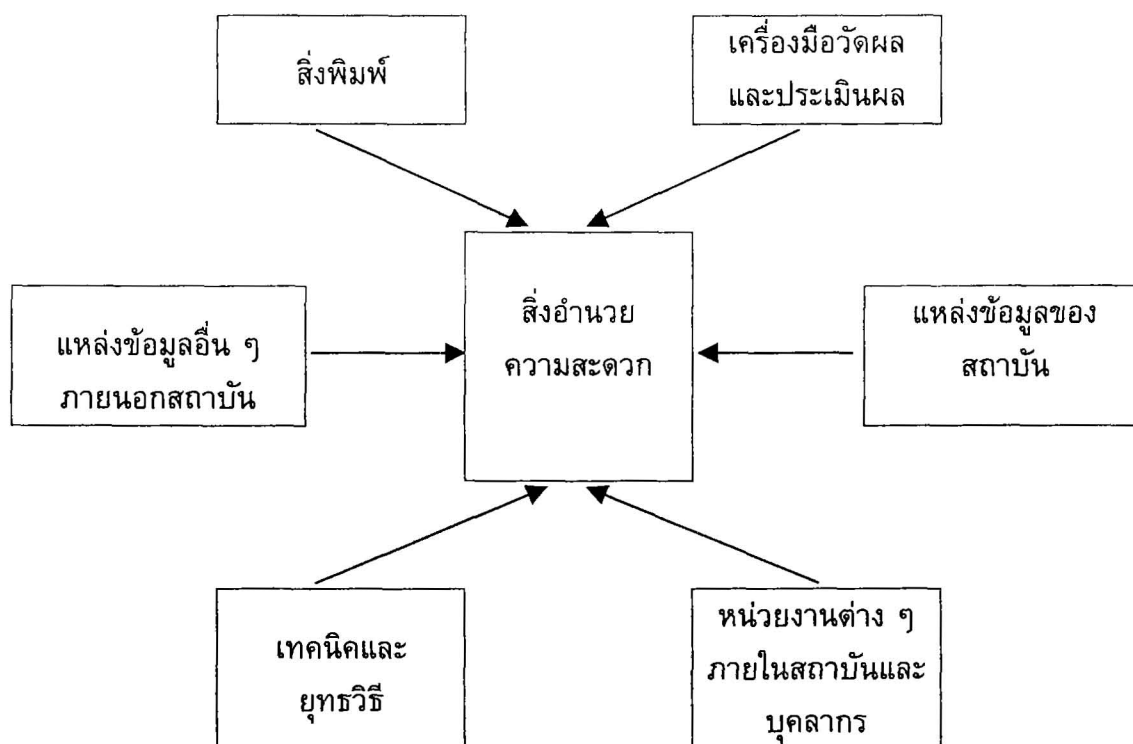
ด้านความสนใจ ความสามารถและการพัฒนาศักยภาพ (2) แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นการให้รายละเอียดสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษา ในการให้คำแนะนำหรือประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ในการอำนวยความสะดวกเพื่อพัฒนานักศึกษา ให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัด (3) แบบบันทึกสาระสำคัญ (Anecdotal records) นำมาใช้ในการให้คำปรึกษาเพื่อให้นักศึกษาได้บันทึกผลการปฏิบัติเมื่อได้รับคำแนะนำแล้ว ส่งผลให้การให้คำปรึกษาในแต่ละครั้งรวดเร็วและประสบความสำเร็จมากขึ้น (4) ตารางเวลาการให้คำปรึกษา (Calendars, Checklists and worksheets) เป็นหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาต้องแจ้งและกำหนดตารางเวลาการให้คำปรึกษา (Calendars) ซึ่งรายการให้คำปรึกษา (Checklists) ประกอบด้วย สาระสำคัญในแต่ละครั้งที่พบปะนักศึกษาในการให้คำแนะนำเรื่องใด ส่วนแนวทางการให้คำปรึกษาทั้งหมดในแต่ละภาคเรียนจะกำหนดไว้ในใบงาน (Worksheets) ประกอบด้วย เนื้อหาสาระกลุ่มวิชาพื้นฐาน วิชาเอก วิชาเลือก วิชาเลือกเสรีและเรื่องอื่น ๆ เป็นต้น

4. หน่วยงานต่างๆ ภายในสถาบันและบุคลากร (Campus services agencies and personnel) เป็นแหล่งข้อมูลซึ่งสถาบันได้จัดให้มีขึ้นอยู่แล้ว เพียงแต่อาจารย์ที่ปรึกษาสามารถนำมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการให้คำแนะนำนักศึกษา ซึ่งหน่วยงานต่างๆ ได้แก่ (1) ศูนย์การเรียน เป็นแหล่งซึ่งอาจารย์ที่ปรึกษาสามารถนำมาใช้ในการแนะนำนักศึกษา เพื่อฝึกทักษะเพิ่มเติมในด้านการอ่าน การเขียนและคณิตศาสตร์ เพราะแต่ละศูนย์การเรียนจะมีผู้ชำนาญในสาขาวิชาต่างๆ มาประจำอยู่เพื่อให้คำแนะนำ (2) ศูนย์พัฒนาอาชีพเป็นแหล่งให้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจด้านอาชีพ ซึ่งอาจารย์ที่ปรึกษาสามารถใช้เป็นแหล่งข้อมูลเพื่อช่วยการให้คำปรึกษาได้เหมาะสมที่ตรงกับความต้องการและมีความชัดเจน (3) ศูนย์การให้คำปรึกษาและการทดสอบ (4) สำนักทะเบียนและประเมินผล (5) แหล่งข้อมูลอื่นๆ ได้แก่ โครงการช่วยเหลือด้านทุนการศึกษา โครงการนักศึกษาต่างชาติ ศูนย์สตรี ศูนย์ผู้พิการ ศูนย์ทหารผ่านศึกและศูนย์นักศึกษาเดินเรียน ส่วนบุคลากรอื่นๆ ที่มีความสำคัญประกอบด้วย (1) อาจารย์ที่ปรึกษาคนอื่น ๆ เพราะอาจารย์ที่ปรึกษาแต่ละคนจะมีความถนัดและกลยุทธ์เกี่ยวกับการให้คำปรึกษาและการทำงานแตกต่างกัน ดังนั้นหากจัดให้อาจารย์ที่ปรึกษามาร่วมสนทนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันจะช่วยให้งานการให้คำปรึกษาวิชาการบรรลุเป้าหมายสูงสุด (2) นักศึกษาเป็นแหล่งข้อมูลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษา ดังที่ไฮแมน (Grites. 1988 : 217 ; Citing Hyman. 1982. *Questioning in the College Classroom.*) กล่าวว่า ทักษะในห้องเรียนมีความสำคัญมากในการนำมาเพื่อประยุกต์ใช้กับกระบวนการคิด สำหรับการให้คำปรึกษาวิชาการ

5. เทคนิคและยุทธวิธี (Technique and strategies) ธรรมชาติของการให้คำปรึกษาเป็นการพบปะกันแบบตัวต่อตัว จึงต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาและนักศึกษา ดังนั้นเครื่องมือที่จะช่วยให้เกิดความสะดวกต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและสามารถเพิ่ม

ประสิทธิภาพการให้คำปรึกษาได้มากขึ้น ประหยัดเวลาและยังคงรักษาคุณภาพการให้คำปรึกษาไว้ได้ ประกอบด้วย (1) การให้คำปรึกษาเป็นกลุ่ม (Group advising) โดยปกติจัดให้กลุ่มละ 5 - 8 คน ซึ่งมีปัญหาใกล้เคียงหรือเหมือนๆ กันมาร่วมกันคิดแก้ปัญหา (2) การให้คำปรึกษาแบบกลุ่มเพื่อน (Peer advising) ช่วยสร้างความสนิทสนมกล้าเปิดเผยปัญหาและนำไปสู่การตัดสินใจหาแนวทางแก้ปัญหาให้ตนเองได้ (3) ความร่วมมือในการแก้ปัญหา (Advising contracts) สามารถนำมาใช้แก้ปัญหา เช่น ความร่วมมือในด้านการเรียนซึ่งจะเหมาะสมกับนักศึกษาที่มีความสามารถพิเศษ และ (4) การให้คำแนะนำเป็นรายบุคคล (Self-advising) เป็นการส่งเสริมให้นักศึกษาได้ค้นพบตัวเอง หลังจากอาจารย์ที่ปรึกษาได้ให้คำแนะนำอย่างน้อยที่สุดจะช่วยให้รู้ถึงวิธีการ ที่จะนำไปสู่ความรับผิดชอบและสามารถตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้

6. แหล่งข้อมูลอื่นๆ ภายนอกสถาบัน ซึ่งทองเรียน อมรัชกุลและคนอื่นๆ (2528 : 157) กล่าวว่า แหล่งข้อมูลอื่นๆ ภายนอกสถาบันมีความสำคัญในการให้คำปรึกษา ประกอบด้วย (1) แหล่งข้อมูลในท้องถิ่น (Local sources) ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจชุมชน การวิเคราะห์งานโรงงานอุตสาหกรรม วงการธุรกิจ ชุมชนต่างๆ สมาคมอาชีพ หอการค้าและอื่นๆ (2) แหล่งวัสดุสารสนเทศในระดับภาค (Regional sources) ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา ข้อมูลเกี่ยวกับตัวแทนภาคกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมในระดับภาค และ (3) แหล่งข้อมูลระดับชาติ (National sources) ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากตัวแทนระดับชาติ เช่น กรมแรงงาน กรมประชาสัมพันธ์ สมาคมอาชีพระดับชาติและอื่นๆ ซึ่งองค์ประกอบของสิ่งอำนวยความสะดวก ดังสรุปไว้ในภาพประกอบ 12



ภาพประกอบ 12 สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับระบบอาจารย์ที่ปรึกษา

ที่มา : Grites. 1988 : 197 - 223

การจัดระบบสารสนเทศจำเป็นต้องมีทั้งการผลิต การใช้และการพัฒนารวม ทั้งการแลกเปลี่ยนสื่อ เครื่องมือ เทคนิค เทคโนโลยีและสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง (กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. 2540 : 4) ซึ่งสถานศึกษาจะต้องมีสื่อและเครื่องมือที่จำเป็นในการ พัฒนานักศึกษาในทุกๆ ด้านและสามารถใช้อย่างถูกต้อง เช่น

1. ระเบียบสะสม สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้เรียนทุกด้านอย่างต่อเนื่อง ในรูปของแฟ้มเอกสารหรือโปรแกรมการเก็บข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์
2. แฟ้มผลงาน (Portfolio) เป็นแฟ้มเก็บสะสมผลงาน ประสบการณ์ ความสำเร็จหรือความก้าวหน้าของผู้เรียนที่เห็นภาพลักษณะที่เด่นชัด
3. แบบทดสอบ เช่น แบบทดสอบความถนัดทางการเรียน แบบสำรวจความสนใจทางอาชีพ และแบบทดสอบบุคลิกภาพ
4. แบบสำรวจและแบบสอบถาม เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ทราบสภาพปัญหาและความต้องการทางการเรียน การประกอบอาชีพและสภาพความเป็นอยู่ทั่วไป
5. คู่มืออาจารย์ที่ปรึกษา เป็นแหล่งข้อมูลที่มีความสำคัญเพื่อใช้เป็นแนวทางการ ให้คำปรึกษาและการจัดกิจกรรม

ทองเรียน อมรัชกุลและคนอื่นๆ (2528 : 155 - 157) กล่าวถึง ข้อสนเทศที่มีความจำเป็นในการให้คำปรึกษาไว้ ดังนี้

1. ข้อสนเทศด้านการศึกษา (Educational information) เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสภาพการณ์ปัจจุบันและอนาคตด้านการศึกษา เพื่อให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความต้องการศึกษา หลักสูตร กิจกรรมเสริมหลักสูตร การศึกษาต่อ และปัญหาต่างๆ ในการศึกษาของนักศึกษา ข้อมูลที่สำคัญได้แก่ ระยะเวลาเรียนในสถานศึกษา จำนวนหน่วยกิต หลักสูตรและรายวิชาต่างๆ ชุมชนและกิจกรรมในสถานศึกษา แนวการศึกษาต่อในระดับสูง วิชาบังคับที่ต้องศึกษาเพื่อการศึกษาต่อ แหล่งความรู้เพิ่มเติม และลักษณะนิสัยหรือทักษะที่จำเป็นต่อการศึกษา เช่น การมีสมาธิ การฝึกความจำ เป็นต้น

2. ข้อสนเทศด้านอาชีพ (Occupational information) เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำและชนิดของอาชีพ รวมทั้งความต้องการที่จะรับเข้าทำงาน สภาวะในการทำงาน ความก้าวหน้า แนวทางในการทำงาน แนวโน้มความต้องการแรงงาน และแหล่งที่จะให้ข้อมูลเกี่ยวกับงานในอนาคต ซึ่งข้อมูลต่างๆ เหล่านี้ ได้แก่ ลักษณะของอาชีพและแรงงาน เช่น ความต้องการแรงงาน องค์ประกอบอื่น ๆ ในการทำงาน เช่น ลักษณะของงาน เพศ อายุ การกระจายแรงงาน และกลุ่มอุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงาน โครงสร้างอาชีพและอาชีพสำคัญกลุ่มต่างๆ แนวโน้มของงานและความต้องการแรงงาน การเปลี่ยนแปลงจำนวนประชากร ความต้องการเกี่ยวกับสินค้า ความต้องการทางด้านเทคโนโลยี การเตรียมตัวเข้าสู่อาชีพต่างๆ แหล่งที่จะให้ข้อมูลด้านอาชีพต่างๆ วิธีการประกอบอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ และการปลูกฝังเจตคติที่ดีต่ออาชีพต่างๆ

3. ข้อสนเทศด้านส่วนตัวและสังคม (Personal & social information) เป็นข้อมูลที่ช่วยให้บุคคลได้เข้าใจตนเอง รู้จักปรับปรุงตนเองและพัฒนาตนเองให้เข้ากับผู้อื่น ซึ่งรายละเอียดของข้อสนเทศด้านส่วนตัวและสังคม ได้แก่ การรู้จักและเข้าใจตนเองและคนอื่น วิธีสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลเพศเดียวกันและบุคคลต่างเพศ การเข้าใจพฤติกรรมและความต้องการของบุคคลอื่น การรู้จักปรับตัวและการยอมรับ การเข้าใจสมาชิกในครอบครัว รวมทั้งความมุ่งหวังของบิดามารดา การรู้จักวิธีการพัฒนาทั้งทางร่างกายและสติปัญญา วิธีการวางตัวรวมทั้งมารยาทต่างๆ การมีทักษะในทางสังคม การรู้จักวางแผนการใช้เงินและการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

การให้คำปรึกษาจำเป็นต้องอาศัยสิ่งอำนวยความสะดวกหลายประการ เช่น สิ่งพิมพ์ เครื่องมือวัดและประเมินผล แหล่งข้อมูลของสถาบัน บุคลากร เทคนิคและยุทธวิธี รวมทั้งข้อมูลจากภายนอกสถาบัน ซึ่งอาจารย์ที่ปรึกษาควรเตรียมและนำมาใช้เพื่อให้คำปรึกษาวิชาการมีคุณภาพ เพราะข้อสนเทศแต่ละประเภทมีความสำคัญและแตกต่างกันทั้งในด้านข้อมูลที่น่าเสนอ อันจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพการให้คำปรึกษา

2. กระบวนการผลิต (Process)

ธเนศ ขำเกิด (2539 : 159) กล่าวว่า กระบวนการผลิตประกอบด้วย ขั้นตอนในการผลิต การควบคุมคุณภาพการผลิต การกำกับติดตาม และประเมินผลการผลิต ขณะที่เจลีเยว บุรีภักดี (2538 : 74 - 82) ให้ทรรศนะเกี่ยวกับกระบวนการผลิตในระบบการศึกษาไว้ว่ามีส่วนที่เกี่ยวข้องกัน 2 ส่วน คือ

1. กรอบหน้าที่ เป็นส่วนที่กำหนดขึ้นเพื่อให้กระบวนการผลิต มีแนวทางหรือเกณฑ์ควบคุม 4 ประการ ประกอบด้วย หน้าที่พัฒนา ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพของนักศึกษาแต่ละคนเพื่อสนองความต้องการของสังคม หน้าที่การเลือกสรร ได้แก่ การเลือกสรรตัวบุคคล และการเลือกสรรเนื้อหาสาระมาจัดสอนหรือให้คำปรึกษาแนะนำต่างๆ หน้าที่การสืบสาน เป็นการมุ่งเน้นการส่งเสริมวัฒนธรรมอันดีเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ และหน้าที่การควบคุม เป็นการส่งเสริมและการสร้างสิ่งที่ดีที่ควรปฏิบัติให้เกิดขึ้น

2. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านการศึกษา ได้แก่ งานวางนโยบาย งานบริหารงานการเรียนการสอน งานกิจกรรมพิเศษ งานวัดผล งานค้นคว้าวิจัย และงานสนับสนุน

การที่จะให้กระบวนการผลิตบรรลุเป้าหมายตามความต้องการ จำเป็นต้องมีการวางแผน การจัดหน่วยงาน การอำนวยการ การประสานงานและการควบคุมงาน จึงจะทำให้กระบวนการผลิตเป็นระบบ จึงต้องมีกรอบภาระหน้าที่และลักษณะการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจนแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

2.1 องค์ประกอบด้านนักศึกษา

นักศึกษามีส่วนสำคัญที่ทำให้กระบวนการให้คำปรึกษาด้านวิชาการหรือระบบอาจารย์ที่ปรึกษามีคุณภาพ จึงต้องมีแนวการปฏิบัติ ดังที่สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย (2540 : 5) ได้กำหนดภาระหน้าที่ไว้ดังนี้ คือ (1) นักศึกษาต้องเข้าพบอาจารย์ที่ปรึกษาตามกำหนดเวลาที่อาจารย์ที่ปรึกษากำหนดไว้ กรณีที่มีปัญหาเร่งด่วนสามารถเข้าพบอาจารย์ที่ปรึกษาได้ทุกเวลา (2) นักศึกษาต้องเข้าพบอาจารย์ที่ปรึกษาเมื่อมีปัญหาการเรียนหรือปัญหาส่วนตัวด้านอื่นๆ (3) นักศึกษาต้องเข้ารับฟังคำแนะนำตักเตือนของอาจารย์ที่ปรึกษา (4) นักศึกษาควรอ่านข่าวติดตามป้ายประกาศของคณะและสถาบันอย่างสม่ำเสมอ เช่นเดียวกับที่สุชา จันทรเอน (2527 : 37) ได้กล่าวถึงภาระหน้าที่ของนักศึกษาไว้ดังนี้ คือ การร่วมเข้ารับฟังการปฐมนิเทศสำหรับในการปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ การตั้งใจมาเรียนและเข้าชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ เมื่อมีปัญหาลังใจไม่ควรเก็บไว้ควรนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาทันที การทำตัวเป็นสมาชิกที่ดีของสถาบันเช่นการช่วยเหลือสถาบันในกิจกรรมต่างๆ และการให้ความสนใจในการให้บริการต่างๆ ที่สถาบันจัดขึ้นตลอดจนการเป็นสมาชิกของชมรมต่างๆ

2.2 องค์ประกอบด้านอาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้ที่มีส่วนให้กระบวนการให้คำปรึกษามีคุณภาพ จำเป็นต้องมีบทบาทและหลักการให้คำปรึกษา ดังนี้

1. บทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษา แอริงตัน ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาไว้ 4 ประการ คือ บทบาทในฐานะที่เป็นครู บทบาทในฐานะผู้ให้คำปรึกษา บทบาทในฐานะอาจารย์ผู้สอน และบทบาทในฐานะที่เป็นผู้บริหาร (สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ, 2539 : 6 – 7 ; อ้างอิงจาก Harrington. 1974. *Student Personnel Work in Luban Colleges.*) ส่วนกวินน (Guinn. 1985 : 1991 – A) ได้ศึกษาบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาในการรับรู้ของอาจารย์ นักศึกษาและผู้บริหาร พบว่า มีความเข้าใจที่แตกต่างกันในบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้ปฏิบัติกันอยู่ และบทบาทเหล่านี้ไม่มีการพัฒนาจึงมีความต้องการที่จะให้มีการกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เช่นเดียวกับอิสสรหัท โชติกเสถียร (2543 : 65 – 67) ได้ศึกษาบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาตามทรรศนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและนักศึกษาของสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า ทั้งอาจารย์ที่ปรึกษาและนักศึกษา มีทรรศนะต่อบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการแนะนำและการให้คำปรึกษา ด้านการพัฒนานักศึกษา ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับนักศึกษา ด้านการให้ความช่วยเหลือและประสานงานกับนักศึกษาในระดับมาก ส่วนอาจารย์ที่ปรึกษามีปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาในระดับมากและนักศึกษามีปัญหาในการเข้าพบอาจารย์ที่ปรึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่วิสูตร จำเนียร (2543 : 61 – 64) ได้ศึกษาการปฏิบัติของอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับบทบาทในการให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาในสถาบันราชภัฏธนบุรี พบว่า อาจารย์ที่ปรึกษามีการปฏิบัติเกี่ยวกับบทบาทในการให้คำปรึกษาโดยรวมทั้ง 5 ด้านได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านสวัสดิการ ด้านการพัฒนานักศึกษา ด้านวิชาชีพและด้านการดำเนินงานให้คำปรึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนานักศึกษา และด้านการดำเนินงานให้คำปรึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสวัสดิการและวิชาชีพมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

จากเอกสารที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าอาจารย์ที่ปรึกษาควรมีบทบาทดังนี้

1.1 บทบาทในฐานะอาจารย์ผู้สอน อาจารย์ที่ปรึกษาส่วนใหญ่ต้องทำหน้าที่ในการเรียนการสอน จึงมีภารกิจในการอบรมนักศึกษาทั้งในและนอกห้องเรียน เป็นที่พึ่งทางวิชาการที่ต้องสอนทั้งคนและสอนทั้งหนังสือ ทั้งให้ความหวังใจและความช่วยเหลือในด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพและปัญหาส่วนตัวอยู่เป็นประจำ (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2530 ก : 86) ดังที่วิจิตร สินสิริ (2534 : 29) ได้ให้แนวคิดว่า อาจารย์ที่ปรึกษาควรทำหน้าที่ในการดูแลตรวจสอบและติดตามผลการศึกษาเล่าเรียน โดยอาศัยเทคนิควิธีการต่าง ๆ ซึ่งไฮแมน ,บีเลส และเบเนดิกท์ (Hyman , Beeles & Benedict. 1994 : 20) กล่าวว่า ผลการเรียนมีความสำคัญถือว่าเป็นการสรุปการเรียนรู้และพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของนักศึกษา ดังที่บาร์และคนอื่น ๆ

(Barr & others. 1990 : 189) กล่าวว่าอาจารย์ที่ปรึกษาสามารถแสวงหาแนวทางในการพัฒนา นักศึกษาด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น นอกจากการเก็บรวบรวมข้อมูลเรื่องราวต่าง ๆ เกี่ยวกับนักศึกษาไว้อย่างมีระบบ เช่น การให้ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการเรียนตลอดหลักสูตร การ ตรวจสอบหลักฐานสำเนาคำร้องและสำเนานุมัติต่าง ๆ จะช่วยให้อาจารย์ที่ปรึกษาสามารถแก้ไข ปัญหาได้อย่างทันท่วงที (สถาบันราชภัฏธนบุรี. 2541) ทั้งนี้ย่อมนำไปสู่การเรียนรู้และเข้าใจ พฤติกรรม บุคลิกภาพตลอดจนจริยธรรมของนักศึกษา ดังที่ชิคเกอร์ริงและไรส์เซอร์ (Chickering & Reisser. 1993 : 269) กล่าวว่า การที่อาจารย์ที่ปรึกษากับนักศึกษาได้มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและ กันในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน จะเป็นการส่งเสริมให้นักศึกษาเกิดพัฒนาการทางสติปัญญา มีความสามารถในการดูแลตนเอง รู้จักพึ่งตนเอง เป็นคนที่มีเป้าหมายและมีเหตุผล ดังนั้น จึงควรสร้างเสริมและปลูกฝังบทบาทในการมีปฏิสัมพันธ์กับนักศึกษาดังนี้ คือ (1) การสร้าง ความรู้สึกความเป็นส่วนหนึ่งของสถาบัน ซึ่งอาจารย์ที่ปรึกษาสามารถพัฒนานักศึกษาได้ตาม ปณิธานของสถาบัน จะทำให้นักศึกษารู้สึกผูกพันกับเพื่อน ๆ และอาจารย์ ทำให้เกิดความมั่นใจ ในการเลือกแผนการเรียนและรู้สึกว่าตนเองมีเป้าหมายชีวิตมากขึ้น (2) บทบาทในการเป็น พี่เลี้ยงที่คอยให้กำลังใจห่วงใยในการศึกษาเล่าเรียน การใช้ชีวิตในสถาบันและการให้การ สนับสนุนนักศึกษาในด้านต่าง ๆ จะช่วยให้นักศึกษามีปฏิสัมพันธ์กับอาจารย์ที่ปรึกษามากขึ้น (Kopera. 1998 : DAI – A 59/03 : 750) เช่นเดียวกับที่เครเมอร์และคนอื่น ๆ (Kramer & others. 1987 : 26) กล่าวว่า นักศึกษาชั้นปีสุดท้ายสมควรจะได้รับข้อมูลในเรื่องที่เกี่ยวกับการ เตรียมตัวรับความสำเร็จ ที่จะก้าวไปสู่โลกแห่งการทำงานหรือการศึกษาต่อ อาจารย์ที่ปรึกษา ควรให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและให้กำลังใจแก่นักศึกษาระดับนี้เป็นพิเศษ โดยประสานงาน กับสถาบันในการจัดสัมมนาทางวิชาการและการวางแนวทางวิชาชีพในการทำงานให้นักศึกษา (3) การแนะนำหลักสูตร การวางโครงการเกี่ยวกับด้านการเรียน ด้านอาชีพ ด้านส่วนตัวและ สังคม จะช่วยส่งเสริมให้นักศึกษาได้ประสบการณ์ยิ่งขึ้นและการให้คำปรึกษาทำได้ง่ายเช่นกัน (สาลี ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา. 2524 : 287 – 288)

1.2 บทบาทในฐานะผู้ให้คำปรึกษา เป็นบทบาทที่จำเป็นซึ่งต้องอาศัย ข้อมูลจากหลาย ๆ ฝ่าย เพื่อแก้ปัญหาคำถามข้อข้องใจต่าง ๆ ของนักศึกษา ข้อมูลพื้นฐาน ที่จำเป็นได้แก่ ข้อมูลจากฝ่ายวิชาการ ฝ่ายกิจการนักศึกษา และฝ่ายอาคารสถานที่ ซึ่ง บทบาทหน้าที่สำคัญที่อาจารย์ที่ปรึกษาต้องปฏิบัติ ได้แก่ บทบาทในการให้คำแนะนำเกี่ยวกับ นโยบาย ปรัชญาและวัตถุประสงค์ของสถาบันและของโปรแกรมวิชาที่ศึกษา ตลอดจนระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ เกี่ยวกับการใช้ชีวิตในสถาบันอุดมศึกษา เช่น การลงทะเบียนวิชาเรียน การ เพิ่ม - ถอนรายวิชา การขอพักการเรียน การขอผ่อนผันการเกณฑ์ทหาร การวางแผนการ เรียน แหล่งที่สนับสนุนการศึกษาเล่าเรียน การจัดทำแฟ้มประวัติผลงานตนเอง (Portfolio) และการเข้าพบอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งวิจิตร สินสิริ (2534 : 29) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า การให้ คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาควรเป็นเชิงรุก โดยไม่ต้องตั้งเงื่อนไขว่าจะต้องจัดเฉพาะผู้ที่มี

ปัญหา ทำให้นักศึกษาทุกคนสบายใจที่จะมาพบ บทบาทในการแนะนำให้นักศึกษารู้จัก เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสถาบัน การปรับตัว การแบ่งเวลาในการเรียนและการทำกิจกรรม อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาบุคลิกภาพ อารมณ์ ทักษะการใช้ชีวิตใน สังคมที่สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งทั้งในส่วนตัวและความขัดแย้งในกลุ่มเพื่อน (Barr & others.1990 : 190 - 191) บทบาทในการให้คำแนะนำวิธีการเรียน และวิธีการแก้ปัญหา การเรียน อาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้ให้คำแนะนำกับนักศึกษาเกี่ยวกับการเรียนที่ถูกต้อง เพื่อให้ นักศึกษาประสบความสำเร็จ อีกทั้งร่วมแก้ปัญหาที่เกี่ยวกับการเรียนอย่างเหมาะสม (Axelrod. 1973 : 150 – 151) ดังที่สติคเคิล (Stickle.1980 : 262 – 265) กล่าวว่า การช่วยแนะนำ นักศึกษาในด้านวิชาการ เช่น การให้ทักษะและกลยุทธ์ในการเรียนและการสอบมีความจำเป็น เช่นเดียวกับกับการวางแผนพัฒนาหลักสูตรทางด้านวิชาชีพในระยะยาว และบทบาทในการ พัฒนาตนเอง ด้วยการเข้าร่วมประชุมอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนการลงทะเบียนเรียนในแต่ละ ภาคเรียน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและปรับปรุงการดูแลนักศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ช่วยให้สามารถ รู้จักการบริหารเวลาให้คำปรึกษาได้เหมาะสมอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ชั่วโมง (สถาบันราชภัฏธนบุรี. 2541)

1.3 บทบาทในฐานะผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารย่อม เป็นผู้ที่มีความเข้าใจในหลักการให้คำปรึกษาและทักษะการบริหารงาน ทำให้มีส่วนช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพในการให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาและช่วยพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษาให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น การสนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์ที่ปรึกษาได้มีการแลกเปลี่ยน ความรู้และประสบการณ์ ตลอดจนการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้การช่วยเหลือและปรับปรุงระบบให้ดีขึ้น เพราะผู้บริหารมีส่วนสนับสนุนในการกำหนด นโยบาย การจัดหาและการจัดทำสิ่งอำนวยความสะดวกตลอดจนการจัดทำงบประมาณ ประจำปีให้มีความชัดเจนขึ้น อีกทั้งการสร้างแบบแผนการประเมินผลงานและการปรับปรุง นโยบาย เช่น การกำหนดตารางเวลาการให้คำปรึกษา การให้ความสะดวกในการประสานงาน กับฝ่ายต่าง ๆ การชี้แจงเกี่ยวกับหน้าที่ของนักศึกษาต่ออาจารย์ที่ปรึกษา รวมทั้งการพิจารณา คำร้องของนักศึกษา เพื่อดำเนินการให้ถูกต้องตามระเบียบและการสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติ และบุคลิกภาพที่เหมาะสมในการทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษา (คมเพชร ฉัตรศุภกุล. 2521 : 187 ; สาลี ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา. 2524 : 287 ; พนม ลิ้มอารีย์. 2533 : 256 ; นุชลี อุปภัย. 2542 : 6 – 7)

บทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษามีความสำคัญ ไม่ว่าบทบาทในฐานะใด ล้วน ส่งผลให้นักศึกษาประสบความสำเร็จในการเรียน ได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านวิชาการ วิชาชีพ บุคลิกภาพ สามารถแก้ไขปัญหาส่วนตัว เข้าใจระบบการเรียน พร้อมทั้งจะสู่โลกการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ หรือการศึกษาต่อ ช่วยให้การดำเนินงานของอาจารย์ที่ปรึกษาครอบคลุม อันเป็นผลดีกับการบริหารจัดการ

2. หลักการให้คำปรึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการให้คำปรึกษาทั้งรายบุคคลและเป็นกลุ่ม โดยยึดบุคคลเป็นศูนย์กลางเพื่อช่วยเหลือและพัฒนา นักศึกษาได้ตรงประเด็นมากขึ้น สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 22 ที่ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 :12) ดังแนวคิดของโรเจอร์ (Rogers. 1962 : 32) ที่กล่าวว่า การให้คำปรึกษาแบบโรเจียน (Rogerian counseling) เน้นผู้รับคำปรึกษาเป็นสำคัญ เช่นเดียวกับแนวคิดของทอเรียน อมรัชกุล (2525 : 56) ที่กล่าวว่า ทฤษฎีการให้คำปรึกษาที่เหมาะสมควรนำมาใช้คือ ทฤษฎีการยึดผู้ขอรับคำปรึกษาเป็นศูนย์กลาง (Client centered counseling) โดยผู้ให้คำปรึกษาหรืออาจารย์ที่ปรึกษาเป็นเพียงผู้รับฟังปัญหา เพื่อช่วยให้นักศึกษามองเห็นปัญหาของตนเอง ซึ่งเชื่อว่ามนุษย์มีความสามารถแก้ปัญหาของตนเอง ถือว่าเป็นกระบวนการให้คำปรึกษาที่นักศึกษาได้รับการช่วยเหลือให้รู้จักช่วยตนเอง โรเจอร์เชื่อว่า มนุษย์มีธรรมชาติที่ดี มีแรงจูงใจในด้านบวก มีเหตุผล สามารถขัดเกลาและเลือกทางชีวิตของตนเองได้ถ้ามีอิสระเพียงพอและในสถานการณ์ที่เอื้ออำนวย มนุษย์จะพัฒนาได้เต็มศักยภาพไปในทิศทางที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล ไปสู่การรู้จักตนเองอย่างแท้จริง (Self – actualization) (อาภา จันทรสกุล. 2531 : 71) ดังที่บรอกคัทท์และเฮมสตรา (Brockett & Heimstra. 1991 : 24 - 33) กล่าวว่า การเรียนรู้ของบุคคลไม่ได้เกิดจากการจัดการเรียนการสอนในระบบเท่านั้น หากแต่การเรียนรู้สามารถเกิดได้ในสถานการณ์ต่างๆ คือ การเรียนรู้โดยบังเอิญ (Random or incidental learning) เป็นผลพลอยได้จากเหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งบุคคลเข้าไปสัมผัสและรับรู้โดยไม่ได้เจตนา การเรียนรู้จากกลุ่ม (Collaborative learning) เป็นการเรียนรู้จากสังคมกลุ่มเพื่อน เช่น การพบปะพูดคุย การถ่ายทอดทางความคิดและประสบการณ์จากกลุ่มเพื่อน ที่ได้สัมผัสและถ่ายทอดมา การเรียนรู้ตามระบบการจัดการศึกษา (Provider sponsored) เป็นการจัดการกระบวนการเรียนรู้ในสถาบันการศึกษา ซึ่งมีกลุ่มบุคคลจัดขึ้น มีการกำกับดูแล มีการประเมินผลและให้การรับรองคุณวุฒิ และการเรียนรู้แบบการพึ่งตนเอง (Self- directed learning) เป็นการเรียนที่เกิดจากความอยากรู้ อยากรเรียน โดยผู้เรียนจะวางแผนการเรียนนั้นด้วยตนเอง ซึ่งแนวทางการให้คำปรึกษาแบบยึดบุคคลเป็นศูนย์กลาง อาจารย์ที่ปรึกษาสามารถนำมาใช้เพื่อการปรึกษามี 2 ลักษณะ คือ การให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มและการให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล กระบวนการให้คำปรึกษาแบบยึดบุคคลเป็นศูนย์กลางทั้งรายบุคคลและเป็นกลุ่ม จะช่วยให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองมีความเข้าใจตนเองได้ดีขึ้น โดยอาจารย์ที่ปรึกษาจะเป็นผู้ชี้แนะแนวทางในการตัดสินใจ ซึ่งการให้คำปรึกษาทั้งรายบุคคลและเป็นกลุ่ม ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการให้คำปรึกษา ดังที่สกาวัตต์ สุกใส (2541 : 65 – 66) ได้ศึกษาผลของการให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มและรายบุคคลแบบยึดบุคคลเป็นศูนย์กลางที่มีทัศนคติต่อวิชาชีวะพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2

วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ กรุงเทพมหานคร พบว่า นักศึกษาพยาบาลมีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลดีขึ้น ภายหลังจากให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มและรายบุคคลแบบยืดบุคคลเป็นศูนย์กลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 องค์ประกอบด้านโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา

การจัดโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษาที่ดี จะทำให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังที่ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991 : 8 - 9) กล่าวว่า การบริหารคือการทำบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันในการดำเนินกิจการเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยนำทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และวิธีการมาทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยใช้กระบวนการบริหาร ดังที่กูลิกและเออร์วิก (Gulick & Urwick, 1973 : 13) ได้ให้แนวคิดซึ่งเป็นที่ยอมรับและนำไปใช้อย่างแพร่หลายในกระบวนการบริหารที่เรียกว่า POSDCoRB ประกอบด้วย

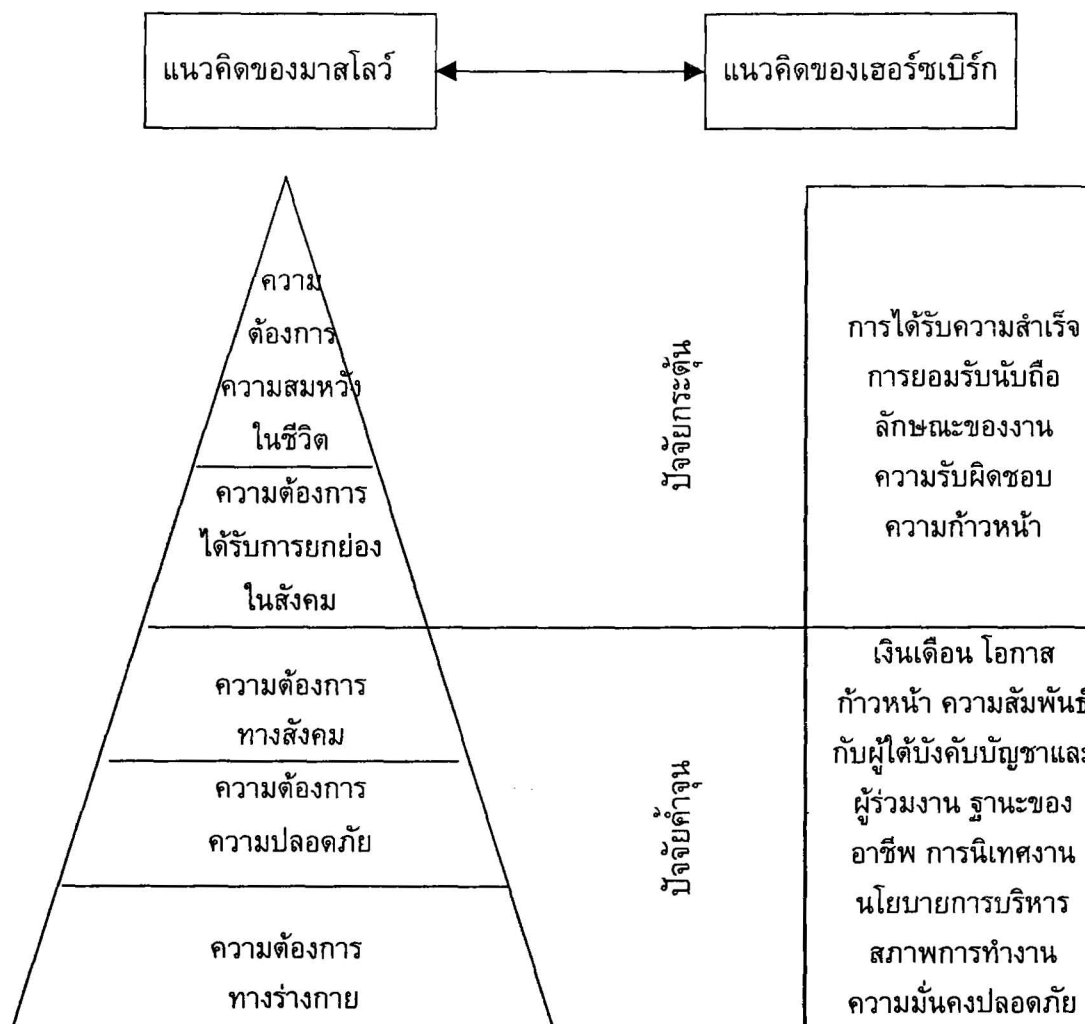
1. การวางแผน (Planning) เป็นการจัดทำโครงการและแผนงานไว้ล่วงหน้าเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
 2. การจัดองค์การ (Organizing) เพื่อช่วยให้หน่วยงานกำหนดโครงสร้างงาน เช่น การแบ่งส่วนงาน การกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ และการกำหนดอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน
 3. การจัดตัวบุคคล (Staffing) ได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาบุคลากร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การประเมินผลการทำงานและการให้พ้นจากงาน
 4. การอำนวยการ (Directing) ประกอบด้วย การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชาและการควบคุมการปฏิบัติงาน
 5. การประสานงาน (Coordination) ช่วยให้หน่วยงานมีความร่วมมือในการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายเดียวกัน
 6. การรายงาน (Reporting) เป็นการช่วยให้ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงาน ได้รับทราบผลการดำเนินงานและการปฏิบัติงานว่าก้าวหน้าเพียงใด
 7. การงบประมาณ (Budgeting) เป็นการช่วยให้เกิดความกระจำทั้งในการจัดทำคำขอของงบประมาณ การจัดทำบัญชีการใช้จ่ายเงิน การควบคุมและการตรวจสอบด้านการเงิน
- อย่างไรก็ตามการจัดองค์การมีความจำเป็นและก่อให้เกิดประโยชน์หลายด้าน ดังที่สูวิมล ตั้งประเสริฐ (2542 : 100) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดโครงสร้างองค์การที่ดีและเหมาะสมจะทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเจริญก้าวหน้าขึ้นไปเรื่อยๆ ทำให้งานไม่ซ้ำซ้อน ประหยัดต้นทุน องค์การสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ง่าย ตามความจำเป็น การบริหารงานง่าย ทำให้ติดตามงานและแก้ไขงานได้ง่ายขึ้น ผู้ปฏิบัติรู้หน้าที่ทำให้เกิดความคิดริเริ่มในการทำงาน และเข้าใจความสัมพันธ์ของตนต่อฝ่ายอื่นๆ ช่วยให้สามารถติดต่อกันได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากระบบอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนา

นักศึกษา โดยมุ่งให้เป็นบัณฑิตที่สมบูรณ์และเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินมาตรฐานที่สถาบันกำหนด ดังนั้นการบริหารจัดการจึงต้องประกอบด้วย องค์ประกอบในด้านต่าง ๆ ดังนี้คือ ด้านการจัดรูปแบบและโครงสร้างการบริหาร ด้านปรัชญา จุดมุ่งหมายและหน้าที่ของสถาบัน ด้านคุณวุฒิ ประสบการณ์และผลงานของอาจารย์ รวมทั้งทรัพยากรทางการศึกษาอื่น ๆ เช่น อาคารสถานที่ ห้องสมุด ห้องฝึกปฏิบัติการและอุปกรณ์การเรียนการสอน ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน ด้านกิจการนักศึกษา และด้าน ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักศึกษาและผลงานวิจัยของสถาบัน (เริงจิตร กลันทปุระ. 2540 : 35 ; อ้างอิงจาก วิจิตร ศรีสอ้าน. 2527. การรับรองวิทยฐานะและมาตรฐานการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. หน้า 2) ซึ่งภารกิจการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีการวางแผน เพราะการวางแผนจะช่วยเหลือสนับสนุนในองค์การบรรลุวัตถุประสงค์หรือมีประสิทธิผลในการดำเนินงาน (Donnelly, Gibson & Ivancevich. 1984 : 98) ดังที่เซอร์โต (Certo. 1986 : 79) กล่าวว่า การวางแผนเป็นกระบวนการที่จะกำหนดให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ การวางแผนมีความหมายเช่นเดียวกับการพัฒนาระบบ เพื่อให้โครงการได้มีจุดมุ่งหมายเป็นที่ยอมรับ จึงต้องมีกระบวนการวิเคราะห์การประเมินค่าและการคัดเลือก ดังนั้น การบริหารจัดการซึ่งจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการวางแผนโดยมีกระบวนการดำเนินงาน ดังนี้

(1) การบริหารงานบุคคล มีความสำคัญมากเพราะสถาบันอุดมศึกษาเป็นองค์การขนาดใหญ่ มีความซับซ้อนและมีบุคลากรหลายระดับ การบริหารบุคคลที่มีประสิทธิภาพย่อมทำให้สถาบันอุดมศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยเฉพาะการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ และมีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงาน เช่น มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ มีมนุษยสัมพันธ์และมีจรรยาบรรณ ตลอดจนการฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากร การจัดให้มีสวัสดิการและการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง (เสนาะ ดิยาวี. 2535 : 10 ; พยอม วงศ์สารศรี. 2538 : 153 ; ประดิษฐ์ อูปรมย์. 2533 : 233 - 267) การบำรุงรักษาบุคลากร เป็นวิธีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในการทำงาน เพื่อให้บุคคลมีเจตคติที่ดีต่องานและการปฏิบัติงาน มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ เพื่อจะได้ทำงานได้เต็มกำลังความสามารถ รู้สึกอบอุ่นปลอดภัย สบายใจ ซึ่งการรักษาบุคคลสามารถทำได้ทั้งในแง่การเสริมสร้างบรรยากาศทางกายภาพ ทางจิตภาพและทางวิชาการ คือ การจัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสมมีบรรยากาศน่าอยู่ มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกและทันสมัย มีสวัสดิการตอบแทนในการปฏิบัติงาน มีการให้การยอมรับตลอดจนการสนับสนุนอุปกรณ์ การให้โอกาสศึกษาดูงาน การเลื่อนขั้นและการศึกษาต่อ (จรี วาทิกทินกร. 2533 : 296 - 303 ; สุวิมล ตั้งประเสริฐ. 2542 : 139) ส่วนการพัฒนาบุคคล เช่น การเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้กับบุคคลมีความสำคัญมาก อาจจะจัดได้หลายอย่าง เช่น การจัดเอกสารเพื่อส่งเสริมความเข้าใจการใช้ข้อมูลเบื้องต้น การแนะนำหรือคลี่คลายปัญหาเบื้องต้น การจัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นทรรศนะหรือข้อวิจารณ์การดำเนินงาน การประชาสัมพันธ์

ความรู้ต่างๆ และการศึกษาดูงานในต่างสถาบัน ดังที่คิง (King. 1988 : 368) ได้กล่าวถึง โครงสร้างการบริหารบุคลากรในส่วนของกาให้คำปรึกษาไว้ดังนี้คือ (1) ต้องมีการคัดเลือก คุณสมบัติของผู้ที่จะมาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา (2) ต้องมีการฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่บรรณารักษ์ของห้องสมุด ผู้บริหาร หัวหน้าหอพักและบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับแนวคิดของแฮบเลย์ (Habley. 1983 : 539) ได้กล่าวถึง ปัจจัยในการบริหารบุคคลไว้ว่า ความต้องการของนักศึกษา (Student needs) เป็นปัจจัยที่ควรคำนึงถึง ก่อนที่จะกำหนดโครงสร้างหรือรูปแบบ ทั้งในด้านการจัดหาบุคลากร (Staffing) จะต้องมีการคัดเลือกบุคลากรที่ให้คำปรึกษา ที่มีคุณลักษณะและเป็นแบบอย่างให้กับนักศึกษา ระบบข้อมูล (Information flow) ต้องมีเพียงพอที่จะนำไปใช้และมีความถูกต้องทันสมัย รวมทั้งข้อมูลของนักศึกษาที่จะต้องเก็บรักษาไว้เพื่อการพัฒนาปรับปรุง การคัดเลือกอาจารย์ที่ปรึกษา (Advisor selection) ต้องมีประสิทธิภาพในการคัดเลือก การรักษาคุณภาพของอาจารย์ที่ปรึกษาและการให้การอบรมอาจารย์ที่ปรึกษา (Advisor training) ซึ่งจะต้องอำนวยความสะดวกให้กับอาจารย์ที่ปรึกษา ทั้งโดยการฝึกอบรมให้ก่อนการทำหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และเสริมสร้างความรู้ความสามารถให้ระหว่างการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อรองรับการให้คำปรึกษา โดยเฉพาะความรับผิดชอบ (Accountability) ควรเตรียมความพร้อมให้อาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้มีเหตุผลที่สามารถชี้แจงได้ ไม่ว่าเรื่องเกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษาและส่วนของงานที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษา การประสานงานและการควบคุมดูแล (Coordination direction and supervision) ซึ่งมีความจำเป็นที่จะนำไปสู่ความรับผิดชอบในการบริหารงาน ตามอำนาจหน้าที่ภารกิจของอาจารย์ที่ปรึกษา การสื่อสาร (Communication) มีส่วนช่วยให้เกิดความสะดวกทั้งในการสื่อสารระหว่างผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาและนักศึกษา การประเมินผลและรางวัล (Evaluation and reward) ควรสนับสนุนให้มีการประเมินผลและการให้รางวัล ด้านการเงิน (Economy) ต้องมีระบบงบประมาณให้การสนับสนุน ซึ่งจะมีผลต่อความสัมพันธ์และการรักษานักศึกษา

(2) การสร้างแรงจูงใจ การบริหารบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยความรู้ทางด้านจิตวิทยา ซึ่งทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับและนำมาใช้อย่างกว้างขวาง คือ ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบิร์กและทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งมีความสัมพันธ์และเป็นเหตุเป็นผลต่อกัน ดังภาพประกอบ 13



ภาพประกอบ 13 เปรียบเทียบความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์และเฮิร์ซเบิร์ก
ที่มา : กิติมา ปรีดีดิลก. 2529 : 330

อย่างไรก็ตามการสร้างแรงจูงใจตามแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg & Snyderman. 1959 : 60 - 63) จำเป็นต้องอาศัยปัจจัย 2 กลุ่ม ประกอบด้วย ปัจจัยกระตุ้น (Motivation factors) และปัจจัยค่าจุน (Hygiene factors) ปัจจัยกระตุ้นเป็นปัจจัยที่ช่วยให้ความพึงพอใจ ทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ได้แก่

- (1) การได้รับความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ตลอดจนการรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้งานประสบผลสำเร็จเกิดความพึงพอใจ
- (2) การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลต่างๆ

รวมทั้งการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรักงานและชอบงาน (3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) เป็นงานที่น่าสนใจต้องอาศัยความริเริ่มสร้างสรรค์ทำทลายให้ลงมือทำ จึงกลายเป็นสิ่งจูงใจให้คนอยากทำงาน (4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ที่ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด และ (5) ความก้าวหน้า (Advancement) การได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม ส่วนปัจจัยคำจุนเป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้มืออยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีไม่สอดคล้องกับความปรารถนาของบุคคลในองค์กรแล้ว จะก่อให้เกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยคำจุนเหล่านี้ได้แก่ (1) เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน (2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (3) การได้รับแต่งตั้งในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น (4) นโยบายและการบริหารขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ (5) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชาที่มีความยุติธรรม ย่อมมีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคล (6) สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งด้านอุปกรณ์และเครื่องมื่อในการทำงานและสภาพของงาน (7) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (8) ความมั่นคงในการทำงาน และ (9) สวัสดิการ นอกจากนี้แล้วจากแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow, 1970 : 411) ได้กล่าวถึง ความต้องการของมนุษย์ว่ามีตลอดเวลา เริ่มจากความต้องการพื้นฐานไปสู่ความต้องการที่สูงกว่าตามลำดับ ซึ่งแบ่งได้ 5 ประการ กล่าวคือ (1) ความต้องการทางร่างกาย (2) ความต้องการความปลอดภัย (3) ความต้องการทางสังคม (4) ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นหรือมีชื่อเสียง และ (5) ความต้องการได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง

การที่ระบบอาจารย์ที่ปรึกษามีความเกี่ยวข้องกับบุคลากรหลาย ๆ ฝ่ายในสถาบัน การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจะเป็นหลักประกันให้บุคคลเกิดความมั่นคงในการดำรงชีวิตสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สวัสดิการ (Welfare) หรือผลประโยชน์เกื้อกูล ผลประโยชน์พิเศษมีความจำเป็นเช่นกัน ดังที่นักวิชาการได้ให้ความหมายสอดคล้องกันว่า สวัสดิการเป็นภาวะของการมีความสุข มีสุขภาพดี มีความเจริญรุ่งเรือง เป็นบริการที่สถาบันจัดให้เพื่อความสะดวกสบายในการทำงาน เป็นสิ่งจูงใจให้เกิดขวัญและกำลังใจ มีความพอใจในงาน มีความรักงานและเต็มใจที่จะทำงานให้มีคุณภาพดี (ประชุมรอดประเสริฐ, 2533 : 112) ทั้งนี้การจัดสวัสดิการจะต้องคำนึงถึงความต้องการบุคลากรให้ได้มีโอกาสใช้บริการเท่ากัน เปิดโอกาสให้ผู้ให้บริการได้เลือกมากที่สุด คำนึงถึงประโยชน์และบริการที่จะได้รับและต้องมีบริการแน่นอน (เริงจิตร กลันทปุระ, 2540 : 42 ; อ้างอิงจาก เสนาะ ดิยาวี สุปราณี ศรีฉัตรากิมุขและนิยะดา ชุณหวงค์, 2525, การบริหารงานบุคคล, หน้า 321) ดังสอดคล้องกับวิลเลียมสัน นิมมจิตร (2543 : 87 - 88) ที่ได้ศึกษารูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เขตภาคกลาง สังกัดสถาบัน

พระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ในการสร้างขวัญและกำลังใจต้องนำไปพิจารณาความดีความชอบ ทั้งในด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้ประกาศเกียรติคุณและการได้รับ คำชมเชยในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับที่สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย (2540 : 5 - 6,9) ได้กำหนดข้อปฏิบัติของผู้บริหาร คณบดีและหัวหน้าภาควิชา เพื่อทำให้งานระบบอาจารย์ที่ปรึกษามีคุณภาพว่าควรประกอบด้วย การแต่งตั้งคณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาสำหรับภาควิชาที่มีอาจารย์เกิน 20 คน การสนับสนุนการดำเนินงานรูปแบบคณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษา การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของคณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษา การร่วมกับคณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อหาทางปรับปรุงระบบอาจารย์ที่ปรึกษาให้ดียิ่งขึ้น การชมเชย ยกย่อง ส่งเสริมและให้บำเหน็จความดีความชอบแก่อาจารย์ที่ปรึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดี การลงโทษอาจารย์ที่ปรึกษาที่บกพร่องต่อหน้าที่จนทำให้นิสิตนักศึกษาเสียผลประโยชน์ หรือไม่จบการศึกษาตามที่ควรจะเป็น และการประเมินผลการดำเนินงานของอาจารย์ที่ปรึกษา ควรประเมินผลตามกระบวนการ (Process evaluation) และผลการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษา (Product evaluation)

(3) บทบาทของผู้บริหารงานระบบอาจารย์ที่ปรึกษา สำเนาวิ ขจรศิลป์ (2537 : 109) ได้ให้แนวคิดในการพัฒนานักศึกษาไว้ว่า ฝ่ายบริหารซึ่งประกอบด้วย อธิการบดี และรองอธิการบดีทุกฝ่ายควรจัดการดังนี้ คือ กำหนดเป็นปรัชญาของสถาบัน กำหนดเป้าหมายในการพัฒนานักศึกษา กำหนดนโยบายให้ทุกหน่วยงานของสถาบันที่มีส่วนเกี่ยวข้องจัดทำแผนปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนา นักศึกษา ปรับปรุงหรือจัดสร้างอาคารสถานที่เพื่อการพัฒนานักศึกษา เช่น สนามกีฬา อาคารกีฬาหรือศูนย์พัฒนาสุขภาพ เป็นต้น ปรับปรุงรักษาบริเวณของสถาบันให้สะอาดร่มรื่นและสวยงามอยู่เสมอ สนับสนุนด้านอัตรากำลังเพื่อการเรียนการสอนและการพัฒนานักศึกษาให้เพียงพอกับปริมาณงานของหน่วยงานต่าง ๆ สนับสนุนงบประมาณสำหรับโครงการพัฒนานักศึกษาแก่หน่วยงานต่าง ๆ ของสถาบัน ปรับปรุงกฎระเบียบต่าง ๆ ในการคัดเลือกอาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากรฝ่ายกิจการนักศึกษา ให้เหมาะสมกับบทบาทในการพัฒนานักศึกษา ปรับปรุงสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้บุคลากรในสถาบัน มีนโยบายให้ทุกหน่วยงานในสถาบันปรับปรุงบรรยากาศในการทำงานให้เอื้อต่อการพัฒนานักศึกษา ยกย่องผู้ที่มีผลงานดีเด่น และตักเตือนลงโทษผู้ที่บกพร่องต่อหน้าที่ ซึ่งการบริหารงานระบบอาจารย์ที่ปรึกษา จำเป็นต้องมีกิจกรรมเพื่อรักษาหรือประสานให้สมาชิกมีความสัมพันธ์อันดี สามารถปฏิบัติภารกิจได้สำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของไอแซคเซน (Isaksen. 1966 : 510 - 514) ที่ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารกิจการนักศึกษา เช่น การตีความ ชี้แจง และทำความเข้าใจเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายให้แก่ผู้บริหาร อาจารย์ ผู้ปกครองและชุมชน ในฐานะที่เป็นคณะกรรมการบริหารของสถาบันจะต้องเสนอการดำเนินงานต่าง ๆ ของฝ่ายกิจการนักศึกษาต่อคณะกรรมการบริหารสถาบัน การจัดทำแผน

ปฏิบัติงาน แผนพัฒนาและการรายงานประจำปีของฝ่ายกิจการนักศึกษา ตามที่ผู้บริหาร สถาบันมอบหมาย การดูแลสวัสดิการของนักศึกษา และการจัดการปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ ดังนั้นหน้าที่ของผู้บริหารจึงต้องมีการวางแผนด้านบุคลากร เช่น การสรรหา และการพัฒนาบุคลากร อีกทั้งการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้แก่บุคลากร การจัดทำงบประมาณ การประชาสัมพันธ์ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.4 องค์ประกอบด้านงบประมาณ

การบริหารงบประมาณเป็นเรื่องของการหาเงิน การเก็บรักษาและการใช้เงินเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การและดำรงไว้ซึ่งความมั่นคงและน่าเชื่อถือ (จรัส สุวรรณมาลา. 2538 : 1) การบริหารงบประมาณเพื่องานแนะแนว ตามแนวคิดของประดินันท์ อูปรมัย (2533 : 249) สามารถนำมาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการงบประมาณของระบบอาจารย์ที่ปรึกษาได้ 3 ประการ คือ การจัดตั้งงบประมาณ การบริหารงบประมาณ และการรายงานงบประมาณ

(1) การจัดตั้งงบประมาณ แนวปฏิบัติในการจัดตั้งงบประมาณนั้น ศรีสวัสดิ์ รัตนวราหและไทย ทิพย์สุวรรณกุล (2526 : 293) กล่าวว่า การจัดตั้งงบประมาณต้องมีการลำดับขั้นในการดำเนินงานอย่างกว้าง ๆ คือ มีการกำหนดแผนงานโครงการที่จะทำในแต่ละปี มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน แล้วจึงเริ่มจัดทำงบประมาณรายจ่ายให้สอดคล้องกับแผนงานโครงการที่กำหนดไว้ ประโยชน์ของการจัดตั้งงบประมาณ เช่น (1) เพื่อใช้วางแผนในอนาคตและลดความไม่แน่นอนเกี่ยวกับทรัพยากรด้านบุคคลและวัตถุประสงค์ที่มีอยู่ขององค์การ ซึ่งจำเป็นจะต้องนำไปใช้ในการปฏิบัติการกิจ (2) เป็นการทำให้แผนขององค์การให้เป็นแผนปฏิบัติเกี่ยวกับการเงิน (3) ทำให้เกิดความชัดเจนมากขึ้นเกี่ยวกับแผนและเหตุผลที่นำมาสนับสนุนแผน (4) สามารถใช้เป็นวิธีการที่ช่วยจูงใจผู้ปฏิบัติงานและ (5) ทำให้เป้าหมายขององค์การชัดเจนขึ้นเพราะผู้บริหารจะต้องพัฒนาให้บรรลุผลเป็นไปตามเป้าหมาย

หลักการในการจัดตั้งงบประมาณของงานระบบอาจารย์ที่ปรึกษาในสถาบันอุดมศึกษานั้น คณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาไม่ได้เป็นผู้จัดตั้งงบประมาณโดยตรง แต่จะเป็นผู้ให้ข้อมูลแก่ผู้บริหารสถานศึกษาเฉพาะในงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้สถานศึกษานำข้อมูลส่วนนี้รวมกับข้อมูลส่วนอื่นๆ เสนอไปยังหน่วยเหนือตามลำดับจนถึงสำนักงบประมาณ ซึ่งมีหน้าที่โดยตรงในการขอจัดตั้งงบประมาณ โดยนำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อเสนอให้รัฐสภาพิจารณาอนุมัติต่อไป ซึ่งหลักการปฏิบัติในการให้ข้อมูล ผู้บริหารจะต้องกำหนดจุดมุ่งหมาย ในการทำงานแต่ละปีไว้เสียก่อน 2 ลักษณะ เช่น งานที่ต้องจัดทำเป็นประจำอยู่แล้วและงาน ที่จะต้องจัดทำเป็นกรณีพิเศษในแต่ละปี จากนั้นจึงกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานให้ชัดเจน การวิเคราะห์ปริมาณหรือจำนวนงานย่อย ๆ ด้านต่าง ๆ ที่จะต้องทำในแต่ละงานหรือในแต่ละวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยนำงานย่อยมาลำดับก่อนหลังแล้วจึงวางแผนกำหนดบุคคลที่รับผิดชอบ ทรัพยากร ระยะเวลาในการดำเนินงาน วิธีการดำเนินงานตลอดจนวิธีการติดตาม

และประเมินผลงานไว้ด้วย ซึ่งรายละเอียดเหล่านี้ช่วยทำให้สามารถกำหนดงบประมาณในการดำเนินงานได้ เพราะเมื่อรู้ว่าจะใช้บุคคลใดทำงานอะไรบ้างก็จะสามารถกำหนดได้ว่า จำเป็นต้องกำหนดค่าตอบแทนให้บุคคลเหล่านั้นตามระเบียบหรือไม่ ด้วยจำนวนเท่าใดและ ถ้ารู้ว่าจะใช้ทรัพยากรในแง่ของสถานที่ วัสดุและอุปกรณ์จำนวนเท่าใด ก็สามารถกำหนดเป็นค่าวัสดุหรือครุภัณฑ์ที่ต้องใช้ไว้ในงบประมาณได้ (ประดินันท์ อูปรมย์. 2533 : 250 ; สวัสดิ์ สุวรรณอักษร. 2533 : 720)

(2) การบริหารงบประมาณ ในการบริหารงบประมาณงานอาจารย์ที่ปรึกษา จะเริ่มหลังจากได้รับอนุมัติให้ดำเนินงานตามแผนงานหรือโครงการที่เสนอไปยังผู้บริหารสถานศึกษา จึงจะบริหารงบประมาณตามแผนที่ได้ระบุไว้ในโครงการหรือแผนงานประจำปี โดยต้องมีการขอใช้เงินตามที่ระบุไว้ไปยังเจ้าหน้าที่การเงิน ผ่านผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อได้เงินมาก็ต้องนำเงินนั้นมาจัดสรรหรือใช้จ่ายตามแผนที่กำหนดไว้แต่ละรายการ ซึ่งการเขียนแผนการใช้เงินในโครงการต้องแยกรายการเป็นค่าตอบแทน ค่าใช้สอยแต่ละโครงการ การแยกรายการเป็นค่าตอบแทน ค่าใช้สอยและค่าวัสดุนี้เพื่อความสะดวกในการเบิกจ่าย แต่การใช้เงินสามารถถัวจ่ายระหว่าง 3 รายการนี้ตามที่จ่ายจริงได้ เพราะบางครั้งในการปฏิบัติงานจริง ๆ อาจจำเป็นต้องมีการปรับค่าใช้จ่ายเงินในแต่ละหมวด เพื่อความคล่องตัวในการทำงาน เพราะหากไม่ระบุข้อความดังกล่าวไว้จะทำให้การทำงานมีความคล่องตัวน้อยลงเพราะจะใช้จ่ายได้เฉพาะเท่าที่มีรายการระบุไว้ในแผนหรือโครงการเท่านั้น และเมื่อมีการใช้จ่ายเงินไม่ว่าในรายการใดก็ตาม บุคคลที่เป็นผู้จ่ายเงินแต่ละจำนวนจำเป็นต้องมีหลักฐานการจ่าย ที่อาจอยู่ในรูปของใบเสร็จรับเงินหรือเอกสารการรับเงินที่มีลายเซ็นทั้งของผู้รับและผู้จ่ายไว้เป็นหลักฐานประกอบการขอใช้ไว้ทั้งหมดด้วย ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการบริหารงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ (ประเทือง ประवालพิทย. 2537 : 138)

(3) การรายงานงบประมาณ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในแต่ละโครงการหลังสิ้นสุดลงหรือเมื่อเบิกจ่ายเงินแต่ละงวด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับภาระหรือการอนุมัติการขอใช้ว่าจะจ่ายให้ครั้งเดียวทั้งหมด ในกรณีที่เป็นโครงการเล็กมีค่าใช้จ่ายไม่มากนักและเป็นโครงการที่ใช้เวลาดำเนินงานเพียงช่วงสั้น ๆ อาจจ่ายให้เป็นงวด ๆ ในกรณีที่เป็นโครงการที่มีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง และมีระยะเวลาในการดำเนินงานเป็นเดือน เป็นภาคการศึกษาหรือเป็นปี การรายงานงบประมาณแต่ละงวดถือว่าการรายงานความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้รายงานจะต้องระบุและแจกแจงรายละเอียดของงานที่ดำเนินการไปแล้วโดยสรุปตามแบบฟอร์มที่สถาบันกำหนดเป็นภาพรวม แบบรายงานงบประมาณหรือการรายงานความก้าวหน้าในการทำงาน ประกอบด้วย ชื่อโครงการ วันที่รายงาน ผลงานที่ได้ทำไปแล้ว ปัญหาและอุปสรรคที่มีและงานที่จะกระทำต่อไป ซึ่งการวางแผนงบประมาณหรือการรายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานควรกระทำทันทีที่โครงการสิ้นสุด หรือทันทีที่การทำงานของการขอเบิกเงินงวดหนึ่ง ๆ ในโครงการบรรลุเป้าหมายที่ระบุไว้ (ศรีสวัสดิ์ รัตนวราหและไทย ทิพย์สุวรรณกุล.

2526 : 293) ดังที่ประเทือง ประวาลพิทย์ (2537 : 36) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงบประมาณของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานจำนวน 288 คน ผลจากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารมีปัญหาในการบริหารงบประมาณทั้งใน ด้านนโยบาย การบริหารงาน การจัดสรรงบประมาณ และด้านการใช้จ่ายงบประมาณในระดับ ปานกลาง นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะว่า การลดปัญหาการบริหารงบประมาณควรปรับปรุงดังนี้คือ ด้านนโยบายการบริหารงานควรปฏิบัติตามแผนเป็นหลักและประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดจึงจะทำให้การบริหารงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุด ในการจัดทำและจัดสรรงบประมาณควรอาศัยการจัดทำข้อมูลให้ถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน ส่วนด้านการใช้จ่ายเงินงบประมาณควรต้องมีการอบรมบุคลากรที่ปฏิบัติงานให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบการเงิน

การบริหารงบประมาณจึงเป็นการหาเงินและการบริหารการใช้จ่ายเงินที่ถูกต้องตามแนวปฏิบัติของหน่วยงาน เป็นการควบคุมการบริหารงานในองค์การ การลดปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในการบริหารงบประมาณ จำเป็นต้องสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน นอกจากงบประมาณจะมีความสำคัญในการบริหารงานแล้ว ยังสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งนี้ปัจจัยสำคัญของการได้งบประมาณจะต้องมีข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วน

2.5 องค์ประกอบด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

จิตราอารี เนตรหิน (2533 : 314) ได้กล่าวถึง กระบวนการบริหารและการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกไว้ว่า การบริหารสิ่งอำนวยความสะดวกมีขั้นตอนในการดำเนินงาน 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย การกำหนดรายการข้อมูล การออกแบบเก็บข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลตามแบบเก็บข้อมูล การจัดแบบเก็บข้อมูลให้ เป็นหมวดหมู่ การจัดเป็นแฟ้มเรียงลำดับ และการเพิ่มเติมและแก้ไขข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน สำหรับแนวปฏิบัติในการจัดเก็บข้อมูล ประกอบด้วย ระยะเวลาเก็บข้อมูล อาจรวบรวมในเวลา ต่างกันแล้วแต่ความสะดวก รวดเร็วและทันต่อการนำไปใช้ เช่น อาจเก็บข้อมูลเป็นวัน สัปดาห์ เดือน ภาคการศึกษา ปีการศึกษาหรือปีงบประมาณ เป็นต้น ผู้เก็บรวบรวมข้อมูลอาจ เป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับแหล่งข้อมูลจะทำให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและรวดเร็ว เช่น อาจเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่าย ทะเบียน ผู้นำท้องถิ่น เจ้าของโรงเรียนหรือผู้ประกอบการ เป็นต้น แหล่งข้อมูล ได้แก่ ผู้ให้ ข้อมูลหรือแหล่งกำเนิดข้อมูล เช่น นักศึกษา แหล่งงานหรือภาควิชา เป็นต้น การแก้ไขข้อมูลให้ เป็นปัจจุบัน จัดทำในเวลาแตกต่างกันตามธรรมชาติของข้อมูล เช่น ทุกครั้งที่ข้อมูลมีการ เปลี่ยนแปลง ทุกเดือน ทุกภาคเรียนหรือทุกปีการศึกษา สถานที่เก็บข้อมูล ต้องคำนึงถึงความ สะดวกในการใช้และบริการข้อมูล เช่น เก็บไว้ที่ผู้บริหาร ฝ่ายธุรการ คณะวิชาหรือภาควิชา เป็นต้น

2. ขั้นการจัดกระทำข้อมูล การนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมไว้มากระทำอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างกับข้อมูล เพื่อให้ได้สารสนเทศหรือข้อสนเทศที่มีประโยชน์แก่ผู้ใช้และสามารถนำมาใช้ได้ทันที ประกอบด้วย การประมวลผลข้อมูลด้วยการจำแนกข้อมูลเป็นหมวดหมู่ จัดเรียงลำดับข้อมูล แจกนับและคำนวณ การวิเคราะห์ข้อมูล การนำเสนอข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ เช่น บทความ ตาราง รูปภาพ กราฟ เป็นต้น และการจัดเก็บรักษาข้อมูลสามารถเก็บได้ในรูปของแผ่นดิสก์หรือจัดใส่แฟ้มเก็บเอกสารแยกเป็นหมวดหมู่

3. ขั้นการนำผลไปใช้ เป็นการนำข้อมูลมาใช้เป็นสารสนเทศ เพื่อการบริหารงานในแต่ละขั้นตอน ทั้งในด้านการตัดสินใจสั่งการ การวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุม และการประชาสัมพันธ์ ดังที่พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2527 : 180 - 182) กล่าวว่า กระบวนการให้บริการข้อสนเทศหรือสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งในด้านการศึกษา อาชีพและสังคมส่วนตัวสามารถจัดเป็นกิจกรรม เช่น การประชุมใหญ่ (Assembly program) เป็นการจัดกิจกรรมเพื่อมุ่งให้ความรู้หรือรายละเอียดที่นักศึกษาสนใจในด้านต่าง ๆ โดยการเชิญวิทยากรภายนอก ซึ่งเป็นผู้แทนจากแหล่งอาชีพหรือผู้แทนจากสถาบันต่าง ๆ มาร่วมอภิปรายหรือบรรยายให้นักศึกษาฟัง การประชุมปฏิบัติการ (Career workshop) เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมมือกันปฏิบัติงาน หัวข้อที่ใช้ในการประชุม เช่น การเตรียมอาชีพของนักศึกษา การสำรวจอาชีพแขนงต่าง ๆ การศึกษาและสำรวจตนเอง การศึกษาอาชีพก่อน การเข้าปฏิบัติงาน โอกาสแห่งการได้งาน อาชีพที่สำคัญต่าง ๆ เป็นต้น การจัดนิทรรศการ (Exhibition) สามารถใช้ป้ายแสดงรายละเอียดต่าง ๆ ของข้อสนเทศทั้งสามประเภทหรืออาจทำเป็นภาพยนตร์ที่ให้ความรู้ถึงโอกาสต่าง ๆ ของอาชีพที่น่าสนใจ การจัดโครงการใน ชั้นเรียน เช่น การเขียนรายงานเกี่ยวกับอาชีพสั้น ๆ หรือสารสนเทศทุกสาขาที่สนใจ การจัดอภิปรายกลุ่มเกี่ยวกับอาชีพ กิจกรรมเหล่านี้อาจจัดขึ้นเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมในชั้นเรียน หรือกิจกรรมเสริมหลักสูตรได้ตามความเหมาะสม ได้แก่ การอภิปรายเป็นคณะ (Panel discussion) การปฐมนิเทศ (Orientation) การปัจฉิมนิเทศ การจัดอภิปรายในวันอาชีพ (Career day) การจัดป้ายประกาศ (Board) เป็นการให้ความรู้ข่าวสารและข้อมูลรายละเอียดต่าง ๆ ที่นักศึกษาควรทราบ เช่น เรื่องการรับสมัครบุคคลเข้าทำงาน การรับสมัครเพื่อเข้าศึกษาต่อ เรื่องราวที่ควรทราบเกี่ยวกับสถาบันหรือการปฏิบัติงาน การจัดตั้งชุมนุม (Clubs) หรือกิจกรรมเสริมหลักสูตร โดยตั้งกลุ่มหรือหน่วยงานต่าง ๆ ขึ้นในชั้นเรียนเพื่อช่วยให้นักศึกษาได้มองเห็นและเข้าใจถึงความเกี่ยวพันกันทั้งในระหว่างวิชาที่เรียนกับโลกของการงานหรืออาชีพ การพบปะร่วมประชุมกับผู้ปกครองหรือบิดามารดา เพื่ออภิปรายร่วมกันถึงโอกาสของอาชีพแต่ละชนิด และการศึกษาของนักศึกษาที่อยู่ในความดูแลของผู้ปกครองแต่ละคน การพานักศึกษาไปทัศนศึกษาหรือศึกษานอกสถานที่ (Field trips) การไปเยี่ยมสถาบันการศึกษาต่าง ๆ องค์กรธุรกิจหรือโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ เป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้นักศึกษาได้มีโอกาสไปเยี่ยมหน่วยงานเหล่านี้ได้เข้าใจเกี่ยวกับโลกของการศึกษาและอาชีพได้กว้างขวางขึ้น และการรายงานเพื่อเผยแพร่ข้อ

สหเทศทั้งทางด้านการศึกษาอาชีพและสังคม ทางวิทยุกระจายเสียงหรือใช้เสียงตามสายในสถาบัน

3. ผลผลิต (Output)

ผลผลิต คือ เครื่องวัดผลสำเร็จของระบบซึ่งแสดงถึงควมมีประสิทธิผล คุณภาพและกำไร (กิติมา ปรีดีติลก. 2529 : 7) สอดคล้องกับแนวคิดของกู๊ด (Good. 1973 : 320) ที่กล่าวว่า ความมีประสิทธิภาพแสดงถึงความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้ เพราะผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของการศึกษาต้องเกิดจากการดำเนินการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการให้คำปรึกษาเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ช่วยให้เกิดประสิทธิผลต่อ การศึกษาในอัตราสูง จึงต้องหาทางให้นักศึกษาได้เรียนตรงตามความถนัด ความสามารถและ สติปัญญา เพื่อป้องกันไม่ให้เลือกสายวิชาผิด สอบตกหรือออกกลางคัน (Drop-out) สอดคล้อง กับแนวคิดของเจลีว บุรีภักดี (2538 : 67) ที่กล่าวว่า ผลผลิตเป็นส่วนหนึ่งของระบบเป็นผลลัพธ์ที่ ได้จากการดำเนินงานของระบบ ประกอบด้วย

1. ผลที่รัฐต้องการ (State-demanded output) ได้แก่ ความภักดีต่อสถาบัน ความเป็นเอกภาพและความสามัคคี ความดำรงอยู่ของวัฒนธรรมอันดีงาม การเตรียมกำลังคน ทั้งในด้านสุนิสัย หน้าที่และความรับผิดชอบในฐานะพลเมืองดี

2. ผลที่ประชาชนต้องการ (Social demanded output หรือ Public demanded output) ได้แก่ ความก้าวหน้าด้านอาชีพและรายได้ ฐานะในสังคม ที่นำไปสู่ ความต้องการในด้านปริญญา เพราะเชื่อว่าทำให้ฐานะหรือภาพพจน์ดีขึ้น ด้านสาขาวิชาและ สถานศึกษาที่นิยมว่ามีเกียรติ ด้านการอุดหนุนของรัฐและด้านการถ่ายทอดวัฒนธรรมประจำ กลุ่มย่อย

3. ผลที่ระบบต้องการ ได้แก่ การดำรงอยู่ของระบบการศึกษาโดยมีปัจจัย ภายนอกและปัจจัยภายในมาค้ำจุน ซึ่งปัจจัยภายนอก ได้แก่ งบประมาณที่รัฐหรือสาธารณชน จัดให้ ส่วนปัจจัยภายใน ได้แก่ คุณภาพและวิธีการดำเนินงานของสถาบัน และด้านความ เจริญขึ้นของระบบซึ่งอยู่ที่ปัจจัยที่จะทำให้เกิดขึ้นทั้งปัจจัยภายนอกระบบและปัจจัยภายในระบบ

วิจิตร ศรีสอาน (2532 : 46) ได้กล่าวถึง ผลผลิตของการศึกษาไว้ว่า ระบบ การผลิตของการศึกษาอาจจะมีคุณลักษณะดีขึ้นจำเป็นต้องอาศัยการบริหารทั้งระบบสอดคล้อง กับแนวคิดของคิง (King. 1988 : 347) ที่กล่าวว่า ผลลัพธ์ของการบริหารการให้คำปรึกษาไม่ เพียงทำให้เกิดการบริหารจัดการและทักษะขององค์การเท่านั้น แต่ทำให้เกิดคุณภาพของ ปัจจัยอื่น ๆ กล่าวคือ ความเชื่อถือและชื่อเสียงของคณะกรรมการประกอบด้วย คณาจารย์ นักศึกษา บุคลากรและผู้บริหารคนอื่น ๆ ด้วย เนื่องจากเป็นงานที่ต้องใช้นโยบายอย่างชาญ ฉลาด วิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและใช้ประสบการณ์ ซึ่งได้แก่ งานในด้านการสอน การบริหาร การบริการนักศึกษา การพัฒนาและสนับสนุนการบริการให้คำปรึกษา บุคลากรจึงต้องมีความ

รับผิดชอบและเป็นหลักสำคัญในหน้าที่การให้คำปรึกษา รวมทั้งทักษะในด้านเทคโนโลยีและการอำนวยความสะดวกที่ต้องมีความรู้เกี่ยวกับสถาบันและการให้บริการ

ดังนั้นผลผลิตจึงเป็นเครื่องวัดความสำเร็จของระบบ ที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่อสถาบันและบุคลากรทั้งในด้านความเชื่อถือและมีชื่อเสียง ซึ่งตรงตามความต้องการของรัฐบาล ประชาชนและระบบการศึกษา ดังนี้

3.1 องค์ประกอบด้านนักศึกษา

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพด้านผลผลิตสำหรับนักศึกษา เมื่อผ่านกระบวนการให้คำปรึกษาของระบบอาจารย์ที่ปรึกษา นักศึกษาควรมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาขึ้น ดังที่เบนจามิน (Benjamin. 1996 : 625) กล่าวว่า จุดเน้นสำคัญของระบบจะอยู่ที่กระบวนการผลิตและผลผลิต ซึ่งสอดคล้องกับโบเวน (Bowen. 1977 : 39) ที่ให้แนวคิดว่า ผลการพัฒนา นักศึกษา คือ การที่นักศึกษามีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านการวิชาการและกิจกรรมเสริมหลักสูตร อันเป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนานักศึกษาประกอบด้วย

1. ความสามารถในการใช้เหตุผล (Cognitive learning) เป็นพฤติกรรมที่นักศึกษาได้มีการเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านความสามารถในการใช้ความรู้และใช้สติปัญญาเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการแก้ปัญหาสำหรับการพัฒนาตนเองและสังคม

2. ความสามารถในการพัฒนาด้านจิตใจ (Affective development)

นักศึกษาที่ได้รับการอบรมหรือได้รับคำปรึกษาชี้แนะ ย่อมมีความสามารถในการพัฒนาตนเองทั้งในด้านคุณธรรม จริยธรรม อารมณ์และความรู้สึก

3. ความสามารถในการปฏิบัติ (Practical competence) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการรู้จักปรับปรุงการดำเนินชีวิต ทั้งในด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านสุขภาพ ช่วยให้มีความสามารถในการปฏิบัติในกิจการงานใด ๆ ให้เกิดผลสำเร็จด้วยความคิดและทักษะอย่างชาญฉลาด

กรอบแนวคิดดังกล่าวนี้สอดคล้องตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ซึ่งทรงเน้นถึงคุณสมบัติของบัณฑิตที่สำคัญไว้ 4 ประการ (มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. 2540 : 1) คือ ความเป็นผู้มีสติปัญญา ความเป็นผู้มีจิตใจสูง ความเป็นตัวของตัวเองในการคิดและการปฏิบัติ และความเป็นผู้ยึดมั่นในความสามัคคี ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้มีส่วนสัมพันธ์สอดคล้องกับแนวคิดในการให้คำปรึกษาด้านวิชาการของวิจิตรสินสิริ (2534 : 31) ที่ว่า การพัฒนานักศึกษาให้มีประสิทธิผลมี 5 ประการ คือ การพัฒนา ด้านบุคลิกภาพ ด้านศักยภาพ ด้านคุณธรรม ด้านสติปัญญาและด้านอาชีพ การให้คำปรึกษาวิชาการจึงมีส่วนสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้ นักศึกษาได้มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการทั้งในด้านความสามารถในการใช้เหตุผล การแก้ปัญหาเพื่อพัฒนาตนเองและสังคม ความสามารถในการพัฒนาด้านจิตใจ ตลอดจนความสามารถในการปฏิบัติที่เพียบพร้อมด้วยความคิดและทักษะอย่างชาญฉลาด

3.2 องค์ประกอบด้านอาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการให้คำปรึกษาวิชาการหรือระบบอาจารย์ที่ปรึกษาได้มากที่สุด เสนาะ ดิเยาร์ สุปราณี ศรีฉัตรภิมุขและนิยะดา ชุณหวงษ์ (2525 : 2) ได้ให้แนวคิดว่า ผู้ปฏิบัติงานย่อมอยู่เหนือคุณภาพของเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพและทันสมัยมากที่สุด การบริหารบุคคลจึงมีความสำคัญดังที่เสนาะ ดิเยาร์ (2535 : 296) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของคนไม่ได้ขึ้นอยู่กับการศึกษาอบรมแต่เพียงอย่างเดียว ยังมีปัจจัยอื่น ๆ อีกซึ่งมองไม่เห็น เช่น การให้ความสำคัญซึ่งกันและกัน การมีความเข้าใจอันดีต่อกัน ความเป็นมิตร ต่อกันและการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ผู้บริหารจึงต้องมีหลักของความยุติธรรม มีนโยบายที่เหมาะสมตลอดจนการให้ความสนใจความเป็นอยู่ ผลประโยชน์และปัญหาต่างๆ สิ่งเหล่านี้เป็นผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของกิติมา ปรีดีดีลิก (2529 : 320) ที่ว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานย่อมปฏิบัติงานได้สำเร็จและเกิดผลดี ขณะที่กิลเมอร์และฮอลเลอร์ (Gilmer & Haller. 1966 : 254 - 255) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดจากความรู้สึกว่ามีความสำเร็จในผลงาน ได้รับการยกย่องและมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนุชลี อุปกัย (2542 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาในศูนย์กลางสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลและรูปแบบที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งชี้ให้เห็นว่า การบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษายังขาดนโยบายและวิธีดำเนินการที่จะส่งเสริมให้อาจารย์ที่ปรึกษาเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาจึงควรจัดอบรมอาจารย์ที่ปรึกษา ให้มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ ข้อควรปฏิบัติในการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา เทคนิควิธีการในการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาที่ดี สอดคล้องกับผลการวิจัยของวิลลัษณ์ นิยมจิตร (2543 : 83, 87) ที่ศึกษารูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เขตภาคกลาง สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต่างมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่าควรปรับปรุงและดำเนินการ ดังนี้คือ (1) นำผลปฏิบัติงานในหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษามาประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน (2) อาจารย์ที่ปรึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นควรได้รับประกาศเกียรติคุณ และ (3) อาจารย์ที่ปรึกษาที่ปฏิบัติงานดีจะได้รับคำชมเชยเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามอุไรพรรณ เจนวานิชยานนท์ (2537 : 325) ได้ศึกษาเรื่องดัชนีบ่งชี้ความเป็นเลิศทางวิชาการ พบว่า อาจารย์ต้องการให้มีการพัฒนาอาจารย์ทั้งในด้านคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการและด้านสมรรถนะที่ต้องปฏิบัติในบทบาทของอาจารย์ สอดคล้องกับอิศเรศ พิพัฒน์มงคลพร (2542 : 142) ที่ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า เนื้อหาสาระในการพัฒนาอาจารย์นั้น อาจารย์ต้องการความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการอุดมศึกษา โดยให้ความสำคัญในด้านเทคนิคการให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา และลักษณะในการเรียนรู้ของนักศึกษาด้วย

3.3 องค์ประกอบด้านโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา

โครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษามีส่วนที่จะช่วยให้องค์กร สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการประเมินประสิทธิผลของการบริหารองค์การ (Cherrington. 1989 : 487) ซึ่งการประเมินประสิทธิผลเป็นการวัดเพื่อดูความสอดคล้องกันระหว่างผลผลิต (Output) กับเป้าหมายที่ได้ระบุไว้ (Dejnozka. 1983 : 58) เป็นความสามารถขององค์การในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ความสามารถในการที่จะอยู่รอด ปรับตัว รักษาสภาพและเติบโต (โสภณ พวงสุวรรณ. 2538 : 52) การวัดประสิทธิผลในส่วนของการบริหารนั้น อุไรพรรณ เจนวาณิชยานนท์ (2537 : 324 - 325) ได้ศึกษาดัชนีบ่งชี้ความเป็นเลิศทางวิชาการในด้านการบริหารที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ พบว่า (1) รูปแบบการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนางานวิชาการให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น คือ มีการจัดแบ่งหน่วยงานที่มีขอบเขตหน้าที่ชัดเจน มีการกำหนดผู้รับผิดชอบงานแต่ละหน่วยชัดเจน มีระบบการติดต่อสื่อสารและการประสานงานที่คล่องตัวและมีประสิทธิภาพ ลักษณะการบริหารงานทั่วไปทั้งในระดับภาควิชาและระดับคณะวิชา ต้องทำในรูปคณะกรรมการหรือรูปแบบซึ่งคณาจารย์ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารและทำงานในส่วนที่ตนถนัด โดยที่คณะกรรมการที่ตั้งขึ้นนี้จะต้องมีวาระในการดำเนินงานเพื่อหมุนเวียนให้โอกาสทุกคนได้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน สิ่งสำคัญสำหรับการบริหารงานแบบคณะกรรมการนั้น ประธานกรรมการต้องสนับสนุนการมีส่วนร่วมของสมาชิกโดยแท้จริง และสมาชิกได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนทรรศนะและข้อมูลต่าง ๆ การบริหารงานในลักษณะนี้ ยังเป็นการฝึกให้อาจารย์ทุกคนเป็นผู้นำ การบริหารงานในรูปของคณะกรรมการ นอกจากผู้บริหารจะต้องมีการติดตาม กำกับ และประเมินผลเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานตามแบบหรือโครงการที่กำหนดอย่างต่อเนื่องที่ชัดเจนแล้ว จะต้องให้ข้อมูลย้อนกลับไปยังผู้ปฏิบัติและผู้เกี่ยวข้องทุกครั้งที่มีการประเมิน (2) ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ (Vision) มองการณ์ไกล รู้จุดอ่อนจุดแข็งของสถาบัน คาดการณ์แนวโน้มในอนาคตและมีจินตภาพ องค์การในอนาคตซึ่งสามารถชี้แนะทิศทางในการพัฒนาสถาบันให้เจริญก้าวหน้าได้อย่างถูกต้องเหมาะสม มีความผูกพันต่อหน้าที่ (Commitment) ในการเป็นผู้นำ โดยอุทิศตนในการทำงานเพื่อส่วนรวมและอุทิศเวลารับผิดชอบการบริหารงานเพื่อพัฒนาสถาบันให้มีความเจริญก้าวหน้าในด้านวิชาการในระดับสูงสุด (3) สถาบันมีกระบวนการบริหารที่สนับสนุนและเอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงานของภาควิชาและหน่วยงานต่าง ๆ เป็นอย่างดี ทั้งในด้านความคล่องตัวและระบบการติดต่อสื่อสาร ขวัญและกำลังใจของอาจารย์ การส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี การพัฒนาอาจารย์และการแก้ปัญหาโดยใช้เหตุผล การพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะอาจารย์ที่ปรึกษา ควรมีนโยบายในการร่วมมือช่วยเหลือกันทั้งภายในสถาบันและระหว่างสถาบัน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นรวมทั้งศึกษาปัญหาและวิธีการในการที่จะพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษาให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น โดยตั้งเป็นสมาชิกชมรมหรือกลุ่มในลักษณะต่าง ๆ สิ่งสำคัญคือการสร้างบรรยากาศทางวิชาการในสถาบันโดยการจัดให้มีการเสวนาประชุมสัมมนา

หรือการอภิปรายทางวิชาการเกี่ยวกับกิจกรรมการให้คำปรึกษาด้านวิชาการ จะเป็นการกระตุ้นให้คณาจารย์มีความตื่นตัวทางวิชาการที่จะค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ซึ่งจะมีส่วนให้ระบบอาจารย์ที่ปรึกษามีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสถาบันอุดมศึกษาอย่างแท้จริง ดังผลการวิจัยของเนกานธีและเรอแมน (Nagandhi & Reimann. 1973 : 203 - 214) ที่ได้ศึกษาโครงสร้างองค์การของบริษัทต่างๆในประเทศอินเดีย พบว่าองค์กรที่มีโครงสร้างแบบกระจายอำนาจ (Decentralized organization) จะมีประสิทธิผลทางด้านเศรษฐกิจมากกว่าองค์กรที่มีโครงสร้างแบบศูนย์รวมอำนาจ (Centralized organization) ผลจากการศึกษานี้ผู้วิจัยได้เสนอแนะว่าองค์กรที่จะมีประสิทธิผลได้นั้น จะต้องมีการสร้างขององค์กรที่เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมภายนอก นอกจากนี้ยังพบความแตกต่างระหว่างองค์กรที่มีประสิทธิผลกับองค์กรที่ไม่มีประสิทธิผล กล่าวคือ องค์กรที่มีประสิทธิผลจะต้องมีองค์ประกอบสำคัญอยู่ในโครงสร้างองค์กร 3 ประการ ได้แก่ การกระจายอำนาจ (Decentralization) ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Specialization) และลักษณะของการมีรูปแบบเป็นทางการ (Formalization)

3.4 องค์ประกอบด้านงบประมาณ

ประดินันท์ อุปรมย์ (2533 : 248) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพการใช้งบประมาณเพื่องานแนะแนวไว้ดังนี้ คือ (1) งบประมาณเป็นตัวกำหนดลำดับความสำคัญของงานที่ต้องทำก่อนหลัง เนื่องจากงบประมาณมีจำนวนจำกัด ดังนั้นการดำเนินงานหรือการจัดกิจกรรมใดจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนได้นั้น บุคลากรฝ่ายแนะแนวต้องร่วมกันปรึกษาหารือเพื่อตัดสินใจดำเนินการก่อนเท่าที่มีงบประมาณอยู่ (2) งบประมาณเป็นตัวกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ งบประมาณเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารทุกระดับรวมทั้งผู้บริหารงานแนะแนว มองเห็นแนวทางในการปฏิบัติงานว่า ควรจะใช้บุคคล ทรัพยากร หรือระยะเวลาในการปฏิบัติงานอย่างไร จึงจะเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่และเกิดประสิทธิผลมากที่สุด (3) งบประมาณเป็นตัวกำหนดที่ช่วยลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน ช่วยให้การตัดสินใจของผู้บริหารชัดเจนขึ้น โดยขจัดความซ้ำซ้อนของโครงการที่สามารถดำเนินการร่วมกันได้ ทำให้การใช้งบประมาณเป็นไปอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด และ (4) งบประมาณเป็นตัวกำหนดเครื่องมือควบคุมการบริหารและการดำเนินงาน อีกทั้งช่วยขจัดความซ้ำซ้อนในการทำงาน ทำให้สามารถขยายงานที่สอดคล้องกับความต้องการที่จำเป็นอื่น ๆ ได้อีก งานที่รับผิดชอบจึงครอบคลุมมากขึ้น งบประมาณจึงเป็นเครื่องมือในการควบคุมการบริหารงาน เพื่อให้การดำเนินงานมีระบบการบริหารและการใช้จ่ายที่มีคุณภาพและถูกต้อง ตามระเบียบว่าด้วยการใช้จ่ายเงินของทางราชการ ซึ่งการวางแผนในการสร้างระบบตลอดจนการวิจัยเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณที่ดี จะช่วยในการควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณที่ตรงตามวัตถุประสงค์และคุ้มค่า (“การประกันคุณภาพการศึกษาในระดับอุดมศึกษา.” 2539 : 23) สิ่งเหล่านี้จะสะท้อนไปถึงความมีคุณภาพของส่วนอื่นๆ ด้วย คือ การควบคุมคุณภาพการดำเนินงาน ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร การกำหนดแผนการดำเนินการ การกำหนด

ขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติ รวมทั้งมาตรการตรวจสอบและติดตามการใช้จ่ายของหน่วยงานต่าง ๆ ในสถาบัน ซึ่งคิง (King, 1988 : 356) ได้ให้แนวคิดในการบริหารการให้คำปรึกษาวิชาการไว้ว่า ผู้บริหารของสถาบันควรมีข้อกำหนดในการใช้งบประมาณ เพื่อแก้ปัญหาซึ่งอาจมีผลกระทบ โดยเฉพาะงบประมาณควรจัดให้มีขึ้นทั้งในส่วนของบุคลากรและรายจ่ายอื่นๆ เพื่อให้การดำเนินงานสะดวกขึ้น ทั้งในด้านการตอบแทนการให้บริการพิเศษ หรือการให้รางวัล อันเป็นแนวทางสนับสนุนการปฏิบัติงาน หากสถาบันไม่ได้ดูแลให้ดีแล้วจะมีผลอย่างมากต่อนักศึกษา ในด้านความรู้ที่ผิดพลาด และความไม่สอดคล้องกับนโยบายของสถาบัน อาจนำไปสู่การลดจำนวนนักศึกษาได้

3.5 องค์ประกอบด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

ประสิทธิภาพของการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก จะช่วยให้ระบบอาจารย์ที่ปรึกษามีประสิทธิผล รวมทั้งนักศึกษาได้รับบริการที่ดีมีมาตรฐาน มีความสะดวกสบาย มีความปลอดภัยและใช้ชีวิตในสถาบันอย่างมีความสุข ดังที่ปริชา คัมภีร์ปรกรณ์ (2533 : 10 - 11) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลจากการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกไว้ดังนี้ คือ ทำให้การใช้ทรัพยากรของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การให้และรับบริการมีความสะดวกและมีขั้นตอนที่แน่นอนชัดเจน สามารถจัดบริการได้อย่างครบถ้วน และเกิดความสะดวกในการติดตามและประเมินผลหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของปัญญา น้ำเพชรและคนอื่นๆ (ดำรง ประเสริฐกุล, 2542 : 110 ; อ้างอิงจาก ปัญญา น้ำเพชรและคนอื่นๆ, 2516. รายงานการวิจัยเรื่องสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียน. หน้า 66) ที่กล่าวว่า ผลของการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกหรือสวัสดิการ จะช่วยอำนวยความสะดวกในการใช้บริการ เพื่อลดความเครียดในการเรียนของผู้เรียน ตลอดจนลดการขัดแย้งหรือการเดินขบวนต่อต้านผู้บริหาร และนำไปสู่การเสริมสร้างสภาพจิตใจของผู้เรียน การสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้เรียนมาเข้าศึกษา อีกทั้งส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรักสถาบัน เรียนอย่างมีความสุข และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับผู้เรียน ระบบอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นงานที่ต้องใช้ทรัพยากรร่วมกับการบริหารงานในสายงานอื่นๆ หากได้มีการจัดสรรให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ในสถาบัน ก็จะช่วยให้ระบบอาจารย์ที่ปรึกษาและนักศึกษาได้รับประโยชน์ (ประดิษฐ์ อูปรมัย, 2533 : 227 - 231) การวางแผนสิ่งอำนวยความสะดวก จะช่วยให้ระบบอาจารย์ที่ปรึกษามีประสิทธิภาพ เช่น มีการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลนักศึกษา การนำชุมชนมาใช้ในการให้คำปรึกษา หรือการนำเอากระบวนการกลุ่มสัมพันธ์หรือการระดมพลังสมอง มาใช้ในการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษา ทำให้เกิดระบบการติดตามและประเมินผลการใช้สิ่งอำนวยความสะดวกที่ส่งผลดีต่อระบบอาจารย์ที่ปรึกษา (ประดิษฐ์ อูปรมัย, 2533 : 258 - 259) ดังที่อุไรพรรณ เจนวานิชยานนท์ (2537 : 317 - 319) ได้ศึกษาการพัฒนาดัชนีสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการของคณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อเอื้อต่อการพัฒนาดัชนีสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ เช่น (1) ห้องทำงานของอาจารย์ควร

เป็นสัดส่วนแยกเป็นรายบุคคล สงบเงียบ มีห้องประชุมย่อยสำหรับอาจารย์เพื่อใช้ประชุมหรือสัมมนาทางวิชาการ มีห้องพักผ่อนซึ่งมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อม เช่น การจัดให้มีหนังสือพิมพ์ นิตยสาร ตำราและวารสารที่จำเป็นไว้บริการ มีห้องสำหรับให้คำปรึกษาและควรมีห้องสำหรับให้นักศึกษาทำงาน พักผ่อนหรือประชุม โดยมีที่นั่งไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของจำนวนนักศึกษา (2) ด้านห้องพัก สำหรับอาจารย์และนักศึกษาควรสะอาด สภาพแวดล้อมดีเหมาะสำหรับการพักอาศัยในขนาดพื้นที่และปริมาณไม่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานของทบวงมหาวิทยาลัย (3) อุปกรณ์หรือสื่อสำเร็จประกอบการสอนและการศึกษาค้นคว้าของนักศึกษาแต่ละรายวิชา จะต้องเหมาะสมกับเนื้อหาและจูงใจให้ศึกษา เครื่องโสตทัศนอุปกรณ์จะต้องทันสมัย และมีจำนวนเพียงพอต่อการใช้งาน และมีเจ้าหน้าที่ให้บริการความสะดวกแก่อาจารย์ตามความต้องการ และ (4) ห้องสมุดมีตำราเรียน หนังสืออ้างอิงตามหลักสูตรครบทุกกลุ่มวิชา จำนวนไม่น้อยกว่า 50 เล่มต่อนักศึกษา 1 คน และ 70 เล่มต่ออาจารย์ 1 คน เป็นหนังสือที่ทันสมัยทั้งตำราภาษาไทยและภาษาต่างประเทศไม่ต่ำกว่า 30 ชื่อเรื่อง มีสถานที่ให้นักศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าอย่างเพียงพอ คือ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 25 ของจำนวนนักศึกษาทั้งคณะวิชา มีบรรยากาศเงียบสงบและเย็นสบาย นอกจากนี้ห้องสมุดควรมีบริการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิ่งพิมพ์ใหม่ ๆ ให้แก่อาจารย์และนักศึกษา โดยจัดพิมพ์เป็นเอกสารแจกอาจารย์ทุกภาควิชา และนักศึกษาทุกชั้นปีอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอิศเรศ พิพัฒน์มงคลพร (2542 : 143) ที่ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า ในการพัฒนาหน่วยงานและระบบสนับสนุนมีดังนี้ คือ (1) ด้านคุณภาพหอสมุดของมหาวิทยาลัยมีระบบการสืบค้นข้อมูลที่กว้างขวางและมีความสะดวกรวดเร็ว มีตำราและเอกสารที่ทันสมัย มีระบบยืม - คืนหนังสือนอกเวลาราชการ มีหนังสือจำนวนเพียงพอแก่ความต้องการ และมีการแจ้งรายชื่อหนังสือใหม่ ๆ ที่จัดซื้อเข้าห้องสมุดแก่อาจารย์และนักศึกษา (2) ด้านประสิทธิภาพการสื่อสารในหน่วยงาน มีช่องทางสื่อสารที่หลากหลาย เช่น ไปสเตอร์ จดหมายข่าว หนังสือเวียนหรือจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ที่มีความชัดเจนและมีรายละเอียดมากพอต่อกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ (3) ด้านอาคารสถานที่ มีจัดตั้งห้องปฏิบัติการให้เพียงพอต่อความต้องการของอาจารย์ โดยจัดสถานที่ทำงานให้เอื้ออำนวยต่อการทำงานของอาจารย์ที่เน้นความสวยงามน่าอยู่และสะดวกสบาย มีห้องสำหรับใช้เป็นสถานที่ร่วมอภิปรายปัญหาหรือให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาในทุกภาควิชา และ (4) ด้านบริการ มีบริการเครื่องโสตทัศนอุปกรณ์แก่อาจารย์อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว สนับสนุนการประชุมโต้เถียงระหว่างอาจารย์เพื่อพูดคุยและแลกเปลี่ยนความรู้ความก้าวหน้าทางวิชาการซึ่งกันและกัน มีการจัดสัมมนาระดับประเทศในลักษณะต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา นักศึกษาปริญญาตรี ได้ข้อสรุปความสำคัญในการพัฒนาดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา นักศึกษาปริญญาตรี เพื่อนำไปสู่การพัฒนา ระบบอาจารย์

ที่ปรึกษาที่มีประสิทธิภาพ อันเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งในการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องได้รับการรับรองคุณภาพมาตรฐาน ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษาจึงเป็นเครื่องมือในการควบคุมคุณภาพบัณฑิต นอกจากนี้จะเป็นเครื่องมือเพื่อการตรวจสอบคุณภาพและการประเมินคุณภาพตนเองของสถาบันแล้ว ยังนำไปสู่การพัฒนาและการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งเป็นการสร้างความพร้อมเพื่อรองรับการตรวจสอบคุณภาพจากภายนอก ซึ่งจะมีคณะกรรมการมาตรฐานอุดมศึกษาทำหน้าที่ตรวจสอบให้การรับรองมาตรฐานการจัดการศึกษาต่อไป สำหรับขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพภายในของสถาบันอุดมศึกษา ถือเป็นขั้นตอนแรกในการประเมินตนเองของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาและปรับปรุง โดยคณะบุคคลของสถาบันทำหน้าที่ตรวจสอบการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่กำหนด เพื่อต้องการให้อาจารย์ได้มีโอกาสทบทวนการปฏิบัติงาน

การสร้างและพัฒนาดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาปริญญาตรีในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อต้องการให้ได้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์และสังเคราะห์ทฤษฎีและแนวคิด เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบย่อยในแต่ละองค์ประกอบหลัก นำไปสร้างดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันราชภัฏให้มีประสิทธิภาพ โดยอาศัยองค์ประกอบหลักในการสร้างคุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา 5 องค์ประกอบ คือ นักศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษา โครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา งบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวก ดังได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในภาพประกอบ 14



ภาพประกอบ 14 กรอบแนวคิดการพัฒนาดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันราชภัฏ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการสร้างและพัฒนาดัชนีบ่งชี้คุณภาพพระบออาจารย์ที่ปริญญานักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันราชภัฏ โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and development) ประกอบด้วย การวิจัย 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 เป็นการกำหนดดัชนีบ่งชี้คุณภาพพระบออาจารย์ที่ปริญญานักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันราชภัฏ โดยใช้เทคนิคเดลฟาย ขั้นตอนที่ 2 เป็นการตรวจสอบความคิดเห็นการนำดัชนีบ่งชี้คุณภาพพระบออาจารย์ที่ปริญญานักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันราชภัฏไปปฏิบัติ มีวิธีดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยประชากร 2 กลุ่ม ดังนี้ ประชากรกลุ่มที่ 1 เป็นผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นอาจารย์หรือผู้บริหารในมหาวิทยาลัยและสถาบันราชภัฏ เป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจและมีประสบการณ์ในการทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งมีคุณสมบัติดังนี้ คือ ต้องมีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาใดสาขาหนึ่งและมีประสบการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งต่อไปนี้

1.1 มีผลงานทางวิชาการในด้านการเขียนตำรา การวิจัยหรือบทความที่เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษาหรืออาจารย์ที่ปรึกษา หรือ

1.2 มีประสบการณ์ในการเป็นวิทยากรเกี่ยวกับอาจารย์ที่ปรึกษา หรือ

1.3 มีประสบการณ์ในการบริหารงานด้านกิจการนักศึกษาหรือด้านวิชาการในมหาวิทยาลัยหรือสถาบันราชภัฏไม่น้อยกว่า 4 ปี หรือ

1.4 มีประสบการณ์ในการทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี

ประชากรกลุ่มที่ 2 เป็นอาจารย์ที่ทำหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในสถาบันราชภัฏปีการศึกษา 2544 หรือเคยปฏิบัติหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาจำนวนทั้งสิ้น 7,428 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 15 มิถุนายน 2544 กองแผนงาน สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มดังนี้

กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นอาจารย์หรือผู้บริหารในมหาวิทยาลัยและสถาบันราชภัฏจำนวน 23 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยได้กำหนดขึ้น (ภาคผนวก ข)

กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2 เป็นอาจารย์ที่ทำหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในสถาบันราชภัฏปีการศึกษา 2544 หรือเคยปฏิบัติหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาจำนวน 36 แห่ง โดยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จของเครจิจ์และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970 : 608 – 609) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 365 คน และใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ในการแจกแบบสอบถามและได้รับกลับคืนมาจำนวนทั้งสิ้น 349 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 95.62 ดังรายละเอียดในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงขนาดกลุ่มตัวอย่างและแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนแต่ละสถาบัน

กลุ่มสถาบัน	สถาบันราชภัฏ	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปแล้วได้รับกลับคืน	แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนคิดเป็นร้อยละ
ภาคเหนือ ตอนบน	เชียงราย	166	8	8	100
	เชียงใหม่	260	13	13	100
	ลำปาง	167	8	7	87.50
	อุดรดิตถ์	186	9	8	88.89
ภาคเหนือ ตอนล่าง	กำแพงเพชร	141	7	7	100
	นครสวรรค์	198	10	10	100
	พิจิตรสงคราม	216	11	11	100
ภาคอีสาน ตอนบน	เพชรบูรณ์	145	7	7	100
	มหาสารคาม	239	12	11	91.67
	เลย	195	10	10	100
	อุดรธานี	221	11	10	90.91
ภาคอีสาน ตอนล่าง	สกลนคร	184	9	9	100
	นครราชสีมา	270	13	13	100
	บุรีรัมย์	226	11	10	90.91
	สุรินทร์	207	10	9	90.00
	อุบลราชธานี	233	11	10	90.91

ตาราง 1 (ต่อ)

กลุ่มสถาบัน	สถาบันราชภัฏ	จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่างที่ ต้องการ	จำนวนแบบ สอบถาม ที่ได้รับ	ร้อยละของ แบบสอบถาม ที่ได้รับ
ภาคกลาง	ราชนครินทร์	173	9	9	100
	เทพสตรี	205	10	8	80.00
	พระนครศรีอยุธยา	222	11	10	90.90
	เพชรบุรีวิทยาลัยการณ	226	11	11	100
	รำไพพรรณี	162	88	8	100
ภาคตะวันออก	กาญจนบุรี	146	7	7	100
ตก	นครปฐม	215	11	11	100
	เพชรบุรี	187	9	9	100
	หมู่บ้านจอมบึง	171	8	7	87.50
	จันทระเกษม	269	13	13	100
กรุงเทพมหานคร	ธนบุรี	162	8	8	100
	บ้านสมเด็จพระเจ้าพระยา	235	12	10	83.33
	พระนคร	304	15	15	100
	สวนดุสิต	293	14	14	100
	สวนสุนันทา	292	14	11	78.57
ภาคใต้	ยะลา	180	9	9	100
	สงขลา	227	11	11	100
	นครศรีธรรมราช	194	10	10	100
	ภูเก็ต	162	8	8	100
	สุราษฎร์ธานี	149	7	7	100
รวมทั้งสิ้น	36 แห่ง	7,428	365	349	95.62

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของอาจารย์ที่ปรึกษาที่ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
หญิง	189	54.20
ชาย	160	45.80
2. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	39	11.20
ปริญญาโท	288	82.80
ปริญญาเอก	18	5.20
อื่น ๆ	4	1.10
3. คณะวิชาที่สังกัด		
คณะครุศาสตร์	69	19.77
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	129	36.96
คณะวิทยาการจัดการ	63	18.05
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	88	25.22
4. เคยปฏิบัติหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา		
1 – 5 ปี	126	36.10
60 - 10 ปี	71	20.34
11 – 15 ปี	43	12.32
16 – 20 ปี	35	10.03
21 ปีขึ้นไป	74	21.21
รวม	349	100

จากตาราง 2 พบว่า อาจารย์ที่ปรึกษาที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 54.20 วุฒิปริญญาโทร้อยละ 82.80 สังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีร้อยละ 36.96 และเคยปฏิบัติหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาระยะเวลา 1 – 5 ปีร้อยละ 36.10

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 เป็นเครื่องมือที่ใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย แบบสอบถามจำนวน 2 ชุด แต่ละชุดมีการสร้างดังนี้

แบบสอบถามชุดที่ 1 แบบสอบถามชุดนี้ถือว่าเป็นแบบสอบถามรอบที่ 1 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scales) พร้อมคำถามปลายเปิด สร้างขึ้นตามกรอบโครงสร้างแนวคิดทฤษฎีระบบและแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบ การให้คำปรึกษาที่มีคุณภาพมาประมวลและวิเคราะห์ เพื่อกำหนดเป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบ อาจารย์ที่ปรึกษาจากการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสรุปและกำหนดเป็นองค์ประกอบย่อย ในการสร้างดัชนีบ่งชี้คุณภาพเบื้องต้นจำนวน 200 ดัชนีที่ครอบคลุม องค์ประกอบหลักระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษา ทั้งด้านปัจจัยนำเข้า ปัจจัยกระบวนการผลิตและ ปัจจัยผลผลิต ดังนี้คือ

(1) ดัชนีบ่งชี้คุณภาพด้านปัจจัยนำเข้า ได้แก่ องค์ประกอบด้านนักศึกษา โดยพิจารณาจากภูมิหลัง และลักษณะเฉพาะตัวที่ส่งผลถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลจำนวน 15 ดัชนี องค์ประกอบด้านอาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาจากคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษา จำนวน 43 ดัชนี องค์ประกอบด้านโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาจากลักษณะ ของโครงสร้างการบริหารงานจำนวน 7 ดัชนี องค์ประกอบด้านงบประมาณ พิจารณาจาก ลักษณะของงบประมาณในการดำเนินงานจำนวน 5 ดัชนี และองค์ประกอบด้านสิ่งอำนวยความสะดวก พิจารณาจากลักษณะและประเภทของสิ่งอำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการ จำนวน 7 ดัชนี

(2) ดัชนีบ่งชี้คุณภาพด้านกระบวนการผลิต ได้แก่ ลักษณะของกิจกรรมการให้ คำปรึกษาวิชาการและแนวการดำเนินงาน เพื่อให้การบริหารงานระบบอาจารย์ที่ปรึกษา เกิดประสิทธิภาพ ประกอบด้วย บทบาทหน้าที่และลักษณะการปฏิบัติ ในแต่ละองค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านนักศึกษา พิจารณาจากการปฏิบัติตนของนักศึกษาจำนวน 8 ดัชนี องค์ประกอบด้านอาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาจากบทบาทในด้านต่าง ๆ จำนวน 38 ดัชนี องค์ประกอบด้านโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาจากลักษณะโครงสร้างในการ บริหารระบบอาจารย์ที่ปรึกษาจำนวน 30 ดัชนี องค์ประกอบด้านงบประมาณ พิจารณาจาก การบริหารงบประมาณจำนวน 6 ดัชนี และองค์ประกอบด้านสิ่งอำนวยความสะดวก พิจารณา จากแนวการปฏิบัติการบริหารสิ่งอำนวยความสะดวกจำนวน 7 ดัชนี

(3) ดัชนีบ่งชี้คุณภาพด้านผลผลิต ได้แก่ คุณลักษณะที่บ่งบอกถึงคุณภาพ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกณฑ์มาตรฐานในการดำเนินงานแต่ละองค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านนักศึกษา พิจารณาจากคุณลักษณะและพฤติกรรมที่นักศึกษาแสดงออกในการ

ใช้เหตุผล การพัฒนาด้านจิตใจ และการปฏิบัติจำนวน 14 ดัชนี องค์ประกอบด้านอาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาจากการแสดงออกถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการให้คำปรึกษาจำนวน 7 ดัชนี องค์ประกอบด้วยโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาจากลักษณะที่แสดงว่ามีประสิทธิภาพการบริหารระบบอาจารย์ที่ปรึกษาจำนวน 4 ดัชนี องค์ประกอบด้านงบประมาณ พิจารณาจากลักษณะที่แสดงถึงความมีประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณจำนวน 5 ดัชนี และองค์ประกอบด้านสิ่งอำนวยความสะดวก พิจารณาจากลักษณะที่แสดงถึงความมีประสิทธิภาพในการบริหารสิ่งอำนวยความสะดวกจำนวน 4 ดัชนี

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบทั้งในด้านภาษาที่ใช้ และความถูกต้องด้านเนื้อหา (Content validity) เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงดัชนีบ่งชี้คุณภาพ เมื่อผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการควบคุมปริญญาโทแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ทรงคุณวุฒิจากมหาวิทยาลัยและสถาบันราชภัฏจำนวน 23 คน เพื่อสอบถามความคิดเห็นในด้านความเหมาะสมของดัชนีบ่งชี้คุณภาพว่าอยู่ในระดับใด โดยให้ค่าคะแนนดังนี้

ค่าคะแนน	ความหมาย
5	เป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมในระดับดีมาก
4	เป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมในระดับดี
3	เป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง
2	เป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมในระดับต่ำ
1	เป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมในระดับต่ำมาก

แบบสอบถามชุดที่ 2 แบบสอบถามชุดนี้ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 2 ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการนำคำตอบของผู้ทรงคุณวุฒิในรอบที่ 1 มาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของกลุ่ม แล้วนำมาแสดงค่าไว้ในแบบสอบถามรอบที่ 2 ซึ่งใช้แบบสอบถามชุดเดียวกันกับแบบสอบถามรอบที่ 1 พร้อมแสดงตำแหน่งคำตอบของผู้ทรงคุณวุฒิเป็นรายบุคคล เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาทบทวนคำตอบทั้งของตนเองและของกลุ่มอีกครั้งหนึ่ง หากมีข้อคิดเห็นที่ไม่ตรงกันกับกลุ่มก็สามารถให้เหตุผลประกอบความคิดเห็นเหล่านั้น แบบสอบถามในรอบนี้ผู้วิจัยได้หาค่าคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามโครงสร้างเนื้อหา ตลอดจนการแก้ไขความถูกต้องของภาษา เมื่อผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการควบคุมปริญญาโทแล้ว จึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 2

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2 เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากอาจารย์ที่ปรึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2544 หรือเคยปฏิบัติหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยนำผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 มาจัดทำเป็นแบบสอบถามจำนวน 182 ดัชนี ประกอบด้วย ดัชนีบ่งชี้

คุณภาพพระบอบอาจารย์ที่ปรึกษาด้านปัจจัยนำเข้าจำนวน 5 องค์ประกอบ 67 ดัชนี ปัจจัยกระบวนการผลิตจำนวน 5 องค์ประกอบ 82 ดัชนีและปัจจัยผลผลิตจำนวน 5 องค์ประกอบ 33 ดัชนี เพื่อให้อาจารย์ที่ปรึกษาได้แสดงความคิดเห็นการนำดัชนีบ่งชี้คุณภาพพระบอบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาปริญญาตรีไปปฏิบัติ ซึ่งผู้วิจัยได้หาคุณภาพของเครื่องมือก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว ให้คณะกรรมการควบคุมปริญญาโทตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งด้านโครงสร้างเนื้อหา ภาษาที่ใช้ และความชัดเจนของข้อคำถาม ก่อนนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านเครื่องมือจำนวน 5 คน ตรวจสอบความชัดเจนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามโครงสร้างแล้ว ไปทดลองใช้กับอาจารย์ที่ปรึกษาในสถาบันราชภัฏที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 28 คน นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้โปรแกรม SPSS for windows version 10.0 ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือในการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการจัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างทั้งทางไปรษณีย์และนำส่งด้วยตนเอง

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรม SPSS for windows version 10.0 ดังนี้ขั้นตอนต่อไปนี้

1. ข้อมูลจากกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 23 ฉบับได้รับกลับคืนมาครบทั้ง 2 รอบ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามทั้ง 2 ชุดดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลชุดที่ 1 หรือข้อมูลจากแบบสอบถามรอบที่ 1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ก่อนนำมาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range)

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลชุดที่ 2 หรือข้อมูลจากแบบสอบถามรอบที่ 2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ก่อนนำมาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรอบนี้ ผู้วิจัยได้คัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าความเหมาะสมระดับดีถึงดีมาก และมีความสอดคล้องกันสูงถึงสูงมาก (Consensus) มากำหนดเป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพพระบอบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันราชภัฏ ซึ่งการตัดสินใจเพื่อ

กำหนดเป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพ พิจารณาจากข้อความนั้น ๆ โดยใช้ทั้งค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ดังนี้

(1) ข้อความที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไปแสดงว่าข้อความนั้นกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นตรงกันว่า มีความเหมาะสมสมควรใช้เป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ศึกษานักศึกษาปริญญาตรี ดังนี้

ค่ามัธยฐาน	ความหมาย
ระหว่าง 4.50 – 5.00	กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าเป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมระดับดีมาก
ระหว่าง 3.50 – 4.49	กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าเป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมระดับดี
ระหว่าง 2.50 – 3.49	กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าเป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมระดับปานกลางหรือพอใช้
ระหว่าง 1.50 – 2.49	กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าเป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมระดับต่ำ
ระหว่าง 1.00 – 1.49	กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าเป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมระดับต่ำมาก

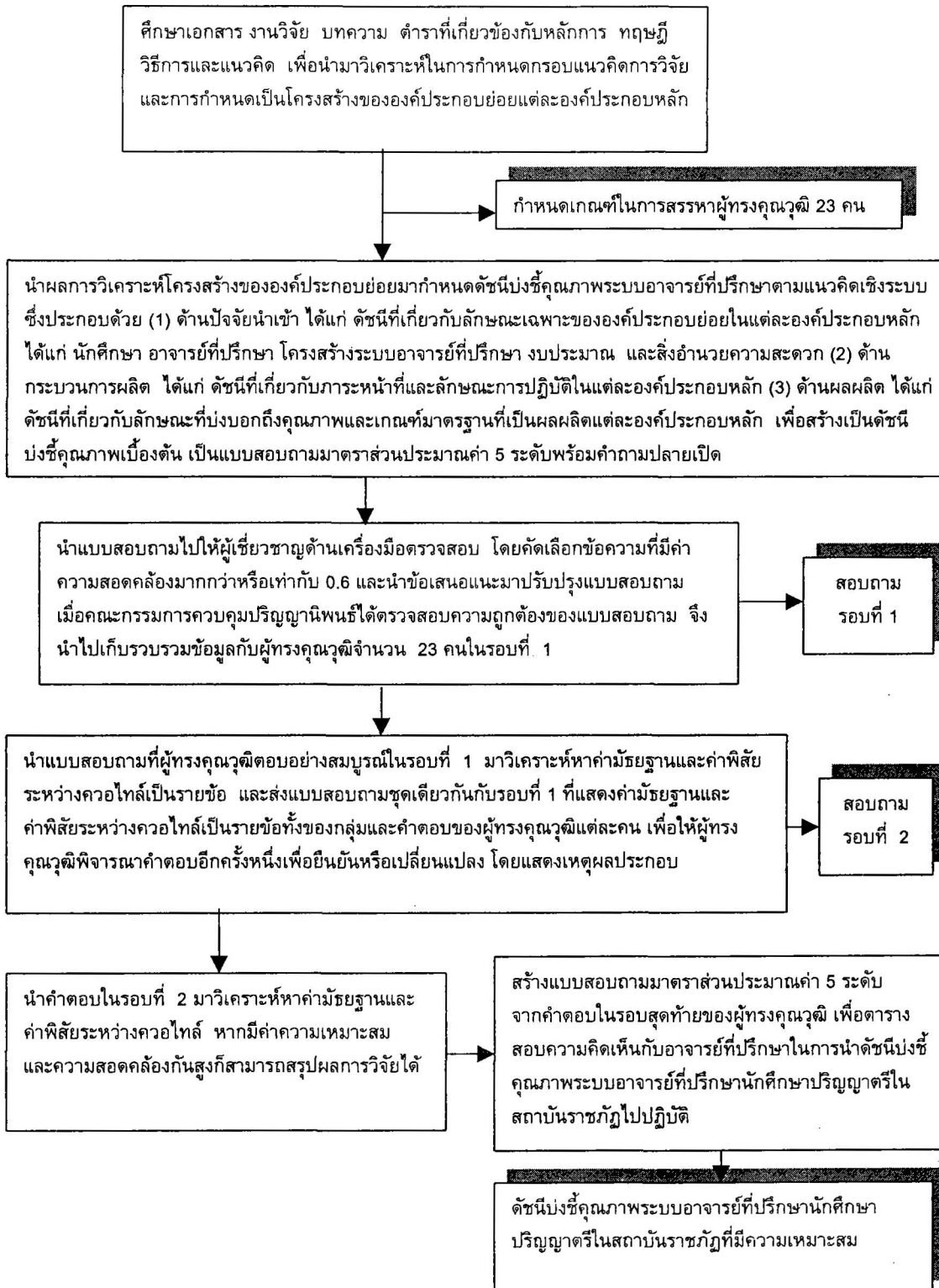
(2) ข้อความที่มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตั้งแต่ 1.50 ลงมา ถือว่าข้อความนั้นค่าความสอดคล้องกันสูง สมควรนำมากำหนดเป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ศึกษานักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันราชภัฏ ดังนี้

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	ความหมาย
ตั้งแต่ 0.00 – 0.99	เป็นดัชนีที่มีความสอดคล้องกันสูงมาก
ตั้งแต่ 1.00 – 1.50	เป็นดัชนีที่มีความสอดคล้องกันสูง
ตั้งแต่ 1.51 ขึ้นไป	เป็นดัชนีที่มีความสอดคล้องกันต่ำหรือไม่มี ความสอดคล้องกัน

2. ข้อมูลจากกลุ่มอาจารย์ที่ปรึกษา นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อ โดยใช้โปรแกรม SPSS for windows version 10.0 เกณฑ์ที่นำมาใช้ในการเลือกดัชนีบ่งชี้คุณภาพนำไปปฏิบัติ มีดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
ตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป	เป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่นำไปปฏิบัติในระดับมากที่สุด
ตั้งแต่ 3.50 – 4.49	เป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่นำไปปฏิบัติในระดับมาก
ตั้งแต่ 2.50 – 3.49	เป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่นำไปปฏิบัติในระดับปานกลาง
ตั้งแต่ 1.50 – 2.49	เป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่นำไปปฏิบัติในระดับน้อย
ต่ำกว่า 1.50	เป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่นำไปปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

แผนภูมิแสดงขั้นตอนการวิจัย



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างและพัฒนาดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ศึกษานักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันราชภัฏ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้คือ

ขั้นตอนที่ 1 ผลการกำหนดดัชนีบ่งชี้คุณภาพอาจารย์ที่ศึกษานักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันราชภัฏ

ขั้นตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความคิดเห็นการนำดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ศึกษานักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันราชภัฏไปปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ 1 ผลการกำหนดดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ศึกษานักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันราชภัฏ

การกำหนดดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ศึกษานักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันราชภัฏ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งทฤษฎีระบบและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาการให้คำปรึกษาวิชาการ นำมาวิเคราะห์และสรุปเป็นกรอบโครงสร้างการวิจัยเพื่อสร้างดัชนีบ่งชี้คุณภาพให้ครอบคลุมงานระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ดังนี้

1. ด้านปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ดัชนีบ่งชี้คุณภาพเกี่ยวกับคุณลักษณะแต่ละองค์ประกอบหลักซึ่งประกอบด้วย ด้านนักศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษา โครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา งบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวก โดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบสาระสำคัญเพื่อสร้างดัชนีแต่ละองค์ประกอบ ดังตาราง 3

ตาราง 3 กรอบสาระสำคัญแต่ละองค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ศึกษานักศึกษาปริญญาตรี ด้านปัจจัยนำเข้า

องค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้า	สาระสำคัญแต่ละองค์ประกอบ	จำนวนดัชนี
1. นักศึกษา	ความแตกต่างระหว่างบุคคล	15 ดัชนี (ข้อ 1 – 15)
2. อาจารย์ที่ปรึกษา	คุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษา	43 ดัชนี
	1. คุณลักษณะด้านความสามารถเชิงวิชาการ	10 ดัชนี (ข้อ 1 – 10)

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้า	สาระสำคัญแต่ละองค์ประกอบ	จำนวนดัชนี
	2. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ 3. คุณลักษณะด้านเจตคติ 4. คุณลักษณะด้าน จรรยาบรรณ 5. คุณลักษณะด้านการปฏิบัติ 6. คุณลักษณะด้านความ รับผิดชอบ	10 ดัชนี (ข้อ 11 – 20) 9 ดัชนี (ข้อ 21 – 29) 4 ดัชนี (ข้อ 30 – 33) 6 ดัชนี (ข้อ 34 – 39) 4 ดัชนี (ข้อ 40 – 43)
3. โครงสร้างระบบอาจารย์ ที่ปรึกษา	ลักษณะของโครงสร้างการ บริหารงานระบบอาจารย์ ที่ปรึกษา	7 ดัชนี (ข้อ 1 – 7)
4. งบประมาณ	ลักษณะของงบประมาณที่นำ มาใช้เกี่ยวกับงานระบบ อาจารย์ที่ปรึกษา	5 ดัชนี (ข้อ 1 – 5)
5. สิ่งอำนวยความสะดวก	ลักษณะของสิ่งอำนวยความสะดวก ที่นำมาใช้เกี่ยวกับงาน ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	7 ดัชนี (ข้อ 1 – 7)

2. ด้านปัจจัยกระบวนการผลิต ได้แก่ ดัชนีบ่งชี้คุณภาพเกี่ยวกับบทบาทและแนว
การปฏิบัติแต่ละองค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย ด้านนักศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษา โครงสร้าง
ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา งบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวก โดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบ
สาระสำคัญเพื่อสร้างเป็นดัชนีแต่ละองค์ประกอบ ดังตาราง 4

ตาราง 4 กรอบสาระสำคัญแต่ละองค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์
ที่ศึกษานักศึกษาปริญญาตรี ด้านปัจจัยกระบวนการผลิต

องค์ประกอบด้านปัจจัย กระบวนการผลิต	สาระสำคัญแต่ละองค์ประกอบ	จำนวนดัชนี
1. นักศึกษา	การปฏิบัติตนของนักศึกษา	8 ดัชนี (ข้อ 1 – 8)
2. อาจารย์ที่ปรึกษา	1. บทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษา ในด้านต่าง ๆ 1.1 บทบาทในฐานะที่เป็น ผู้สอน 1.2 บทบาทในฐานะผู้ให้ คำปรึกษา 1.3 บทบาทในฐานะผู้บริหาร 2. บทบาทในการให้คำปรึกษา เป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม	9 ดัชนี (ข้อ 1 – 9) 18 ดัชนี (ข้อ 10 – 27) 8 ดัชนี (ข้อ 28 – 35) 3 ดัชนี (ข้อ 36 – 38)
3. โครงสร้างระบบอาจารย์ ที่ปรึกษา	1. แนวการปฏิบัติในการสรรหา อาจารย์ที่ปรึกษา 2. แนวการปฏิบัติในการบำรุง รักษาอาจารย์ที่ปรึกษา 3. แนวการปฏิบัติในการพัฒนา อาจารย์ที่ปรึกษา 4. แนวการปฏิบัติตามภาระหน้าที่ ของผู้บริหาร	9 ดัชนี (ข้อ 1.1 - 2.4) 6 ดัชนี (ข้อ 3 – 8) 6 ดัชนี (ข้อ 9 - 11.4) 9 ดัชนี (ข้อ 12 – 20)
4. งบประมาณ	การปฏิบัติในการบริหารจัดการ งบประมาณ	6 ดัชนี (ข้อ 1- 6)
5. สิ่งอำนวยความสะดวก	แนวการปฏิบัติในการจัดการสิ่ง อำนวยความสะดวก	7 ดัชนี (ข้อ 1 – 7)

3. ด้านปัจจัยผลผลิต ได้แก่ ดัชนีบ่งชี้คุณภาพเกี่ยวกับคุณลักษณะของผลผลิตที่ต้องการให้เกิดขึ้นของแต่ละองค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย ด้านนักศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษา โครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา งบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวก โดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบสาระสำคัญเพื่อสร้างเป็นดัชนีแต่ละองค์ประกอบ ดังตาราง 5

ตาราง 5 กรอบสาระสำคัญแต่ละองค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาปริญญาตรี ด้านปัจจัยผลผลิต

องค์ประกอบด้านปัจจัยผลผลิต	สาระสำคัญแต่ละองค์ประกอบ	จำนวนดัชนี
1. นักศึกษา	คุณลักษณะและพฤติกรรมที่นักศึกษาแสดง ออกดังนี้ 1. ความสามารถในการใช้เหตุผล 2. ความสามารถในการพัฒนา ด้านจิตใจ 3. ความสามารถในการพัฒนา ด้านการปฏิบัติ	5 ดัชนี (ข้อ 1 – 5) 5 ดัชนี (ข้อ 6 – 10) 4 ดัชนี (ข้อ 11 – 14)
2. อาจารย์ที่ปรึกษา	ลักษณะที่แสดงออกถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการให้คำปรึกษา	7 ดัชนี (ข้อ 1 – 7)
3. โครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	ลักษณะที่แสดงว่ามีประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	4 ดัชนี (ข้อ 1 – 4)
4. งบประมาณ	ลักษณะที่แสดงถึงความมีประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณ	5 ดัชนี (ข้อ 1 – 5)
5. สิ่งอำนวยความสะดวก	ลักษณะที่แสดงถึงความมีประสิทธิภาพในการบริหารสิ่งอำนวยความสะดวก	4 ดัชนี (ข้อ 1 – 4)

การกำหนดดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาปริญญาตรี ผู้วิจัยได้ใช้กระบวนการวิจัยเทคนิคเดลฟาย โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 23 คนได้แสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดเป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพจากการตอบแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 2 รอบ และได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละปัจจัยในรอบที่ 2 มาแสดงค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ในแต่ละข้อ ดังจะได้นำข้อที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไปและมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตั้งแต่ 1.50 ลงมา มากำหนดเป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาปริญญาตรี ดังนี้

1. ด้านปัจจัยนำเข้า ผลของการวิเคราะห์ข้อมูล ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ในแต่ละองค์ประกอบ แสดงดังตาราง 6 – 10

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ในองค์ประกอบด้านนักศึกษา

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	มัธยฐาน (Mdn.)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.)
1.1 องค์ประกอบด้านนักศึกษา คุณลักษณะด้านความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักศึกษาที่สถาบันและอาจารย์ที่ปรึกษาต้องคำนึงถึง มีดังนี้		
1. ความถนัดทางการเรียนในสาขาวิชาที่เลือก	4.00	1.00
2. ความสามารถในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง	5.00	1.00
3. ความพร้อมในการเรียนทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ	5.00	1.00
4. การมีวินัยและความเพียรพยายามในการทำงานให้สำเร็จ	5.00	1.00
5. ความสามารถในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารที่ดี	5.00	1.00
6. ความสามารถในด้านคอมพิวเตอร์	4.00	2.00
7. ความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม	5.00	1.00
8. ความมั่นใจในการเป็นคนกล้าคิดและกล้าแสดงออกในที่ชุมชน	4.00	1.00
9. ความสามารถในการใช้แหล่งข้อมูลทางด้านวิชาการเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง	5.00	1.00
10. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	5.00	1.00
11. ความมีคุณธรรมและจริยธรรม	5.00	0.00

ตาราง 5 (ต่อ)

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพพระบอบอาจารย์ที่ปรึกษา	มัธยฐาน (Mdn.)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.)
12. ความประพฤติและกิริยามารยาท	4.00	1.00
13. ความพร้อมทางด้านความเป็นอยู่และครอบครัว	4.00	2.00
14. ผลการเรียนที่ผ่านมา	4.00	2.00
15. ความสามารถพิเศษในด้านต่าง ๆ	4.00	2.00

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีมากจำนวน 8 ข้อ ได้แก่ข้อ 2, 3, 4, 5, 7, 9, 10 และ 11 ส่วนที่อยู่ในระดับดีจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 8 และ 12 ส่วนข้ออื่น ๆ มีความสอดคล้องต่ำ

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดดัชนีบ่งชี้คุณภาพพระบอบอาจารย์ที่ปรึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ในองค์ประกอบด้านอาจารย์ที่ปรึกษา

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพพระบอบอาจารย์ที่ปรึกษา	มัธยฐาน (Mdn.)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.)
1.2 องค์ประกอบด้านอาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาต้องมีคุณลักษณะในการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนา นักศึกษา ดังนี้		
(1) คุณลักษณะด้านความสามารถเชิงวิชาการ		
คุณลักษณะสำคัญซึ่งอาจารย์ที่ปรึกษาต้องมี ดังนี้		
1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษา	5.00	1.00
2. มีความรู้ความเข้าใจและทักษะเกี่ยวกับเทคนิคการให้คำปรึกษา	4.00	1.00
3. ความสามารถในการนำข้อมูลของนักศึกษามาวิเคราะห์เพื่อปรับพฤติกรรม	4.00	1.00

ตาราง 7 (ต่อ)

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	มัธยฐาน (Mdn.)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.)
4. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการบริหารงานของสถาบัน	4.00	1.00
5. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาและวัตถุประสงค์ของสถาบัน	4.00	2.00
6. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจิตวิทยาวัยรุ่น และธรรมชาติของ นักศึกษา	5.00	1.00
7. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและแผนการศึกษา	5.00	1.00
8. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบของสถาบัน	4.00	1.00
9. มีความตระหนักและสนใจเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม	4.00	1.00
10. มีความเข้าใจในความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก	4.00	1.00
(2) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะสำคัญของ อาจารย์ที่ปรึกษา มีดังนี้		
11. มีความประพฤติดีงามเป็นแบบอย่าง	5.00	1.00
12. มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น	5.00	1.00
13. มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์	5.00	1.00
14. รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	5.00	1.00
15. มีความเข้มแข็งและสุขุมรอบคอบ	5.00	1.00
16. มีบุคลิกภาพที่อบอุ่นและสุภาพเรียบร้อย	4.00	1.00
17. เอาใจใส่นักศึกษาอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ	5.00	1.00
18. อุทิศตนเพื่อพัฒนานักศึกษา	4.00	1.00
19. มีความพร้อมในการช่วยเหลือให้นักศึกษาเผชิญกับปัญหาต่างๆ	4.00	1.00
20. มีความกระตือรือร้นและสนใจในภาระหน้าที่พร้อมที่จะแก้ปัญหา เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	5.00	1.00
(3) คุณลักษณะด้านเจตคติ คุณลักษณะสำคัญของอาจารย์ ที่ปรึกษา มีดังนี้		
21. มีความศรัทธาในการปฏิบัติงานว่าเป็นกิจกรรมเพื่อพัฒนา นักศึกษาให้เป็นคนที่สมบูรณ์	5.00	1.00

ตาราง 7 (ต่อ)

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	มัธยฐาน (Mdn.)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.)
22. มีความเต็มใจและยินดีในการทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษา	5.00	1.00
23. มีความมุ่งมั่นต่อคุณภาพงานการให้คำปรึกษาวิชาการ	4.00	1.00
24. การเป็นคนมองโลกในแง่ดี	4.00	1.00
25. มีความเชื่อพื้นฐานเกี่ยวกับความศรัทธาในตัวเองว่านักศึกษา ทุกคนมีความสามารถที่จะพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นได้ถ้ามีโอกาส	5.00	1.00
26. การให้ความสำคัญกับนักศึกษาทุกคนเท่าเทียมกัน	5.00	1.00
27. การให้ความยุติธรรมแก่นักศึกษาทุกคน	5.00	0.00
28. ให้ความช่วยเหลือตามหลักการพัฒนาคือ จะต้องสอดคล้องกับ ความต้องการและความสนใจของนักศึกษา	4.00	1.00
29. มีความเชื่อมั่นในเรื่องการสร้างรากฐานเพื่อพัฒนาประชาธิปไตย ให้นักศึกษา	4.00	1.00
(4) คุณลักษณะด้านจรรยาบรรณ คุณลักษณะสำคัญของ อาจารย์ที่ปรึกษา มีดังนี้		
30. รักษาความลับข้อมูลส่วนตัวของนักศึกษา	5.00	1.00
31. คำนึงถึงสวัสดิภาพของนักศึกษา	5.00	1.00
32. การให้กำลังใจแก่นักศึกษาที่เข้าพบปรึกษาหารือ	5.00	1.00
33. มีความเมตตาและกรุณาแก่นักศึกษา	5.00	1.00
(5) คุณลักษณะด้านทักษะการปฏิบัติงาน คุณลักษณะ สำคัญของอาจารย์ที่ปรึกษา มีดังนี้		
34. สามารถนำข้อมูลที่ทันสมัยมาใช้ในการให้คำปรึกษา	5.00	1.00
35. การประสานความร่วมมือกับบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่องานการให้คำปรึกษา	4.00	1.00
36. ใช้ภาษาเพื่อถ่ายทอดความคิดในการให้คำปรึกษาได้ดีและ สามารถให้คำปรึกษาที่มีทางเลือกให้นักศึกษาปฏิบัติได้ชัดเจน	4.00	1.00
37. มีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	5.00	1.00
38. การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล	5.00	1.00

ตาราง 7 (ต่อ)

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	มัธยมฐาน (Mdn.)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.)
39. มีความไวต่อการรับรู้ในท่าทีของผู้อื่น (6) คุณลักษณะด้านความรับผิดชอบ คุณลักษณะสำคัญของ อาจารย์ที่ปรึกษา มีดังนี้	5.00	1.00
40. ใส่ใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้คำปรึกษาทั้งในด้านการศึกษา ด้าน อาชีพ ด้านส่วนตัวและสังคมแก่นักศึกษา	5.00	1.00
41. จัดทำข้อมูลส่วนตัวของนักศึกษาให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ	5.00	1.00
42. จัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนานักศึกษาทั้งรายบุคคล และเป็นกลุ่ม	4.00	1.00
43. ให้โอกาสนักศึกษาเข้าพบเพื่อปรึกษาหารืออย่างสะดวกใน บรรยากาศที่อบอุ่นใจ	5.00	1.00

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมใน
องค์ประกอบด้านอาจารย์ที่ปรึกษาแต่ละคุณลักษณะดังนี้

1. คุณลักษณะด้านความสามารถเชิงวิชาการ มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสม
อยู่ในระดับดีมากจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 6, และ 7 ส่วนที่อยู่ในระดับดีจำนวน 6 ข้อ
ได้แก่ ข้อ 2, 3, 4, 8, 9, และ 10 ส่วนข้อ 5 มีความสอดคล้องต่ำ

2. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ
ดีมากจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อ 11, 12, 13, 14, 15, 17, และ 20 ส่วนที่อยู่ในระดับดี
จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ 16, 18, และ 19

3. คุณลักษณะด้านเจตคติ มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีมาก
จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 21, 22, 25, 26 และ 27 ส่วนที่อยู่ในระดับดีจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ
23, 24, 28 และ 29

4. คุณลักษณะด้านจรรยาบรรณ มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ
ดีมากทุกข้อ

5. คุณลักษณะด้านทักษะปฏิบัติงาน มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีมากจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ 34 , 37 , 38 และ 39 ส่วนที่อยู่ในระดับดีจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ข้อ 35 และ 36

6. คุณลักษณะด้านความรับผิดชอบ มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีมากจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ข้อ 40 , 41 และ 43 ส่วนที่อยู่ในระดับดีจำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ข้อ 42

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ในองค์ประกอบด้านโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	มาตรฐาน (Mdn.)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.)
1.3 องค์ประกอบด้านโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา		
ผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาดำเนินการกำหนดลักษณะงานเพื่อการบริหารระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษา ดังนี้		
1. มีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.00	1.00
2. มีกลไกในการสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรในสถาบัน	4.00	1.00
3. มีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในรูปแบบคณะกรรมการ	4.00	1.00
4. มีการกำหนดบทบาทและภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจนและแจ้งให้นักศึกษาทราบในการปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่	4.00	1.00
5. มีการกำหนดแผนพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษา โดยมีโปรแกรมการฝึกอบรมอาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งระยะสั้นและระยะยาว	4.00	1.00
6. กำหนดสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างจำนวนอาจารย์ที่ปรึกษาและนักศึกษา	4.00	1.00
7. มีระบบประกันคุณภาพการปฏิบัติงานโดยมีการรายงานผลการให้คำปรึกษาทุกภาคเรียน	5.00	1.00

จากตาราง 8 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสม อยู่ในระดับดีมากจำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ข้อ 7 ส่วนข้ออื่น ๆ มีความเหมาะสมในระดับดี

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ในองค์ประกอบด้านงบประมาณ

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	มัธยมฐาน (Mdn.)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.)
1.4 องค์ประกอบด้านงบประมาณ ผู้บริหารและอาจารย์ ที่ปรึกษาต้องกำหนดงบประมาณระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษา ดังนี้		
1. มีงบประมาณเพื่อพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษาอย่างชัดเจน	4.00	1.00
2. มีการระดมทุนหรือจัดหาแหล่งเงินทุนอื่นๆ จากภายนอกเพื่อการ ดำเนินงานระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	4.00	1.00
3. มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาอาจารย์ที่ปรึกษาอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้งต่อ 1 คน	4.00	1.00
4. มีงบประมาณเพื่อการจัดทำกิจกรรมให้อาจารย์ที่ปรึกษาและ นักศึกษาได้พบปะเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่อบอุ่นปีละ 1 ครั้ง	4.00	1.00
5. มีงบประมาณเพื่อตอบแทนงานการให้คำปรึกษาสำหรับอาจารย์ ที่ปรึกษา	4.00	2.00

จากตาราง 9 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสม อยู่ในระดับดีจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 2, 3 และ 4 ส่วนข้อ 5 มีความสอดคล้องกันต่ำ

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ในองค์ประกอบด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	มัธยฐาน (Mdn.)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.)
1.5 องค์ประกอบด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องต้องกำหนดสิ่งอำนวยความสะดวก ดังนี้		
1. ประโยชน์และความทันสมัยของศูนย์เพื่อการศึกษาต่าง ๆ ภายในสถาบัน	4.00	2.00
2. มีเครือข่ายสารสนเทศที่เชื่อมโยงระหว่างห้องสมุดภายในและภายนอกสถาบัน	4.00	1.00
3. มีตำราและวารสารทางการศึกษาที่ทันสมัย	4.00	2.00
4. มีตำราและวารสารทางวิชาชีพและสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่หลากหลายและพอเพียง	4.00	2.00
5. มีจำนวนวารสารทางวิชาการต่างประเทศที่มีเนื้อหาสาระตรงกับหลักสูตรของโปรแกรมวิชาที่เปิดสอนในสถาบัน	4.00	2.00
6. มีการจัดระบบแหล่งทรัพยากรความรู้ เพื่อสนับสนุนการให้คำปรึกษาวิชาการทั้งภายในและภายนอกสถาบัน เช่น ระบบข้อมูลของนักศึกษาเป็นรายบุคคล ระบบข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตรและแผนการเรียน ระบบข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งงานและระบบข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งความรู้ทางวิชาชีพ เป็นต้น	5.00	1.00
7. มีสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในสถาบันที่เอื้อต่อการพัฒนา นักศึกษาทั้งในด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม เช่น การจัดระบบการสื่อสารภายในสถาบัน การจัดให้มีศูนย์พัฒนาทักษะต่าง ๆ การจัดหอพักแบบ Living and Learning Center และการจัดสถานที่ออกกำลังกายและพักผ่อนหย่อนใจ เป็นต้น	5.00	1.00

จากตาราง 10 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีมากจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 6 และ 7 ส่วนที่อยู่ในระดับดีจำนวน 1 ข้อ

ได้แก่ ข้อ 2 ส่วนข้อ 1, 3, 4 และ 5 มีความสอดคล้องต่ำ

2. ด้านปัจจัยกระบวนการผลิต ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ในแต่ละองค์ประกอบ แสดงดังตาราง 11 – 15

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดดัชนีบ่งชี้คุณภาพการศึกษาระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ในองค์ประกอบด้านนักศึกษา

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	มัธยฐาน (Mdn.)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.)
2.1 องค์ประกอบด้านนักศึกษา นักศึกษาต้องปฏิบัติตนเพื่อให้กระบวนการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษา มีประสิทธิภาพ ดังนี้		
1. การให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลส่วนตัวกับอาจารย์ที่ปรึกษา	4.00	1.00
2. การเข้าร่วมประชุมสัมมนาหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถาบันจัดขึ้น	4.00	1.00
3. การรับรู้ข้อมูลและการใช้บริการต่าง ๆ ที่สถาบันจัดให้	4.00	1.00
4. การร่วมวางแผนการให้คำปรึกษาแต่ละภาคเรียนกับอาจารย์ที่ปรึกษา	5.00	1.00
5. การพัฒนาทักษะของตนเองตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ทั้งในด้านการศึกษาอาชีพ ส่วนตัวและสังคม	4.00	1.00
6. การประเมินตนเองหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรมการให้คำปรึกษา และการรายงานความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ	4.00	1.00
7. การเข้าพบอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำเมื่อมีปัญหาในระยะแรก	4.00	1.00
8. การเข้าพบอาจารย์ที่ปรึกษาตามเวลาที่กำหนดร่วมกัน	4.00	1.00

จากตาราง 11 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีมากจำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ข้อ 4 ส่วนข้ออื่น ๆ มีความเหมาะสมในระดับดี

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ตาม
ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ในองค์ประกอบด้านอาจารย์ที่ปรึกษา

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	มัธยมฐาน (Mdn.)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.)
2.2 องค์ประกอบด้านอาจารย์ที่ปรึกษา กระบวนการพัฒนา นักศึกษานั้น อาจารย์ที่ปรึกษาต้องดำเนินการดังนี้		
2.2.1 บทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษา		
(1) บทบาทในฐานะที่เป็นผู้สอน อาจารย์ที่ปรึกษาต้องมี บทบาทดังนี้		
1. สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมเพื่อพัฒนานักศึกษา	5.00	1.00
2. ชี้แนะแนวทางเพื่อให้นักศึกษาได้พัฒนาและปรับปรุงตนเอง จนสามารถ แก้ปัญหาด้วยตนเอง	5.00	1.00
3. ให้คำแนะนำในการปรับตัวอย่างเหมาะสม	5.00	1.00
4. ให้คำแนะนำเมื่อนักศึกษาประสบปัญหาทันที	4.00	1.00
5. เอาใจใส่ในการตรวจสอบและติดตามผลการเรียนของนักศึกษา ทุกคน	5.00	1.00
6. ค้นหาและนำวิธีการถ่ายทอดความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนานักศึกษา อย่างหลากหลาย	4.00	1.00
7. แนะนำวิธีการทำงานที่เป็นระบบ	5.00	1.00
8. พัฒนานักศึกษาให้เป็นไปตามปณิธานของสถาบัน	4.00	1.00
9. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อสร้างประสบการณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ	4.00	1.00
(2) บทบาทในฐานะผู้ให้คำปรึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาต้องมี บทบาทสำคัญดังนี้		
10. ให้ข้อมูลที่จำเป็นแก่นักศึกษา	4.00	1.00
11. ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเรียนการสอน	5.00	1.00
12. กระตุ้นให้นักศึกษารู้จักบริหารเวลาในการใช้ชีวิตและการเรียน	5.00	1.00
13. ให้คำแนะนำในการลงทะเบียนวิชาเรียน	4.00	2.00
14. สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมเพื่อจูงใจให้นักศึกษาเข้าพบ	4.00	1.00

ตาราง 12 (ต่อ)

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	มัธยฐาน (Mdn.)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.)
15. ให้คำแนะนำในการคบเพื่อน	4.00	2.00
16. ให้คำแนะนำเกี่ยวกับที่พักอาศัย	4.00	1.00
17. ให้คำแนะนำในการเตรียมตัวก่อนการเข้าสู่อาชีพ	4.00	1.00
18. มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการให้คำปรึกษาของสถาบัน	4.00	1.00
19. มีส่วนร่วมวางแผนการจัดกิจกรรม เพื่อประสานความสัมพันธ์ ระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาและนักศึกษา	4.00	1.00
20. ให้คำแนะนำในการพัฒนานักศึกษาแก่สถาบัน	4.00	0.00
21. สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างนักศึกษากับสถาบัน	4.00	1.00
22. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาได้ฝึกและพัฒนาทั้งด้าน ความประพฤติและบุคลิกภาพ	4.00	1.00
23. นำผลจากการประเมินคุณภาพบัณฑิตมาพัฒนาการให้ คำปรึกษา	5.00	1.00
24. แนะนำนักศึกษาเกี่ยวกับการวางแผนการเรียนในแต่ละ ภาคเรียน	4.00	2.00
25. ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับสูง	4.00	0.00
26. ให้คำแนะนำเกี่ยวกับเรื่องการทำงานทั้งในระหว่างการศึกษา และจบการศึกษาแล้ว	4.00	1.00
27. ติดตามผลการให้คำปรึกษาที่ได้ดำเนินการไปแล้ว	5.00	1.00
(3) บทบาทในฐานะผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาต้องมีบทบาท ดังนี้		
28. ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมกับนักศึกษา	4.00	1.00
29. สนับสนุนให้นำเทคนิคและประสบการณ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการให้ คำปรึกษาอย่างเหมาะสม	4.00	1.00
30. สนับสนุนให้มีการนำผลการจัดกิจกรรมการให้คำปรึกษามาใช้ พัฒนานักศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.00	1.00

ตาราง 12 (ต่อ)

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	มัธยฐาน (Mdn.)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.)
31. สนับสนุนให้สถาบันใช้ทรัพยากรในชุมชนเพื่อการพัฒนา นักศึกษา	5.00	1.00
32. ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักศึกษารู้จักวิถีการหารายได้ระหว่าง เรียน	4.00	1.00
33. สนับสนุนให้สถาบันจัดกิจกรรมทางวิชาการและการสาธิต อาชีพต่าง ๆ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	4.00	1.00
34. สนับสนุนให้สถาบันจัดกิจกรรมตลาดนัดพบแรงงานอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง	4.00	2.00
35. สนับสนุนให้สถาบันจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมเพื่อ เอื้อประโยชน์ในการพัฒนานักศึกษาในทุกด้าน	4.00	1.00
2.2.2 บทบาทในการให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลและกลุ่ม อาจารย์ที่ปรึกษาต้องมีบทบาทดังนี้		
36. การฝึกฝนนักศึกษาให้สามารถคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาด้วย ตนเองทั้งในด้านการศึกษาอาชีพ ส่วนตัวและสังคม	4.00	1.00
37. ให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพและความต้องการของ นักศึกษาได้อย่างเหมาะสม	4.00	1.00
38. ให้คำปรึกษาในการปฏิบัติตนได้เหมาะสมและสอดคล้องกับปัญหา ปัจจุบัน	4.00	1.00

จากตาราง 12 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า ดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมใน
องค์ประกอบด้านอาจารย์ที่ปรึกษาแต่ละบทบาท มีดังนี้

1. บทบาทในฐานะที่เป็นผู้สอน มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ
ดีมากจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1 , 2 , 3 , 5 และ 7 ส่วนข้อ อื่น ๆ มีความเหมาะสมระดับดี
2. บทบาทในฐานะผู้ให้คำปรึกษา มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ
ดีมากจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ 11 , 12 , 23 และ 27 ส่วนที่อยู่ในระดับดีจำนวน 11 ข้อ
ได้แก่ ข้อ 10, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 25 และ 26 ส่วนข้อ 13, 15 และ 24 มีความ

สอดคล้องต่ำ

3. บทบาทในฐานะผู้บริหาร มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีมาก จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ข้อ 31 ส่วนที่อยู่ในระดับดีจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ข้อ 28 , 29 , 30 , 32 , 33 และ 35 ส่วนข้อ 34 มีความสอดคล้องต่ำ

4. บทบาทในการให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลและกลุ่ม มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีทุกข้อ

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ในองค์ประกอบด้านโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	มัธยฐาน (Mdn.)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.)
2.3 องค์ประกอบด้านโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา มีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้		
2.3.1 แนวการปฏิบัติในการสรรหาอาจารย์ที่ปรึกษา		
ผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาต้องมีแนวการปฏิบัติในการสรรหาอาจารย์ที่ปรึกษา ดังนี้		
1. มีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกอาจารย์ที่ปรึกษา ดังนี้		
1.1 การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.00	0.00
1.2 มีความรู้และความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงทางสังคม	4.00	1.00
1.3 มีความเต็มใจและศรัทธาในการทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษา	5.00	1.00
1.4 ความเชี่ยวชาญทางด้านวิชาการและวิชาชีพ	4.00	2.00
1.5 เห็นความสำคัญของการพัฒนานักศึกษา	5.00	1.00
2. การกำหนดนโยบายเพื่อรักษาคุณภาพอาจารย์ที่ปรึกษาดังนี้		
2.1 มีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกอาจารย์ที่ปรึกษา	4.00	1.00
2.2 มีการรักษาและพัฒนาคุณภาพอาจารย์ที่ปรึกษา	4.00	1.00
2.3 มีการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อการพัฒนา	5.00	1.00
2.4 มีการกำหนดภาระงานการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบ	5.00	1.00

ตาราง 13 (ต่อ)

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	มัธยฐาน (Mdn.)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.)
2.3.2 แนวการปฏิบัติในการบำรุงรักษาอาจารย์ที่ปรึกษา		
มีการกำหนดแนวทางในการบำรุงรักษาอาจารย์ที่ปรึกษา ดังนี้		
3. ความเหมาะสมของการจ่ายค่าตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่	4.00	2.00
4. การประกาศเกียรติคุณผลการปฏิบัติงานดีเด่น	4.00	1.00
5. การให้โอกาสเข้ารับการอบรมสัมมนา	4.00	1.00
6. การนำผลการปฏิบัติหน้าที่มาประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน	5.00	1.00
7. การให้อาจารย์ที่ปรึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบการบริหารงานระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	4.00	1.00
8. การสนับสนุนให้อาจารย์ที่ปรึกษานำผลงานวิจัยเกี่ยวกับระบบอาจารย์ที่ปรึกษา มากำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	4.00	2.00
2.3.3 แนวการปฏิบัติในการพัฒนาอาจารย์ที่ปรึกษา มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาอาจารย์ที่ปรึกษาดังนี้		
9. การปฐมนิเทศอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนการปฏิบัติหน้าที่	5.00	1.00
10. การสนับสนุนให้อาจารย์ที่ปรึกษานำผลการปฏิบัติงานไปคิดเป็นภาระงานได้	5.00	0.00
11. การส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ที่ปรึกษาดังนี้		
11.1 การจัดเตรียมแหล่งความรู้	4.00	1.00
11.2 การจัดประชุมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	4.00	1.00
11.3 มีการศึกษาดูงานในสถาบันอื่น	4.00	1.00
11.4 ร่วมจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	5.00	1.00
2.3.4 แนวการปฏิบัติตามภาระหน้าที่ของผู้บริหาร		
ผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษามีแนวปฏิบัติในการบริหารระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษา ดังนี้		
12. กำหนดวิสัยทัศน์ในพัฒนานักศึกษาโดยมุ่งเน้นให้มีการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ	5.00	1.00

ตาราง 13 (ต่อ)

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	มัธยฐาน (Mdn.)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.)
13. มีการวางแผนร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาในการติดตามงาน ทั้งระบบ	4.00	1.00
14. กำหนดตารางการให้คำปรึกษาไว้ในปฏิทินกิจกรรมของสถาบัน	4.00	1.00
15. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษา นักศึกษา และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง	4.00	1.00
16. ประชาสัมพันธ์การดูแลนักศึกษาในด้านการให้คำปรึกษา วิชาการทั้งภายในและภายนอกสถาบัน	4.00	1.00
17. สำรวจความต้องการในการพัฒนางานการให้คำปรึกษาวิชาการ กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งระบบ	4.00	1.00
18. จัดกิจกรรมเพื่อมุ่งพัฒนาและป้องกันปัญหาให้กับนักศึกษา	4.00	1.00
19. มีความชัดเจนในการยกย่องนักศึกษาดีเด่นด้านต่าง ๆ	4.00	1.00
20. มีความชัดเจนในการยกย่องอาจารย์ที่ปรึกษาที่ปฏิบัติงานดีเด่น	4.00	1.00

จากตาราง 13 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมใน
องค์ประกอบด้านโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษาแต่ละแนวการปฏิบัติงานดังนี้

1. แนวการปฏิบัติในการสรรหาอาจารย์ที่ปรึกษา มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความ
เหมาะสมอยู่ในระดับดีมากจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1.3 , 1.5, 2.3 และ 2.4 ส่วนที่อยู่ในระดับดี
จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1.1 , 1.2 , 2.1 และ 2.2 ส่วนข้อ 1.4 มีความสอดคล้องต่ำ

2. แนวการปฏิบัติในการบำรุงรักษาอาจารย์ที่ปรึกษา มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความ
เหมาะสมอยู่ในระดับดีมากจำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ข้อ 6 ส่วนที่อยู่ในระดับดีจำนวน 3 ข้อ ได้แก่
ข้อ 4 , 5 และ 7 ส่วนข้อ 3 และ 8 มีความสอดคล้องต่ำ

3. แนวการปฏิบัติในการพัฒนาอาจารย์ที่ปรึกษา มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความ
เหมาะสมอยู่ในระดับดีมากจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ 9, 10 และข้อ 11.4 ส่วนที่อยู่ในระดับดี
จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ข้อ 11.1 , 11.2 และ 11.3

4. แนวการปฏิบัติตามภาระหน้าที่ของผู้บริหาร มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความ
เหมาะสมอยู่ในระดับดีมากมีจำนวน 1 ข้อ ได้แก่ข้อ 12 ส่วนข้ออื่นๆ มีความเหมาะสมในระดับดี

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา
นักศึกษาปริญญาตรี ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ในองค์ประกอบด้านงบประมาณ

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	มัธยฐาน (Mdn.)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.)
2.4 องค์ประกอบด้านงบประมาณ ผู้บริหารและอาจารย์ ที่ปรึกษาต้องมีแนวการปฏิบัติในการบริหารจัดการงบประมาณ ดังนี้		
1. ให้นำบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการใช้งบประมาณ	4.00	1.00
2. มีการกลั่นกรองการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมกับความต้องการแต่ละโครงการ	4.00	1.00
3. มีการจัดงบประมาณไว้เพื่อการเบิกจ่ายในการช่วยเหลือนักศึกษาเฉพาะหน้า	4.00	1.00
4. มีการจัดตั้งกองทุนการศึกษาสำหรับนักศึกษาดีเด่นในประเภทต่าง ๆ เพื่อจูงใจให้นักศึกษามุ่งพัฒนาตนเอง	4.00	1.00
5. กำหนดแนวทางการใช้งบประมาณสำหรับบริหารงานระบบอาจารย์ที่ปรึกษาที่ชัดเจน	4.00	1.00
6. ให้นำบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินผลการใช้งบประมาณ เพื่อให้การปรับปรุงการใช้งบประมาณมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	4.00	1.00

จากตาราง 14 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีทุกข้อ

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ในองค์ประกอบด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	มัธยฐาน (Mdn.)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.)
2.5 องค์ประกอบด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ผู้บริหารและอาจารย์ ที่ปรึกษาต้องมีแนวการปฏิบัติ ดังนี้		
1. มีการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่มีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาการให้คำปรึกษา	4.00	1.00
2. ให้อุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะสถาบันเพื่อจัดทำสิ่งพิมพ์ที่จำเป็นและเหมาะสมในการให้คำปรึกษาวิชาการ	4.00	1.00
3. สนับสนุนให้อุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจทั้งในการใช้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาแบบวัดชนิดต่าง ๆ เช่น แบบวัดเจตคติแบบวัดบุคลิกภาพและแบบวัดความสนใจ เป็นต้น เพื่อนำมาใช้พัฒนานักศึกษา	4.00	1.00
4. มีการกำหนดทั้งช่วงเวลาและห้องเรียนให้อาจารย์ที่ปรึกษาและนักศึกษาได้พบปะและให้คำปรึกษา	5.00	1.00
5. มีการจัดสถานที่ออกกำลังกายและพักผ่อนหย่อนใจในสถาบันอย่างเหมาะสมและเพียงพอ	4.00	1.00
6. มีการจัดเตรียมแหล่งข้อมูลด้านต่างๆ เพื่อความสะดวกในการนำมาพัฒนานักศึกษาทั้งด้านวิชาการ วิชาชีพ ส่วนตัวและสังคม	4.00	1.00
7. มีการประเมินผลการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ	4.00	1.00

จากตาราง 15 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีมากจำนวน 1 ข้อ ได้แก่ข้อ 4 ส่วนข้ออื่น ๆ มีความเหมาะสมในระดับดี

3. ด้านปัจจัยผลผลิต ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละองค์ประกอบ แสดงดังตาราง 16 – 20

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ในองค์ประกอบด้านนักศึกษา

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	มัธยฐาน (Mdn.)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.)
3.1 องค์ประกอบด้านนักศึกษา คุณลักษณะของนักศึกษาที่ได้รับการพัฒนาตามระบบอาจารย์ที่ปรึกษา มีดังนี้		
3.1.1 คุณลักษณะในการใช้เหตุผล นักศึกษาสามารถแสดงออกดังนี้		
1. ความสามารถในการใช้เหตุผลทั้งในการเรียน การใช้ชีวิตส่วนตัว การปรับตัวและการแก้ปัญหา	5.00	1.00
2. ความสามารถในการคิดวิเคราะห์และวิจารณ์	5.00	1.00
3. ความสามารถในการประยุกต์วิทยาการใหม่ ๆ ให้เข้ากับวิชาชีพที่ศึกษา	5.00	1.00
4. ความตระหนักในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	5.00	1.00
5. ความเข้าใจและสามารถแสดงออกถึงความเป็นประชาธิปไตย	5.00	1.00
3.1.2 คุณลักษณะในการพัฒนาด้านจิตใจ นักศึกษาสามารถแสดงออก ดังนี้		
6. ความเต็มใจในการเข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนาอันเป็นการธำรงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรมของชาติ	4.00	2.00
7. ความสนใจและการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทางสถาบันจัดขึ้น	4.00	1.00
8. ความสามารถในการดูแลตนเอง การจัดการกับความเครียดและมีความสุขกับการเรียน	5.00	1.00
9. ความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	5.00	1.00
10. ความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจ	4.00	1.00
3.1.3 คุณลักษณะในการพัฒนาด้านทักษะการปฏิบัติ นักศึกษาสามารถแสดงออก ดังนี้		
11. ความสามารถในการแสวงหาความรู้ใหม่เพื่อพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ	5.00	1.00

ตาราง 16 (ต่อ)

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	มัธยฐาน (Mdn.)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.)
12. ความสามารถในการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์	4.00	1.00
13. ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	5.00	1.00
14. ความสามารถในการวางแผนการเรียนจนประสบความสำเร็จ	4.00	1.00

จากตาราง 16 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมในองค์ประกอบด้านนักศึกษาแต่ละคุณลักษณะ ดังนี้

1. คุณลักษณะในการใช้เหตุผล มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีมากทุกข้อ
2. คุณลักษณะในการพัฒนาด้านจิตใจ มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีมากจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 8 และ 9 ส่วนที่อยู่ในระดับดีจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 7 และ 10 ส่วนข้อ 6 มีความสอดคล้องต่ำ
3. คุณลักษณะในการพัฒนาด้านทักษะปฏิบัติการ มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีมากจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 11 และ 13 ส่วนที่อยู่ในระดับดีจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 12 และ 14

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ในองค์ประกอบด้านอาจารย์ที่ปรึกษา

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	มัธยฐาน (Mdn.)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.)
3.2 องค์ประกอบด้านอาจารย์ที่ปรึกษา คุณลักษณะอาจารย์ที่ปรึกษาที่แสดงออกถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการให้คำปรึกษามีดังนี้		

ตาราง 17 (ต่อ)

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	มัธยฐาน (Mdn.)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.)
1. ความสามารถในการทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาอย่างครบถ้วน ทั้งด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม	5.00	1.00
2. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานการให้คำปรึกษาวิชาการ	4.00	1.00
3. การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง	4.00	1.00
4. ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	4.00	1.00
5. การยอมรับในหมู่นักศึกษา	5.00	1.00
6. การยอมรับในหมู่เพื่อนร่วมงาน	4.00	1.00
7. การมีส่วนร่วมในการรับทราบผลการปฏิบัติงาน	4.00	1.00

จากตาราง 17 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสม
อยู่ในระดับดีมากจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1 และ 5 ส่วนข้ออื่น ๆ มีความเหมาะสมในระดับดี

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ตาม
ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ในองค์ประกอบด้านโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	มัธยฐาน (Mdn.)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.)
3.3 องค์ประกอบด้านโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ลักษณะการบริหารงานที่แสดงถึงควมมีประสิทธิภาพการบริหาร จัดการระบบอาจารย์ที่ปรึกษา มีดังนี้ 1. อาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการ บริหารจัดการระบบอาจารย์ที่ปรึกษาอย่างชัดเจน เช่น การจัด ทำแผนพัฒนาการให้คำปรึกษา การจัดโครงสร้างระบบการ		

ตาราง 18 (ต่อ)

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	มัธยฐาน (Mdn.)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.)
บริหาร การประเมินผลการปฏิบัติงานและการจัดทำโครงการต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อให้มีความคล่องตัวและสะดวกในการดำเนินงานที่สามารถนำผลการปฏิบัติงานมาปรับปรุงการให้คำปรึกษาให้ดียิ่งขึ้น	4.00	1.00
2. อาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้ความสำคัญในการนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	4.00	1.00
3. อาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้ความสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อควบคุมคุณภาพ	4.00	1.00
4. มีแผนการสร้างขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.00	1.00

จากตาราง 18 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีทุกข้อ

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ในองค์ประกอบด้านงบประมาณ

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	มัธยฐาน (Mdn.)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.)
3.4 องค์ประกอบด้านงบประมาณ ลักษณะที่แสดงถึงประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณ มีดังนี้		
1. การจัดสรรงบประมาณมีความเหมาะสมสามารถดำเนินการได้	4.00	1.00
2. การบริหารงบประมาณเป็นไปตามโครงการและแผนงาน	4.00	1.00

ตาราง 19 (ต่อ)

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	มัธยฐาน (Mdn.)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.)
3. มีแหล่งเงินจากภายนอกช่วยสนับสนุนการบริหารงาน	4.00	1.00
4. การใช้งบประมาณอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์คุ้มค่า	4.00	1.00
5. มีการนำผลการประเมินโครงการต่าง ๆ มาปรับปรุงเพื่อให้การใช้งบประมาณเกิดประสิทธิภาพ	5.00	1.00

จากตาราง 19 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีมากจำนวน 1 ข้อ ได้แก่ข้อ 5 ส่วนข้ออื่น ๆ มีความเหมาะสมในระดับดี

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ในองค์ประกอบด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	มัธยฐาน (Mdn.)	พิสัยระหว่าง ควอไทล์ (I.R.)
3.5 องค์ประกอบด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ลักษณะที่แสดงถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกมีดังนี้		
1. มีการใช้สิ่งอำนวยความสะดวกทั้งภายในและภายนอกสถาบันอย่างคุ้มค่า	4.00	1.00
2. อาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อนำสิ่งอำนวยความสะดวกมาใช้อย่างเหมาะสม	4.00	1.00
3. อาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินผลการบริหารและการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก	4.00	1.00
4. อาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกมาปรับปรุงงาน	4.00	1.00

จากตาราง 20 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีทุกข้อ

ขั้นตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความคิดเห็นการนำดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ศึกษานักศึกษาปริญญาตรีไปปฏิบัติ

การวิจัยในขั้นตอนที่ 2 นี้เป็นการสำรวจความคิดเห็นของอาจารย์ที่ศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2544 หรือเคยปฏิบัติหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ศึกษาจากสถาบันราชภัฏ 36 แห่ง จำนวน 349 คน เกี่ยวกับการนำดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ศึกษานักศึกษาปริญญาตรีไปปฏิบัติ โดยใช้แบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละปัจจัย มีดังนี้

1. ด้านปัจจัยนำเข้า ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามความคิดเห็นของอาจารย์ที่ศึกษาในแต่ละองค์ประกอบ แสดงดังตาราง 21 - 25

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในการนำดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ศึกษานักศึกษาปริญญาตรีไปปฏิบัติ ตามความคิดเห็นของอาจารย์ที่ศึกษา ในองค์ประกอบด้านนักศึกษา

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ศึกษา	อาจารย์ที่ศึกษา (n = 349)		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1.1 องค์ประกอบด้านนักศึกษา คุณลักษณะด้านความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักศึกษาที่สถาบันและอาจารย์ที่ศึกษาต้องคำนึงถึง มีดังนี้			
1. ความถนัดทางการเรียนในสาขาวิชาที่เลือก	3.77	0.97	มาก
2. ความสามารถในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง	3.59	1.05	มาก
3. ความพร้อมในการเรียนทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ	3.82	0.90	มาก
4. การมีวินัยและความเพียรพยายามในการทำงานให้สำเร็จ	3.81	0.97	มาก
5. ความสามารถในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารที่ดี	3.57	0.85	มาก
6. ความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม	3.80	0.96	มาก
7. ความมั่นใจในการเป็นคนกล้าคิดและกล้าแสดงออกในที่ชุมชน	3.61	0.95	มาก

ตาราง 21 (ต่อ)

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ที่ปรึกษา (n = 349)		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
8. ความสามารถในการใช้แหล่งข้อมูลทางด้านวิชาการ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง	3.65	0.90	มาก
9. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.60	0.99	มาก
10. ความมีคุณธรรมและจริยธรรม	3.99	0.90	มาก
11. ความประพฤติและกิริยามารยาท	3.95	0.85	มาก
รวม	3.74	0.75	มาก

จากตาราง 21 แสดงว่า อาจารย์ที่ปรึกษาเห็นว่า ดัชนีบ่งชี้คุณภาพด้านปัจจัยนำเข้า ในองค์ประกอบด้านนักศึกษา ทั้งในภาพรวมและรายข้อนำไปปฏิบัติในระดับมาก

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในการนำดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษา ปฏิญญาตรีไปปฏิบัติ ตามความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา ในองค์ประกอบอาจารย์ที่ปรึกษา

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ที่ปรึกษา (n = 349)		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
<p>1.2 องค์ประกอบด้านอาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาต้องมีคุณลักษณะในการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาดังนี้</p> <p>(1) คุณลักษณะด้านความสามารถเชิงวิชาการ คุณลักษณะสำคัญซึ่งอาจารย์ที่ปรึกษาต้องมี ดังนี้</p> <p>1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษา</p>	4.23	0.73	มาก

ตาราง 22 (ต่อ)

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ที่ปรึกษา (n = 349)		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
2. มีความรู้ความเข้าใจและทักษะเกี่ยวกับเทคนิคการให้คำปรึกษา	3.99	0.81	มาก
3. ความสามารถในการนำข้อมูลของนักศึกษา มาวิเคราะห์ เพื่อปรับพฤติกรรม	3.84	0.84	มาก
4. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการบริหารงานของสถาบัน	3.84	0.73	มาก
5. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจิตวิทยาวัยรุ่นและธรรมชาติของนักศึกษา	4.09	0.75	มาก
6. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและแผนการศึกษา	4.15	0.75	มาก
7. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบของสถาบัน	4.11	0.68	มาก
8. มีความตระหนักและสนใจเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม	4.09	0.69	มาก
9. ความเข้าใจในความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก	4.06	0.74	มาก
(2) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะสำคัญของอาจารย์ที่ปรึกษา มีดังนี้			
10. มีความประพฤติดีงามเป็นแบบอย่าง	4.37	0.66	มาก
11. มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น	4.22	0.64	มาก
12. มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์	4.31	0.68	มาก
13. รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.34	0.67	มาก
14. มีความเข้มแข็งและสุขุมรอบคอบ	4.15	0.66	มาก
15. มีบุคลิกภาพที่อบอุ่นและสุภาพเรียบร้อย	4.20	0.67	มาก
16. เอาใจใส่นักศึกษาอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ	4.13	0.81	มาก
17. อุทิศตนเพื่อพัฒนานักศึกษา	3.98	0.78	มาก
18. มีความพร้อมในการช่วยเหลือให้นักศึกษาเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ	4.07	0.78	มาก

ตาราง 22 (ต่อ)

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ที่ปรึกษา (n = 349)		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
19. มีความกระตือรือร้นและสนใจในภาระหน้าที่พร้อมที่จะแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ (3) คุณลักษณะด้านเจตคติ คุณลักษณะสำคัญของอาจารย์ที่ปรึกษามีดังนี้	4.15	0.71	มาก
20. ความศรัทธาในการปฏิบัติงานว่าเป็นกิจกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษาให้เป็นคนที่มีสมบูรณ์	4.18	0.74	มาก
21. ความเต็มใจและยินดีในการทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษา	4.32	0.69	มาก
22. ความมุ่งมั่นต่อคุณภาพงานการให้คำปรึกษาวิชาการ	4.13	0.72	มาก
23. การเป็นคนมองโลกในแง่ดี	4.16	0.72	มาก
24. มีความเชื่อพื้นฐานเกี่ยวกับความศรัทธาในตัวเองว่านักศึกษาทุกคนมีความสามารถที่จะพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นได้ถ้ามีโอกาส	4.26	0.68	มาก
25. การให้ความสำคัญกับนักศึกษาทุกคนเท่าเทียมกัน	4.35	0.68	มาก
26. การให้ความยุติธรรมแก่นักศึกษาทุกคน	4.43	0.63	มาก
27. ให้ความช่วยเหลือตามหลักการพัฒนาคือ จะต้องสอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของนักศึกษา	3.93	0.64	มาก
28. มีความเชื่อมั่นในเรื่องการสร้างรากฐานเพื่อพัฒนาประชาธิปไตยให้นักศึกษา (4) คุณลักษณะด้านจรรยาบรรณ คุณลักษณะสำคัญของอาจารย์ที่ปรึกษา มีดังนี้	3.87	0.75	มาก
29. รักษาความลับข้อมูลส่วนตัวของนักศึกษา	4.48	0.63	มาก
30. คำนึงถึงสวัสดิภาพของนักศึกษา	4.30	0.65	มาก
31. การให้กำลังใจแก่นักศึกษาที่เข้าพบปรึกษาหารือ	4.36	0.63	มาก
32. มีความเมตตาและกรุณาแก่นักศึกษา (5) คุณลักษณะด้านทักษะการปฏิบัติงาน คุณลักษณะสำคัญของอาจารย์ที่ปรึกษา มีดังนี้	4.39	0.63	มาก

ตาราง 22 (ต่อ)

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ที่ปรึกษา (n = 349)		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
33. สามารถนำข้อมูลที่ทันสมัยมาใช้ในการให้คำปรึกษา	3.92	0.77	มาก
34. สามารถประสานความร่วมมือกับบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่องานการให้คำปรึกษา	3.89	0.75	มาก
35. ใช้ภาษาเพื่อถ่ายทอดความคิดในการให้คำปรึกษาได้ดีและสามารถให้คำปรึกษาที่มีทางเลือกให้นักศึกษาปฏิบัติได้ชัดเจน	4.05	0.70	มาก
36. มีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	4.10	0.65	มาก
37. การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.25	0.63	มาก
38. มีความไวต่อการรับรู้ในท่าทีของผู้อื่น	4.10	0.68	มาก
(6) คุณลักษณะด้านความรับผิดชอบ			
คุณลักษณะสำคัญของอาจารย์ที่ปรึกษา มีดังนี้			
39. ใส่ใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้คำปรึกษาทั้งในด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคมแก่นักศึกษา	4.12	0.73	มาก
40. จัดทำข้อมูลส่วนตัวของนักศึกษาให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ	3.69	0.87	มาก
41. จัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนานักศึกษาทั้งรายบุคคลและเป็นกลุ่ม	3.57	0.88	มาก
42. ให้โอกาสนักศึกษาเข้าพบเพื่อปรึกษาหารืออย่างสะดวกในบรรยากาศที่อบอุ่นใจ	4.12	0.73	มาก
รวม	4.13	0.47	มาก

จากตาราง 22 แสดงว่า อาจารย์ที่ปรึกษาเห็นว่า ดัชนีบ่งชี้คุณภาพด้านปัจจัยนำเข้าในองค์ประกอบด้านอาจารย์ที่ปรึกษาแต่ละคุณลักษณะ ได้แก่ คุณลักษณะด้านความสามารถเชิงวิชาการ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านเจตคติ คุณลักษณะด้านจรรยาบรรณ คุณลักษณะด้านทักษะปฏิบัติงาน และคุณลักษณะความรับผิดชอบ ทั้งในภาพรวมและรายข้อนำไปปฏิบัติในระดับมาก

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในการนำดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ศึกษานักศึกษา
ปริญญาตรีไปปฏิบัติ ตามความคิดเห็นของอาจารย์ที่ศึกษา ในองค์ประกอบด้านโครงสร้าง
ระบบอาจารย์ที่ศึกษา

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ศึกษา	อาจารย์ที่ศึกษา (n = 349)		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1.3 องค์ประกอบด้านโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ศึกษา ผู้บริหารและอาจารย์ที่ศึกษาต้องกำหนดลักษณะงานในการบริหารงานระบบอาจารย์ที่ศึกษาดังนี้			
1. มีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.79	0.86	มาก
2. มีกลไกในการสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรในสถาบัน	3.68	0.90	มาก
3. มีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในรูปแบบคณะกรรมการ	3.58	1.03	มาก
4. มีการกำหนดบทบาทและภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ศึกษาและบุคลากรเกี่ยวข้องอย่างชัดเจน และแจ้งให้นักศึกษาทราบในการปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่	3.89	0.97	มาก
5. มีการกำหนดแผนพัฒนาระบบอาจารย์ที่ศึกษา โดยมีโปรแกรมการฝึกอบรมอาจารย์ที่ศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งระยะสั้นและระยะยาว	3.48	1.16	ปานกลาง
6. กำหนดสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างจำนวนอาจารย์ที่ศึกษาและนักศึกษา	3.54	1.12	มาก
7. มีระบบประกันคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยมีการรายงานผลการให้คำปรึกษาทุกภาคเรียน	3.31	1.16	ปานกลาง
รวม	3.61	0.87	มาก

จากตาราง 23 แสดงว่า อาจารย์ที่ปรึกษาเห็นว่า ดัชนีบ่งชี้คุณภาพด้านปัจจัยนำเข้าในองค์ประกอบด้านโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ที่นำไปปฏิบัติในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 2, 3, 4 และ 6 ส่วนข้อ 5 และ 7 อาจารย์ที่ปรึกษาเห็นว่านำไปปฏิบัติในระดับปานกลาง

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในการนำดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาปริญญาตรีไปปฏิบัติ ตามความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา ในองค์ประกอบด้านงบประมาณ

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ที่ปรึกษา (n = 349)		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1.4 องค์ประกอบด้านงบประมาณ ผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาต้องกำหนดงบประมาณงานระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ดังนี้			
1. มีงบประมาณเพื่อพัฒนางานการให้คำปรึกษาวิชาการอย่างชัดเจน	3.10	1.22	ปานกลาง
2. มีการระดมทุนหรือจัดหาแหล่งเงินทุนอื่น ๆ ภายนอกเพื่อการดำเนินงานของอาจารย์ที่ปรึกษา	2.77	1.16	ปานกลาง
3. มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาอาจารย์ที่ปรึกษาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้งต่อ 1 คน	2.93	1.28	ปานกลาง
4. มีงบประมาณเพื่อการจัดกิจกรรมให้อาจารย์ที่ปรึกษาและนักศึกษาได้พบปะเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่อบอุ่นปีละ 1 ครั้ง	2.91	1.31	ปานกลาง
รวม	2.93	1.14	ปานกลาง

จากตาราง 24 แสดงว่า อาจารย์ที่ปรึกษาเห็นว่า ดัชนีบ่งชี้คุณภาพด้านปัจจัยนำเข้าในองค์ประกอบด้านงบประมาณ ทั้งในภาพรวมและรายข้อนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในการนำดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ศึกษานักศึกษา
ปริญญาตรีไปปฏิบัติ ตามความคิดเห็นของอาจารย์ที่ศึกษา ในองค์ประกอบด้าน
สิ่งอำนวยความสะดวก

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ศึกษา	อาจารย์ที่ศึกษา (n = 349)		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1.5 องค์ประกอบด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องจะต้องกำหนดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่องานอาจารย์ที่ศึกษา ดังนี้			
1. มีเครือข่ายสารสนเทศที่เชื่อมโยงระหว่างห้องสมุดภายในและภายนอกสถาบัน	3.54	1.08	มาก
2. มีการจัดระบบแหล่งทรัพยากรความรู้เพื่อสนับสนุนการให้คำปรึกษาวิชาการทั้งภายในและภายนอกสถาบัน เช่น ระบบข้อมูลของนักศึกษาเป็นรายบุคคล ระบบข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตรและแผนการเรียน ระบบข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งงานและระบบข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งความรู้ทางวิชาชีพ เป็นต้น	3.38	1.06	ปานกลาง
3. มีสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในสถาบันที่เอื้อต่อการพัฒนานักศึกษาทั้งในด้านการศึกษา อาชีพส่วนตัวและสังคม เช่น การจัดระบบการสื่อสารภายในสถาบัน การจัดให้มีศูนย์พัฒนาทักษะต่างๆ การจัดหอพักแบบ Living and Learning Center และการจัดสถานที่ออกกำลังกายและพักผ่อนหย่อนใจ เป็นต้น	3.39	1.11	ปานกลาง
รวม	3.44	0.96	ปานกลาง

จากตาราง 25 แสดงว่า อาจารย์ที่ศึกษาเห็นว่า ดัชนีบ่งชี้คุณภาพด้านปัจจัยนำเข้าในองค์ประกอบด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ในภาพรวมนำไปปฏิบัติในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่านำไปปฏิบัติในระดับมาก 1 ข้อ คือ ข้อ 1 และนำไปปฏิบัติใน

ระดับปานกลางมีจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 2 และ 3

2. ด้านปัจจัยกระบวนการผลิต ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา ในแต่ละองค์ประกอบ แสดงดังตาราง 26 – 30

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในการนำดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ศึกษานักศึกษา ปรินญาตรีไปปฏิบัติ ตามความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาในองค์ประกอบด้านนักศึกษา

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ที่ปรึกษา (n = 349)		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
2.1 องค์ประกอบด้านนักศึกษา นักศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อให้กระบวนการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษามีประสิทธิภาพ ดังนี้			
1. การให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลส่วนตัวกับอาจารย์ที่ปรึกษา	3.74	0.92	มาก
2. การเข้าร่วมประชุมสัมมนาหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถาบันจัดขึ้น	3.59	0.95	มาก
3. การรับรู้ข้อมูลและการใช้บริการต่างๆ ที่สถาบันจัดให้	3.59	0.91	มาก
4. การร่วมวางแผนการให้คำปรึกษาแต่ละภาคเรียนกับอาจารย์ที่ปรึกษา	3.32	1.10	ปานกลาง
5. การพัฒนาทักษะของตนเองตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาทั้งในด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัว และสังคม	3.50	1.01	มาก
6. การประเมินตนเองหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรมการให้คำปรึกษาและการรายงานความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ	3.20	1.05	ปานกลาง
7. การเข้าพบอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำเมื่อมีปัญหาในระยะแรก	3.48	1.04	ปานกลาง
8. การเข้าพบอาจารย์ที่ปรึกษาตามเวลาที่กำหนดร่วมกัน	3.60	0.99	มาก
รวม	3.50	0.85	มาก

จากตาราง 26 แสดงว่า อาจารย์ที่ปรึกษาเห็นว่า ดัชนีบ่งชี้คุณภาพด้านปัจจัยกระบวนการผลิตในองค์ประกอบด้านนักศึกษา ในภาพรวมนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า นำไปปฏิบัติในระดับมากจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 2, 3, 5 และ 8 ส่วนข้ออื่น ๆ นำไปปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในการนำดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษา ปรินญญาตรีไปปฏิบัติ ตามความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา ในองค์ประกอบด้านอาจารย์ที่ปรึกษา

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ที่ปรึกษา (n = 349)		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
2.2 องค์ประกอบด้านอาจารย์ที่ปรึกษา ในการพัฒนา นักศึกษานั้น อาจารย์ที่ปรึกษาต้องดำเนินการ ดังนี้			
2.2.1 บทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษา มีดังนี้			
(1) บทบาทในฐานะที่เป็นผู้สอน อาจารย์ ที่ปรึกษาต้องมีบทบาท ดังนี้			
1. สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมเพื่อพัฒนา นักศึกษา	4.25	0.76	มาก
2. ชี้แนะแนวทางเพื่อให้นักศึกษาได้พัฒนาและปรับปรุงตนเอง จนสามารถแก้ปัญหาด้วยตนเอง	4.15	0.75	มาก
3. ให้คำแนะนำในการปรับตัวอย่างเหมาะสม	4.11	0.74	มาก
4. ให้คำแนะนำเมื่อนักศึกษาประสบปัญหาทันที	3.96	0.79	มาก
5. เอาใจใส่ในการตรวจสอบและติดตามผลการเรียนของ นักศึกษาทุกคน	3.93	0.81	มาก
6. ค้นหาและนำวิธีการถ่ายทอดความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนา นักศึกษาอย่างหลากหลาย	3.83	0.83	มาก
7. แนะนำวิธีการทำงานที่เป็นระบบ	3.89	0.77	มาก
8. พัฒนานักศึกษาให้เป็นไปตามปณิธานของสถาบัน	3.78	0.78	มาก
9. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อสร้างประสบการณ์ ต่าง ๆ ที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ	3.85	0.85	มาก

ตาราง 27 (ต่อ)

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ที่ปรึกษา (n = 349)		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
(2) บทบาทในฐานะผู้ให้คำปรึกษา อาจารย์ที่ปรึกษา ต้องมีบทบาทสำคัญ ดังนี้			
10. ให้ข้อมูลที่จำเป็นแก่นักศึกษา	4.15	0.70	มาก
11. ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเรียนการสอน	4.23	0.70	มาก
12. กระตุ้นให้นักศึกษารู้จักบริหารเวลาในการใช้ชีวิต และการเรียน	4.20	0.70	มาก
13. สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมเพื่อจูงใจให้ นักศึกษาเข้าพบ	3.83	0.80	มาก
14. ให้คำแนะนำเกี่ยวกับที่พักอาศัย	3.58	0.92	มาก
15. ให้การแนะนำในการเตรียมตัวก่อนการเข้าสู่อาชีพ	3.99	0.79	มาก
16. มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการให้คำปรึกษาของ สถาบัน	3.31	1.15	ปานกลาง
17. มีส่วนร่วมวางแผนการจัดกิจกรรมเพื่อประสานความ สัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาและนักศึกษา	3.38	1.12	ปานกลาง
18. ให้คำแนะนำในการพัฒนานักศึกษาแก่สถาบัน	3.40	1.11	ปานกลาง
19. สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างนักศึกษากับสถาบัน	3.84	0.84	มาก
20. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาได้ฝึกและพัฒนา ทั้งด้านความประพฤติและบุคลิกภาพ	3.69	0.97	มาก
21. นำผลจากการประเมินคุณภาพบัณฑิตมาพัฒนาการ ให้คำปรึกษา	3.54	1.06	มาก
22. ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการศึกษาต่อในระดับสูง	3.85	0.81	มาก
23. ให้คำแนะนำเกี่ยวกับเรื่องการทำงานทั้งในระหว่างการ ศึกษาและจบการศึกษาแล้ว	3.88	0.84	มาก
24. ติดตามผลการให้คำปรึกษาที่ได้ดำเนินการไปแล้ว	3.51	1.01	มาก
(3) บทบาทในฐานะผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษา ต้องมีบทบาทดังนี้			
25. ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมกับนักศึกษา	3.91	0.78	มาก

ตาราง 27 (ต่อ)

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ที่ปรึกษา (n = 349)		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
26. สนับสนุนให้นำเทคนิคและประสบการณ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการให้คำปรึกษาอย่างเหมาะสม	3.73	0.86	มาก
27. สนับสนุนให้มีการนำผลการจัดกิจกรรมการให้คำปรึกษามาใช้พัฒนานักศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.68	0.90	มาก
28. สนับสนุนให้สถาบันใช้ทรัพยากรในชุมชนเพื่อการพัฒนานักศึกษา	3.66	0.91	มาก
29. ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักศึกษารู้จักวิธีการหารายได้ระหว่างเรียน	3.66	0.84	มาก
30. สนับสนุนให้สถาบันจัดกิจกรรมทางวิชาการและการสาธิตอาชีพต่าง ๆ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	3.57	1.03	มาก
31. สนับสนุนให้สถาบันจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมเพื่อเอื้อประโยชน์ในการพัฒนานักศึกษาในทุกด้าน	3.82	0.93	มาก
2.2.2 บทบาทในการให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลและกลุ่ม อาจารย์ที่ปรึกษาต้องมีบทบาท ดังนี้			
32. การฝึกฝนนักศึกษาให้สามารถคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาด้วยตนเองทั้งในด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัว และสังคม	3.83	0.88	มาก
33. ให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพและความต้องการของนักศึกษาได้อย่างเหมาะสม	3.77	0.78	มาก
34. ให้คำปรึกษาในการปฏิบัติตนได้เหมาะสมและสอดคล้องกับปัญหาปัจจุบัน	3.88	0.81	มาก
รวม	3.81	0.62	มาก

จากตาราง 27 แสดงว่า อาจารย์ที่ปรึกษาเห็นว่า ดัชนีบ่งชี้คุณภาพด้านปัจจัยกระบวนการผลิตในองค์ประกอบด้านอาจารย์ที่ปรึกษา ทั้งในภาพรวมและรายข้อนำไปปฏิบัติในระดับมากทุกข้อ ยกเว้นบทบาทในฐานะผู้ให้คำปรึกษาจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ 16, 17

และ 18 ที่นำไปปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในการนำดัชนีซึ่งคุณภาพระบบอาจารย์ที่ศึกษานักศึกษา
ปริญญาตรีไปปฏิบัติ ตามความคิดเห็นของอาจารย์ที่ศึกษา ในองค์ประกอบด้านโครงสร้าง
ระบบอาจารย์ที่ศึกษา

ดัชนีซึ่งคุณภาพระบบอาจารย์ที่ศึกษา	อาจารย์ที่ศึกษา (n = 349)		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
2.3 องค์ประกอบด้านโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ศึกษา การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพตามโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ศึกษา มีดังนี้			
2.3.1 แนวการปฏิบัติในการสรรหาอาจารย์ที่ศึกษา ผู้บริหารและอาจารย์ที่ศึกษาต้องมีแนวการปฏิบัติในการสรรหาอาจารย์ที่ศึกษา ดังนี้			
1. มีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกอาจารย์ที่ศึกษาดังนี้			
1.1 การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.55	0.92	มาก
1.2 มีความรู้และความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงทางสังคม	3.71	0.88	มาก
1.3 มีความเต็มใจและศรัทธาในการทำหน้าที่อาจารย์ที่ศึกษา	4.07	0.92	มาก
1.4 เห็นความสำคัญของการพัฒนานักศึกษา	3.97	0.87	มาก
2. การกำหนดนโยบายเพื่อรักษาคุณภาพอาจารย์ที่ศึกษาดังนี้			
2.1 มีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกอาจารย์ที่ศึกษา	3.22	1.16	ปานกลาง
2.2 มีการรักษาและพัฒนาคุณภาพอาจารย์ที่ศึกษา	3.36	1.15	ปานกลาง
2.3 มีการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ศึกษาเพื่อการพัฒนา	3.27	1.20	ปานกลาง
2.4 มีการกำหนดภาระงานการเป็นอาจารย์ที่ศึกษาเพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบ	3.50	1.24	มาก

ตาราง 28 (ต่อ)

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ที่ปรึกษา (n = 349)		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
2.3.2 แนวการปฏิบัติในการบำรุงรักษาอาจารย์ที่ปรึกษา มีการกำหนดแนวทางในการบำรุงรักษาอาจารย์ที่ปรึกษา ดังนี้			
3. การประกาศเกียรติคุณผลการปฏิบัติงานดีเด่น	3.02	1.30	ปานกลาง
4. การให้โอกาสเข้ารับการอบรมสัมมนา	3.26	1.23	ปานกลาง
5. การนำผลการปฏิบัติหน้าที่มาประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.10	1.30	ปานกลาง
6. การให้อาจารย์ที่ปรึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบการบริหารงานระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	3.11	1.28	ปานกลาง
2.3.3 แนวการปฏิบัติในการพัฒนาอาจารย์ที่ปรึกษา มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาอาจารย์ที่ปรึกษา ดังนี้			
7. การประชุมพิเศษอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนการปฏิบัติหน้าที่	3.35	1.31	ปานกลาง
8. การสนับสนุนให้อาจารย์ที่ปรึกษานำผลการปฏิบัติงานไปคิดเป็นภาระงานได้	3.44	1.27	ปานกลาง
9. การส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ที่ปรึกษา ดังนี้			
9.1 การจัดเตรียมแหล่งความรู้	3.30	1.18	ปานกลาง
9.2 การจัดประชุมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	3.23	1.24	ปานกลาง
9.3 มีการศึกษาดูงานในสถาบันอื่น	3.07	1.29	ปานกลาง
9.4 ร่วมจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.07	1.29	ปานกลาง
2.3.4 แนวการปฏิบัติตามภาระหน้าที่ของผู้บริหาร ผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษามีแนวปฏิบัติในการบริหารงานระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ดังนี้			
10. กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนานักศึกษาโดยมุ่งเน้นให้มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	3.46	1.05	ปานกลาง

ตาราง 28 (ต่อ)

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ที่ปรึกษา (n = 349)		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
11. มีการวางแผนร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาในการติดตามงานทั้งระบบ	3.24	1.15	มาก
12. กำหนดตารางการให้คำปรึกษาไว้ในปฏิทินกิจกรรมของสถาบัน	3.56	1.12	มาก
13. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง	3.64	1.08	มาก
14. ประชาสัมพันธ์การดูแลนักศึกษาในด้านการให้คำปรึกษาวิชาการทั้งภายในและภายนอกสถาบัน	3.38	1.10	ปานกลาง
15. สสำรวจความต้องการในการพัฒนางานการให้คำปรึกษาวิชาการกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งระบบ	3.25	1.14	ปานกลาง
16. จัดกิจกรรมเพื่อมุ่งพัฒนาและป้องกันปัญหาให้กับนักศึกษา	3.46	1.04	ปานกลาง
17. มีความชัดเจนในการยกย่องนักศึกษาดีเด่นด้านต่าง ๆ	3.65	1.04	มาก
18. มีความชัดเจนในการยกย่องอาจารย์ที่ปรึกษาที่ปฏิบัติงานดีเด่น	3.19	1.29	ปานกลาง
รวม	3.39	0.93	ปานกลาง

จากตาราง 28 แสดงว่า อาจารย์ที่ปรึกษาเห็นว่า ดัชนีบ่งชี้คุณภาพด้านปัจจัยกระบวนการผลิตในองค์ประกอบด้านโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ในภาพรวมนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละแนวการปฏิบัติ พบว่า แนวการปฏิบัติในการสรรหาอาจารย์ที่ปรึกษา มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่นำไปปฏิบัติในระดับมากจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1.1, 1.2, 1.3, 1.4 และ 2.4 ส่วนข้ออื่น ๆ นำไปปฏิบัติในระดับปานกลาง แนวการปฏิบัติในการบำรุงรักษาอาจารย์ที่ปรึกษา และแนวการปฏิบัติในการพัฒนาอาจารย์ที่ปรึกษา มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่นำไปปฏิบัติในระดับปานกลางทุกข้อ ส่วนแนวการปฏิบัติตามภาระหน้าที่ของผู้บริหาร มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่นำไปปฏิบัติในระดับมากจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ 12, 13 และ 17 ส่วนข้ออื่น ๆ นำไปปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในการนำดัชนีคุณภาพระบบอาจารย์ที่ศึกษานักศึกษา
ปริญญาตรีไปปฏิบัติ ตามความคิดเห็นของอาจารย์ที่ศึกษา ในองค์ประกอบด้าน
งบประมาณ

ดัชนีปัจจัยคุณภาพระบบอาจารย์ที่ศึกษา	อาจารย์ที่ศึกษา (n = 349)		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
2.4 องค์ประกอบด้านงบประมาณ ผู้บริหารและ อาจารย์ที่ศึกษาต้องมีแนวการปฏิบัติในการบริหารจัดการ งบประมาณ ดังนี้			
1. ให้อุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการ ใช้งบประมาณ	3.12	1.22	ปานกลาง
2. มีการกลั่นกรองการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมกับ ความต้องการแต่ละโครงการ	3.21	1.16	ปานกลาง
3. มีการจัดงบประมาณไว้เพื่อการเบิกจ่ายในการช่วยเหลือ นักศึกษาเฉพาะหน้า	3.17	1.14	ปานกลาง
4. มีการจัดตั้งกองทุนการศึกษาสำหรับนักศึกษาดีเด่นใน ประเภทต่าง ๆ เพื่อจูงใจให้นักศึกษามุ่งพัฒนาตนเอง	3.46	1.13	ปานกลาง
5. กำหนดแนวทางการใช้งบประมาณสำหรับบริหารงาน ระบบอาจารย์ที่ศึกษาที่ชัดเจน	3.15	1.18	ปานกลาง
6. ให้อุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินผล การใช้งบประมาณ เพื่อให้การปรับปรุงการ ใช้งบประมาณมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	3.01	1.19	ปานกลาง
รวม	3.19	1.05	ปานกลาง

จากตาราง 29 แสดงว่า อาจารย์ที่ศึกษาเห็นว่า ดัชนีปัจจัยคุณภาพด้านปัจจัย
กระบวนการผลิตในองค์ประกอบด้านงบประมาณ ทั้งในภาพรวมและรายข้อนำไปปฏิบัติ
ในระดับปานกลาง

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในการนำดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษา
ปริญญาตรีไปปฏิบัติ ตามแนวคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา ในองค์ประกอบด้วยสิ่งอำนวยความสะดวก

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ที่ปรึกษา (n = 349)		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
2.5 องค์ประกอบด้านสิ่งอำนวยความสะดวก			
ผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาต้องมีแนวการปฏิบัติ ดังนี้			
1. มีการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาการให้คำปรึกษา	3.13	1.17	ปานกลาง
2. ให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะสถาบันเพื่อจัดทำสิ่งพิมพ์ที่จำเป็นและเหมาะสมในการให้คำปรึกษาวิชาการ	3.15	1.16	ปานกลาง
3. สนับสนุนให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจทั้งในการใช้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาแบบวัดชนิดต่าง ๆ เช่น แบบวัดเจตคติ แบบวัดบุคลิกภาพและแบบวัดความสนใจ เป็นต้น เพื่อนำมาใช้พัฒนานักศึกษา	3.11	1.20	ปานกลาง
4. มีการกำหนดทั้งช่วงเวลาและห้องเรียนให้อาจารย์ที่ปรึกษาและนักศึกษาได้พบปะและให้คำปรึกษา	3.57	1.08	มาก
5. มีการจัดสถานที่ออกกำลังกายและพักผ่อนหย่อนใจในสถาบันอย่างเหมาะสมและเพียงพอ	3.43	1.10	ปานกลาง
6. มีการจัดเตรียมแหล่งข้อมูลด้านต่าง ๆ เพื่อความสะดวกในการนำมาพัฒนานักศึกษาทั้งด้านวิชาการวิชาชีพ ส่วนตัวและสังคม	3.41	1.05	ปานกลาง
7. มีการประเมินผลการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ	3.02	1.21	ปานกลาง
รวม	3.26	0.99	ปานกลาง

จากตาราง 30 แสดงว่า อาจารย์ที่ปรึกษาเห็นว่า ดัชนีบ่งชี้คุณภาพด้านปัจจัยกระบวนการผลิตในองค์ประกอบด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ทั้งในภาพรวมและรายข้อนำไปปฏิบัติในระดับปานกลางทุกข้อ ยกเว้นข้อ 4 นำไปปฏิบัติในระดับมาก

3. ด้านปัจจัยผลผลิต ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา ในแต่ละองค์ประกอบ แสดงดังตาราง 31 – 35

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในการนำดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษา ปริญญาตรีไปปฏิบัติ ตามความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาในองค์ประกอบด้านนักศึกษา

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ที่ปรึกษา (n = 349)		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
3.1 องค์ประกอบด้านนักศึกษา คุณลักษณะของนักศึกษาที่ได้รับการพัฒนาตามระบบอาจารย์ที่ปรึกษา มีดังนี้			
3.1.1 คุณลักษณะในการใช้เหตุผล นักศึกษาสามารถแสดงออก ดังนี้			
1. ความสามารถในการใช้เหตุผลทั้งในการเรียน การใช้ชีวิตส่วนตัว การปรับตัวและการแก้ปัญหา	3.64	0.85	มาก
2. ความสามารถในการคิดวิเคราะห์และวิจารณ์	3.50	0.96	มาก
3. ความสามารถในการประยุกต์วิทยาการใหม่ ๆ ให้เข้ากับวิชาชีพที่ศึกษา	3.56	0.95	มาก
4. ความตระหนักในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	3.56	0.91	มาก
5. ความเข้าใจและสามารถแสดงออกถึงความเป็นประชาธิปไตย	3.63	0.87	มาก
3.1.2 คุณลักษณะในการพัฒนาด้านจิตใจ นักศึกษาสามารถแสดงออก ดังนี้			
6. ความสนใจและการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทางสถาบันจัดขึ้น	3.55	0.99	มาก
7. ความสามารถในการดูแลตนเอง การจัดการกับความเครียดและมีความสุขกับการเรียน	3.64	0.88	มาก
8. ความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	3.66	0.87	มาก
9. ความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพสังคม และเศรษฐกิจ	3.58	0.87	มาก

ตาราง 31 (ต่อ)

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ที่ปรึกษา (n = 349)		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
3.1.3 คุณลักษณะในการพัฒนาด้านทักษะการปฏิบัติ นักศึกษาสามารถแสดงออก ดังนี้			
10. ความสามารถในการแสวงหาความรู้ใหม่เพื่อพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ	3.62	0.91	มาก
11. ความสามารถในการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์	3.52	0.96	มาก
12. ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	3.71	0.84	มาก
13. ความสามารถในการวางแผนการเรียนจนประสบความสำเร็จ	3.71	0.83	มาก
รวม	3.61	0.76	มาก

จากตาราง 31 แสดงว่า อาจารย์ที่ปรึกษาเห็นว่า ดัชนีบ่งชี้คุณภาพด้านปัจจัยผลผลิตในองค์ประกอบด้านนักศึกษา แต่ละคุณลักษณะทั้งในภาพรวมและรายข้อนำไปปฏิบัติในระดับมาก

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในการนำดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาปริญาตรีไปปฏิบัติ ตามความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา ในองค์ประกอบด้านอาจารย์ที่ปรึกษา

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ที่ปรึกษา (n = 349)		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
3.2 องค์ประกอบด้านอาจารย์ที่ปรึกษา คุณลักษณะอาจารย์ที่ปรึกษาที่แสดงออกถึงความพึงพอใจในการให้			

ตาราง 32 (ต่อ)

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ที่ปรึกษา (n = 349)		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
คำปรึกษาดังนี้			
1. ความสามารถในการทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาอย่างครบถ้วนทั้งด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม	3.73	0.81	มาก
2. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานการให้คำปรึกษาวิชาการ	3.58	0.93	มาก
3. การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง	3.54	0.95	มาก
4. ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	3.60	0.81	มาก
5. การยอมรับในหมู่นักศึกษา	3.77	0.77	มาก
6. การยอมรับในหมู่เพื่อนร่วมงาน	3.69	0.76	มาก
7. การมีส่วนร่วมในการรับทราบผลการปฏิบัติงาน	3.47	0.93	ปานกลาง
รวม	3.63	0.72	มาก

จากตาราง 32 แสดงว่า อาจารย์ที่ปรึกษาเห็นว่า ดัชนีบ่งชี้คุณภาพด้านปัจจัย ผลผลิตในองค์ประกอบด้านอาจารย์ที่ปรึกษา ในภาพรวมและรายข้อนำไปปฏิบัติในระดับมาก ยกเว้นข้อ 7 ที่นำไปปฏิบัติในระดับปานกลาง

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในการนำดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษา ปริญญาตรีไปปฏิบัติ ตามความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา ในองค์ประกอบด้วยโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ที่ปรึกษา (n = 349)		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
3.3 องค์ประกอบด้านโครงสร้างระบบอาจารย์			

ตาราง 33 (ต่อ)

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ที่ปรึกษา (n = 349)		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
<p>ที่ปรึกษา ลักษณะการบริหารงานที่แสดงถึงความมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษา ดังนี้</p> <p>1. อาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบอาจารย์ที่ปรึกษาอย่างชัดเจน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาการให้คำปรึกษา การจัดโครงสร้างระบบการบริหาร การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการจัดทำโครงการต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อให้มีความคล่องตัวและสะดวกในการดำเนินงานที่สามารถนำผลการปฏิบัติงานมาปรับปรุงการให้คำปรึกษาให้ดียิ่งขึ้น</p> <p>2. อาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้ความสำคัญในการนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนางานระบบอาจารย์ที่ปรึกษา</p> <p>3. อาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้ความสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อควบคุมคุณภาพ</p> <p>4. มีแผนการสร้างขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p>	3.28	1.08	ปานกลาง
	3.22	1.11	ปานกลาง
	3.30	1.13	ปานกลาง
	3.15	1.16	ปานกลาง
รวม	3.24	1.05	ปานกลาง

จากตาราง 33 แสดงว่า อาจารย์ที่ปรึกษาเห็นว่า ดัชนีบ่งชี้คุณภาพด้านปัจจัยผลผลิตในองค์ประกอบด้านโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ทั้งในภาพรวมและรายข้อนำไปปฏิบัติในระดับปานกลาง

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในการนำดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา
นักศึกษาปริญญาตรีไปปฏิบัติ ตามความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา ในองค์ประกอบ
ด้านงบประมาณ

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ที่ปรึกษา (n = 349)		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
3.4 องค์ประกอบด้านงบประมาณ ลักษณะที่แสดงถึงประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณ มีดังนี้			
1. การจัดสรรงบประมาณมีความเหมาะสมสามารถดำเนินการ ได้	3.21	1.12	ปานกลาง
2. การบริหารงบประมาณเป็นไปตามโครงการและแผนงาน	3.27	1.07	ปานกลาง
3. มีแหล่งเงินภายนอกช่วยสนับสนุนการบริหารงาน	2.86	1.18	ปานกลาง
4. การใช้งบประมาณอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์คุ้มค่า	3.30	1.05	ปานกลาง
5. มีการนำผลการประเมินโครงการต่าง ๆ มาปรับปรุง เพื่อให้การใช้งบประมาณเกิดประสิทธิภาพ	3.13	1.11	ปานกลาง
รวม	3.15	1.03	ปานกลาง

จากตาราง 34 แสดงว่า อาจารย์ที่ปรึกษาเห็นว่า ดัชนีบ่งชี้คุณภาพด้านปัจจัย
ผลผลิตในองค์ประกอบด้านงบประมาณ ทั้งในภาพรวมและรายข้อนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับ
ปานกลาง

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในการนำดัชนีปัจจัยคุณภาพระบบอาจารย์ที่ศึกษานักศึกษา
ปริญญาตรีไปปฏิบัติ ตามความคิดเห็นของอาจารย์ที่ศึกษา ในองค์ประกอบด้านสิ่งอำนวยความสะดวก
ความสะดวก

ดัชนีปัจจัยคุณภาพระบบอาจารย์ที่ศึกษา	อาจารย์ที่ศึกษา (n = 349)		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
3.5 องค์ประกอบด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ลักษณะที่แสดงถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ สิ่งอำนวยความสะดวก มีดังนี้			
1. มีการใช้สิ่งอำนวยความสะดวกทั้งภายในและภายนอกสถาบันอย่างคุ้มค่า	3.37	1.02	ปานกลาง
2. อาจารย์ที่ศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อนำสิ่งอำนวยความสะดวกมาใช้้อย่างเหมาะสม	3.15	1.08	ปานกลาง
3. อาจารย์ที่ศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินผลการบริหารและการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก	3.08	1.15	ปานกลาง
4. อาจารย์ที่ศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกมาปรับปรุงงาน	3.04	1.17	ปานกลาง
รวม	3.16	1.04	ปานกลาง

จากตาราง 35 แสดงว่า อาจารย์ที่ศึกษาเห็นว่า ดัชนีปัจจัยคุณภาพด้านปัจจัย
ผลผลิตในองค์ประกอบด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ทั้งในภาพรวมและรายข้อนำไปปฏิบัติ
ในระดับปานกลาง

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการพัฒนาดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ศึกษานักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันราชภัฏ มีความมุ่งหมายของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อสร้างและพัฒนาดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ศึกษานักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันราชภัฏ

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่องนี้ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 เป็นการกำหนดดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ศึกษานักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันราชภัฏ โดยการศึกษาเอกสาร ตำรา บทความและรายงานการวิจัย นำมาวิเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อสร้างเป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพเบื้องต้น ประกอบด้วย ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านปัจจัยกระบวนการผลิต และด้านปัจจัยผลผลิต โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 23 คน แสดงความคิดเห็นในการกำหนดดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ศึกษาที่มีความเหมาะสม ตามกระบวนการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟายจำนวน 2 รอบ ส่วนขั้นตอนที่ 2 เป็นตรวจสอบความคิดเห็นการนำดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ศึกษานักศึกษาปริญญาตรีไปปฏิบัติ โดยอาจารย์ที่ศึกษาที่ทำหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ศึกษาในปีการศึกษา 2544 หรือเคยทำหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ศึกษาจำนวน 349 คน เพื่อจัดลำดับความสำคัญการนำดัชนีบ่งชี้คุณภาพไปปฏิบัติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ ดังนี้

1. ข้อมูลจากการแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งในรอบที่ 1 และในรอบที่ 2 ซึ่งประกอบด้วยดัชนีบ่งชี้คุณภาพด้านปัจจัยนำเข้า ด้านปัจจัยกระบวนการผลิต และด้านปัจจัยผลผลิตจำนวน 15 องค์ประกอบ 200 ดัชนี ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ตอบอย่างครบถ้วนมาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 2 นี้ พบว่า ได้ดัชนีที่มีความเหมาะสมและมีความสอดคล้องอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด คือ มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไปและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ตั้งแต่ 1.50 ลงมาจำนวน 182 ดัชนี
2. ข้อมูลจากการตรวจสอบความคิดเห็นของอาจารย์ที่ศึกษาที่ทำหน้าที่เป็นอาจารย์

ที่ปรึกษาในปีการศึกษา 2544 หรือเคยทำหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา เกี่ยวกับการนำดัชนี บ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาปริญญาตรีไปปฏิบัติ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมา วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อนำมาจัดลำดับความ สำคัญใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการตรวจสอบและประเมินคุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา นักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันราชภัฏ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดเป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาปริญญาตรีตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่อยู่ในเกณฑ์ มีความเหมาะสมระดับดีและดีมาก จำนวน 182 ดัชนี ดังนี้

(1) ด้านปัจจัยนำเข้า

1. องค์ประกอบด้านนักศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมในระดับดีมากจำนวน 8 ดัชนี ได้แก่ (1) ความสามารถในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (2) ความพร้อมในการเรียนทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ (3) การมีวินัยและความเพียรพยายามในการทำงานให้สำเร็จ (4) ความสามารถในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารที่ดี (5) ความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม (6) ความสามารถในการใช้แหล่งข้อมูลทางด้านวิชาการเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง (7) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ (8) ความมีคุณธรรมและจริยธรรม และมีความเหมาะสมในระดับดี จำนวน 3 ดัชนี ได้แก่ (1) ความถนัดทางด้าน การเรียนในสาขาวิชาที่เลือก (2) ความมั่นใจในการเป็นคนกล้าคิดและกล้าแสดงออกในที่ชุมชน และ (3) ความประพฤติและกิริยามารยาท ส่วนดัชนีที่มีความสอดคล้องต่ำมีอยู่ 4 ดัชนี ได้แก่ (1) ความสามารถในการด้านคอมพิวเตอร์ (2) ความพร้อมทางด้านความเป็นอยู่และครอบครัว (3) ผลการเรียนรู้ที่ผ่านมา และ (4) ความสามารถพิเศษในด้านต่าง ๆ

2. องค์ประกอบด้านอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพ แต่ละคุณลักษณะดังนี้

2.1 คุณลักษณะด้านความสามารถเชิงวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมในระดับดีมาก 3 ดัชนี ได้แก่ (1) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ บทบาทหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษา (2) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจิตวิทยาวัยรุ่นและ ธรรมชาติของนักศึกษา และ (3) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและแผนการศึกษา และ ดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมในระดับดี 6 ดัชนี ได้แก่ (1) มีความรู้ความเข้าใจและ ทักาะเกี่ยวกับเทคนิคการให้คำปรึกษา (2) ความสามารถในการนำข้อมูลของนักศึกษามา วิเคราะห์เพื่อปรับพฤติกรรม (3) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการบริหารงานของสถาบัน (4) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบของสถาบัน (5) มีความตระหนักและสนใจ เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม และ (6) มีความเข้าใจในความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

ส่วนดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าสอดคล้องต่ำ ได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาและวัตถุประสงค์ของสถาบัน

2.2 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมในระดับดีมาก 7 ดัชนี ได้แก่ (1) มีความประพฤติดีงามเป็นแบบอย่าง (2) มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น (3) มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ (4) รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น (5) มีความเข้มแข็งและสุขุมรอบคอบ (6) เอาใจใส่ในนักศึกษาอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ และ (7) มีความกระตือรือร้นและสนใจในภาระหน้าที่พร้อมที่จะแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่ได้รับผิดชอบ และดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมในระดับดี 3 ดัชนี ได้แก่ (1) มีบุคลิกภาพที่อบอุ่นและสุภาพเรียบร้อย (2) อุทิศตนเพื่อพัฒนานักศึกษา และ (3) มีความพร้อมในการช่วยเหลือให้นักศึกษาเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ

2.3 คุณลักษณะด้านเจตคติ ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมในระดับดีมาก 5 ดัชนี ได้แก่ (1) มีความศรัทธาในการปฏิบัติงานว่าเป็นกิจกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษาให้เป็นคนที่มีสมบูรณ์ (2) มีความเต็มใจและยินดีในการทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษา (3) มีความเชื่อพื้นฐานเกี่ยวกับความศรัทธาในตัวเองว่านักศึกษาทุกคนมีความสามารถที่จะพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นได้ถ้ามีโอกาส (4) การให้ความสำคัญกับนักศึกษาทุกคนเท่าเทียมกัน และ (5) การให้ความยุติธรรมแก่นักศึกษาทุกคน และดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมในระดับดี 4 ดัชนี ได้แก่ (1) มีความมุ่งมั่นต่อคุณภาพงานการให้คำปรึกษาวิชาการ (2) การเป็นคนมองโลกในแง่ดี (3) ให้ความช่วยเหลือตามหลักการพัฒนาคือ จะต้องสอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของนักศึกษา และ (4) มีความเชื่อมั่นในเรื่องการสร้างรากฐานเพื่อพัฒนาประชาธิปไตยให้นักศึกษา

2.4 คุณลักษณะด้านจรรยาบรรณ ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมในระดับดีมาก 4 ดัชนี ได้แก่ (1) รักษาความลับข้อมูลส่วนตัวของนักศึกษา (2) คำนึงถึงสวัสดิภาพของนักศึกษา (3) การให้กำลังใจแก่นักศึกษาที่เข้าพบปรึกษาหารือ และ (4) มีความเมตตาและกรุณาแก่นักศึกษา

2.5 คุณลักษณะด้านทักษะการปฏิบัติงาน ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมในระดับดีมาก 4 ดัชนี ได้แก่ (1) สามารถนำข้อมูลที่ทันสมัยมาใช้ในการให้คำปรึกษา (2) มีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า (3) การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และ (4) มีความไวต่อการรับรู้ในท่าทีของผู้อื่น และดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมในระดับดี 2 ดัชนี ได้แก่ (1) การประสานความร่วมมือกับบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่องานการให้คำปรึกษา และ (2) ใช้ภาษาเพื่อถ่ายทอดความคิดในการให้คำปรึกษาได้ดีและสามารถให้คำปรึกษาที่มีทางเลือกให้นักศึกษาปฏิบัติได้ชัดเจน

2.6 คุณลักษณะด้านความรับผิดชอบ ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมในระดับดีมาก 3 ดัชนี ได้แก่ (1) ใส่ใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้คำปรึกษา

ทั้งในด้านการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านส่วนตัวและสังคมแก่นักศึกษา (2) จัดทำข้อมูลส่วนตัวของนักศึกษาให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ และ (3) ให้โอกาสนักศึกษาเข้าพบเพื่อปรึกษาหารืออย่างสะดวกในบรรยากาศที่อบอุ่นใจ และดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมในระดับดี 1 ดัชนี ได้แก่ จัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนานักศึกษาทั้งรายบุคคลและเป็นกลุ่ม

3. องค์ประกอบด้านโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมในระดับดีมากจำนวน 1 ดัชนี ได้แก่ มีระบบประกันคุณภาพการปฏิบัติงานโดยมีการรายงานผลการให้คำปรึกษาทุกภาคเรียน และดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมในระดับดีจำนวน 6 ดัชนี ได้แก่ (1) มีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน (2) มีกลไกในการสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรในสถาบัน (3) มีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในรูปแบบคณะกรรมการ (4) มีการกำหนดบทบาทและภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจนและแจ้งให้นักศึกษาทราบในการปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ (5) มีการกำหนดแผนพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษาโดยมีโปรแกรมการฝึกอบรมอาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งระยะสั้นและระยะยาว และ (6) กำหนดสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างจำนวนอาจารย์ที่ปรึกษาและนักศึกษา

4. องค์ประกอบด้านงบประมาณ ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมในระดับดีจำนวน 4 ดัชนี ได้แก่ (1) มีงบประมาณเพื่อพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษาอย่างชัดเจน (2) มีการระดมทุนหรือการจัดหาแหล่งเงินทุนอื่น ๆ จากภายนอกเพื่อการดำเนินงานระบบอาจารย์ที่ปรึกษา (3) มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาอาจารย์ที่ปรึกษาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ต่อ 1 คน และ (4) มีงบประมาณเพื่อการจัดทำกิจกรรมให้อาจารย์ที่ปรึกษาและนักศึกษาได้พบปะเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่อบอุ่นปีละ 1 ครั้ง ส่วนดัชนีที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความสอดคล้องต่ำจำนวน 1 ดัชนี ได้แก่ มีงบประมาณเพื่อตอบแทนงานการให้คำปรึกษาสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษา

5. องค์ประกอบด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมในระดับดีมาก จำนวน 2 ดัชนี ได้แก่ (1) มีการจัดระบบแหล่งทรัพยากรความรู้ เพื่อสนับสนุนการให้คำปรึกษาวิชาการทั้งภายในและภายนอกสถาบัน เช่น ระบบข้อมูลของนักศึกษาเป็นรายบุคคล ระบบข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตรและแผนการเรียน ระบบข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งงานและระบบข้อมูลแหล่งความรู้ทางวิชาชีพ เป็นต้น และ (2) มีสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในสถาบันที่เอื้อต่อการพัฒนานักศึกษาทั้งในด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม เช่นการจัดระบบการสื่อสารภายในสถาบัน การจัดให้มีศูนย์พัฒนาทักษะต่าง ๆ การจัดหอพักแบบ Living and Learning Center และการจัดสถานที่ออกกำลังกาย และพักผ่อนหย่อนใจ เป็นต้น และที่มีความเหมาะสมในระดับดีจำนวน 1 ดัชนี ได้แก่ มีเครือข่ายสารสนเทศที่เชื่อมโยงระหว่างห้องสมุดภายในและภายนอกสถาบัน ส่วนดัชนีที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความสอดคล้องต่ำจำนวน 4 ดัชนี ได้แก่ (1) ประโยชน์และความทันสมัยของศูนย์

เพื่อการศึกษาภายในสถาบัน (2) มีตำราและวารสารทางการศึกษาที่ทันสมัย (3) มีตำราและวารสารทางวิชาชีพและสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่หลากหลายและพอเพียง และ (4) มีจำนวนวารสารทางวิชาการต่างประเทศที่มีเนื้อหาสาระ ตรงกับหลักสูตรของโปรแกรมวิชาที่เปิดสอนในสถาบัน

(2) ด้านปัจจัยกระบวนการผลิต

1. องค์กรประกอบด้านนักศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมในระดับดีมากจำนวน 1 ดัชนี ได้แก่ การร่วมวางแผนการให้คำปรึกษาแต่ละภาคเรียนกับอาจารย์ที่ปรึกษา และดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมในระดับดีจำนวน 7 ดัชนี ได้แก่ (1) การให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลส่วนตัวกับอาจารย์ที่ปรึกษา (2) การเข้าร่วมประชุมสัมมนาหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถาบันจัดขึ้น (3) การรับรู้ข้อมูลและการใช้บริการต่าง ๆ ที่สถาบันจัดให้ (4) การพัฒนาทักษะของตนเองตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาทั้งในด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม (5) การประเมินตนเองหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรมการให้คำปรึกษาและการรายงานความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ (6) การเข้าพบอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำเมื่อมีปัญหาในระยะแรก และ (7) การเข้าพบอาจารย์ที่ปรึกษาตามเวลาที่กำหนดร่วมกัน

2. องค์กรประกอบด้านอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมในแต่ละบทบาทดังนี้

2.1 บทบาทในฐานะที่เป็นผู้สอน ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมในระดับดีมาก 5 ดัชนี ได้แก่ (1) สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมเพื่อพัฒนานักศึกษา (2) ชี้แนะแนวทางเพื่อให้นักศึกษาได้พัฒนาและปรับปรุงตนเอง จนสามารถแก้ปัญหาด้วยตนเอง (3) ให้คำแนะนำในการปรับตัวอย่างเหมาะสม (4) เอาใจใส่ในการตรวจสอบและติดตามผลการเรียนของนักศึกษาทุกคน และ (5) แนะนำวิธีการทำงานที่เป็นระบบ และดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมในระดับดี 4 ดัชนี ได้แก่ (1) ให้คำแนะนำเมื่อนักศึกษาประสบปัญหาทันที (2) ค้นหาและนำวิธีการถ่ายทอดความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนานักศึกษาอย่างหลากหลาย (3) พัฒนานักศึกษาให้เป็นไปตามปณิธานของสถาบัน และ (4) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อสร้างประสบการณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ

2.2 บทบาทในฐานะผู้ให้คำปรึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมในระดับดีมาก 4 ดัชนี ได้แก่ (1) ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเรียนการสอน (2) กระตุ้นให้นักศึกษารู้จักบริหารเวลาในการใช้ชีวิตและการเรียน (3) นำผลจากการประเมินคุณภาพบัณฑิตมาพัฒนาการให้คำปรึกษา (4) ติดตามผลการให้คำปรึกษาที่ได้ดำเนินการไปแล้ว และดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมในระดับดี 11 ดัชนี ได้แก่ (1) ให้ข้อมูลที่จำเป็นแก่นักศึกษา (2) สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมเพื่อจูงใจให้นักศึกษาเข้าพบ (3) ให้คำแนะนำเกี่ยวกับที่พักอาศัย (4) ให้คำแนะนำในการเตรียมตัวก่อนการเข้าสู่อาชีพ (5) มีส่วน

ร่วมในการจัดทำแผนการให้คำปรึกษาของสถาบัน (6) มีส่วนร่วมวางแผนการจัดกิจกรรม เพื่อประสานความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาและนักศึกษา (7) ให้คำแนะนำในการพัฒนา นักศึกษาแก่สถาบัน (8) สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างนักศึกษากับสถาบัน (9) จัดกิจกรรมเพื่อ ส่งเสริมให้นักศึกษาได้ฝึกและพัฒนาความประพฤติและบุคลิกภาพ (10) ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการ ศึกษาต่อในระดับสูง และ (11) ให้คำแนะนำเกี่ยวกับเรื่องการทำงานทั้งในระหว่าง การศึกษาและจบการศึกษาแล้ว ส่วนดัชนีที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความสอดคล้องต่ำจำนวน 3 ดัชนี ได้แก่ (1) ให้คำแนะนำในการลงทะเบียนวิชาเรียน (2) ให้คำแนะนำในการคบเพื่อน และ (3) นักศึกษาเกี่ยวกับการวางแผนการเรียนในแต่ละภาคเรียน

2.3 บทบาทในฐานะผู้บริหาร ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความ เหมาะสมในระดับดีมาก 1 ดัชนี ได้แก่ สนับสนุนให้สถาบันใช้ทรัพยากรในชุมชนเพื่อการพัฒนา นักศึกษา และดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมในระดับดี 6 ดัชนี ได้แก่ (1) ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมกับนักศึกษา (2) สนับสนุนให้นำเทคนิคและ ประสบการณ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการให้คำปรึกษาอย่างเหมาะสม (3) สนับสนุนให้มีการนำผล การจัดกิจกรรมการให้นักศึกษามาใช้พัฒนานักศึกษาอย่างต่อเนื่อง (4) ส่งเสริมและสนับสนุน ให้นักศึกษารู้จักวิธีการหารายได้ระหว่างเรียน (5) สนับสนุนให้สถาบันจัดกิจกรรมทางวิชาการ และการสาธิตอาชีพต่าง ๆ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และ (6) สนับสนุนให้สถาบันจัดบรรยากาศและ สภาพแวดล้อมเพื่อเอื้อประโยชน์ในการพัฒนานักศึกษาในทุกด้าน ส่วนดัชนีที่ผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นว่ามีความสอดคล้องต่ำจำนวน 1 ดัชนี ได้แก่ สนับสนุนให้สถาบันจัดกิจกรรมตลาด นัดพบแรงงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

2.4 บทบาทในการให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลและกลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมในระดับดี 3 ดัชนี ได้แก่ (1) การฝึกฝนนักศึกษาให้ สามารถคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาด้วยตนเองทั้งในด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม (2) ให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพและความต้องการของนักศึกษาได้อย่างเหมาะสม และ (3) ให้คำปรึกษาในการปฏิบัติตนได้เหมาะสมและสอดคล้องกับปัญหาปัจจุบัน

3. องค์ประกอบด้านโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า มีดัชนี บ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมในการบริหารงาน ดังนี้

3.1 แนวการปฏิบัติงานในการสรรหาอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมในระดับดีมาก 4 ดัชนี ได้แก่ (1) มีความเต็มใจและ ศรัทธาในการทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษา (2) เห็นความสำคัญของการพัฒนานักศึกษา (3) มีการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อการพัฒนา และ (4) มีการ กำหนดภาระงานการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบ และ ดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมในระดับดี 4 ดัชนี ได้แก่ (1) การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (2) มีความรู้และความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (3) มีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือก

อาจารย์ที่ปรึกษา และ (4) มีการรักษาและพัฒนาคุณภาพอาจารย์ที่ปรึกษา ส่วนดัชนีที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความสอดคล้องต่ำจำนวน 1 ดัชนี ได้แก่ ความเชี่ยวชาญทางด้านวิชาการและวิชาชีพ

3.2 แนวการปฏิบัติในการบำรุงรักษาอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมในระดับดีมาก 1 ดัชนี ได้แก่ การนำผลการปฏิบัติหน้าที่มาประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน และดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมในระดับดี 3 ดัชนี ได้แก่ (1) การประกาศเกียรติคุณผลการปฏิบัติงานดีเด่น (2) การให้โอกาสเข้ารับการอบรมสัมมนา และ (3) การให้อาจารย์ที่ปรึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดระเบียบการบริหารงานระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ส่วนดัชนีที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความสอดคล้องต่ำจำนวน 2 ดัชนี ได้แก่ (1) ความเหมาะสมของการจ่ายค่าตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่ และ (2) การสนับสนุนให้อาจารย์ที่ปรึกษานำผลงานวิจัยเกี่ยวกับระบบอาจารย์ที่ปรึกษา มากำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

3.3 แนวการปฏิบัติในการพัฒนาอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมในระดับดีมาก 3 ดัชนี ได้แก่ (1) การประชุมพิเศษอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนปฏิบัติหน้าที่ (2) การสนับสนุนให้อาจารย์ที่ปรึกษานำผลการปฏิบัติงานไปคิดเป็นภาระงานได้ และ (3) ส่งเสริมให้มีกิจกรรมการร่วมจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมในระดับดี 3 ดัชนี ได้แก่ การส่งเสริมให้มีกิจกรรม (1) การจัดเตรียมแหล่งความรู้ (2) การจัดประชุมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และ (3) มีการศึกษาดูงานในสถาบันอื่น

3.4 แนวการปฏิบัติตามภาระหน้าที่ของผู้บริหาร ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมในระดับดีมาก 1 ดัชนี ได้แก่ กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนานักศึกษาโดยมุ่งเน้นให้มีการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ และดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมในระดับดี 8 ดัชนี ได้แก่ (1) มีการวางแผนร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาในการติดตามงานทั้งระบบ (2) กำหนดตารางการให้คำปรึกษาไว้ในปฏิทินกิจกรรมของสถาบัน (3) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง (4) ประชาสัมพันธ์การดูแลนักศึกษาในด้านการให้คำปรึกษาวิชาการทั้งภายในและภายนอกสถาบัน (5) สำรวจความต้องการในการพัฒนางานการให้คำปรึกษาวิชาการกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งระบบ (6) จัดกิจกรรมเพื่อมุ่งพัฒนาและป้องกันปัญหาให้กับนักศึกษา (7) มีความชัดเจนในการยกย่องนักศึกษาดีเด่นด้านต่าง ๆ และ (8) มีความชัดเจนในการยกย่องอาจารย์ที่ปรึกษาที่ปฏิบัติงานดีเด่น

4. องค์ประกอบด้านงบประมาณ ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมในระดับดีจำนวน 6 ดัชนี ได้แก่ (1) ให้อำนาจแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการใช้งบประมาณ (2) มีการกลั่นกรองการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมกับความต้องการแต่ละโครงการ (3) มีการจัดงบประมาณสำรองไว้เพื่อการเบิกจ่ายในการช่วยเหลือนักศึกษาเฉพาะหน้า

(4) มีการจัดตั้งกองทุนการศึกษาสำหรับนักศึกษาดีเด่นในประเภทต่าง ๆ เพื่อจูงใจให้นักศึกษามุ่งพัฒนาตนเอง (5) กำหนดแนวทางการใช้งบประมาณสำหรับบริหารงานระบบอาจารย์ที่ปรึกษาที่ชัดเจน และ(6) ให้อุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินผลการใช้งานงบประมาณ เพื่อให้การปรับปรุงการใช้งบประมาณมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5. องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมความสะดวก ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมในระดับดีมาก 1 ดัชนี ได้แก่ มีการกำหนดทั้งช่วงเวลาและห้องเรียนให้อาจารย์ที่ปรึกษาและนักศึกษาได้พบปะและให้คำปรึกษา และดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมในระดับดี 6 ดัชนี ได้แก่ (1) มีการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาการให้คำปรึกษา (2) ให้อุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะสถาบันเพื่อจัดทำสิ่งพิมพ์ที่จำเป็นและเหมาะสมในการให้คำปรึกษาวิชาการ (3) สนับสนุนให้อุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจทั้งในการใช้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาแบบวัดชนิดต่าง ๆ เช่น แบบวัดเจตคติ แบบวัดบุคลิกภาพและแบบวัดความสนใจ เป็นต้น เพื่อนำมาใช้พัฒนานักศึกษา (4) มีการจัดสถานที่ออกกำลังกายและพักผ่อนหย่อนใจในสถาบันอย่างเหมาะสมและเพียงพอ (5) มีการจัดเตรียมแหล่งข้อมูลด้านต่าง ๆ เพื่อความสะดวกในการนำมาพัฒนา นักศึกษาทั้งด้านวิชาการวิชาชีพ ส่วนตัวและสังคม และ (6) มีการประเมินผลการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

(3) ด้านปัจจัยผลผลิต

1. องค์ประกอบด้านนักศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพแต่ละคุณลักษณะดังนี้

1.1 คุณลักษณะในการใช้เหตุผล ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมในระดับดีมาก จำนวน 5 ดัชนี ได้แก่ (1) ความสามารถในการใช้เหตุผลทั้งในการเรียน การใช้ชีวิตส่วนตัว การปรับตัวและการแก้ปัญหา (2) ความสามารถในการคิดวิเคราะห์และวิจารณ์ (3) ความสามารถในการประยุกต์วิทยาการใหม่ ๆ ให้เข้ากับวิชาชีพที่ศึกษา (4) ความตระหนักในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และ (5) ความเข้าใจและสามารถแสดงออกถึงความเป็นประชาธิปไตย

1.2 คุณลักษณะในการพัฒนาด้านจิตใจ ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมในระดับดีมาก จำนวน 2 ดัชนี ได้แก่ (1) ความสามารถในการดูแลตนเอง การจัดการกับความเครียดและมีความสุขกับการเรียน และ (2) ความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับจรรยาบรรณวิชาชีพ และดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมในระดับดี 2 ดัชนี ได้แก่ (1) ความสนใจและการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทางสถาบันจัดขึ้น และ (2) ความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจ ส่วนดัชนีที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ามีความสอดคล้องต่ำจำนวน 1 ดัชนี ได้แก่ ความเต็มใจในการเข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนาอันเป็นการธำรงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรมของชาติ

1.3 คุณลักษณะในการพัฒนาด้านทักษะการปฏิบัติ ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมในระดับดีมากจำนวน 2 ดัชนี ได้แก่ (1) ความสามารถในการแสวงหาความรู้ใหม่เพื่อพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ และ (2) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และมีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมในระดับดีจำนวน 2 ดัชนี ได้แก่ (1) ความสามารถในการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ และ (2) ความสามารถในการวางแผนการเรียนจนประสบความสำเร็จ

2. องค์ประกอบด้านอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมในระดับดีมาก จำนวน 2 ดัชนี ได้แก่ (1) ความสามารถในการทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาอย่างครบถ้วนทั้งด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม และ (2) การยอมรับในหมู่นักศึกษา และดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมในระดับดี 5 ดัชนี ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วมในการบริหารงานการให้คำปรึกษาวิชาการ (2) การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง (3) ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ (4) การยอมรับในหมู่เพื่อนร่วมงาน และ (5) การมีส่วนร่วมในการรับทราบผลการปฏิบัติงาน

3. องค์ประกอบด้านโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมในระดับดี จำนวน 4 ดัชนี ได้แก่ (1) อาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบอาจารย์ที่ปรึกษาอย่างชัดเจน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาการให้คำปรึกษา การจัดโครงสร้างระบบการบริหาร การประเมินผลการปฏิบัติงานและการจัดทำโครงการต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อให้มีความคล่องตัวและสะดวกในการดำเนินงานที่สามารถนำผลการปฏิบัติงาน มาปรับปรุงการให้คำปรึกษาให้ดียิ่งขึ้น (2) อาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้ความสำคัญในการนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษา (3) อาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้ความสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อควบคุมคุณภาพ และ (4) มีแผนการสร้างขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

4. องค์ประกอบด้านงบประมาณ ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมในระดับดีมาก จำนวน 1 ดัชนี ได้แก่ มีการนำผลการประเมินโครงการต่าง ๆ มาปรับปรุงเพื่อให้การใช้งบประมาณเกิดประสิทธิภาพ และดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมในระดับดีจำนวน 4 ดัชนี ได้แก่ (1) การจัดสรรงบประมาณมีความเหมาะสมสามารถดำเนินการได้ (2) การบริหารงบประมาณเป็นไปตามโครงการและแผนงาน (3) มีแหล่งเงินจากภายนอกช่วยสนับสนุนการบริหารงาน และ (4) การใช้งบประมาณอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์คุ้มค่า

5. องค์ประกอบด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมในระดับดี จำนวน 4 ดัชนี ได้แก่ (1) มีการใช้สิ่งอำนวยความสะดวกทั้งภายในและภายนอกสถาบันอย่างคุ้มค่า (2) อาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

มีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อนำสิ่งอำนวยความสะดวกมาใช้ที่เหมาะสม (3) อาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินผลการบริหารและการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และ (4) อาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกมาปรับปรุงงาน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการนำดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาปริญญาตรีไปปฏิบัติ ตามความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา ปรากฏผลดังนี้

(1) ด้านปัจจัยนำเข้า

1. องค์ประกอบด้านนักศึกษา พบว่า อาจารย์ที่ปรึกษามีความเห็นว่าคุณภาพในองค์ประกอบด้านนักศึกษา ทั้งในภาพรวมและเป็นรายข้อเป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่นำไปปฏิบัติในระดับมาก

2. องค์ประกอบด้านอาจารย์ที่ปรึกษา พบว่า อาจารย์ที่ปรึกษามีความเห็นว่าคุณภาพในองค์ประกอบด้านอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะ 6 ด้าน ได้แก่ (1) คุณลักษณะด้านความสามารถเชิงวิชาการ (2) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ (3) คุณลักษณะด้านเจตคติ (4) คุณลักษณะด้านจรรยาบรรณ (5) คุณลักษณะด้านทักษะปฏิบัติงาน และ (6) คุณลักษณะด้านความรับผิดชอบ ทั้งในภาพรวมและเป็นรายข้อเป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่นำไปปฏิบัติในระดับมาก

3. องค์ประกอบด้านโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา พบว่า อาจารย์ที่ปรึกษามีความเห็นว่าคุณภาพในองค์ประกอบด้านโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ทั้งในภาพรวมและเป็นรายข้อจำนวน 5 ข้อ นำไปปฏิบัติในระดับมาก ได้แก่ (1) มีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน (2) มีกลไกในการสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรในสถาบัน (3) มีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในรูปแบบคณะกรรมการ (4) มีการกำหนดบทบาทและภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจนและแจ้งให้นักศึกษาทราบในการปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ และ (5) กำหนดสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างจำนวนอาจารย์ที่ปรึกษาและนักศึกษา ส่วนดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่นำไปปฏิบัติในระดับปานกลางจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ (1) มีการกำหนดแผนพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษาโดยมีโปรแกรมการฝึกอบรมอาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งระยะสั้นและระยะยาว และ (2) มีระบบประกันคุณภาพการปฏิบัติงานโดยมีการรายงานผลการให้คำปรึกษาทุกภาคเรียน

4. องค์ประกอบด้านงบประมาณ พบว่า อาจารย์ที่ปรึกษามีความเห็นว่าคุณภาพในองค์ประกอบด้านงบประมาณ ทั้งในภาพรวมและเป็นรายข้อเป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่นำไปปฏิบัติในระดับปานกลาง

5. องค์ประกอบด้านสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า อาจารย์ที่ปรึกษามีความเห็นว่าคุณภาพในองค์ประกอบด้านสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพ

ที่นำไปปฏิบัติในระดับมากจำนวน 1 ข้อ ได้แก่ มีเครือข่ายสารสนเทศที่เชื่อมโยงระหว่างห้องสมุดภายในและภายนอกสถาบัน ส่วนในภาพรวมและรายข้อจำนวน 2 ข้อ เป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่นำไปปฏิบัติในระดับปานกลาง ได้แก่ (1) มีการจัดระบบแหล่งทรัพยากรความรู้เพื่อสนับสนุนการให้คำปรึกษาวิชาการทั้งภายในและภายนอกสถาบัน เช่น ระบบข้อมูลของนักศึกษาเป็นรายบุคคล ระบบข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตรและแผนการเรียน ระบบข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งงาน และระบบข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งความรู้ทางวิชาชีพ เป็นต้น และ (2) มีสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในสถาบันที่เอื้อต่อการพัฒนานักศึกษาทั้งในด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม เช่น การจัดระบบการสื่อสารภายในสถาบัน การจัดให้มีศูนย์พัฒนาทักษะต่าง ๆ การจัดหอพักแบบ Living and Learning Center และการจัดสถานที่ออกกำลังกายและพักผ่อนหย่อนใจ เป็นต้น

(2) ด้านปัจจัยกระบวนการผลิต

1. องค์ประกอบด้านนักศึกษา พบว่า อาจารย์ที่ปรึกษามีความเห็นว่าคุณภาพในองค์ประกอบด้านนักศึกษา ทั้งในภาพรวมและเป็นรายข้อจำนวน 5 ข้อ เป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่นำไปปฏิบัติในระดับมาก ได้แก่ (1) การให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลส่วนตัวกับอาจารย์ที่ปรึกษา (2) การเข้าร่วมประชุมสัมมนาหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถาบันจัดขึ้น (3) การรับรู้ข้อมูลและการใช้บริการต่าง ๆ ที่สถาบันจัดให้ (4) การพัฒนาทักษะของตนเองตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาทั้งในด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม และ (5) การเข้าพบอาจารย์ที่ปรึกษาตามเวลาที่กำหนดร่วมกัน ส่วนดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่นำไปปฏิบัติในระดับปานกลางมีจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ (1) การร่วมวางแผนการให้คำปรึกษาแต่ละภาคเรียนกับอาจารย์ที่ปรึกษา (2) การประเมินตนเองหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรมการให้คำปรึกษาและการรายงานความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ และ (3) การเข้าพบอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำเมื่อมีปัญหาในระยะแรก

2. องค์ประกอบด้านอาจารย์ที่ปรึกษา พบว่า อาจารย์ที่ปรึกษามีความเห็นว่าคุณภาพในองค์ประกอบด้านอาจารย์ที่ปรึกษา ทั้งในภาพรวมและเป็นรายข้อเกี่ยวกับบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาในฐานะผู้สอน บทบาทในฐานะผู้ให้คำปรึกษา บทบาทในฐานะผู้บริหารและบทบาทในการให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลและกลุ่มนำไปปฏิบัติในระดับมาก ยกเว้นจำนวน 3 ดัชนีที่นำไปปฏิบัติในระดับปานกลาง ได้แก่ (1) มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการให้คำปรึกษาของสถาบัน (2) มีส่วนร่วมวางแผนการจัดกิจกรรมเพื่อประสานความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาและนักศึกษา และ (3) ให้คำแนะนำในการพัฒนานักศึกษาแก่สถาบัน

3. องค์ประกอบด้านโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา พบว่า อาจารย์ที่ปรึกษามีความเห็นว่าคุณภาพในองค์ประกอบด้านโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ทั้งในภาพรวมและเป็นรายข้อเกี่ยวกับแนวการปฏิบัติในการสรรหาอาจารย์ที่ปรึกษา แนวการปฏิบัติ

ในการบำรุงรักษาอาจารย์ที่ปรึกษา แนวการปฏิบัติในการพัฒนาอาจารย์ที่ปรึกษา และแนวการปฏิบัติตามภาระหน้าที่ของผู้บริหาร ส่วนมากเป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่นำไปปฏิบัติในระดับปานกลาง ยกเว้นจำนวน 8 ดัชนีที่เป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่นำไปปฏิบัติในระดับมาก ได้แก่ (1) การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (2) มีความรู้ความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (3) มีความเต็มใจและศรัทธาในการทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษา (4) เห็นความสำคัญของการพัฒนานักศึกษา (5) มีการกำหนดภาระงานการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบ (6) กำหนดตารางการให้คำปรึกษาไว้ในปฏิทินกิจกรรมของสถาบัน (7) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาและบุคคลากรที่เกี่ยวข้อง และ (8) มีความชัดเจนในการยกย่องนักศึกษาดีเด่นด้านต่าง ๆ

4. องค์ประกอบด้านงบประมาณ พบว่า อาจารย์ที่ปรึกษามีความเห็นว่าเป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพในองค์ประกอบด้านงบประมาณ ทั้งในภาพรวมและเป็นรายข้อเป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่นำไปปฏิบัติในระดับปานกลาง

5. องค์ประกอบด้านสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า อาจารย์ที่ปรึกษามีความเห็นว่าเป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพในองค์ประกอบด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ทั้งในภาพรวมและเป็นรายข้อเป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่นำไปปฏิบัติในระดับปานกลาง ยกเว้นจำนวน 1 ดัชนีที่นำไปปฏิบัติในระดับมาก ได้แก่ มีการกำหนดทั้งช่วงเวลาและห้องเรียนให้อาจารย์ที่ปรึกษาและนักศึกษาได้พบปะและให้คำปรึกษา

(3) ด้านปัจจัยผลผลิต

1. องค์ประกอบด้านนักศึกษา พบว่า อาจารย์ที่ปรึกษามีความเห็นว่าเป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพในองค์ประกอบด้านนักศึกษา ทั้งในภาพรวมและเป็นรายข้อเป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่นำไปปฏิบัติในระดับมาก

2. องค์ประกอบด้านอาจารย์ที่ปรึกษา พบว่า อาจารย์ที่ปรึกษามีความเห็นว่าเป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพในองค์ประกอบด้านอาจารย์ที่ปรึกษา ทั้งในภาพรวมและเป็นรายข้อเป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่นำไปปฏิบัติในระดับมาก ยกเว้นจำนวน 1 ดัชนีที่นำไปปฏิบัติในระดับปานกลาง ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการรับทราบผลการปฏิบัติงาน

3. องค์ประกอบด้านโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา พบว่า อาจารย์ที่ปรึกษามีความเห็นว่าเป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพในองค์ประกอบด้านโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ทั้งในภาพรวมและเป็นรายข้อเป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่นำไปปฏิบัติในระดับปานกลาง

4. องค์ประกอบด้านงบประมาณ พบว่า อาจารย์ที่ปรึกษามีความเห็นว่าเป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพในองค์ประกอบด้านงบประมาณ ทั้งในภาพรวมและเป็นรายข้อเป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่นำไปปฏิบัติในระดับปานกลาง

5. องค์ประกอบด้านสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า อาจารย์ที่ปรึกษามีความเห็น

เห็นว่า ดัชนีบ่งชี้คุณภาพในองค์ประกอบด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ทั้งในภาพรวมและเป็นรายข้อเป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่นำไปปฏิบัติในระดับปานกลาง

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันราชภัฏ ประกอบด้วยขั้นตอนการวิจัย 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 เป็นการกำหนดดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันราชภัฏ ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ และขั้นตอนที่ 2 เป็นการตรวจสอบความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนำดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันราชภัฏไปปฏิบัติ ผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาปริญญาตรีจำนวน 182 ดัชนี ที่มีความเหมาะสมในระดับดีและดีมาก ซึ่งมีความสำคัญต่อการนำไปพัฒนาและปรับปรุงการจัดระบบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันราชภัฏ อันเป็นแนวทางประการหนึ่งที่จะช่วยให้สถาบันราชภัฏแต่ละแห่ง สามารถพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการประกันคุณภาพการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 48 ที่เน้นให้แต่ละสถาบันการศึกษามีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในให้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542 : 31) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทริทส์เชอร์ (Tritscher, 1981 :37) ที่ว่า ดัชนีบ่งชี้เป็นสภาพที่คาดหวังหรือระดับความสำเร็จ ที่ประสงค์ให้เกิดขึ้นในการดำเนินงาน โดยสามารถใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติจริงว่า บรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานหรือไม่ ดังที่แฮร์ริสัน (Harrison, 1966 : 204) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า การสร้างและพัฒนาดัชนีบ่งชี้คุณภาพเป็นการสร้างและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐาน อันเป็นกลไกการประกันคุณภาพการศึกษา ทำให้สถาบันอุดมศึกษามีข้อมูลพื้นฐาน (Baseline data) ที่จะใช้ในการประกันคุณภาพการจัดการศึกษาภายในสถาบันได้เป็นอย่างดี เพราะระบบอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมการพัฒนานักศึกษา อันเป็นภารกิจสำคัญประการหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษา ที่จะต้องดำเนินการบริหารจัดการ การมีดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาปริญญาตรี จะช่วยให้สถาบันอุดมศึกษามีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาที่ดี ดังที่ทบวงมหาวิทยาลัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ในกิจกรรมการพัฒนานักศึกษา โดยให้ระบบอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นกิจกรรมหนึ่งในการพัฒนานิสิตนักศึกษา ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาจะต้องจัดให้มีคุณภาพ ส่วนดัชนีบ่งชี้คุณภาพบางดัชนี ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าสนใจและสมควรได้รับการพิจารณา แต่กลับมีค่าความสอดคล้องต่ำ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า ดัชนีบ่งชี้คุณภาพเหล่านั้นเป็นประเด็นย่อย ซึ่งโดยหลักการตามทฤษฎีแล้วดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้กำหนดไว้นั้น มีความครอบคลุมและเพียงพอในการนำไปพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษาให้มีคุณภาพได้ ส่วนผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 2 พบว่า อาจารย์ที่ปรึกษามีความเห็น

สามารถนำดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันราชภัฏไปปฏิบัติในระดับมากและปานกลาง ซึ่งผลจากการวิจัยทั้ง 2 ชั้นตอนตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษา มีประเด็นที่สมควรนำมาอภิปราย เพื่อช่วยให้การพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันราชภัฏมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ในแต่ละปัจจัยดังนี้

1. ด้านปัจจัยนำเข้า

1.1 องค์ประกอบด้านนักศึกษา ผลการวิจัยในองค์ประกอบด้านนักศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักศึกษา ที่สถาบันและอาจารย์ที่ปรึกษาต้องคำนึงถึง พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า ดัชนีบ่งชี้คุณภาพในองค์ประกอบด้านนี้มีความเหมาะสมในระดับดีและดีมาก โดยเฉพาะความมีคุณธรรมและจริยธรรม เป็นดัชนีที่มีความเหมาะสมในระดับดีมากและสอดคล้องสูงมาก เช่นเดียวกับที่อาจารย์ที่ปรึกษาเห็นว่า ดัชนีบ่งชี้คุณภาพในภาพรวมและรายข้อนำไปปฏิบัติในระดับมาก โดยเฉพาะความมีคุณธรรมและจริยธรรมนำไปปฏิบัติในระดับมากเช่นกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะ ความมีคุณธรรมและจริยธรรมเป็น สิ่งที่สำคัญยิ่งที่อาจารย์ที่ปรึกษาต้องปลูกฝังให้กับนักศึกษา เพราะนักศึกษาที่เข้ามาศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา มาจากหลากหลายสถานที่ที่มีความแตกต่างกันทั้งในด้านสภาพแวดล้อม ครอบครัวและสถานศึกษา ส่งผลให้นักศึกษาเหล่านี้ ซึ่งบางคนอาจจะมีคุณธรรมและจริยธรรมติดตัวมาบ้างน้อยบ้าง แต่ถ้าหากสถาบันอุดมศึกษามีการอบรมสั่งสอนและปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมให้กับนักศึกษา ซึ่งเป็นช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อในการปรับเปลี่ยนสู่เส้นทางชีวิตที่ถูกต้องและดีงาม (สุธรรม อารีกุล. 2543 : 173) โดยเฉพาะอาจารย์ ที่ปรึกษาซึ่งเป็นผู้ที่ใกล้ชิดนักศึกษา ย่อมจะส่งผลให้นักศึกษาเป็นบัณฑิตที่มีความสมบูรณ์ ยิ่งขึ้นทั้งในด้านวิชาการ วิชาชีพที่พร้อมด้วยคุณธรรมจริยธรรม (สำเนาวิ ขจรศิลป์. 2537 : 75 - 79) อันเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่ายิ่งของสังคมและประเทศชาติ

ส่วนดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษาที่มีความสอดคล้องต่ำ ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย (1) ความสามารถในการด้านคอมพิวเตอร์ (2) ความพร้อมทางด้านความเป็นอยู่และครอบครัว (3) ผลการเรียนรู้ที่ผ่านมา และ (4) ความสามารถพิเศษในด้านต่าง ๆ ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจาก ดัชนีบ่งชี้คุณภาพดังกล่าวเหล่านี้ อาจจะครอบคลุมในดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้กำหนดไว้แล้ว จึงไม่จำเป็นต้องกำหนดก็สามารถช่วยให้การพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษามีคุณภาพ ดังที่ทวิตักดิ์ ระมิงค์วงศ์ (2540 : 2) กล่าวว่า การกำหนดดัชนีบ่งชี้คุณภาพในการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา จะอยู่ภายใต้องค์ประกอบของคุณภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษาและการผลิตบัณฑิต ซึ่งการกำหนดกรอบดัชนีบ่งชี้คุณภาพของแต่ละสถาบันการศึกษา อาจมีความแตกต่างกันไปตามวัฒนธรรมของสถาบัน โดยมีความสำคัญในการนำมาใช้เพื่อประเมินคุณภาพ (Quality assessment)

ตามระบบประกันคุณภาพ (Harrison. 1996 : 202 ; Ashworth & Harvey. 1994 : 63 ; สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ. 2539 : 13)

1.2 องค์ประกอบด้านอาจารย์ที่ปรึกษา ผลการวิจัยในองค์ประกอบด้านอาจารย์ที่ปรึกษา ได้ดัชนีบ่งชี้คุณภาพเกี่ยวกับคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษา 6 ประการ ได้แก่ คุณลักษณะด้านความสามารถเชิงวิชาการ ด้านบุคลิกภาพ ด้านเจตคติ ด้านจรรยาบรรณ ด้านทักษะการปฏิบัติงานและด้านความรับผิดชอบ ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ทุกดัชนีในแต่ละองค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับดีและดีมาก ส่วนอาจารย์ที่ปรึกษามีความเห็นว่าคุณลักษณะทั้ง 6 ประการทั้งในภาพรวมและรายข้อนำไปปฏิบัติในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะ ดัชนีบ่งชี้คุณภาพด้านอาจารย์ที่ปรึกษามีความเหมาะสมและครอบคลุมเกี่ยวกับคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษามากที่สุด เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมการพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษามีคุณภาพ และเป็นกลไกที่ดีในการพัฒนานักศึกษา จากผลการวิจัยของอิศเรศ พิพัฒน์มงคลพร (2542 : 142 – 143) ได้เน้นถึงคุณภาพของอาจารย์ ว่ามีความสำคัญที่จะช่วยให้ได้ผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการผลิตบัณฑิต คุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาเหล่านี้ จะเป็นกรอบในการปฏิบัติที่อาจารย์ที่ปรึกษานำไปปฏิบัติ อันจะเป็นแรงกระตุ้นให้นักศึกษาเกิดการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น ทั้งทางด้านวิชาการ วิชาชีพ ความคิด ความประพฤติและด้านจิตใจ (มนตรี แยมกสิกร. 2534 : 50) ซึ่งผลการวิจัยนี้ทำให้ได้คุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาที่ครอบคลุมในทุกด้าน ดังที่จิรวรรณ วิริงกร (2539 : 133 – 134) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาอาจารย์ที่ปรึกษากิจการรรมนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ประเภทจำกัดรับ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่าคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาควรมีหลาย ๆ ด้าน ที่จะนำมาช่วยพัฒนานักศึกษาได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

ส่วนดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษาที่มีความสอดคล้องต่ำ ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านความสามารถเชิงวิชาการ ได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาและวัตถุประสงค์ของสถาบัน ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะ ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษาตัวอื่น ๆ ที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้กำหนดขึ้นมีความครอบคลุมและเพียงพอที่จะใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนานักศึกษา ได้สอดคล้องตามปรัชญาและวัตถุประสงค์ของสถาบัน

1.3 องค์ประกอบด้านโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ผลการวิจัยในองค์ประกอบด้านโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความสำคัญกับดัชนีบ่งชี้คุณภาพมีระบบประกันคุณภาพการปฏิบัติงานโดยมีการรายงานผลการให้คำปรึกษาทุกภาคเรียน มีความเหมาะสมในระดับดีและสอดคล้องกันสูง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ การประกันคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ที่สถาบันอุดมศึกษาจะต้องปฏิบัติ เพราะการผลิตบัณฑิตเป็นภารกิจสำคัญยิ่งของสถาบันอุดมศึกษาที่ต้องจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 ส่วนอาจารย์ที่ปรึกษามีความเห็น

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพดังกล่าวนำไปปฏิบัติในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะ สถาบันอุดมศึกษายังขาดนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ในการที่จะให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกคนและทุกฝ่ายสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามวัตถุประสงค์ของสถาบัน ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องเร่งและจัดให้มีนโยบายและวิสัยทัศน์ในการบริหารที่ชัดเจนด้านโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา เพราะจะส่งผลต่อคุณภาพด้านวิชาการ ซึ่งผู้บริหารจะต้องมองบริบททางสังคมและนำบริบทนั้นมาเป็นองค์ประกอบในการผลิตบัณฑิต เพื่อให้บัณฑิตมีความรู้ความสามารถและยืนหยัดอยู่ในโลกท่ามกลางการแข่งขันในอนาคตได้อย่างมั่นคง (รุ่ง แก้วแดง, 2542 : 7 - 24) ซึ่งการมีระบบประกันคุณภาพการปฏิบัติงานและมีการรายงานผลการให้คำปรึกษาทุกภาคเรียน จะเป็นกรอบในการทำงาน ช่วยให้อาจารย์ที่ปรึกษาได้ปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังผลการวิจัยของวิลโลกซ์ นิชิมจิตร (2543 : 81 - 82) ที่ได้ศึกษารูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เขตภาคกลาง สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พบว่า การกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบให้ชัดเจนและมีจุดมุ่งหมายของการทำงาน จะสามารถช่วยเหลือนักศึกษาได้อย่าง แท้จริงและส่งเสริมให้ระบบอาจารย์ที่ปรึกษามีคุณภาพยิ่งขึ้น

อย่างไรก็ตาม อาจารย์ที่ปรึกษาได้ให้ความคิดเห็นในองค์ประกอบด้านโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ในภาพรวมว่านำไปปฏิบัติในระดับมาก แสดงว่า หากสถาบันราชภัฏ มีนโยบายในการพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษาที่ชัดเจนแล้ว ดัชนีบ่งชี้คุณภาพเหล่านี้สามารถนำไปสู่การจัดการเพื่อให้ระบบอาจารย์ที่ปรึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพ

1.4 องค์ประกอบด้านงบประมาณ ผลการวิจัยในองค์ประกอบด้านงบประมาณ

พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีทุกข้อ ยกเว้นมีงบประมาณเพื่อตอบแทนงานการให้คำปรึกษาสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษา ที่มีความสอดคล้องต่ำ ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะ อาจารย์ที่ปรึกษามีหน้าที่ต้องดูแลนักศึกษา ซึ่งเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญของคณาจารย์ การตอบแทนการให้คำปรึกษาอาจจะจัดในรูปแบบอื่นที่เหมาะสมมากกว่า เช่น การคิดเป็นภาระงานเพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น

ส่วนอาจารย์ที่ปรึกษามีความคิดเห็นว่า ดัชนีบ่งชี้คุณภาพในภาพรวมนำไปปฏิบัติในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะ สถาบันราชภัฏหลายแห่งอาจจะยังไม่ได้ให้ความสำคัญในด้านงบประมาณที่จัดให้กับระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ทำให้การบริหารระบบอาจารย์ที่ปรึกษายังไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะยังไม่มีนโยบายและเป้าหมายระบบอาจารย์ที่ปรึกษาด้านงบประมาณที่ชัดเจน เพื่อพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งงบประมาณเป็นปัจจัยที่มีความจำเป็นและสำคัญยิ่งในบรรดาปัจจัยอื่น ๆ เช่น ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีรวมทั้งการจัดการ (ประเทือง ประวาลทิพย์, 2537 : 1) อย่างไรก็ตาม ผลจากการวิจัยขององค์ประกอบด้านงบประมาณพบว่า อาจารย์ที่ปรึกษาต่างเห็นด้วยว่า ควรมี

การจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนางานการให้คำปรึกษาวิชาการอย่างชัดเจน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะ อาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้ปฏิบัติงานย่อมจะทราบอุปสรรคในการทำงาน หากสถาบันอุดมศึกษามีนโยบายที่ชัดเจนด้านงบประมาณ และมีการจัดสรรให้ระบบอาจารย์ที่ปรึกษาอย่างชัดเจน ย่อมทำให้การบริหารระบบอาจารย์ที่ปรึกษาบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของคิงและผลการวิจัยของคักดีชาย เพชรช่วย ต่างให้ความสำคัญในการจัดสรรงบประมาณไว้ว่า การกำหนดงบประมาณที่ชัดเจนจะช่วยให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (King. 1988 : 367 ; คักดีชาย เพชรช่วย. 2541 : 174 - 180)

1.5 องค์ประกอบด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ผลการวิจัยในองค์ประกอบด้านสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า ดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่ผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาต้องกำหนดและจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก มีความเหมาะสมระดับดีมากและสอดคล้องกันสูงจำนวน 2 ดัชนี ได้แก่ (1) มีการจัดระบบแหล่งทรัพยากรความรู้ เพื่อสนับสนุนการให้คำปรึกษาวิชาการทั้งภายในและภายนอกสถาบัน เช่น ระบบข้อมูลของนักศึกษาเป็นรายบุคคล ระบบข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตรและแผนการเรียน ระบบข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งงาน และระบบข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งความรู้ทางวิชาชีพ เป็นต้น (2) มีสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในสถาบันที่เอื้อต่อการพัฒนานักศึกษาทั้งในด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม เช่น การจัดระบบการสื่อสารภายในสถาบัน การจัดให้มีศูนย์พัฒนาทักษะต่าง ๆ การจัดหอพักแบบ Living and Learning Center และการจัดสถานที่ออกกำลังกายและพักผ่อนหย่อนใจ เป็นต้น ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะระบบอาจารย์ที่ปรึกษาจะมีคุณภาพ ต้องอาศัยสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งสภาพสังคม การเรียน และมโนทัศน์ของนักศึกษา ซึ่งการพัฒนานักศึกษาจำเป็นต้องอาศัยสิ่งต่าง ๆ ที่จะอำนวยความสะดวก จึงจะช่วยให้นักศึกษาสามารถประสบความสำเร็จในด้านวิชาการ อาชีพ รวมทั้งด้านส่วนตัวและสังคม ตลอดจนเป็นศิษย์ที่ดี (Paulet. 1991 : 69 ; Grites. 1988 : 197 - 232)

ในประเด็นเดียวกันนี้อาจารย์ที่ปรึกษามีความเห็นเห็นว่า ดัชนีบ่งชี้คุณภาพทั้ง 2 ดัชนีนี้นำไปปฏิบัติในระดับปานกลาง อาจจะเป็นเพราะสถาบันราชภัฏยังขาดนโยบายเกี่ยวกับระบบอาจารย์ที่ปรึกษาที่ชัดเจน ทำให้การบริหารจัดการในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในสถาบันขาดเอกภาพ และขาดการมีส่วนร่วมของอาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ที่จะให้ข้อคิดเห็นในการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์กับระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ดังนั้นการกระตุ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาให้ความสำคัญกับระบบอาจารย์ที่ปรึกษา จำเป็นอย่างยิ่งที่สถาบันต้องมีนโยบายและการจัดการที่ชัดเจนเพื่อสนับสนุนและการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ดังที่จำเริญรัตน์ เจือจันทร์ (2543 : 167 - 168) ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของสำคัญของทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกว่าเป็นตัวบ่งชี้ในด้านคุณภาพการจัดการศึกษา

ส่วนดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษาที่มีความสอดคล้องต่ำ ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ (1) ประโยชน์และความทันสมัยของศูนย์เพื่อการศึกษาต่าง ๆ ภายในสถาบัน (2) มีตำราและวารสารทางการศึกษาที่ทันสมัย (3) มีตำราและวารสารทางวิชาชีพและสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่หลากหลายและพอเพียง และ (4) มีจำนวนวารสารทางวิชาการต่างประเทศที่มีเนื้อหาสาระตรงกับหลักสูตรของโปรแกรมวิชาที่เปิดสอนในสถาบัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะ ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า ดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่กำหนดไว้แล้วนั้น มีความเหมาะสมสามารถนำไปสู่การพัฒนาาระบบอาจารย์ที่ปรึกษาให้มีคุณภาพและครอบคลุมองค์ประกอบนี้ ซึ่งอาจจะเป็นการมองในภาพรวมมากกว่าการดูรายละเอียด

2. ด้านปัจจัยกระบวนการผลิต

2.1 องค์ประกอบด้านนักศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า การร่วมวางแผนการให้คำปรึกษาแต่ละภาคเรียนกับอาจารย์ที่ปรึกษา มีความเหมาะสมระดับดีมากและมีความสอดคล้องสูง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ การจัดระบบอาจารย์ที่ปรึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งพัฒนานักศึกษา การที่นักศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนการให้คำปรึกษาจะช่วยให้ได้กรอบแนวคิดต่าง ๆ ที่นำมาประยุกต์ในการให้คำปรึกษาได้ตรงกับตามความต้องการของนักศึกษามากขึ้น อันเป็นแนวทางให้อาจารย์ที่ปรึกษาสามารถจัดประสบการณ์ ต่าง ๆ ให้กับนักศึกษาได้สอดคล้องกับความต้องการ ซึ่งสถาบันราชภัฏจำเป็นต้องจัดการศึกษาโดยยึดพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดของกวี วงศ์พุ่ม (2540 : 10 -11) ที่ว่า การวางแผนเป็นปัจจัยสำคัญเปรียบเสมือนการทำงานที่สำเร็จไปแล้วครึ่งหนึ่ง เพราะได้แสดงถึงความชัดเจนของนโยบายหรือเป้าหมาย ดังนั้น หากนักศึกษาได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น จะทำให้ระบบอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับนักศึกษา เช่นเดียวกับที่ซุมศักดิ์ อินทรักษ์ (2543 : 63) ได้ให้ความคิดเห็นไว้ว่า การวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันช่วยให้บรรลุเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพสามารถสร้างวิสัยทัศน์และสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ได้

ส่วนอาจารย์ที่ปรึกษามีความเห็น ว่า ในภาพรวมองค์ประกอบด้านศึกษานำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากและได้ให้ความสำคัญกับดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่ว่า การให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลส่วนตัวกับอาจารย์ที่ปรึกษา ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก อาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้ที่ต้องทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษา การที่นักศึกษาให้ข้อมูลส่วนตัวมีความจำเป็นและสำคัญยิ่ง จะช่วยให้อาจารย์ที่ปรึกษาได้รับรู้ปัญหาและความต้องการของนักศึกษา ทำให้เข้าใจนักศึกษาและสามารถช่วยวางแผนและหาแนวทางที่จะช่วยเหลือ และพัฒนานักศึกษาได้มากขึ้นที่จะส่งผลให้ระบบอาจารย์ที่ปรึกษามีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของครอคคัทท์ และเลวิตซ์ (Crockett & Levitz. 1988 : 47) ที่ว่า การให้คำปรึกษาวิชาการที่มี คุณภาพขึ้นอยู่กับระบบข้อมูลที่ดี เพื่อช่วยเหลือและส่งเสริมนักศึกษาแต่ละคนในการตัดสินใจทั้งในด้านการศึกษาและอาชีพ

2.2 องค์ประกอบด้านอาจารย์ที่ปรึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่าการพัฒนานักศึกษานั้น อาจารย์ที่ปรึกษาต้องมีดัชนีบ่งชี้คุณภาพในบทบาทต่าง ๆ ในระดับดีและดีมาก ได้แก่ บทบาทในฐานะที่เป็นผู้สอน บทบาทในฐานะผู้ให้คำปรึกษา บทบาทในฐานะผู้บริหาร และบทบาทในการให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม เช่นเดียวกับอาจารย์ที่ปรึกษาเห็นว่า ดัชนีบ่งชี้คุณภาพองค์ประกอบด้านอาจารย์ที่ปรึกษานำไปปฏิบัติในภาพรวมระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ดัชนีบ่งชี้คุณภาพบทบาทเหล่านี้ครอบคลุมการปฏิบัติหน้าที่ในการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาได้อย่างชัดเจน ไม่ว่าจะอาจารย์ที่ปรึกษาจะปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งใด ก็สามารถให้คำแนะนำนักศึกษาได้อย่างครบถ้วน สามารถพัฒนานักศึกษาและนำไปสู่การเรียนรู้ที่นักศึกษาจะได้รับสูง จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่อาจารย์ที่ปรึกษาต้องปฏิบัติ เป็นปัจจัยในการสร้างการเรียนรู้ให้กับนักศึกษา ซึ่งเกิดขึ้นได้หลายทาง โดยเฉพาะการเรียนรู้จากกลุ่ม (Collaborative learning) ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้จากสังคมกลุ่มเพื่อน เช่น การพบปะพูดคุย การถ่ายทอดทางความคิดหรือประสบการณ์ อีกทั้งการได้รับคำแนะนำจากผู้มีประสบการณ์ เช่น อาจารย์ที่ปรึกษา สิ่งเหล่านี้ล้วนสร้างประสบการณ์ความคิดให้กับนักศึกษาในการพัฒนาตนเองทั้งทางด้านการศึกษาอาชีพ ส่วนตัวและสังคม (Bracket and Heimstra. 1991 : 24 - 33)

ส่วนดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษาที่มีความสอดคล้องต่ำ ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ (1) ให้คำแนะนำในการลงทะเบียนวิชาเรียน (2) ให้คำแนะนำในการคบเพื่อน (3) แนะนำนักศึกษาเกี่ยวกับการวางแผนการเรียนในแต่ละภาคเรียน และ (4) สนับสนุนให้สถาบันจัดกิจกรรมตลาดนัดพบแรงงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะ ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า ดัชนีบ่งชี้คุณภาพเหล่านี้อาจมีความสำคัญในการพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษาก็จริง แต่ดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่กำหนดไว้มีความครอบคลุมเพียงพอที่จะนำไปสู่การพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษา

2.3 องค์ประกอบด้านโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ผลการวิจัยพบว่า ดัชนีบ่งชี้คุณภาพการบริหารงานระบบอาจารย์ที่ปรึกษาที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย แนวการปฏิบัติในการสรรหาอาจารย์ที่ปรึกษา แนวการปฏิบัติในการบำรุงรักษาอาจารย์ที่ปรึกษา แนวการปฏิบัติในการพัฒนาอาจารย์ที่ปรึกษา และแนวการปฏิบัติตามภาระหน้าที่ของผู้บริหาร ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า ดัชนีบ่งชี้คุณภาพตามแนวปฏิบัติเหล่านี้มีความเหมาะสมระดับดีและดีมาก โดยเฉพาะแนวการปฏิบัติในการพัฒนาอาจารย์ที่ปรึกษากับดัชนีบ่งชี้คุณภาพ การสนับสนุนให้อาจารย์ที่ปรึกษานำผลการปฏิบัติงานไปคิดเป็นภาระงานได้ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะ บุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารงาน การสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรในการทำงาน จะช่วยให้เกิดเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและเป็นการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน (จური วาทิกทินกร. 2533 : 296 - 303) ส่วนอาจารย์ที่ปรึกษามีความคิดเห็นว่า ดัชนีบ่งชี้คุณภาพด้านโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา นำไปปฏิบัติในระดับปานกลาง และดัชนี

บ่งชี้คุณภาพดังกล่าวมีความสำคัญระดับปานกลางเช่นกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะ ระบบอาจารย์ที่ปรึกษาในสถาบันราชภัฏ อาจจะยังไม่มี ความชัดเจนในด้านโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ทั้งในด้านวิสัยทัศน์และนโยบายในระดับสถาบันและการปฏิบัติ จึงทำให้ดัชนีบ่งชี้คุณภาพข้อนี้ซึ่งมีความสำคัญกลับอ่อนด้อยลง สมควรที่สถาบันราชภัฏจะต้องเร่งพัฒนา ด้านโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา โดยการวางแนวทางในการพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษาให้มีความชัดเจนขึ้น และผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ ที่เน้นย้ำความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ ที่ต้องคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ โดยเฉพาะระบบอาจารย์ที่ปรึกษาจะเป็นปัจจัยกระตุ้นที่สำคัญ ในการช่วยสร้างบัณฑิตให้เป็นบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถและความประพฤติดี ซึ่งนอกจากสถาบันจะได้รับความเชื่อมั่นจากนายจ้างแล้ว ยังจะได้รับการยอมรับในด้านคุณภาพในระดับนานาชาติอีกด้วย (Karapatrovic. 1999 : Abstract) สอดคล้องกับบทสรุปจากการสัมมนาในการพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ที่ชี้ให้เห็นว่า ต้องการแนวทางการจัดโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษาที่ชัดเจน (สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ. 2543) อันจะเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษา

ส่วนดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษาที่มีความสอดคล้องต่ำ ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ (1) ความเชี่ยวชาญทางด้านวิชาการและวิชาชีพ (2) ความเหมาะสมของการจ่ายค่าตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่ และ (3) การสนับสนุนให้อาจารย์ที่ปรึกษานำผลงานวิจัยเกี่ยวกับระบบอาจารย์ที่ปรึกษามากำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะสาเหตุ ต่อไปนี้

(1) ความเชี่ยวชาญทางด้านวิชาการและวิชาชีพ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิให้ความสอดคล้องต่ำ อาจจะเป็นเพราะ ดัชนีบ่งชี้คุณภาพดังกล่าวไม่มีความจำเป็น ซึ่งอาจจะเป็นเกณฑ์ที่เป็นอุดมคติมากกว่าความเป็นจริง ไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้ โดยเฉพาะดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่ผู้ทรงคุณวุฒิกำหนดไว้แล้ว ก็สามารถนำไปสู่การพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษาได้

(2) ความเหมาะสมของการจ่ายค่าตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิให้ความสอดคล้องต่ำ อาจจะเป็นเพราะการให้ค่าปรึกษาวิชาการแก่นักศึกษา เป็นภาระหน้าที่ที่อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องอุทิศและเสียสละเวลา ซึ่งการสร้างขวัญและแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารอาจนำไปคิดเป็นภาระงานเพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบ น่าจะมีความเหมาะสมมากกว่า

(3) การสนับสนุนให้อาจารย์ที่ปรึกษานำผลงานวิจัยเกี่ยวกับระบบอาจารย์ที่ปรึกษามากำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เป็นอีกดัชนีหนึ่งซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิให้ความสอดคล้องต่ำ อาจจะเป็นเพราะ การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ โดยการนำเอาผลงานที่เกี่ยวกับระบบอาจารย์ที่ปรึกษาไปใช้นั้น สามารถทำได้เพียงบางสาขาวิชา เช่น สาขาการศึกษา เป็นต้น

2.4 องค์ประกอบด้านงบประมาณ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า ดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่เกี่ยวข้องกับแนวการปฏิบัติในการบริหารจัดการงบประมาณมีความเหมาะสมระดับดี

และมีความสอดคล้องกันสูง ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ จำเป็นจะต้องมีนโยบายในการจัดการที่ชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของประดินันท์ อุปรนัย (2533 : 249) ที่ว่า ในการบริหารงบประมาณจะต้องนำเงินที่ได้รับจัดสรรมากำหนดไว้ในแต่ละรายการ ดังนั้นการใช้จ่ายเงินให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงจำเป็นต้องบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กล่าวคือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการงบประมาณ จะช่วยให้การบริหารงบประมาณ ตรงกับความต้องการในการพัฒนานักศึกษา ซึ่งหากสถาบันราชภัฏให้ความสำคัญดังกล่าวนี้ ย่อมมีผลดีในการพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษา นักศึกษาก็ได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่ เป็นการพัฒนาที่ส่งผลดีทั้งระยะสั้นและระยะยาวให้กับสถาบันราชภัฏ

ส่วนอาจารย์ที่ปรึกษามีความเห็นว่ ดัชนีบ่งชี้คุณภาพในองค์ประกอบด้านงบประมาณในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า นโยบายในการบริหารจัดการระบบอาจารย์ที่ปรึกษาด้านงบประมาณ อาจจะยังไม่มีความชัดเจน ดังนั้น หากสถาบันราชภัฏมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ดัชนีบ่งชี้คุณภาพเหล่านี้ จะเป็นแนวทางการพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษาให้มีคุณภาพ

2.5 องค์ประกอบด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ผลการวิจัยพบว่า แนวการปฏิบัติในการบริหารจัดการสิ่งอำนวยความสะดวก ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาต่างเห็นความสำคัญกับดัชนีบ่งชี้คุณภาพ มีการกำหนดทั้งช่วงเวลาและห้องเรียนให้อาจารย์ที่ปรึกษาและนักศึกษาได้พบปะและให้คำปรึกษา ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะการบริหารจัดการเพื่อให้อาจารย์ที่ปรึกษาเกิดประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน ทั้งด้านนโยบายและเป้าหมาย จะช่วยสร้างความเข้าใจให้บุคลากรทุกฝ่ายสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ โดยเฉพาะในการพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษา สถาบันราชภัฏจะต้องให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการด้านสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น การกำหนดเวลาและห้องเรียนให้อาจารย์ที่ปรึกษาและนักศึกษาได้พบปะและให้คำปรึกษา เป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ทำให้ระบบอาจารย์ที่ปรึกษาพัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญมากดังที่เฉลียว บุรีภักดี (2538 : 74 - 82) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการผลิตไว้ว่า นอกจากมีการกำหนดภาระหน้าที่แล้ว ลักษณะการปฏิบัติก็มีความสำคัญเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของรวีวรรณ ชินะตระกูล (2537 : 38 - 44) ที่ว่า การจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานเป็นการช่วยให้อาจารย์ที่ปรึกษาได้มีเวลาเตรียมตัวเพื่อปฏิบัติกิจกรรมในแต่ละช่วงได้อย่างเหมาะสมชัดเจน และรัดกุมสอดคล้องตามความต้องการของนักศึกษาได้มากขึ้น

ส่วนอาจารย์ที่ปรึกษาต่างเห็นว่า ในภาพรวมองค์ประกอบด้านสิ่งอำนวยความสะดวกนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง อาจจะเป็นเพราะ นโยบายของสถาบันอาจยังไม่มีความชัดเจน ทำให้ไม่มีแนวการปฏิบัติและแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการยังไม่ดี จึงส่งผลให้บุคลากรไม่เห็นความสำคัญ ดังที่เมย์ฮิว

ฟอร์ดและฮับบาร์ด (Mayhew, Ford & Hubbard. 1990 : 109) กล่าวว่า อาจารย์ที่ปรึกษาจำนวนน้อยที่เห็นความสำคัญและจัดเวลาเพื่อให้คำปรึกษาหรือชี้แนะ นอกจากนี้อาจจะเนื่องมาจากการขาดดัชนีบ่งชี้คุณภาพเพื่อใช้เป็นกรอบในการทำงาน หรือใช้ในการประเมินตนเองเพื่อควบคุมคุณภาพ ทำให้ไม่สามารถปรับปรุงหรือพัฒนาสถาบันไปในทิศทางที่ต้องการได้

3. ด้านปัจจัยผลผลิต

3.1 องค์ประกอบด้านนักศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าคุณลักษณะของนักศึกษาที่ได้รับการพัฒนาตามระบบอาจารย์ที่ปรึกษาทั้ง 3 ประการ ได้แก่ คุณลักษณะในการใช้เหตุผล คุณลักษณะในการพัฒนาด้านจิตใจ และคุณลักษณะในการพัฒนาด้านทักษะการปฏิบัติ มีความเหมาะสมในระดับดีและดีมาก ส่วนอาจารย์ที่ปรึกษามีความเห็นว่าดัชนีบ่งชี้คุณภาพในภาพรวมนำไปปฏิบัติในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของนักศึกษาดังกล่าว เป็นเป้าหมายที่สถาบันอุดมศึกษาจะต้องการพัฒนาและปลูกฝังให้เกิดขึ้นกับบัณฑิต โดยเฉพาะอาจารย์ที่ปรึกษาซึ่งทำหน้าที่ต่างยอมรับว่าดัชนีบ่งชี้คุณภาพเหล่านี้ทุกตัวนำไปปฏิบัติได้ แสดงให้เห็นว่า หากสถาบันราชภัฏมีนโยบายการบริหารระบบอาจารย์ที่ปรึกษาที่ชัดเจน จะเป็นแนวทางในการนำไปกำหนดผลผลิตการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังจะช่วยให้อาจารย์ที่ปรึกษาซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติเห็นความสำคัญและให้ความร่วมมือ พร้อมทั้งจะสนับสนุนในการพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษา อันจะนำไปสู่การเกิดปัจจัยอื่น ๆ ทั้งในด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงของสถาบัน (King. 1988 : 347)

ส่วนดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษาที่มีความสอดคล้องต่ำ ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ความเต็มใจในการเข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา อันเป็นการธำรงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรมของชาติ อาจจะเป็นเพราะ ดัชนีบ่งชี้คุณภาพข้อนี้เป็นข้อปลีกย่อย ทั้งนี้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความสำคัญกับดัชนีข้ออื่นที่สามารถครอบคลุมดัชนีบ่งชี้คุณภาพข้อดังกล่าว คือ ความสนใจและการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทางสถาบันจัดขึ้น

3.2 องค์ประกอบด้านอาจารย์ที่ปรึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาที่แสดงออกถึงความพึงพอใจในการให้คำปรึกษา มีความเหมาะสมระดับดีและดีมาก ส่วนอาจารย์ที่ปรึกษามีความคิดเห็นว่า ดัชนีบ่งชี้คุณภาพในภาพรวมนำไปปฏิบัติระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้แสดงให้เห็นว่า ดัชนีบ่งชี้คุณภาพด้านอาจารย์ที่ปรึกษาสามารถนำมาเป็นกรอบผลที่ได้การทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษา ที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษาให้ดีขึ้นได้ ทั้งนี้เพราะดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาเปรียบเทียบกับข้อมูลที่ได้ปฏิบัติจริงว่า บรรลุเป้าหมายของการดำเนินงานหรือไม่ (Tritscher. 1981 : 37)

อย่างไรก็ตามมีข้อที่น่าสังเกตว่า อาจารย์ที่ปรึกษามีความเห็นว่า การมีส่วนร่วมในการรับทราบผลการปฏิบัติงาน นำไปปฏิบัติในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะสถาบันราชภัฏอาจจะยังไม่มียุทธศาสตร์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานระบบอาจารย์ที่ปรึกษา

ทำให้อาจารย์ที่ปรึกษามีความเห็นว่า นำไปปฏิบัติในระดับปานกลาง ทั้งๆ ที่การมีส่วนร่วมในการรับทราบผลการปฏิบัติงานเป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่เป็นประโยชน์ในการสร้างความสัมพันธ์กับภารกิจของสถาบันการศึกษา ช่วยในการตรวจตราและประเมินผลกิจกรรมของสถาบันการศึกษา เป็นข้อมูลที่น่ามาตัดสินใจร่วมกับแหล่งข้อมูลอื่น ช่วยในการติดตามตรวจสอบการวางแผนและการตัดสินใจ และช่วยสร้างการยอมรับและแรงจูงใจให้กับบุคลากร (Ashworth & Harvey, 1994 : 17)

3.3 องค์ประกอบด้านโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า ดัชนีบ่งชี้คุณภาพเกี่ยวกับลักษณะการบริหารงานที่แสดงถึงประสิทธิภาพการจัดการระบบอาจารย์ที่ปรึกษา มีความเหมาะสมระดับดีและมีความสอดคล้องกันสูง ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะ ดัชนีบ่งชี้คุณภาพในการบริหารงานด้านโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษามีความชัดเจนและครอบคลุมในการพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษา สามารถนำไปปฏิบัติอันจะแสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องระหว่างผลผลิต (Output) กับเป้าหมายที่ได้รับไว้ (Dejnozka, 1983 : 58)

ส่วนอาจารย์ที่ปรึกษามีความเห็นว่า ดัชนีบ่งชี้คุณภาพในภาพรวมนำไปปฏิบัติระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะ ระบบอาจารย์ที่ปรึกษาในสถาบันราชภัฏอาจจะมีขาดความชัดเจนด้านนโยบายการบริหารระบบอาจารย์ที่ปรึกษาในด้านโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา หรือยังไม่ปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน จึงส่งผลให้ความสำคัญของดัชนีบ่งชี้คุณภาพในองค์ประกอบด้านโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษาอ่อนลง อย่างไรก็ตาม อาจารย์ที่ปรึกษาให้ความสำคัญกับดัชนีบ่งชี้คุณภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อควบคุมคุณภาพ จึงอาจกล่าวได้ว่า หากสถาบันราชภัฏมีนโยบายและการจัดการเพื่อพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษาด้านโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษาที่ชัดเจนแล้ว ย่อมจะทำให้สถาบันราชภัฏสามารถพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่สำเนา ขจรศิลป์ (2537 : 109) กล่าวว่า การกำหนดนโยบายให้ทุกหน่วยงานของสถาบัน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจัดทำแผนปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนานักศึกษา สามารถรักษาหรือประสานให้สมาชิกมีความสัมพันธ์อันดี และยังสามารถทำให้ปฏิบัติการได้สำเร็จอีกด้วย

3.4 องค์ประกอบด้านงบประมาณ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ดัชนีบ่งชี้คุณภาพด้านประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณว่า มีความเหมาะสมในระดับดีและดีมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ดัชนีบ่งชี้คุณภาพเหล่านี้สามารถให้ข้อมูลที่มีคุณภาพในการบริหารงบประมาณ ซึ่งสอดคล้องกับภาระงานที่ปฏิบัติ สามารถนำไปใช้เพื่อการปรับปรุงการใช้งบประมาณได้ (King, 1988 : 356) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าดัชนีบ่งชี้คุณภาพ ข้อที่กล่าวว่า การนำผลการประเมินโครงการต่าง ๆ มาปรับปรุงเพื่อให้การใช้งบประมาณเกิดประสิทธิภาพ มีความเหมาะสมระดับดีมากและมีความสอดคล้องกันสูง ที่เป็นเช่นนี้เพราะ การบริหารงานหรือโครงการใดๆ จำเป็นต้องมีการตรวจ

สอบและประเมินผล เพื่อนำผลมาพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้มีคุณภาพ (Gulick & Urwick. 1973 : 13) ซึ่งการประเมินโครงการในการใช้จ่ายเงินงบประมาณ จะช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและการใช้งบประมาณตรงตามวัตถุประสงค์และคุ้มค่า (“ การประกันคุณภาพการศึกษาในระดับอุดมศึกษา.” 2539 : 23)

ส่วนอาจารย์ที่ปรึกษามีความเห็นว่าดัชนีบ่งชี้คุณภาพในภาพรวม นำไปปฏิบัติในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะ ระบบอาจารย์ที่ปรึกษาด้านงบประมาณในแต่ละสถาบันอาจจะยังไม่ชัดเจน จึงส่งผลให้ดัชนีบ่งชี้คุณภาพด้านนี้อ่อนลงไป จำเป็นที่สถาบันราชภัฏควรเร่งกำหนดนโยบายด้านงบประมาณ เพื่อการพัฒนาอาจารย์ที่ปรึกษาให้ชัดเจนขึ้น เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อาจารย์ที่ปรึกษาต่างเห็นว่า การใช้งบประมาณอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์คุ้มค่ามีค่าเฉลี่ยสูงกว่าดัชนีบ่งชี้คุณภาพอื่น ๆ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า อาจารย์ที่ปรึกษาต่างตระหนักถึงผลในการใช้งบประมาณให้เกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะ อาจารย์ที่ปรึกษามีความรู้ความเข้าใจเรื่องการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ซึ่งน่าจะเกิดผลดีต่อสถาบันราชภัฏในด้านงบประมาณ เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษาเกิดประโยชน์มากที่สุด

3.5 องค์ประกอบด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ผลการวิจัยพบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า ดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่แสดงถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสิ่งอำนวยความสะดวก มีความเหมาะสมระดับดีและมีความสอดคล้องกันสูง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ดัชนีบ่งชี้คุณภาพเหล่านี้ได้แสดงถึงประสิทธิผลในการบริหารจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกมีความครอบคลุม ที่จะช่วยให้การใช้ทรัพยากรมีประสิทธิภาพ (ปรีชา คัมภีรปกรณ. 2535 : 10 - 11)

ส่วนอาจารย์ที่ปรึกษามีความเห็นว่า ดัชนีบ่งชี้คุณภาพด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในภาพรวมนำไปปฏิบัติในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า นโยบายการบริหารระบบอาจารย์ที่ปรึกษาในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกยังไม่ชัดเจน อย่างไรก็ตามอาจารย์ที่ปรึกษามีความเห็นว่าดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่กล่าวว่ามีการใช้สิ่งอำนวยความสะดวกทั้งภายในและภายนอกสถาบันอย่างคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยปานกลางค่อนข้างสูง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ สถาบันราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งการที่อาจารย์ที่ปรึกษาต่างให้ความสำคัญกับดัชนีบ่งชี้คุณภาพ ดังกล่าว อาจจะเป็นเพราะ สถาบันราชภัฏมีปรัชญาในการผลิตบัณฑิตเพื่อสนองต่อความต้องการของท้องถิ่น จึงเป็นเหตุผลสำคัญที่อาจารย์ที่ปรึกษาต่างเห็นว่า จำเป็นต้องใช้ทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกสถาบันนำมาพัฒนานักศึกษาให้คุ้มค่า

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ศึกษานักศึกษา ปริญญาตรีในสถาบันราชภัฏ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะต่อสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ

ผลการวิจัยพบว่า มีดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ศึกษานักศึกษาปริญญาตรี ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ และอาจารย์ที่ปรึกษาได้แสดงความคิดเห็นว่า ดัชนีบ่งชี้คุณภาพเหล่านี้สามารถนำไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษา จึงนับว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ ในฐานะที่เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถาบันราชภัฏ จะนำไปกำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนาระบบอาจารย์ที่ศึกษานักศึกษาปริญญาตรี ซึ่งปัจจุบันระบบอาจารย์ที่ศึกษานักศึกษาปริญญาตรี ยังขาดดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่ชัดเจน ผลการวิจัยในเรื่องนี้ ได้แสดงให้เห็นลักษณะมาตรฐานสำหรับการจัดระบบอาจารย์ที่ศึกษานักศึกษาปริญญาตรี ที่สามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษาทั้งในปัจจุบันและอนาคต ให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถาบัน

2. ข้อเสนอแนะต่อสถาบันอุดมศึกษา

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ศึกษานักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันราชภัฏ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่ง เพราะระบบอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการช่วยสร้างคุณภาพบัณฑิตที่ดี ออกไปรับใช้สังคมและประเทศชาติในภาวะที่มีการแข่งขันสูง ซึ่งผลจากการวิจัยพบว่า มีหลายองค์ประกอบที่อาจารย์ที่ปรึกษาเห็นว่านำไปปฏิบัติในระดับปานกลาง แสดงว่าสถาบันราชภัฏยังขาดความชัดเจนในด้านการบริหารจัดการและนโยบายการพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษา อันมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษาให้มีคุณภาพ สถาบันอุดมศึกษาจึงควรตระหนักและให้ความสำคัญในการบริหารจัดการและการกำหนดนโยบาย เพื่อให้การพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษามีคุณภาพ อย่างไรก็ตามผู้วิจัยได้จัดเรียงลำดับดัชนีบ่งชี้คุณภาพในแต่ละองค์ประกอบ เพื่อความสะดวกในการนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งนับว่าเป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อสถาบันอุดมศึกษา ที่จะนำไปเป็นส่วนหนึ่งของการประกันคุณภาพการจัดการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยต่อไป

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ศึกษานักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันราชภัฏนี้ เป็นการวางพื้นฐานในการประกันคุณภาพและการวิจัยที่นำไปสู่การหาหลักเกณฑ์มาตรฐาน สำหรับการจัดระบบอาจารย์ที่ศึกษานักศึกษาปริญญาตรีให้มีคุณภาพ ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอแนะแนวทางในการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับอาจารย์ที่ปรึกษา ดังต่อไปนี้

3.1 การศึกษาเพื่อพัฒนาดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ที่เจาะลึกในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง เช่น นักศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษา โครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา งบประมาณ หรือสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นต้น

3.2 การศึกษาเพื่อพัฒนาดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษาในด้านอื่น ๆ
เช่น อาจารย์ที่ปรึกษาหอพักและอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมนักศึกษา เป็นต้น

3.3 การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการรักษาคุณภาพ
และมาตรฐานการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

3.4 ศึกษารูปแบบการพัฒนาอาจารย์ที่ปรึกษาด้านวิชาการในสถาบัน
อุดมศึกษา

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หล้าสูงรัง. (2528). จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : ศรีเดชาการพิมพ์.
- “กลยุทธ์การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ในระดับปริญญาตรี,” (2544, ธันวาคม). *อนุสารอุดมศึกษา*. 27(282) : 3.
- กรมการฝึกหัดครู. (2534). *สถานภาพของนักศึกษาวิทยาลัยครู ปีการศึกษา 2534*. กรุงเทพฯ : กองแผนงาน กรมการฝึกหัดครู.
- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2540). *แนวปฏิบัติงานแนะแนวตามแบบพัฒนาการแนะแนวกระทรวงศึกษาธิการ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2540 - 2544)*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์. (2536, เมษายน). “อาชีวศึกษา : การเข้าสู่การเป็นสากลด้วยเทคโนโลยี,” *พัฒนาเทคนิคศึกษา*. 6(6) : 8 – 12.
- กวี วงศ์พุ่ม. (2540, มีนาคม – เมษายน). “ปฏิบัติงานสู่ความสำเร็จด้วยการติดตามและการประเมินผล..กันเถอะ,” *เพิ่มผลผลิต*. 36(7) : 55 – 58.
- กองคลัง สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2532). *คู่มือปฏิบัติการการใช้เงินในโรงเรียนประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา..
- กองแผนงาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2532 ?). *รายงานการวิจัยเรื่องการทำหนดโครงสร้างและระบบบริหารงานแนะแนวของกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ : กองแผนย.
- “การประกันคุณภาพการศึกษาในระดับอุดมศึกษา,” (2539, ตุลาคม). *อนุสารอุดมศึกษา*. 22(220) : 13 – 23.
- กิติมา ปรีดีดีลิก. (2529). *ทฤษฎีบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ : ธนะการพิมพ์.
- กฤษศรี คำชาย. (2542). *จิตวิทยาแนะแนวเด็กวัยรุ่น*. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- เกษม วัฒนชัย. (2543, กรกฎาคม - ธันวาคม), “สถาบันที่เข้มแข็งมั่นคง.” *วารสาร มจร.วิชาการ*. 4(7) : 3 – 4.
- เกษมศักดิ์ ภูมิศรีแก้ว และไพบุลย์ เทวรักษ์. (2542, กรกฎาคม – ตุลาคม). “การวัดบุคลิก : ศึกษาบุคลิกภาพของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,” *วารสารครุศาสตร์*. 28 (1) : 43.
- คณะทำงานที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย. (2537). *หลักการแนวทางและวิธีการในการประกันคุณภาพทางวิชาการในมหาวิทยาลัยไทย*. ม.ป.พ. ถ่ายเอกสาร.

- คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. (2542, ตุลาคม). "การสำรวจสภาพ
ปัจจุบันและความต้องการในการบริหารงานตามความคิดเห็นของบุคลากรสายผู้สอน
สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา," *วิทยาการจัดการปริทรรศน์*. 2(2) : 118 - 126.
- คมเพชร จิตรศุภกุล. (2521). *การแนะแนวเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาแนะแนวและ
จิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
----- (2530). *ทฤษฎีการให้คำปรึกษา*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยา
การศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จรัส สุวรรณมาลา. (2538). *ยกเครื่องการบริหารการเงินสำหรับองค์กรในภาครัฐ*.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จำเริญรัตน์ เจือจันทร์. (2543). *การพัฒนาดัชนีบ่งชี้คุณภาพด้านวิชาการของมหาวิทยาลัย
เอกชน*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จิตตานันท์ สิทธิสาร เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, พรรณอร อุชฎาภ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักส่งเสริม
วิชาการ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม เมื่อ 3 พฤศจิกายน 2543.
- จิตต์ผจง สุขะตุงคะ. (2536). *คุณลักษณะของอาจารย์ที่ศึกษานักศึกษาระดับปริญญาตรี
ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ
: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- จิตรอารี เนตรหิน. (2533). "การจัดระบบสารสนเทศงานแนะแนวในสถานศึกษา,"
ในเอกสารการสอนชุดวิชาหลักการและระบบงานแนะแนวในสถานศึกษา.
หน้า 307 – 346. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- จีรวัฒน์ วีรังกร. (2539). *รูปแบบการพัฒนาอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมนักศึกษาในสถาบัน
อุดมศึกษาของรัฐ ประเภทจำกัดรับสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย*. ปรินญานิพนธ์
กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- จุรี วาทิกทินกร. (2533). "การจัดระบบบุคลากรแนะแนวในสถานศึกษา," *ใน เอกสาร
การสอนชุดวิชาหลักและระบบแนะแนวในสถานศึกษา*. หน้า 261 – 306. นนทบุรี :
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เจียรนัย ทรงชัยกุล. (2533). "จิตวิทยาพื้นฐานในการให้คำปรึกษา," *ใน เอกสารการสอนชุด
วิชาจิตวิทยาและสังคมวิทยาพื้นฐานเพื่อการแนะแนว*. หน้า 725 – 768. นนทบุรี :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เฉลียว บุรีภักดี. (2538). *หลักพัฒนาศึกษาศาสตร์*. กรุงเทพฯ : สมาคมการศึกษาแห่ง
ประเทศไทย.

- ชัชจรียา ไบลี. (2537). รายงานการวิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการในวิทยาลัยครูเลย.
เลย : ภาควิชาฟิสิกส์และวิทยาศาสตร์ทั่วไป คณะวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
วิทยาลัยครูเลย.
- ชิต ภูศิริลักษณ์ชัย. (2540, มกราคม – กุมภาพันธ์). “ปฏิบัติงานสู่ความสำเร็จด้วยการ
ติดตามผลและประเมินผล..กันเถอะ,” *เพิ่มผลผลิต*. 36(7) : 55 – 58.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รัตน์. (2543, มิถุนายน). “ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารองค์การ,”
วารสารศึกษาศาสตร์. 13(1) : 63.
- เชิดชัย ไชครัตนชัย. (2543, พฤศจิกายน – มีนาคม). “งานกิจการนักศึกษา,” *สีมาจารย์*.
14 (28) : 4 – 6.
- โชคชัย สิริพนมณี. (2540). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการดำเนินงานของหน่วยศึกษานิเทศ
สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ โดยวิธีพีดับเบิลยูและการสัมภาษณ์กลุ่ม
เจาะจง*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การวัดและประเมินผลการศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- ณรงค์ พลอยदनัย เป็นผู้ให้สัมภาษณ์. พรณอร อุชุกภาพ เป็นผู้สัมภาษณ์. ที่สำนักงาน
ทะเบียนและวัดผล สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา เมื่อ 21 กันยายน 2543.
- ดำรง ประเสริฐกุล. (2542). *การบริหารกิจการนักเรียน*. พิษณุโลก : คณะครุศาสตร์ สถาบัน
ราชภัฏพิบูลสงคราม.
- เดลินิวส์. (2533, 13 กรกฎาคม). “กระตุ้นจ.ที่ปรึกษาให้ความสนใจศิษย์มากขึ้น,” หน้า 16.
- ทวงมมหาวิทยาลัย. (2537). *สรุปโครงการส่งเสริมการผลิตนักศึกษา ปีงบประมาณ 2537*.
กรุงเทพฯ : กองบริการการศึกษา ทวงมมหาวิทยาลัย.
- ทศพร มณีศรีขำ สายชนม์ สัจจานิตย์ และนิ่มนวล อุดระ. (2527). *การศึกษาบทบาทของ
อาจารย์ที่ปรึกษาในมหาวิทยาลัยศิลปากร*. กรุงเทพฯ : สำนักทะเบียนการศึกษา
วิทยาลัยวังท่าพระและหน่วยวิจัยสถาบัน มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทวีศักดิ์ ระมิงค์วงศ์. (2540). *ดัชนีบ่งชี้วัดคุณภาพบัณฑิตศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา*.
เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทองเรียน อมรัชกุล. (2525). *การบริหารกิจการนิสิต : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ :
หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู.
- ทองเรียน อมรัชกุล และคนอื่น ๆ. (2528). *หลักการแนะแนวเบื้องต้น*. พิษณุโลก : โครงการ
ตำรามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.
- ทิพย์วรรณ กิตติพร. (2537, มกราคม – มิถุนายน). “การให้คำปรึกษา,” *มหาวิทยาลัย
นเรศวร*. 2 : 3 – 9.
- เทอดศักดิ์ เดชคง. (2543, ธันวาคม). “บทบาทของครูประจำชั้นและอาจารย์ที่ปรึกษา,”
สานปฏิรูป. 3(33) : 69.

- เทียนฉาย กิระนันท์. (2537). การเงินอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : คอมพิวเตอร์.
- ธเนศ ขำเกิด. (2539, เมษายน – พฤษภาคม). “การบริหารเชิงระบบ,” ส่งเสริมเทคโนโลยี. 22 (126) : 158 – 161.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2541). สถิติการศึกษาและแนวโน้ม. กรุงเทพฯ : ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นภาพร อมรชัยเจริญ. (2537). การวิเคราะห์บทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ สาขา วิทยาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ ตามทฤษฎีของวินสตันและคณะ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (อุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- นวลละออ สุภาพล. (2542, ประจำปีภาคเรียนที่ 1). “บทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษา,” มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์. 20 (ฉบับพิเศษ) : 5 – 12
- นิพนธ์ วรรณเวช. (2538). สภาพแวดล้อมสถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงในทัศนะของ ผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- นิรันดร์ จุลทรัพย์ และพยัต คงศรีแก้ว. (2543). รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษารูปแบบ บทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการระดับปริญญาตรี ในมหาวิทยาลัยทักษิณ. สงขลา : ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- นุชลี อุปภัย. (2542). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาในศูนย์กลาง สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล และรูปแบบที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ ที่ปรึกษา. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.
- บุญใจ ศรีสถิตยน์รากุล. (2533). รายงานผลการวิจัยเรื่อง ปัญหาและความต้องการพัฒนา คณาจารย์ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน. ชลบุรี : คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญเทียม ศิริปัญญา. (2537). การวิเคราะห์บทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ สาขา มนุษยศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐตามทฤษฎีวินสตันและคณะ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (อุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- ประกอบ กุปรัตน์. (2528 ?). “นิสิตนักศึกษา,” ใน ความเป็นผู้นำ เป้าหมาย และอำนาจใน สถาบันอุดมศึกษา. หน้า 187 – 209. กรุงเทพฯ : ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2533). นโยบายและการวางแผน : หลักการและทฤษฎี. กรุงเทพฯ : เนติกุล.

- ประดิษฐ์ อภิรมย์. (2533). "การจัดการทรัพยากรเพื่องานแนะแนว." ใน เอกสารการสอน
ชุดวิชาหลักและระบบงานแนะแนวในสถานศึกษา. หน้า 221 - 260. นนทบุรี :
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ประเทือง ประवालพิทย. (2537). ปัญหาการบริหารงบประมาณของสำนักงานการประถมศึกษา
ศึกษาจังหวัด. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประเสริฐ จริยานุกุล. (2539). " การประกันคุณภาพของอุดมศึกษา," ใน การประชุมเชิง
ปฏิบัติการการวางแผนและพัฒนาระบบการประกันคุณภาพของสถาบัน. กรุงเทพฯ :
สถาบันราชภัฏจันทรเกษม. อัดสำเนา.
- ประหยัด กงตาล. (2532). กฎหมายและระเบียบงานคลัง. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยพิมพ์.
ปรัชญา เวสารัชช. (2543, กรกฎาคม). "ตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่ดีในมหาวิทยาลัย,"
การศึกษานอกโรงเรียน. 3(8) : 37.
- ปราโมทย์ โชติมงคล. (2539, 15 - 12 กรกฎาคม). "นโยบายกิจการนักศึกษาของทบวง
มหาวิทยาลัยในแผนพัฒนาฯ ระยะที่ 8," วัฏจักรการศึกษา. 7(238) : 11.
- ปรีชา คัมภีร์ปภรณ์. (2533). "แนวคิดการจัดระบบงานแนะแนวในสถานศึกษา," ใน เอกสาร
การสอนชุดวิชาหลักและระบบงานแนะแนวในสถานศึกษา. หน้า 1 - 36. นนทบุรี :
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- บุญทวี พ่วงสุวรรณ. (2538, กันยายน - ธันวาคม). "บทบาทของมหาวิทยาลัยในการพัฒนา
นักศึกษา," วารสารส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอน. 1(2) : 4.
- ผดุงชาติ สุวรรณวงศ์ และไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2542). ทิศทางการปฏิรูปอุดมศึกษาของโลก
ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : ที.พี.พรินท์.
- ผดุงชาติ สุวรรณวงศ์ และไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2543, กรกฎาคม - ตุลาคม). "การปฏิรูป
อุดมศึกษาของโลกและข้อเสนอแนะต่ออุดมศึกษาไทย," วารสารครุศาสตร์.
29(1) : 4.
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2527). การแนะแนวและให้คำปรึกษา. กรุงเทพฯ : พิทักษ์อักษร.
- พจน์ สะเพียรชัย. (2533). "บรรยายพิเศษ," ใน รายงานสัมมนาทางวิชาการ เรื่องอาจารย์
ที่ปรึกษา. ณ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต 9-10 พฤษภาคม 2533. หน้า 19.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พนม ลิมอารีย์. (2533). การแนะแนวเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรินติ้งเฮ้าส์.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2538). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สุภา.
- พรจันทร์ เจียรอดิศักดิ์. (2527). เทคนิคการรวบรวมข้อมูลเพื่อการแนะแนว. กรุงเทพฯ :
ชนะการพิมพ์.

- พรขุสี อาชวอำรุง. (2537, มกราคม – มีนาคม). “บทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเพื่อการพัฒนาบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ,” *ครุศาสตร์*. 22(3) : 89 - 96.
- “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542,” (2542, 19 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก. หน้า 1 - 41.
- “พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538,” (2538, 24 มกราคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 112 ตอนที่ 4 ก. หน้า 1 - 26.
- พิชิต ฤทธิ์จำรูญ. (2538). *การพัฒนาระบบการประเมินตนเองในการใช้หลักสูตรสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา*. ปรินูญานินพน์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- เพ็ญแข สนิทวงศ์ ณ ออยุธยา. (2530). *การงบประมาณ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แพทเตอร์สัน ซี.เอช. (2522). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาในโรงเรียน*. *An Introduction to Counseling in the School*. วัชรี ทรัพย์มี แปลและเรียบเรียง. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ไพฑูริย์ สินลารัตน์. (2530). *การอุดมศึกษากับสังคมไทย*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2538). *เพื่อความเป็นผู้นำครุศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มนตรี แยมกสิกร. (2534). “บทบาทอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมนิสิต,” หน้า 13 - 17 ใน *เอกสารประกอบการสัมมนาอาจารย์ปฏิบัติงานกิจการนักศึกษา 27 - 29 สิงหาคม 2534*. กรุงเทพฯ : สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.
- มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. (2540). *รายงานการสัมมนาเรื่องยุทธศาสตร์การสร้างบัณฑิตไทยในอุดมคติ*. เนื่องในโอกาสวันคล้ายวันสถาปนามหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ครบ 5 ปี 28 มีนาคม 2540 ณ โรงแรมทวินโลตัส อ.เมือง จ.นครศรีธรรมราช. นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- รวีวรรณ ชินะตระกูล. (2537). *หลักการแนะแนว*. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- รหัน แดงจวง. (2534). “สมรรถภาพและความต้องการฝึกอบรมของคณาจารย์ผู้สอนในโครงการอ.ค.ป.และกศ.บ.ป. ในวิทยาลัยครู,” ใน *เอกสารการประชุมสัมมนาวิชาการ 99 ปี การครุศึกษาในประเทศไทย : ความเป็นสากลและนวัตกรรม 9 - 10 กรกฎาคม 2534*. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- “รายงานพิเศษ 46 ปี สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ,” (2543, 29 กันยายน). *มติชนรายวัน*. หน้า 32.

- รุ่ง แก้วแดง. (2542, 16 กันยายน). "สหสวรรค์ใหม่ : การศึกษากับสังคม," ใน *ศึกษาศาสตร์*.
กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. หน้า 7 – 24.
- เริงจิตร กลันทประ. (2540). *รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล*.
ปริญญาณิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- วัชร ทรัพย์มี. (2533). *ทฤษฎีและกระบวนการให้บริการปรึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
ภาพพิมพ์.
- วัฒนา พัทธราวิช. (2542). *หลักการแนะแนว*. กรุงเทพฯ : โปรแกรมวิชาจิตวิทยาและ
การแนะแนว คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- วัฒนา อุดมวงศ์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, พรรณอร อุชุกภาพ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สถาบันราชภัฏ
จันทระเกษม เมื่อ 7 พฤศจิกายน 2543.
- วัลนิกา ฉลากบาง. (2529). *วิธีเก็บข้อมูลเพื่อการแนะแนว*. สกลนคร : โครงการเอกสาร
ประกอบการสอนและตำรา วิทยาลัยครูสกลนคร.
- วัลนิกา ฉลากบาง. เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, พรรณอร อุชุกภาพ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนัก
หอสมุดกลางมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เมื่อ 7 พฤศจิกายน 2543.
- วัลลภา เทพหัสติน ณ อรุณยา. (2530 ก). *บุคลากรนิสิตนักศึกษา*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- . (2530 ข). *อุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิตร ศรีสอาน. (2532). "ลักษณะทั่วไปของการบริหาร," ใน *เอกสารการสอนชุดวิชา
หลักและระบบบริหารการศึกษา*. หน้า 25 - 52. พิมพ์ครั้งที่ 6. นนทบุรี :
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- . (2539). *การรับรองมาตรฐานและวิทยฐานะสถาบันอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ : ทบวง
มหาวิทยาลัย.
- วิจิตร สิ้นสิริ. (2534). *การอุดมศึกษาเชิงรุก*. กรุงเทพฯ : เม็ดทรายพริ้นติ้ง.
- วิราพร พงศ์อาจารย์. (2543). *รายงานการวิจัยคุณภาพชีวิตของนักศึกษาสถาบันราชภัฏ
พิบูลสงคราม*. พิษณุโลก : สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม.
- วิไลลักษณ์ นิยมจิตร. (2543). *รูปแบบการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาในวิทยาลัยพยาบาล
บรมราชชนนี เขตภาคกลาง สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข*.
ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

- วิสูตร จำเนียร. (2543). การปฏิบัติของอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับบทบาทในการให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาในสถานราชภัฏธนบุรี. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ศักดิ์ชาย เพชรช่วย. (2541). การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมคุณภาพการศึกษาของคณะครุศาสตร์ในสถาบันราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2531). การบริหารสำนักงานแบบใหม่. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พัฒนศึกษา.
- ศรีสวัสดิ์ รัตนวราห์ และไทย ทิพย์สุวรรณกุล. (2526). "การบริหารงานธุรการ (2)," ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการโรงเรียนประถมศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4.
นนทบุรี : สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศูนย์พัฒนาศึกษาแห่งชาติของประเทศไทย ทบวงมหาวิทยาลัย. (2529). รายงานการวิจัยของโครงการระบบสารสนเทศทางการศึกษา. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สกาวัฒน์ สุกใส. (2541). ผลของการให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มและรายบุคคลแบบยืดหยุ่นเป็นศูนย์กลางที่มีทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- สงคราม เหลืองทองคำ. (2542, 9 ธันวาคม). "ทบวงมหาวิทยาลัยกับการปฏิรูปอุดมศึกษา," ใน มติชนรายวัน. หน้า 4.
- สงบ ลักษณะ. (2540). เรียนรู้ร่วมกันเล่ม 2 สอนวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : อรุณสภาลาดพร้าว.
- . (2543, กันยายน). "46 ปี สถาบันราชภัฏ...ความสำเร็จและการกึ่งสืบเนื่อง".
สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ. 10 (ฉบับพิเศษ) : 2 – 3.
- สมกุล ถาวรกิจ. (2543). การบริหารคณะแบบโปรแกรมวิชาในสถาบันราชภัฏ. กรุงเทพฯ : สำนักมาตรฐานการศึกษา สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ.
- สมบูรณ์ ชิตพงศ์. (2523). เทคนิคการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนสังคมศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สมรักษ์ รักษาทรัพย์. (2541, กันยายน – พฤศจิกายน). "การพัฒนาตัวชี้วัด : ปัจจัยเชื่อมโยงแผนงาน แผนเงินและแผนคนในศตวรรษที่ 21," จุลสารเศรษฐศาสตร์. 2(2) :22.

- สมสุข วีระพิจิตร. (2536). "ลักษณะนิสิตนักศึกษา" ใน เอกสารการประชุมสัมมนาเรื่อง การพัฒนางานแนะแนวเพื่อพัฒนานิสิตนักศึกษา. หน้า 144 - 156. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย.
- สถาบันราชภัฏจันทรเกษม. (2541). คู่มือการศึกษาปีการศึกษา 2541 สถาบันราชภัฏ จันทรเกษม. กรุงเทพฯ : วิชาการพิมพ์.
- สถาบันราชภัฏธนบุรี. (2535). คู่มืออาจารย์ที่ปรึกษา. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- . (2541). รายงานการประชุมสัมมนาอาจารย์ที่ปรึกษา. กรุงเทพฯ : ฝ่ายกิจการนักศึกษา สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- สถาบันราชภัฏนครศรีธรรมราช. (2541). คู่มือการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาคณะ ครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครศรีธรรมราช. นครศรีธรรมราช : สถาบันราชภัฏ นครศรีธรรมราช.
- สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลัยสงครณ. (2541). คู่มือการบริหารโปรแกรมวิชา. ปทุมธานี : สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลัยสงครณ.
- "สถาบันราชภัฏมหาวิทยาลัยเพื่อปวงชน," (2543, มีนาคม). สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ. 10(3) : 3.
- สถาบันราชภัฏสงขลา. (2541). แนวทางการบริหารคณะแบบโปรแกรมวิชา. สงขลา : สถาบัน ราชภัฏสงขลา.
- สวัสดิ์ สุคนธ์รังษี. (2526). "ปัญหานักศึกษาในการบริหารมหาวิทยาลัย," ใน การบริหาร มหาวิทยาลัยในประเทศไทย. หน้า 345 - 376. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สวัสดิ์ สุวรรณอักษร. (2525). "การบริหารงานแนะแนว," ใน เอกสารการสอนชุดวิชา การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช.
- . (2533). "ปัญหาและแนวโน้มของการจัดระบบงานแนะแนวในประเทศไทย," ใน เอกสารการสอนชุดวิชาหลักและระบบงานแนะแนวในสถานศึกษา. หน้า 685 - 740. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สวัสดิ์ อุดมโกชน. (2539). "แนวทางการปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอนของสถาบัน ราชภัฏ," สารประชาสัมพันธ์สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ. 6(2) : 4.
- สาลี ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา. (2524). การแนะแนวเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : ภาควิชาแนะแนว และจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2539). แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544). กรุงเทพฯ : อรรถผลการพิมพ์.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. (2540). ระบบอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการระดับปริญญาตรี ในมหาวิทยาลัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ที.พี.พี.รินทร์.
- สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย. (2541). การประกันคุณภาพการศึกษาระดับ อุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ. (2539). คู่มืออาจารย์ที่ปรึกษาสภาสถาบันราชภัฏ (ฉบับปรับปรุง 2539). กรุงเทพฯ : คณะกรรมการศึกษาระบบการทำงานของอาจารย์ ที่ปรึกษาสถาบันราชภัฏ.
- (2540). คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานสภาสถาบัน ราชภัฏ.
- (2543). สรุปรายงานการประชุมสัมมนาการพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษาของ สถาบันราชภัฏ ณ โรงแรมพิมาน อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ วันที่ 13 - 15 กันยายน 2543. กรุงเทพฯ : สำนักงาน.
- สำเนาวิ ขจรศิลป์. (2530). รายงานการวิจัยการศึกษาระบบอาจารย์ที่ปรึกษาด้านวิชาการ ระดับปริญญาตรี ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร และ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- (2537). มิติใหม่ของกิจการนักศึกษา 1 พื้นฐานและบริหารนักศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- (2538). มิติใหม่ของกิจการนักศึกษา 2 : การพัฒนานักศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- สำราญ คงชะวัน. (2544, ตุลาคม - มกราคม). " การศึกษาไทยทำไมต้องปฏิรูป," ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ. 1(1) : 51 - 53.
- สุขุม นวลสกุล. (2534). "อาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมนักศึกษา," ใน เอกสารประกอบการ สัมมนาอาจารย์ปฏิบัติงานกิจการนักศึกษา. หน้า 47 - 50. 27 - 29 สิงหาคม 2534. กรุงเทพฯ : สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.
- สุชา จันท์เอม. (2527). จิตวิทยาการแนะแนว. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2538, กรกฎาคม - กันยายน). " ตัวอย่างการปฏิบัติงานที่เหมาะสม สำหรับการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานโครงการและแผนงาน," พัฒนบริหาร ศาสตร์. 35(3) : 89 - 98.
- สุธรรม อารีกุล. (2541). รายงานการวิจัยประกอบการร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.....ประเด็นการอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ.

- สุธรรม อารีกุล. (2543). รายงานเรื่องรูปแบบและภารกิจอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- สุธรรม อารีกุลและคนอื่น ๆ . (2540). โครงการศึกษาวิจัยเรื่องอุดมศึกษาไทย : วิกฤต และทางออกรายงานฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- สุภาณี อินทรอักษร. (2542). การวิเคราะห์ห้องค้ประกอบคุณลักษณะของอาจารย์ที่ป้รึกษานักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น. ปริญญาโท กศ.ม. (การวัดผล การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- สุภาคย์ ดุลสัมพันธ์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, พรธนอร อุชฎาภ เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่ห้องภาควิชาเคมี สถาบันราชภัฏจันทรเกษม เมื่อ 3 พฤศจิกายน 2543.
- สุพร ตั้งสมวรพงษ์. (2542). "การพัฒนาบัณฑิตในยุคโลกาภิวัตน์," ใน รวมบทความวิชาการการอุดมศึกษา. หน้า 75 - 81. กรุงเทพฯ : พรินด์โพร.
- สุวิมล ตั้งประเสริฐ. (2542). เอกสารประกอบการสอนรายวิชาองค์การและการจัดการโปรแกรมวิชาการบริหารธุรกิจ. นครราชสีมา : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.
- เสนาะ ดิเยาว์. (2535). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสนาะ ดิเยาว์ สุปราณี ศรีฉัตรภิมุขและนิยะดา ชุณหวงค์. (2525). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โสภณ พวงสุวรรณ. (2538). การศึกษาประสิทธิผลและปัญหาการดำเนินงานของสวิทยาลัยทวารวดี : การรับรู้ของบุคคล. ปริญญาโท กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- อดุลย์ วิริยเวชกุล. (2538). การประกันคุณภาพทางวิชาการในมหาวิทยาลัยไทย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : พี เอ อีฟวิง.
- อมรวิชช นาคทรพรพ. (2540 ก). ความฝันของแผ่นดิน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ตะวันออก.
- อมรวิชช นาคทรพรพ. (2540 ข). รายงานวิจัยเรื่องในกระแสแห่งคุณภาพ. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- อัญญวรรณ เมธีสถาพร. (2544). การพัฒนาดัชนีชี้วัดคุณภาพการศึกษาการพยาบาลอนามัยพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เขตภาคเหนือ. ปริญญาโท กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา..

- อภา จันทรสกุล. (2531). *ทฤษฎีและวิธีการให้คำปรึกษาในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อารยา จิยะจันทร์. (2535). *ผลของการให้คำปรึกษาแบบยึดบุคคลเป็นศูนย์กลางที่มีต่ออารมณ์ของผู้สูงอายุในคลินิกผู้สูงอายุ ศูนย์บริการสาธารณสุข 24 บางเขน*. กรุงเทพฯ. ปรินท์นิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- อิสเรศ พิพัฒน์มงคลพร. (2542). *รูปแบบการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น*. ปรินท์นิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- อิสสรหัช โชติกเสถียร. (2543). *การศึกษาบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาตามทัศนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและนักศึกษาของสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา*. ปรินท์นิพนธ์ กศ.ม. (อุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- อุทุมพร จามรมาน. (2544, มกราคม – มิถุนายน). "ความก้าวหน้าของการประกันคุณภาพระดับอุดมศึกษา," *วารสารการประกันคุณภาพมหาวิทยาลัยขอนแก่น*. 2(1) : 27.
- อุไรพรรณ เจนวาณิชยานนท์. (2537). *ดัชนีบ่งชี้ความเป็นเลิศทางวิชาการ*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (อุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- อุษณีย์ เย็นสบาย. (2533). *จิตวิทยาการแนะแนว*. กรุงเทพฯ : โอ เอส พริ้นติ้งเฮ้าส์.
- เอมอร จังศิริพรปกรณ. (2542, กรกฎาคม – ธันวาคม). "ดัชนีบ่งชี้การประกันคุณภาพการศึกษา : แนวคิดเบื้องต้นในการศึกษาและพัฒนาดัชนีบ่งชี้," *วิทยาลัยคริสเตียน*. 5(3) : 9.
- Allen, Michael. (1988). *The Goals of Universities*. Milton Keynes : SRHE & Open University Press.
- Ashcroft, Kate. (1995). *The Lecture's Guide to Quality and Standards in Colleges and Universities*. London : The Failmer Press.
- Ashworth, Allan & Harvey, Roger. (1994). *Assessing Quality in Further and Higher Education*. London: Jessica Kingsley Publishers.
- Astin, A.W. (1982, Spring). "Why Not Try Some New Ways of Measuring Quality?," *Educational Record*. 63 (1) : 10 – 15.
- (1991). *Assessment for Excellence*. New York : Macmillan Publishing.
- Axelrod, Joseph. (1973). *The University Teacher as Artist*. San Francisco : Jossey – Bass.

- Barr, Margaret J. & others. (1990). *New Futures for Student Affairs*. San Francisco : Jossey – Bass.
- Becher, Tony & Kogan, Maurice. (1992). *Process and Structure in Higher Education*. London : Routledge.
- Benjamin, Michael. (1996, November/December). "The Design of Performance Indicator Systems : Theory as a Guide to Relevance," *Journal of College Student Development*. 37(6) : 623 - 630.
- Borden V.M.H. & Banta, T. (1994). *Using Performance Indicators to Guide Strategic Decision Making*. San Francisco : Jossey – Bass.
- Bowen, H.R. (1977). *Investment in Learning : The Individual and Social Values of American Higher Education*. San Francisco : Jossey – Bass.
- Brockett, R. G. & Hiemstra. (1991). *Self – Direction in Adult Learning*. New York : Chapman and Hall.
- Burke, Thomas Harold. (1981, September). "Student and Faculty Perceptions of Students' Academic Advising Needs at The Florida State University," *Dissertation Abstracts International*. 42(03) : 1021 – A.
- Carter, Margaret Sandor. (1986, May). "An Interpretive Analysis of Some Basic Assumptions of Academic Advising at a Large University," *Dissertation Abstracts International*. 46(11) : 3261 – A.
- Certo, Samuel C. (1986). *Principle of Modern Management : Functions and Systems*. 3 rd ed. Dubuquelows : W M C. Brown.
- Cherrington, David J. (1989). *Organizational Behavior : The Management of Individual and Organizational Performance*. Boston : Allyn and Bacon.
- Chickering, Arther W. & Reisser, Linda. (1993). *Education and Identity*. 2 nd ed. San Francisco : Jossey – Bass.
- Crockett, David S & Levitz, Randi S. (1988). "Current Advising Practices in Colleges and Universities," in *Developmental Academic Advising*. p. 35 - 63. San Franciso : Jossey – Bass.
- Crowther & others. (1999). *Oxford Advanced Learner's Dictionary*. Oxford : University Press.
- Dejnozka, Edward L. (1983). *Educational Administrative Glossary*. London : Greenwood Press.

- DeVries, Peter. (1995, 21 - 23 May). "A Conceptualisation of Academic Standard In Higher Education," in *The Third Meeting of the INQAAHE*. Utrecht, The Netherlands : Association of Universities in The Netherlands.
- Doherty, G. D. (1997). "Quality Standards, the Consumer Paradigm and Development in Higher Education," *Quality Assurance in Education*. 5(4) : 239 – 248.
- Donnelly, James H., Gibson, James L. & Ivancevich, John M. (1984). *Management*. 5th ed. Plano, Texas : Business.
- Downing, Lester N. (1968). *Guidance and Counseling and Introduction*. New York : McGraw – Hill.
- Ender, Steven C., Winston, Roger B. Jr. & Miller, Theodore K. (1988). "Academic Advising Reconsidered," in *Developmental Academic Advising*. p. 3 - 34. San Francisco : Jossey – Bass.
- Frost, Susan H. (1991, July). "Fostering the Critical Thinking of College Women Through Academic Advising and Faculty Contact," *Journal of College Student Development*. 32 (4) : 359.
- George, R.L. & Christiani, T.S. (1995). *Counseling : Theory and Practice*. 4th ed. Nedham Height : Allgn and Bacon.
- Gilmer, B. & Haller Von. (1966). *Industrial Psychology*. 2nd ed. New York : McGraw - Hill.
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. 3rd ed. New York : McGraw-Hill.
- Gordon, Virginia N. (1988). "Educational Planning : Helping Students Make Decisions," In *Developmental Academic Advising*. p. 123 - 146. San Francisco : Jossey – Bass.
- Graham, Steven W, & Gisi, Shawna Long. (2000, May/June). "The Effects of Instructional Climate and Student Affairs Services on College Outcomes and Statisfaction", *Journal of College Student Development*. 41(3) : 279 – 291.
- Grites, Thomas J. (1988). "Techniques and Tools for Improving Advising," in *Developmental Academic Advising*. p. 197 - 225. San Francisco : Jossey – Bass.
- Guinn, Donna.(1985,January). "The Role of Academic Advisors as Percived by Faculties, Students and Administrators," *Dissertation Abstracts International*. 45(07) : 199 - A.

- Gulick, Luther & Urwick, Lyndall. (1973). *Papers on the Science of Administration*.
New York : Institute of Public Administration, Columbia University.
- Habley, Wesley R. (1981, Spring). "Academic Advisement : The Critical Link in Student Retention," *NASPA Journal*. 18(6) : 45 - 50.
- Habley, Wesley R. (1983, November), "Organizational Structures for Academic Advising : Models and Implications," *Journal of College Student Personnel*. 24(6) : 535 - 540.
- Hardee, M.D. & Mayhew, L.B. (1970). *Faculty Advising in College and University*.
Washington D.C. : American Personnel and Guidance Association.
- Harrison, Colin. (1996). "Academic Support Services," in *Higher Education Management : the Key Elements*. P. 192 - 204. Buckingham : The Society for Research into Higher Education & Open University Press.
- Herndon, James Ben., Kaiser, Javid. & Greamer, Don G. (1996, November/December). " Student Preferences for Advising Style in Community College Environments," *Journal of College Student Development*. 37(6) : 637 – 648.
- Herzberg, F.B. Mauser & Snyderman, B.B. (1959). *The Motivation to Work*.
New York : John Wiley and Sons.
- Hicks, Herbert G. (1972). *The Management of Organization : A Systems and Human Resources Approach*. New York : McGraw – Hill.
- Higbee, Mona T. (1979, Winter). "Student Advisment Centers : A Timely Idea," *Improving College and University Teaching*. 27(1) : 47 - 48.
- Higher Education Quality Council. (1995). *Notes on the Production of Adult Reports*. Birmingham : HEQC.
- Hines, Edward R. (1988). "Delivery Systems and the Institutional Context." In *Developmental Academic Advising*. p. 317 - 346. San Francisco : Jossey – Bass.
- Hook, Julia Fellers. (1991, April). "A Study of Functions and Effectiveness of Academic Advisors as Perceived by Nontraditional Students at an Urban Commuter Campus," *Dissertation Abstracts International*. 51(10) : 3339 – A.
- Hopkins. D. (1989). *Evaluation for School Development*. Philadelphia : Open University Press.
- Hoy, Wayne K. & Miskel, Cecil G. (1991). *Educational Administration Theory Research and Practice*. 4th ed. Singapore : McGraw – Hill.

- Hungate, Thad L. (1964). *Management in Higher Education*. New York : Teachers College, Columbia University.
- Hyman, Randy E., Beeles Karl J. & Benedict, Larry G. (1994, Fall). "Outcomes Assessment and Student Affairs : New Roles and Expectation," *NASPA Journal*. 32(1) : 20 - 30.
- Isaksen, H.L. (1966). *School Executive's Guide*. New York : Prentice – Hall.
- Johnstone, James N. (1981). *Indicators of Education Systems*. London : Kogan Page.
- Karapetrovic, Stanislaw. (1999, April). *Quality Assurance in the University System (ISO 9001)* Ph.D. Dissertation Abstract. The University of Manitoba. Available : DAI – B 59/10 : 5523.
- Keppers, G.L. (1956). "Organizing Guidance Services – Specialists Speak," *Clearing House*. 31 : 216 – 220.
- Kindred, Alton R. (1980). *Data System and Management : Introduction to System Analysis and Design*. 2nd ed. New Jersey : Prentice – Hall.
- King, David W. (1988). "Administering Advising Programs : Staffing, Budgeting, and Other Issues," in *Developmental Academic Advising*. p. 347 - 380. San Francisco : Jossey – Bass.
- Kopera, Anne Therese. (1998, September). *The Role of the Academic Adviser in Public University (Public Education)*. Ph.D. Dissertation Abstracts. The University of Nebraska. Available : DAI – A 59/03 : 750.
- Kozloff, Jessica. (1985, October). "Delivering Academic Advising : Who, What and How?," *NACADA Journal*. 5(2) : 69 - 75.
- Kramer, Gary L. & others. (1987, Spring). "Developmental Academic Advising : A Taxonomy of Services," *NASPA Journal*. 24(4) : 23 - 31.
- Krane, Maria C. S. (1994, December). *Development of An International Index for U.S. Liberal Arts Colleges (United States, International Education)*. Dissertation Mississippi : Mississippi State University. Available : DAI – A 56/06 p : 1485.
- Krejcie, Robert V. & Morgan, Daryle W. (1970, Autumn). "Determining Sample Size for Research Activities," *Journal Education and Psychology Measurement*. 30 : 607 - 610.

- Little, Judit Warren. (1985, November). "Teachers as Teacher Advisors :The Delicacy of Collegial Leadership," *Educational Leadership*. 43 (3) : 34 - 36.
- Lynch, Donna J.S. (1998, January). " Among Advisors : An Interview Study of Faculty and Staff Undergraduate Advising Experience at a Public Land Grant University (Academic Advising)." *Ed.D.Dissertation Abstract*. Massachusetts : University of Massachusetts. Available : DAI – A. 59/02 : 431.
- Mahler, Clarenee A. (1969). *Group Counseling in School*. Boston : Houghton Mifflin.
- Martinson, William D . (1960, November). "The Role and Duties of Advisor," in *Improving University Teaching*. Education Bulletin, Report of a Pre – Semester Work Conference. 43 (11) : 9 - 11.
- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and Personality*. New York : Harper & Brothers.
- Mayhew, L.B. Ford, P.J. & Hubbard, D.L. (1990). *The Quest of Quality : The Challenge for Undergraduate Education the 1990*. Francisco : Jossey – Bass.
- McCulloch, Kenneth. & Tett, Lyn. (1996). "Performance Indications as Quality Assurance : The Scottish Community Education PI Scheme," in *Quality Assurance in Education*. West Yorkshire : MCB University Press. 4(3) : 17 – 26.
- Menne, Joy M. (1975, May). " Dimension of Percieved Importance of Counselor Competencies." *Dissertation Abstracts International*. 35 (11) : 5621 - A.
- Mueller, H.K. (1961). *Student Personnel Work in Higher Education*. Cambridge, Massachusetts : Houghton – Mifflin.
- Nagandhi, Anant R. & Reimann. (1973, January – February). "Task Environment Decentralization and Organizational Effectiveness," *Haman Relations*. 26 (1) : 203 - 214.
- Nevo, David. (1983, Spring). " The Conceptualization of Education : An Analytical Review of the Literature," *Review of Educational Research*. 53 : 117 – 128.
- Oakeshott, M. (1991). *Educational Guidance for Adults : Identifying Competences*. National Institute of Adult Continuing Education,Leicester.
- Pascarella, Ernest T. & Terenzini, Patrick T. (1991). *How College Affects Students*. San Francisco : Jossey – Bass Publishers..
- Paulet, R. (1991, March). "Factor Influencing Successful Counseling," *Journal of Development Education*. 21(3) : 60 - 64.

- Peavy, V. (1995, July). "An Orientation to Constructivist Career Counseling," *North Star Research Document*. 32 (4) : 38.
- Perri Petruolo, Geraldine. (1998, September). "Mentoring of Undergraduate Students : The Assessment of Mentor Effectiveness (Quality of Mentoring) and Its Relationship to Student Outcomes." *Dissertation Abstracts*. The Fielding Institute. DAI - A 59/03 : 706.
- Reeves, Kenneth Earl. (1997, June). "Formal Mentoring for College Freshmen : Who Participates and What Happens," *Dissertation Abstracts International*. 57(12) : 5078 - A.
- Robbins, Stephen P. (1990). *Organization Theory : Structure, Design and Applications*. 3rd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall.
- Roger, Ellis. (1993). "Quality Assurance for University Teaching : Issues and Approaches," In *Quality Assurance for University Teaching*. p. 3 - 15. Great Britain : Biddles.
- Saunders, Sue A. & Ervin, Leroy. (1988). "Meeting in Special Advising Needs of Student," In *Developmental Academic Advising*. San Francisco : Jossey – Bass.
- Shaffer, R.H. & Martinson, William D. (1966). *Student Personnel Services in Higher Education*. New York : Center for Applied Research in Education.
- Shane, D. (1981). "Advising in Higher Education : A Developmental Approach for College Students of All Ages," National Academic Advising Association *NACADA Journal*. 1(2) : 12 – 22.
- Smith, Helan., Armstrong, Michael. & Brown, Sally. (1999). *Benchmarking and Threshold Standards in Higher Education*. London : Kogan page.
- Soliman, Abdalla M. (1991, March). "The Role of Counseling in Developing Countries," *International Journal for the Advancement of Counseling*. 4(1) : 3 - 14.
- Stickle, Fred, (1980, May). "Faculty and Student Perception of Faculty Advising Effectiveness," *Journal of College Student Personnel*. 21(3) : 263 - 265.
- Thomas, Russell E. & Chickering, Arthur W. (1988). "Foundations for Academic Advising," in *Developmental Academic Advising*. p. 89 - 117. San Francisco : Jossey – Bass.

- Tinsley, Howard E.A. & Harris, Donna J. (1976, May). Client Expectation for Counseling," *The Journal of Counseling Psychology*. 23 (2) : 173 - 177.
- Tritscher, D. (1981). " Strategies for Assessing Performance at Your Own Institution," in *Institutional Assessment for Self – Improvement : New Directions for Institutional Research*. Edited by Miller, R.I. London : Jossey – Bass.
- Wyckoff, Susan Carole. (1996, October). "Student Satisfaction with Faculty Advisors : Influences on Retention in Higher Education." Ph.D. *Dissertation Abstracts*, New Hamshire : University of New Hamshire. Available : DAI - A 57/04 :1434.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สมสรร วงษ์อยู่น้อย สำนักทดสอบการศึกษาและจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. รองศาสตราจารย์ ดร. ผจงจิต อินทสุวรรณ สำนักวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นันทนา วงษ์อินทร์ หัวหน้าภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาภรณ์ เจียมไชยศรี คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประสิทธิ์ กองสาสนะ ข้าราชการบำนาญ อดีตอธิการบดี
สถาบันราชภัฏสกลนคร
6. ดร. จารุวรรณ สกุลคู อาจารย์แผนกการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตอบแบบสอบถาม

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตอบแบบสอบถาม

1. รองศาสตราจารย์ ดร. ไพศาล หวังพานิช รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2. รองศาสตราจารย์ ดร. คมเพชร ฉัตรศุภกุล คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. รองศาสตราจารย์ ทพ.ดร.จිරศักดิ์ นพคุณ รองอธิการบดีด้านวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. ศาสตราจารย์ ดร. สำเนา ขจรศิลป์ ข้าราชการบำนาญ อดีตอาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
5. รองศาสตราจารย์ ดร. รวีวรรณ ชินะตระกูล คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิจิตร สิ้นสิริ ข้าราชการบำนาญ อดีตอาจารย์ประจำแผนกการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
7. รองศาสตราจารย์ ดร. ลักขณา ศรีวัฒน์ อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยาและแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา สุธรรมรักษ์ อาจารย์ประจำแผนกการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดารัตน์ บุญนุช อาจารย์ประจำภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
10. รองศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร อดีตรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ สถาบันราชภัฏสกลนคร ปัจจุบันประธานบัณฑิตศึกษา สถาบันราชภัฏสกลนคร
11. รองศาสตราจารย์ ดร. ชูศักดิ์ เอกเพชร รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ สถาบันราชภัฏสุราษฎร์ธานี
12. รองศาสตราจารย์ ดร. ชีรวัดน์ นิจเนตร อธิการบดีสถาบันราชภัฏภูเก็ต
13. รองศาสตราจารย์ ดร. บุษงา รัตนะ อธิการบดีสถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
14. รองศาสตราจารย์ ดร. สมเจตต์ ภูศรี รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ สถาบันราชภัฏมหาสารคาม
15. รองศาสตราจารย์ ดร. ระมัด โชชัย รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร
15. รองศาสตราจารย์ ดร. วีระ ประพฤติกิจ อาจารย์ประจำโปรแกรมวิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเพชรบุรี

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

17. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เหม ทองชัย อดีตอธิการบดีสถาบันราชภัฏนครศรีธรรมราช
ปัจจุบันผู้เชี่ยวชาญการวางแผนของสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ
18. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มาณพ ภาษิตวิไลธรรม อธิการบดีสถาบันราชภัฏเชียงราย
19. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ จรรย์านุกูล อดีตอธิการบดีสถาบันราชภัฏนครศรีธรรมราช
ปัจจุบันเป็นผู้เชี่ยวชาญการวางแผนของสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ
20. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร พูนเอียด ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี
สถาบันราชภัฏสุราษฎร์ธานี
21. ดร. ผดุง พรหมมูล ผู้อำนวยการจัดการศึกษานอกสถาบัน สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
22. ดร. สจิวรรณ ทรรพสุข ผู้อำนวยการสำนักวิจัย สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา
23. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมศรี ทองนุช อาจารย์ประจำโปรแกรมวิชาจิตวิทยาและ
การแนะแนว คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาดัชนีชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา
นักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันราชภัฏ สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิรอบที่ 1

**แบบสอบถามความคิดเห็นเรื่องการพัฒนาดัชนีบ่งชี้คุณภาพ
ระบบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันราชภัฏ รอบที่ 1**
**A Development of Quality Indicators
of Rajabhat Institutes' Undergraduate Advising System**

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่องการพัฒนาดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันราชภัฏ โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อเป็นแนวทางในการจัดระบบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันราชภัฏให้ได้มาตรฐาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการประกันคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลต่อคุณภาพของบัณฑิต

2. เพื่อได้แนวทางในการนำไปปรับปรุงและกำหนดนโยบาย ทั้งในปัจจุบันและอนาคตสำหรับการบริหารระบบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันราชภัฏ ให้มีความเหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถาบัน

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) เพื่อรวบรวมความคิดเห็นจากท่านซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ในการกำหนดดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันราชภัฏ ที่จำแนกเป็นองค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้า ปัจจัยกระบวนการและปัจจัยผลผลิต ซึ่งกำหนดขึ้นจากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบหลักที่ส่งผลต่อคุณภาพการให้คำปรึกษาทางวิชาการ 5 ประการ ได้แก่ นักศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษา โครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา งบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวก ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพด้านปัจจัยนำเข้า หมายถึง คุณลักษณะย่อย ๆ ในแต่ละองค์ประกอบหลักประกอบด้วย ด้านนักศึกษา ด้านอาจารย์ที่ปรึกษา ด้านโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ด้านงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวก

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพด้านปัจจัยกระบวนการผลิต หมายถึง ลักษณะของกิจกรรมที่สนับสนุนการให้คำปรึกษาวิชาการระบบอาจารย์ที่ปรึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ของสถาบันประกอบด้วย กิจกรรมย่อย ๆ ในแต่ละองค์ประกอบหลัก ทั้งในด้านภาระหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติ

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพด้านปัจจัยผลผลิต หมายถึง ลักษณะที่บ่งบอกถึงผลสัมฤทธิ์ที่มีคุณภาพและเกณฑ์มาตรฐานในแต่ละองค์ประกอบหลัก เพื่อทำให้ระบบอาจารย์ที่ปรึกษามีประสิทธิภาพ

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามรอบที่ 1 ซึ่งต้องการให้ท่านได้พิจารณาข้อความในแต่ละข้อว่าเหมาะสมที่จะนำมาเป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพพระบออาจารย์ที่ปรึกษาในด้านปัจจัยนำเข้า ปัจจัยกระบวนการผลิตและปัจจัยผลผลิตในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงข้อละ 1 คำตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นท่านพึงประสงค์ที่จะกำหนดให้เป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพในระดับดีมากที่
- 6 หมายถึง ข้อความนั้นท่านพึงประสงค์ที่จะกำหนดให้เป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพในระดับดี
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นท่านพึงประสงค์ที่จะกำหนดให้เป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นท่านพึงประสงค์ที่จะกำหนดให้เป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพในระดับต่ำ
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นท่านพึงประสงค์ที่จะกำหนดให้เป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพในระดับดี

หากท่านเห็นว่าข้อความใดควรปรับปรุงแก้ไขให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น ขอความกรุณาได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมไว้ด้วย ดังตัวอย่างต่อไป

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพภาพระบออาจารย์ที่ปรึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ดัชนีบ่งชี้คุณภาพด้านปัจจัยนำเข้า :					
1.1 องค์ประกอบด้านนักศึกษา					
คุณลักษณะด้านความแตกต่างระหว่างบุคคล ของนักศึกษาที่สถาบันและอาจารย์ที่ปรึกษา ต้องคำนึงถึงมีดังนี้					
(0) ความประพฤติและการปฏิบัติตน ของนักศึกษา	✓	✓			
(00) การคบเพื่อน					

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพพระบออาจารย์ที่ปรึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
(000) การปฏิบัติตนในการหารายได้ระหว่างเรียน.....					✓

- **ข้อเสนอแนะ** ท่านคิดว่าควรเพิ่มเติมปัจจัยนำเข้าขององค์ประกอบด้านนักศึกษา คือ ควรปรับปรุงข้อความในข้อ (0) เพื่อให้มีความชัดเจนดังนี้คือ ความประพฤติและการปฏิบัติตนของนักศึกษาในสังคม

คำอธิบาย 1. จากการตอบในข้อ (0) แสดงว่า ท่านเห็นว่าความประพฤติและการปฏิบัติตนของนักศึกษา เป็นคุณลักษณะด้านความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักศึกษาที่สถาบันและอาจารย์ที่ปรึกษาจะต้องให้ความสำคัญและนำมาใช้เพื่อพัฒนาให้คำปรึกษาระบบอาจารย์ที่ปรึกษา โดยมีความประสงค์ที่จะกำหนดให้เป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพด้านปัจจัยนำเข้าขององค์ประกอบด้านนักศึกษาในระดับดีมาก แต่ควรปรับปรุงข้อความเสียใหม่คือ ความประพฤติและการปฏิบัติตนของนักศึกษาในสังคม

2. จากการตอบในข้อ (00) แสดงว่า ท่านเห็นว่าการคบเพื่อน เป็นคุณลักษณะด้านความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักศึกษาที่สถาบันและอาจารย์ที่ปรึกษาจะต้องให้ความสำคัญและนำมาใช้เพื่อพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษาและใช้ในการให้คำปรึกษาดี

3. จากการตอบในข้อ (000) แสดงว่า ท่านเห็นว่าการปฏิบัติตนในการหารายได้ระหว่างเรียน เป็นคุณลักษณะด้านความแตกต่างระหว่างนักศึกษาที่พึงประสงค์ต่ำมากในการนำมาเป็นดัชนีคุณภาพพระบออาจารย์ที่ปรึกษาด้านปัจจัยนำเข้าองค์ประกอบด้านนักศึกษา

พึงระลึกไว้อยู่เสมอว่า คำตอบของท่านเป็นเพียงการระบุว่าข้อความนั้นโดยหลักการเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษา นักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันในฐานะที่เป็นสถาบันอุดมศึกษา ส่วนจะมีการปฏิบัติหรือดำเนินการเพื่อพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษา นักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันราชภัฏในเรื่องนั้นหรือไม่จะเป็นการสอบถามผู้ปฏิบัติโดยตรงซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับความเห็นของท่าน

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลถูกต้องและน่าเชื่อถือ จึงขอความกรุณาโปรดตอบทุกคำถามและส่งกลับคืนภายในวันที่ 14 ธันวาคม 2544 จะเป็นพระคุณอย่างยิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นางสาวพรรณอร อุฑุภาพ
นิสิตปริญญาเอก สาขาการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา
นักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันราชภัฏ สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิรอบที่ 2

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
 ซอยสุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

9 มกราคม 2545

เรื่อง ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามรอบที่ 2

กราบเรียน ท่านอาจารย์ที่เคารพอย่างสูง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามรอบที่ 2 จำนวน 1 ชุด

ตามที่ท่านอาจารย์ได้กรุณาให้ความร่วมมือและตอบแบบสอบถามในรอบที่ 1 เรื่อง การพัฒนาดัชนีชี้วัดคุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันราชภัฏอย่างสมบูรณ์แล้วนั้น ดิฉันรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย สำหรับการตอบแบบสอบถามในรอบที่ 2 นี้ซึ่งเป็นรอบสุดท้าย ดิฉันได้นำเสนอคำตอบของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิและพร้อมก็นำคำตอบของท่านอาจารย์มาแสดงไว้ เพื่อให้ท่านอาจารย์ได้ประกอบการพิจารณาว่า ท่านอาจารย์เห็นสอดคล้องกับคำตอบของกลุ่มหรือไม่ ซึ่งผลการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ดิฉันจะนำไปสรุปเป็นรายงานการวิจัยเพื่อเสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญาบัตรต่อไป

อนึ่ง งานวิจัยนี้จะไม่สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายได้เลย หากปราศจากการให้ความอนุเคราะห์จากท่านอาจารย์ ดิฉันรู้สึกเกรงใจเป็นอย่างมากที่ต้องรบกวนและขอความกรุณาจากท่านอาจารย์อีกครั้ง สำหรับการตอบแบบสอบถามในรอบที่ 2 นี้ เมื่อท่านอาจารย์ตอบเรียบร้อยแล้ว ขอได้โปรดส่งกลับคืนภายในวันที่ 23 มกราคม 2545 จักเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

จึงกราบเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย ที่ท่านอาจารย์ได้ให้ความกรุณาและเสียสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ขอแสดงความเคารพอย่างสูง

(นางสาวพรรณอร อุฑุภาพ)
 นิสิตปริญญาเอก สาขาการอุดมศึกษา
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถามความคิดเห็นเรื่องการพัฒนาดัชนีบ่งชี้คุณภาพ
ระบบอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาปริญญาตรีในสถาบันราชภัฏสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ
รอบที่ 2

A Development of Quality Indicators
of Rajabhat Institutes' Undergraduate Advising System

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามรอบที่ 2

จุดมุ่งหมายของการตอบแบบสอบถามในรอบนี้ เพื่อให้ท่านอาจารย์ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิได้ทบทวนคำตอบเดิม ซึ่งผู้วิจัยได้แสดงค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range) ที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลการตอบแบบสอบถามในรอบที่ 1 เพื่อให้ท่านอาจารย์ได้รับทราบคำตอบของกลุ่มและคำตอบของท่านอาจารย์ว่า มีความสอดคล้องกันมากน้อยเพียงใดในการนำมาพิจารณากับคำตอบของท่านอาจารย์อีกครั้งว่า ควรเปลี่ยนแปลงคำตอบตามความเห็นของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิหรือไม่

วิธีการตอบ

1. เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์แสดงค่าสถิติจากการวิเคราะห์คำตอบของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิและของท่านอาจารย์เองในรอบที่ 1 ไว้ดังนี้

- * หมายถึง ค่ามัธยฐานที่เป็นตัวแทนคำตอบของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ
- × หมายถึง ค่าระดับคะแนนที่เป็นคำตอบของท่านอาจารย์ในรอบที่ 1
- หมายถึง ขอบเขตของค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่แสดงว่าคำตอบของผู้ทรงคุณวุฒิตกอยู่ในช่วงนี้

2. การตอบแบบสอบถามของท่านอาจารย์ในรอบนี้ ขอให้ท่านอาจารย์ได้พิจารณาคำตอบของท่านอาจารย์อีกครั้ง ซึ่งท่านอาจารย์สามารถตัดสินใจได้ 2 กรณีคือ

(1) การยืนยันคำตอบเดิม ท่านอาจารย์ไม่ต้องทำเครื่องหมายใด ๆ ในกรณีที่เครื่องหมายทั้งสองอยู่ใกล้กันหรืออยู่ในช่องเดียวกันในขอบเขตค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ แสดงว่าคำตอบของท่านอาจารย์ใกล้เคียงหรือตรงกับคำตอบของกลุ่มแล้ว แต่ถ้าหากคำตอบเดิมของท่านอาจารย์ตกอยู่นอกขอบเขตค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (_____) ซึ่งไกลจากความคิดเห็นของกลุ่ม ถ้าท่านอาจารย์ยังคงยืนยันความคิดเห็นเดิมและไม่เปลี่ยนแปลงคำตอบ ขอให้ท่านอาจารย์ได้แสดงเหตุผลประกอบ เพื่อยืนยันคำตอบเดิมของท่านอาจารย์ไว้ด้วย

(2) การเปลี่ยนแปลงคำตอบใหม่ กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับ
ความคิดเห็นที่ควรจะเป็นคือ ดีมาก (5) ดี (4) ปานกลาง (3) ต่ำ (2) หรือต่ำมาก (1) ซึ่งเป็น
คำตอบใหม่ในข้อนั้น ๆ ดังตัวอย่างในการตอบ

ตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ ที่ปรึกษา	ระดับที่พึงประสงค์					ให้เหตุผลเฉพาะข้อ ที่ตอบอยู่นอกขอบ เขตพิสัยระหว่าง ควอไทล์
	ดี มาก (5)	ดี (4)	ปาน กลาง (3)	ต่ำ (2)	ต่ำ มาก (1)	
1. ดัชนีบ่งชี้คุณภาพด้านปัจจัย นำเข้า : 1.1 องค์ประกอบด้าน นักศึกษา คุณลักษณะด้านความ แตกต่างระหว่างบุคคลของ นักศึกษาที่สถาบันและอาจารย์ ที่ปรึกษาต้องคำนึงถึงมีดังนี้ (0) ความประพฤติและการปฏิบัติ ตนของนักศึกษาในสังคม		*X				
(00) การคบเพื่อน		*		X		การคบเพื่อนไม่ใช่ ปัจจัยนำเข้าที่ สำคัญในองค์ ประกอบของ นักศึกษา
(000) การปฏิบัติตนในการ หารายได้ระหว่างเรียน		*√			X	

คำอธิบาย

1. คำตอบข้อ (0) แสดงว่า ดัชนีบ่งชี้คุณภาพในข้อนี้ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมและสมควรใช้เป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพระดับดีมาก โดยที่ผู้ตอบก็มีความเห็นสอดคล้องกับกลุ่มด้วย

2. คำตอบข้อ (00) แสดงว่า ดัชนีบ่งชี้คุณภาพในข้อนี้ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่าเหมาะสมและสมควรเป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพระดับดี แต่ผู้ตอบมีความเห็นแตกต่างจากกลุ่มในรอบที่ 1 และยังคงยืนยันความคิดเห็นเดิมในรอบ 2 ทั้งที่คำตอบอยู่นอกขอบเขตพิสัยระหว่างควอไทล์ ผู้ตอบจำเป็นต้องแสดงเหตุผลประกอบด้วย คือ การคบเพื่อนไม่ใช่ปัจจัยนำเข้าที่สำคัญในองค์ประกอบด้านนักศึกษา

3. คำตอบข้อ (000) แสดงว่า ดัชนีบ่งชี้คุณภาพในข้อนี้ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าเหมาะสมและสอดคล้อง คือ สมควรเป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพในระดับดีและผู้ตอบมีความคิดที่แตกต่างไปจากกลุ่มในรอบที่ 1 แต่มีความต้องการเปลี่ยนแปลงคำตอบในรอบที่ 2 โดยการทำความเข้าใจ ✓ อันเป็นคำตอบใหม่ซึ่งมาอยู่ในขอบเขตของพิสัยระหว่างควอไทล์ จึงไม่จำเป็นต้องแสดงเหตุผล

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านอาจารย์ในการตอบแบบสอบถามในรอบที่ 2 นี้ และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นางสาวพรรณอร อุฑุภาพ
นิสิตปริญญาเอกสาขาการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาคำตอบเดิมของท่านอาจารย์ที่มีเครื่องหมาย X เพื่อเปรียบเทียบกับคำตอบของกลุ่มที่มีเครื่องหมาย * โดยให้ท่านอาจารย์พิจารณาว่าสอดคล้องกับคำตอบของกลุ่มหรือไม่ หากยืนยันคำตอบเดิมหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบใหม่ให้ดูจากตัวอย่างที่ได้ชี้แจงไว้แล้ว

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	ระดับที่พึงประสงค์					ให้เหตุผลเฉพาะข้อที่ตอบอยู่นอกขอบเขตพิสัยระหว่างควอไทล์
	ดีมาก (5)	ดี (4)	ปานกลาง (3)	ต่ำ (2)	ต่ำมาก (1)	
1. ดัชนีบ่งชี้คุณภาพด้านปัจจัยนำเข้า : 1.1 องค์ประกอบด้านนักศึกษา คุณลักษณะด้านความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักศึกษาที่สถาบันและอาจารย์ที่ปรึกษาต้องคำนึงถึง มีดังนี้						
1. ความถนัดทางการเรียนในสาขาวิชาที่เลือก		*				
2. ความสามารถในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง	*					
3. ความพร้อมในการเรียนทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ	*					
4. การมีวินัยและความเพียรพยายามในการทำงานให้สำเร็จ	*					
5. ความสามารถในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารที่ดี	*					
6. ความสามารถในด้านคอมพิวเตอร์		*				
7. ความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม	*					
8. ความมั่นใจในการเป็นคนกล้าคิดและกล้าแสดงออกในที่ชุมชน		*				

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ ที่ปรึกษา	ระดับที่พึงประสงค์					ให้เหตุผลเฉพาะ ข้อที่ตอบอยู่นอก ขอบเขตพิสัย ระหว่างควอไทล์
	ดี มาก (5)	ดี (4)	ปาน กลาง (3)	ต่ำ (2)	ต่ำ มาก (1)	
9. ความสามารถในการใช้แหล่งข้อมูลทางด้านวิชาการเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง	*					
10. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	*					
11. ความมีคุณธรรมและจริยธรรม	*					
12. ความประพฤติและกิริยามารยาท		*				
13. ความพร้อมทางด้านความเป็นอยู่และครอบครัว		*				
14. ผลการเรียนรู้ที่ผ่านมา		*				
15. ความสามารถพิเศษในด้านต่าง ๆ		*				
1.2 องค์ประกอบด้านอาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาต้องมีคุณลักษณะในการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อนำไปสู่การพัฒนานักศึกษา ดังนี้						
(1) คุณลักษณะด้านความสามารถเชิงวิชาการ คุณลักษณะสำคัญ ซึ่งอาจารย์ที่ปรึกษาต้องมี ดังนี้						
1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษา		*				
2. มีความรู้ความเข้าใจและทักษะเกี่ยวกับเทคนิคการให้คำปรึกษา		*				
3. ความสามารถในการนำข้อมูลของนักศึกษามาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงพฤติกรรม		*				

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ ที่ปรึกษา	ระดับที่พึงประสงค์					ให้เหตุผลเฉพาะข้อ ที่ตอบอยู่นอก ขอบเขตพิสัย ระหว่างควอไทล์
	ดี มาก (5)	ดี (4)	ปาน กลาง (3)	ต่ำ (2)	ต่ำ มาก (1)	
4. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ การบริหารงานของสถาบัน		*				
5. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ปรัชญาและวัตถุประสงค์ของ สถาบัน		*				
6. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ จิตวิทยาวัยรุ่นและธรรมชาติของ นักศึกษา	*					
7. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักสูตรและแผนการศึกษา	*					
8. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบของสถาบัน		*				
9. มีความตระหนักและสนใจ เหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม		*				
10. ความเข้าใจในความเปลี่ยนแปลง ของสังคมโลก		*				
(2) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ						
คุณลักษณะสำคัญของอาจารย์ ที่ปรึกษามีดังนี้						
11. มีความประพฤติดีงามเป็นแบบ อย่าง	*					
12. มีความสามารถในการปรับตัวให้ เข้ากับผู้อื่น	*					
13. มีความสามารถในการควบคุม อารมณ์	*					
14. รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	*					
15. มีความเข้มแข็งและสุขุมรอบคอบ	*					

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ ที่ปรึกษา	ระดับที่พึงประสงค์					ให้เหตุผลเฉพาะ ข้อที่ตอบอยู่นอก ขอบเขตพิสัย ระหว่างควอไทล์
	ดี มาก (5)	ดี (4)	ปาน กลาง (3)	ต่ำ (2)	ต่ำ มาก (1)	
16. มีบุคลิกภาพที่อบอุ่นและสุภาพ เรียบร้อย		*				
17. เอาใจใส่นักศึกษาอย่างทั่วถึงและ สม่ำเสมอ	*					
18. อุทิศตนเพื่อพัฒนานักศึกษา		*				
19. มีความพร้อมในการช่วยเหลือให้ นักศึกษาเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ		*				
20. มีความกระตือรือร้นและสนใจใน ภาระหน้าที่พร้อมที่จะแก้ปัญหา เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	*					
(3) คุณลักษณะด้านเจตคติ						
คุณลักษณะสำคัญของอาจารย์ ที่ปรึกษา มีดังนี้						
21. ความศรัทธาในการปฏิบัติงาน ว่าเป็นกิจกรรมเพื่อพัฒนา นักศึกษาให้เป็นคนที่สมบูรณ์	*					
12. ความเต็มใจและยินดีในการทำ หน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษา	*					
23. ความมุ่งมั่นต่อคุณภาพงานการ ให้คำปรึกษาวิชาการ		*				
24. การเป็นคนมองโลกในแง่ดี		*				
25. มีความเชื่อพื้นฐานเกี่ยวกับความ ศรัทธาในตัวเองว่านักศึกษาทุก คนมีความสามารถที่จะพัฒนา ตนเองให้ดีขึ้นได้ถ้ามีโอกาส	*					

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ ที่ปรึกษา	ระดับที่พึงประสงค์					ให้เหตุผลเฉพาะ ข้อที่ตอบอยู่นอก ขอบเขตพิสัย ระหว่างควอไทล์
	ดี มาก (5)	ดี (4)	ปาน กลาง (3)	ต่ำ (2)	ต่ำ มาก (1)	
26. การให้ความสำคัญกับนักศึกษา ทุกคนเท่าเทียมกัน	*					
27. การให้ความยุติธรรมแก่นักศึกษา ทุกคน	*					
28. ให้ความช่วยเหลือตามหลักการ พัฒนาคือ จะต้องสอดคล้องกับ ความต้องการและความสนใจของ นักศึกษา		*				
29. มีความเชื่อมั่นในเรื่องการสร้าง รากฐานเพื่อพัฒนาประชาธิปไตย ให้นักศึกษา		*				
(4) คุณลักษณะด้าน						
จรรยาบรรณ คุณลักษณะสำคัญของ อาจารย์ที่ปรึกษา มีดังนี้						
30. รักษาความลับข้อมูลส่วนตัวของ นักศึกษา	*					
31. คำนึงถึงสวัสดิภาพของนักศึกษา		*				
32. การให้กำลังใจแก่นักศึกษาที่เข้า พบปรึกษาหารือ		*				
33. มีความเมตตาและกรุณากับ นักศึกษา	*					
(5) คุณลักษณะด้านทักษะการ ปฏิบัติงาน คุณลักษณะสำคัญของ อาจารย์ที่ปรึกษา มีดังนี้						
34. สามารถนำข้อมูลที่ทันสมัยมาใช้ ในการให้คำปรึกษา		*				

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ ที่ปรึกษา	ระดับที่พึงประสงค์					ให้เหตุผลเฉพาะ ข้อที่ตอบอยู่นอก ขอบเขตพิสัย ระหว่างควอไทล์
	ดี มาก (5)	ดี (4)	ปาน กลาง (3)	ต่ำ (2)	ต่ำ มาก (1)	
35. สามารถประสานความร่วมมือกับ บุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่องานการให้คำปรึกษา		*				
36. ใช้ภาษาเพื่อถ่ายทอดความคิดใน การให้คำปรึกษาได้ดีและสามารถ ให้คำปรึกษาที่มีทางเลือกให้ นักศึกษาปฏิบัติได้ชัดเจน		*				
37. มีความสามารถในการแก้ปัญหา เฉพาะหน้า	*					
38. การยอมรับความแตกต่างระหว่าง บุคคล	*					
39. มีความไวต่อการรับรู้ในท่าทีของ ผู้อื่น	*					
(6) คุณลักษณะด้านความรับผิดชอบ คุณลักษณะสำคัญของอาจารย์ ที่ปรึกษามีดังนี้						
40. ใส่ใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้ คำปรึกษาทั้งในด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคมแก่นักศึกษา	*					
41. จัดทำข้อมูลส่วนตัวของนักศึกษาให้ เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ		*				
42. จัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ในการ พัฒนานักศึกษาทั้งรายบุคคลและ เป็นกลุ่ม		*				

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ ที่ปรึกษา	ระดับที่พึงประสงค์					ให้เหตุผลเฉพาะ ข้อที่ตอบอยู่นอก ขอบเขตพิสัย ระหว่างควอไทล์
	ดี มาก (5)	ดี (4)	ปาน กลาง (3)	ต่ำ (2)	ต่ำ มาก (1)	
43. ให้โอกาสนักศึกษาเข้าพบเพื่อ ปรึกษาหารืออย่างสะดวกใน บรรยากาศที่อบอุ่นใจ		*				
1.3 องค์ประกอบด้านโครงสร้าง ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้บริหารและ อาจารย์ที่ปรึกษาต้องกำหนดลักษณะ งานเพื่อการบริหารงานระบบอาจารย์ ที่ปรึกษา ดังนี้						
1. มีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน		*				
2. มีกลไกในการสร้างความร่วมมือ ระหว่างบุคลากรในสถาบัน		*				
3. มีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมใน รูปแบบคณะกรรมการ		*				
4. มีการกำหนดบทบาทและภาระ หน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์ ที่ปรึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง อย่างชัดเจน และแจ้งให้นักศึกษา ทราบในการปฐมนิเทศนักศึกษา ใหม่		*				
5. มีการกำหนดแผนพัฒนาระบบ อาจารย์ที่ปรึกษา โดยมีโปรแกรม การฝึกอบรมอาจารย์ที่ปรึกษาและ บุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งระยะสั้นและ ระยะยาว		*				

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ ที่ปรึกษา	ระดับที่พึงประสงค์					ให้เหตุผลเฉพาะ ข้อที่ตอบอยู่นอก ขอบเขตพิสัย ระหว่างควอไทล์
	ดี มาก (5)	ดี (4)	ปาน กลาง (3)	ต่ำ (2)	ต่ำ มาก (1)	
6. กำหนดสัดส่วนที่เหมาะสม ระหว่างจำนวนอาจารย์ที่ปรึกษา และนักศึกษา		*				
7. มีระบบประกันคุณภาพการปฏิบัติ งานโดยมีการรายงานผลการให้ คำปรึกษาทุกภาคเรียน	*					
1.4 องค์ประกอบด้าน งบประมาณ ผู้บริหารและอาจารย์ ที่ปรึกษาต้องกำหนดงบประมาณงาน ระบบอาจารย์ที่ปรึกษาไว้ ดังนี้						
1. มีงบประมาณเพื่อพัฒนางานการ ให้คำปรึกษาวิชาการอย่างชัดเจน		*				
2. มีการระดมทุนหรือจัดหาแหล่งเงิน ทุนอื่น ๆ จากภายนอกเพื่อการ ดำเนินงานของอาจารย์ที่ปรึกษา		*				
3. มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อ พัฒนาอาจารย์ที่ปรึกษาอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้งต่อ 1 คน		*				
4. มีงบประมาณเพื่อการจัดกิจกรรม ให้อาจารย์ที่ปรึกษาและนักศึกษา ได้พบปะเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ อบอุ่นปีละ 1 ครั้ง		*				
5. มีงบประมาณเพื่อตอบแทนงาน การให้คำปรึกษาสำหรับอาจารย์ ที่ปรึกษา		*				

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ ที่ปรึกษา	ระดับที่พึงประสงค์					ให้เหตุผลเฉพาะ ข้อที่ตอบอยู่นอก ขอบเขตพิสัย ระหว่างควอไทล์
	ดี มาก (5)	ดี (4)	ปาน กลาง (3)	ต่ำ (2)	ต่ำ มาก (1)	
<p>1.5 องค์ประกอบด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องจะต้องกำหนดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่องานอาจารย์ที่ปรึกษาดังนี้</p> <p>1. ประโยชน์และความทันสมัยของศูนย์เพื่อการศึกษาต่าง ๆ ภายในสถาบัน</p> <p>2. มีเครือข่ายสารสนเทศที่เชื่อมโยงระหว่างห้องสมุดภายในและภายนอกสถาบัน</p> <p>3. มีตำราและวารสารทางการศึกษาที่ทันสมัย</p> <p>4. มีตำราและวารสารทางวิชาชีพและสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่หลากหลายและพอเพียง</p> <p>5. มีจำนวนวารสารทางวิชาการต่างประเทศที่มีเนื้อหาสาระตรงกับหลักสูตรของโปรแกรมวิชาที่เปิดสอนในสถาบัน</p> <p>6. มีการจัดระบบแหล่งทรัพยากรความรู้เพื่อสนับสนุนการให้คำปรึกษาวิชาการทั้งภายในและภายนอกสถาบัน เช่น ระบบข้อมูลของนักศึกษาเป็นรายบุคคล ระบบข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตรและแผนการเรียน ระบบข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งงาน และระบบข้อมูลเกี่ยวกับ</p>		*				
	*					
	*					
		*				
	*					

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ ที่ปรึกษา	ระดับที่พึงประสงค์					ให้เหตุผลเฉพาะ ข้อที่ตอบอยู่นอก ขอบเขตพิสัย ระหว่างควอไทล์
	ดี มาก (5)	ดี (4)	ปาน กลาง (3)	ต่ำ (2)	ต่ำ มาก (1)	
แหล่งความรู้ทางวิชาชีพ เป็นต้น	*					
7. มีสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายใน สถาบันที่เอื้อต่อการพัฒนานักศึกษา ทั้งในด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม เช่น การจัด ระบบการสื่อสารภายในสถาบัน การจัดให้มีศูนย์พัฒนาทักษะต่าง ๆ การจัดหอพักแบบ Living and Learning Center และการจัด สถานที่ออกกำลังกายและพักผ่อน หย่อนใจ เป็นต้น	*					
2. ดัชนีบ่งชี้คุณภาพด้านปัจจัย กระบวนการผลิต :						
2.1 องค์ประกอบด้านนักศึกษา						
นักศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อให้กระบวนการ ให้คำปรึกษามีประสิทธิภาพ ดังนี้						
1. การให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล ส่วนตัวกับอาจารย์ที่ปรึกษา		*				
2. การเข้าร่วมประชุมสัมมนาหรือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่สถาบันจัดขึ้น		*				
3. การรับรู้ข้อมูลและการใช้บริการ ต่าง ๆ ที่สถาบันจัดให้	*					
4. การร่วมวางแผนการให้คำปรึกษา แต่ละภาคเรียนกับอาจารย์ที่ปรึกษา	*					

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ ที่ปรึกษา	ระดับที่พึงประสงค์					ให้เหตุผลเฉพาะ ข้อที่ตอบอยู่นอก ขอบเขตพิสัย ระหว่างควอไทล์
	ดี มาก (5)	ดี (4)	ปาน กลาง (3)	ต่ำ (2)	ต่ำ มาก (1)	
5. การพัฒนาทักษะของตนเอง ตาม คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ทั้งในด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัว และสังคม		*				
6. การประเมินตนเองหลังจากการเข้า ร่วมกิจกรรมการให้คำปรึกษาและ การรายงานความก้าวหน้าอย่าง สม่ำเสมอ		*				
7. การเข้าพบอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อ ขอคำแนะนำเมื่อมีปัญหาในระยะ แรก		*				
8. การเข้าพบอาจารย์ที่ปรึกษาตาม เวลาที่กำหนดร่วมกัน		*				
2.2 องค์ประกอบด้านอาจารย์ ที่ปรึกษา กระบวนการพัฒนาระบบ อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ที่ ปรึกษาต้องดำเนินการ ดังนี้						
2.2.1 บทบาทของอาจารย์ ที่ปรึกษา มีดังนี้						
(1) บทบาทในฐานะที่เป็นผู้สอน อาจารย์ที่ปรึกษาต้องมีบทบาท ดังนี้						
1. สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมและ ค่านิยมเพื่อพัฒนานักศึกษา	*					
2. ชี้แนะแนวทางเพื่อให้นักศึกษาได้ พัฒนาและปรับปรุงตนเองจนสามารถ แก้ปัญหาด้วยตนเอง	*					

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ ที่ปรึกษา	ระดับที่พึงประสงค์					ให้เหตุผลเฉพาะ ข้อที่ตอบอยู่นอก ขอบเขต พิสัย ระหว่างควอไทล์
	ดี มาก (5)	ดี (4)	ปาน กลาง (3)	ต่ำ (2)	ต่ำ มาก (1)	
3. ให้คำแนะนำในการปรับตัวอย่าง เหมาะสม	*					
4. ให้คำแนะนำเมื่อนักศึกษาประสบ ปัญหาทันที		*				
5. เอาใจใส่ในการตรวจสอบและติดตาม ผลการเรียนของนักศึกษาทุกคน	*					
6. ค้นหาและนำวิธีการถ่ายทอดความรู้ ใหม่ ๆ มาพัฒนานักศึกษาอย่าง หลากหลาย	*					
7. แนะนำวิธีการทำงานที่เป็นระบบ	*					
8. พัฒนานักศึกษาให้เป็นไปตาม ปณิธานของสถาบัน		*				
9. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อ สร้างประสบการณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็น ในการประกอบอาชีพ		*				
(2) บทบาทในฐานะผู้ให้คำปรึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาต้องมีบทบาทสำคัญ ดังนี้		*				
10. ให้ข้อมูลที่จำเป็นแก่นักศึกษา						
11. ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเรียน การสอน	*					
12. กระตุ้นให้นักศึกษารู้จักบริหารเวลา ในการใช้ชีวิตและการเรียน	*					
13. ให้คำแนะนำในการลงทะเบียนวิชา เรียน		*				
14. สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม เพื่อจูงใจให้นักศึกษาเข้าพบ		*				

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ ที่ปรึกษา	ระดับที่พึงประสงค์					ให้เหตุผลเฉพาะ ข้อที่ตอบอยู่นอก ขอบเขตพิสัย ระหว่างควอไทล์
	ดี มาก (5)	ดี (4)	ปาน กลาง (3)	ต่ำ (2)	ต่ำ มาก (1)	
15. ให้คำแนะนำในการคบเพื่อน.....		*				
16. ให้คำแนะนำเกี่ยวกับที่พักอาศัย.....		*				
17. ให้คำแนะนำในการเตรียมตัวก่อน การเข้าสู่อาชีพ.....		*				
18. มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการให้ คำปรึกษาของสถาบัน.....		*				
19. มีส่วนร่วมวางแผนการจัดกิจกรรม เพื่อประสานความสัมพันธ์ระหว่าง อาจารย์ที่ปรึกษาและนักศึกษา.....		*				
20. ให้คำแนะนำในการพัฒนานักศึกษา แก่สถาบัน.....		*				
21. สร้างความเข้าใจอันดีระหว่าง นักศึกษากับสถาบัน.....		*				
22. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้นักศึกษา ได้ฝึกและพัฒนาทั้งด้านความ ประพฤติและบุคลิกภาพ.....		*				
23. นำผลจากการประเมินคุณภาพ บัณฑิตมาพัฒนาการให้คำปรึกษา.....	*					
24. แนะนำนักศึกษาเกี่ยวกับการวางแผนการ เรียนในแต่ละภาคเรียน.....		*				
25. ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการศึกษาต่อใน ระดับสูง.....		*				
26. ให้คำแนะนำเกี่ยวกับเรื่องการหางาน ทั้งในระหว่างการศึกษาและจบการ ศึกษาแล้ว.....		*				

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ ที่ปรึกษา	ระดับที่พึงประสงค์					ให้เหตุผลเฉพาะ ข้อที่ตอบอยู่นอก ขอบเขตพิสัย ระหว่างควอไทล์
	ดี มาก (5)	ดี (4)	ปาน กลาง (3)	ต่ำ (2)	ต่ำ มาก (1)	
27. ติดตามผลการให้คำปรึกษาที่ได้ ดำเนินการไปแล้ว	*					
(3) บทบาทในฐานะผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษาต้องมีบทบาทดังนี้						
28. ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วม กิจกรรมกับนักศึกษา		*				
29. สนับสนุนให้นำเทคนิคและประสบ การณ์ใหม่ ๆ มาใช้ในการให้ คำปรึกษาอย่างเหมาะสม		*				
30. สนับสนุนให้มีการนำผลการจัด กิจกรรมการให้คำปรึกษามาใช้ พัฒนานักศึกษาอย่างต่อเนื่อง		*				
31. สนับสนุนให้สถาบันใช้ทรัพยากรใน ชุมชนเพื่อการพัฒนาการศึกษา	*					
32. ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักศึกษารู้ จักวิธีการหารายได้ระหว่างเรียน		*				
33. สนับสนุนให้สถาบันจัดกิจกรรมทาง วิชาการและการสาธิตอาชีพต่าง ๆ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง		*				
34. สนับสนุนให้สถาบันจัดกิจกรรม ตลาดนัดพบแรงงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง		*				
35. สนับสนุนให้สถาบันจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมเพื่อเอื้อประโยชน์ ในการพัฒนานักศึกษาในทุกด้าน		*				

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ ที่ปรึกษา	ระดับที่พึงประสงค์					ให้เหตุผลเฉพาะ ข้อที่ตอบอยู่นอก ขอบเขตพิสัย ระหว่างควอไทล์
	ดี มาก (5)	ดี (4)	ปาน กลาง (3)	ต่ำ (2)	ต่ำ มาก (1)	
2.2.2 บทบาทในการให้ คำปรึกษาเป็นรายบุคคลและกลุ่ม อาจารย์ที่ปรึกษาต้องมีบทบาทดังนี้						
36. การฝึกฝนนักศึกษาให้สามารถคิด วิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาด้วยตนเอง ทั้งในด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัว และสังคม	*					
37. ให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพ และความต้องการของนักศึกษา ได้อย่างเหมาะสม		*				
38. ให้คำปรึกษาในการปฏิบัติตนได้เหมาะสม และสอดคล้องกับปัญหาปัจจุบัน		*				
2.3 องค์ประกอบด้านโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา						
การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพตาม โครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา มี ดังนี้						
2.3.1 แนวการปฏิบัติใน การสรรหาอาจารย์ที่ปรึกษา						
ผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาต้องมี แนวการปฏิบัติในการสรรหาอาจารย์ ที่ปรึกษา ดังนี้						
1. มีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือก อาจารย์ที่ปรึกษา ดังนี้		*				
1.1 การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน						
1.2 มีความรู้และความเข้าใจในการ เปลี่ยนแปลงทางสังคม		*				

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพพระบรมอาจารย์ ที่ปรึกษา	ระดับที่พึงประสงค์					ให้เหตุผลเฉพาะ ข้อที่ตอบอยู่นอก ขอบเขตพิสัย ระหว่างควอไทล์
	ดี มาก (5)	ดี (4)	ปาน กลาง (3)	ต่ำ (2)	ต่ำ มาก (1)	
1.3 มีความเต็มใจและศรัทธาใน การทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษา	*					
1.4 ความเชี่ยวชาญทางด้าน วิชาการและวิชาชีพ		*				
1.5 เห็นความสำคัญของการ พัฒนานักศึกษา	*					
2. การกำหนดนโยบายเพื่อรักษา คุณภาพอาจารย์ที่ปรึกษาดังนี้						
2.1 มีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือก อาจารย์ที่ปรึกษา		*				
2.2 มีการรักษาและพัฒนา คุณภาพอาจารย์ที่ปรึกษา		*				
2.3 มีการประเมินคุณภาพการ ปฏิบัติงานของอาจารย์ ที่ปรึกษาเพื่อการพัฒนา	*					
2.4 มีการกำหนดภาระงานการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อ ประกอบการพิจารณาความดี ความชอบ	*					
2.3.2 แนวการปฏิบัติในการ บำรุงรักษาอาจารย์ที่ปรึกษา มีการกำหนดแนวทางในการบำรุง รักษาอาจารย์ที่ปรึกษา ดังนี้						
3. ความเหมาะสมของการจ่าย ค่าตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่		*				

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ ที่ปรึกษา	ระดับที่พึงประสงค์					ให้เหตุผลเฉพาะ ข้อที่ตอบอยู่นอก ขอบเขตพิสัย ระหว่างควอไทล์
	ดี มาก (5)	ดี (4)	ปาน กลาง (3)	ต่ำ (2)	ต่ำ มาก (1)	
4. การประกาศเกียรติคุณผลการ ปฏิบัติงานดีเด่น		*				
5. การให้โอกาสเข้ารับการอบรมสัมมนา		*				
6. การนำผลการปฏิบัติหน้าที่มา ประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน	*					
7. การให้อาจารย์ที่ปรึกษามีส่วน ร่วมในการกำหนดระเบียบการ บริหารงานระบบอาจารย์ที่ปรึกษา		*				
8. การสนับสนุนให้อาจารย์ที่ปรึกษา นำผลงานวิจัยเกี่ยวกับระบบ อาจารย์ที่ปรึกษามากำหนด ตำแหน่งทางวิชาการ	*					
2.3.3 แนวการปฏิบัติในการพัฒนา อาจารย์ที่ปรึกษา มีการกำหนด แนวทางการพัฒนาอาจารย์ที่ปรึกษา ดังนี้						
9. การปฐมนิเทศอาจารย์ที่ปรึกษา ก่อนการปฏิบัติหน้าที่	*					
10. การสนับสนุนให้อาจารย์ ที่ปรึกษานำผลการปฏิบัติงานไป คิดเป็นภาระงานได้	*					
11. การส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อ พัฒนาอาจารย์ที่ปรึกษา ดังนี้						
11.1 การจัดเตรียมแหล่งความรู้		*				
11.2 การจัดประชุมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยน ประสบการณ์อย่าง						

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ ที่ปรึกษา	ระดับที่พึงประสงค์					ให้เหตุผลเฉพาะ ข้อที่ตอบอยู่นอก ขอบเขตพิสัย ระหว่างควอไทล์
	ดี มาก (5)	ดี (4)	ปาน กลาง (3)	ต่ำ (2)	ต่ำ มาก (1)	
น้อยปีละ 1 ครั้ง		*				
11.3 มีการศึกษาดูงานในสถาบันอื่น						
11.4 ร่วมจัดทำแบบประเมินผล การปฏิบัติงาน		*				
2.3.4 แนวการปฏิบัติตามภาระ หน้าที่ของผู้บริหาร ผู้บริหารและ อาจารย์ที่ปรึกษามีแนวปฏิบัติ ในการ บริหารงานระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ดังนี้						
12. กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนา นักศึกษาโดยมุ่งเน้นให้มีการ ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	*					
13. วางแผนร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา ในการติดตามงานทั้งระบบ		*				
14. กำหนดตารางการให้คำปรึกษาไว้ใน ปฏิทินกิจกรรมของสถาบัน		*				
15. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับ อาจารย์ที่ปรึกษา นักศึกษาและ บุคลากรที่เกี่ยวข้อง		*				
16. ประชาสัมพันธ์การดูแลนักศึกษาการ ให้คำปรึกษาวิชาการทั้งภายในและ ภายนอกสถาบัน		*				
17. สำนวจความต้องการในการพัฒนา งานการให้คำปรึกษาวิชาการกับ บุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งระบบ		*				
18. จัดกิจกรรมเพื่อมุ่งพัฒนาและป้องกัน ปัญหาให้กับนักศึกษา		*				

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ ที่ปรึกษา	ระดับที่พึงประสงค์					ให้เหตุผลเฉพาะ ข้อที่ตอบอยู่นอก ขอบเขตพิสัย ระหว่างควอไทล์
	ดี มาก (5)	ดี (4)	ปาน กลาง (3)	ต่ำ (2)	ต่ำ มาก (1)	
19. มีความชัดเจนในการยกย่อง นักศึกษาดีเด่นด้านต่าง ๆ.....		*				
20. มีความชัดเจนในการยกย่อง อาจารย์ที่ปรึกษาที่ปฏิบัติงานดีเด่น		*				
2.4 องค์ประกอบด้านงบประมาณ ผู้บริหารและอาจารย์ที่ปรึกษาต้องมีแนว การปฏิบัติในการบริหารจัดการงบ ประมาณ ดังนี้						
1. ให้อุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ในการจัดทำแผนการใช้งบประมาณ		*				
2. มีการกลั่นกรองการจัดสรร งบประมาณที่เหมาะสมกับความ ต้องการแต่ละโครงการ		*				
3. มีการจัดงบสำรองไว้เพื่อการเบิกจ่าย ในการช่วยเหลือนักศึกษาเฉพาะหน้า		*				
4. มีการจัดตั้งกองทุนการศึกษาสำหรับ นักศึกษาดีเด่นในประเภทต่าง ๆ เพื่อ จูงใจให้นักศึกษามุ่งพัฒนาตนเอง		*				
5. กำหนดแนวทางการใช้งบประมาณ สำหรับบริหารงานระบบอาจารย์ ที่ปรึกษาที่ชัดเจน.....		*				
6. ให้อุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ในการประเมินผลการใช้งบประมาณ เพื่อให้การปรับปรุงการใช้ งบประมาณมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น.....		*				

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ ที่ปรึกษา	ระดับที่พึงประสงค์					ให้เหตุผลเฉพาะ ข้อที่ตอบอยู่นอก ขอบเขตพิสัย ระหว่างควอไทล์
	ดี มาก (5)	ดี (4)	ปาน กลาง (3)	ต่ำ (2)	ต่ำ มาก (1)	
2.5 องค์ประกอบด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ผู้บริหารและอาจารย์ ที่ปรึกษาต้องมีแนวการปฏิบัติ ดังนี้						
1. มีการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก ต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนา การให้คำปรึกษา		*				
2. ให้อุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมใน การให้ข้อเสนอแนะสถาบัน เพื่อจัดทำ สิ่งพิมพ์ที่จำเป็นและเหมาะสมในการ ให้คำปรึกษาวิชาการ		*				
3. สนับสนุนให้อุคลากรที่เกี่ยวข้องมี ความเข้าใจทั้งในการใช้ และมีส่วน ร่วมในการพัฒนาแบบวัดชนิดต่าง ๆ เช่น แบบวัดเจตคติ แบบวัด บุคลิกภาพ และแบบวัดความสนใจ เป็นต้น เพื่อนำมาใช้พัฒนานักศึกษา		*				
4. มีการกำหนดทั้งช่วงเวลาและห้อง เรียนให้อาจารย์ที่ปรึกษาและนักศึกษา ได้พบปะและให้คำปรึกษา	*					
5. มีการจัดสถานที่ออกกำลังกายและ พักผ่อนหย่อนใจในสถาบันอย่าง เหมาะสมและเพียงพอ		*				
6. มีการจัดเตรียมแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อความสะดวกในการนำมาพัฒนา นักศึกษาทั้งด้านวิชาการวิชาชีพ ส่วนตัวและสังคม		*				

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ ที่ปรึกษา	ระดับที่พึงประสงค์					ให้เหตุผลเฉพาะ ข้อที่ตอบอยู่นอก ขอบเขตพิสัย ระหว่างควอไทล์
	ดี มาก (5)	ดี (4)	ปาน กลาง (3)	ต่ำ (2)	ต่ำ มาก (1)	
7. มีการประเมินผลการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ		*				
3. ดัชนีบ่งชี้คุณภาพด้านปัจจัยผล ผลิต :						
3.1 องค์ประกอบด้านนักศึกษา						
คุณลักษณะของนักศึกษาที่ได้รับการ พัฒนาตามระบบอาจารย์ที่ปรึกษา มีดังนี้						
3.1.1 คุณลักษณะในการ ใช้เหตุผล นักศึกษาสามารถแสดงออก ดังนี้						
1. ความสามารถในการใช้เหตุผลทั้งใน การเรียน การใช้ชีวิตส่วนตัว การ ปรับตัว และการแก้ปัญหา	*					
2. ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และวิจารณ์	*					
3. ความสามารถในการประยุกต์ วิทยาการใหม่ ๆ ให้เข้ากับวิชาชีพ ที่ศึกษา	*					
4. ความตระหนักในการอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม	*					
5. ความเข้าใจและสามารถแสดงออก ถึงความเป็นประชาธิปไตย	*					
3.1.2 คุณลักษณะในการพัฒนา ด้านจิตใจ นักศึกษาสามารถแสดงออก ดังนี้						

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ ที่ปรึกษา	ระดับที่พึงประสงค์					ให้เหตุผลเฉพาะ ข้อที่ตอบอยู่นอก ขอบเขตพิสัย ระหว่างควอไทล์
	ดี มาก (5)	ดี (4)	ปาน กลาง (3)	ต่ำ (2)	ต่ำ มาก (1)	
6. ความเต็มใจในการเข้าร่วมกิจกรรม วันสำคัญทางศาสนาอันเป็นการ ธำรงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรมของชาติ		*				
7. ความสนใจและการเข้าร่วมกิจกรรม ต่าง ๆ ที่ทางสถาบันจัดขึ้น		*				
8. ความสามารถในการดูแลตนเอง การจัดการกับความเครียด และมี ความสุขกับการเรียน	*					
9. ความสามารถในการปรับตัวให้ เหมาะสมกับจรรยาบรรณวิชาชีพ	*					
10. ความสามารถในการปรับตัวให้ เหมาะสมกับสภาพสังคมและ เศรษฐกิจ		*				
3.1.3 คุณลักษณะในการ พัฒนาด้านทักษะการปฏิบัติ นักศึกษาแสดงออกได้ดังนี้						
11. ความสามารถในการแสวงหา ความรู้ใหม่เพื่อพัฒนาตนเองทั้งใน ด้านวิชาการและวิชาชีพ	*					
12. ความสามารถในการใช้เวลาว่างให้ เป็นประโยชน์		*				
13. ความสามารถในการทำงานร่วม กับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	*					
14. ความสามารถในการวางแผนการ เรียนจนประสบความสำเร็จ		*				

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ ที่ปรึกษา	ระดับที่พึงประสงค์					ให้เหตุผลเฉพาะ ข้อที่ตอบอยู่นอก ขอบเขตพิสัย ระหว่างควอไทล์
	ดี มาก (5)	ดี (4)	ปาน กลาง (3)	ต่ำ (2)	ต่ำ มาก (1)	
3.2 องค์ประกอบด้าน						
อาจารย์ที่ปรึกษา คุณลักษณะของ อาจารย์ที่ปรึกษาที่แสดงออกถึงความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานการให้ คำปรึกษามีดังนี้						
1. ความสามารถในการทำหน้าที่ อาจารย์ที่ปรึกษาอย่างครบถ้วนทั้ง ด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและ สังคม	*					
2. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การให้คำปรึกษาวิชาการ		*				
3. การได้รับการพัฒนาความรู้ความ สามารถอย่างต่อเนื่อง		*				
4. ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ		*				
5. การยอมรับในหมู่นักศึกษา	*					
6. การยอมรับในหมู่เพื่อนร่วมงาน		*				
7. การมีส่วนร่วมในการรับทราบผล การปฏิบัติงาน		*				
3.3 องค์ประกอบด้านโครงสร้าง						
ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ลักษณะการ บริหารงานที่แสดงถึงความมี ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงาน ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา มีดังนี้						
1. อาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากรที่ เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหาร						

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ ที่ปรึกษา	ระดับที่พึงประสงค์					ให้เหตุผลเฉพาะ ข้อที่ตอบอยู่นอก ขอบเขตพิสัย ระหว่างควอไทล์
	ดี มาก (5)	ดี (4)	ปาน กลาง (3)	ต่ำ (2)	ต่ำ มาก (1)	
จัดการระบบอาจารย์ที่ปรึกษา อย่างชัดเจน เช่น การจัดทำแผน พัฒนาการให้คำปรึกษา การจัด โครงสร้างระบบการบริหาร การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน และการ จัดทำโครงการต่างๆ เป็นต้น เพื่อ ให้มีความคล่องตัวและสะดวกใน การดำเนินงานที่สามารถนำผลการ ปฏิบัติงานมาปรับปรุงการให้ คำปรึกษาให้ดียิ่งขึ้น		*				
2. อาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากรที่ เกี่ยวข้องให้ความสำคัญในการนำ ผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการ พัฒนางานระบบอาจารย์ที่ปรึกษา		*				
3. อาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากรที่ เกี่ยวข้องให้ความสำคัญในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อ ควบคุมคุณภาพ		*				
4. มีแผนการสร้างขวัญและแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน		*				
3.4 องค์ประกอบด้าน งบประมาณ ลักษณะที่แสดงถึง ประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณ มีดังนี้						
1. การจัดสรรงบประมาณมีความเหมาะสม สามารถดำเนินการได้		*				
2. การบริหารงบประมาณเป็นไป ตามโครงการและแผนงาน		*				

ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ ที่ปรึกษา	ระดับที่พึงประสงค์					ให้เหตุผลเฉพาะข้อ ที่ตอบอยู่นอก ขอบเขตพิสัย ระหว่างควอไทล์
	ดี มาก (5)	ดี (4)	ปาน กลาง (3)	ต่ำ (2)	ต่ำ มาก (1)	
3. มีแหล่งเงินจากภายนอกช่วย สนับสนุนการบริหารงาน		*				
4. การใช้งบประมาณอย่างประหยัดและ เกิดประโยชน์คุ้มค่า		*				
5. มีการนำผลการประเมินโครงการ ต่าง ๆ มาปรับปรุง เพื่อให้การ ใช้งบประมาณเกิดประสิทธิภาพ	*					
3.5 องค์ประกอบด้าน						
สิ่งอำนวยความสะดวก ลักษณะที่ แสดงถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ การสิ่งอำนวยความสะดวก มีดังนี้						
1. มีการใช้สิ่งอำนวยความสะดวกทั้ง ภายในและภายนอกสถาบันอย่าง คุ้มค่า		*				
2. อาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากรที่ เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผน เพื่อนำสิ่งอำนวยความสะดวกมาใช้ อย่างเหมาะสม		*				
3. อาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากรที่ เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมิน ผลการบริหารและการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก		*				
4. อาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากรที่ เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการนำผลการ ประเมินการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก มาปรับปรุงงาน		*				

ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ภาคผนวก จ

แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาดัชนีชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา

นักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันราชภัฏ สำหรับอาจารย์ที่ปรึกษา

(ใช้ข้อความเช่นเดียวกับแบบสอบถามสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิในรอบที่ 2 แต่คัดเลือกเฉพาะ
ข้อที่ผ่านเกณฑ์มาใช้ในแบบสอบถามเท่านั้น)

สถาบันราชภัฏสกลนคร อำเภอเมืองสกลนคร
จังหวัดสกลนคร 47000

18 กุมภาพันธ์ 2545

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาปริญญาตรีทุกท่าน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ

ด้วยดิฉันนางสาวพรรณอร อุฑุภาพ อาจารย์สถาบันราชภัฏสกลนคร ขณะนี้ได้
รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ให้ทำปฏิญานิพนธ์เรื่อง “การ
พัฒนาดัชนีบ่งชี้คุณภาพพระบอบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาปริญญาตรีในสถาบันราชภัฏ” โดยมี
รองศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ชิตพงศ์ อาจารย์ ดร.สุวพร ตั้งสมวรพงษ์ และอาจารย์ ดร.
สมสุข ธีระพิจิตร เป็นคณะกรรมการควบคุมปฏิญานิพนธ์ ในฐานะที่ท่านเป็นอาจารย์ที่
ปรึกษามีความรู้ความเข้าใจในระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษา อีกทั้งมีความใกล้ชิดและดูแลการให้
คำปรึกษานักศึกษาปริญญาตรี ซึ่งจะส่งผลให้การวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปสู่การพัฒนา
อาจารย์ที่ปรึกษาในสถาบันราชภัฏให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ดังนั้น ดิฉันจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านอาจารย์ได้โปรดตอบแบบสอบถาม
ที่แนบมาด้วยนี้ อนึ่ง เมื่อท่านอาจารย์ได้ตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว ขอความกรุณา
ได้โปรดส่งกลับคืนภายในวันที่ 5 มีนาคม 2545 จักขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ
โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวพรรณอร อุฑุภาพ)
นิสิตปริญญาเอก สาขาการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถามดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ศึกษานักศึกษาปริญญาตรี
ในสถาบันราชภัฏ สำหรับอาจารย์ที่ปรึกษา

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ศึกษานักศึกษาปริญญาตรีไปปฏิบัติ

ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านสถานภาพของผู้ตอบ

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

- | | | | | |
|--|--------------------------|-------------------|--------------------------|------------------------------|
| 1. เพศ | <input type="checkbox"/> | หญิง | <input type="checkbox"/> | ชาย |
| 2. วุฒิการศึกษาสูงสุด | <input type="checkbox"/> | ปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> | ปริญญาโท |
| | <input type="checkbox"/> | ปริญญาเอก | <input type="checkbox"/> | อื่น ๆ |
| 3. คณะวิชาที่สังกัด | <input type="checkbox"/> | คณะครุศาสตร์ | <input type="checkbox"/> | คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี |
| | <input type="checkbox"/> | คณะวิทยาการจัดการ | <input type="checkbox"/> | คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ |
| 4. เคยปฏิบัติหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา | <input type="checkbox"/> | 1 - 5 ปี | <input type="checkbox"/> | 6 - 10 ปี |
| | <input type="checkbox"/> | 11 - 15 ปี | <input type="checkbox"/> | 16 - 20 ปี |
| | <input type="checkbox"/> | 21 ปีขึ้นไป | | |
| 5. สถาบันราชภัฏที่ท่านสังกัด คือ | สถาบันราชภัฏ | | | |

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์
ที่ศึกษานักศึกษาปริญญาตรีไปปฏิบัติ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ศึกษานักศึกษา
ปริญญาตรี ที่ประมวลมาจากแนวคิดทฤษฎีระบบประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า ปัจจัยกระบวนการ
ผลิตและปัจจัยผลผลิตกับแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบที่นำไปสู่การให้คำปรึกษาด้านวิชาการ
ที่มีคุณภาพ 5 ประการ ได้แก่ (1) นักศึกษา (2) อาจารย์ที่ปรึกษา (3) โครงสร้างระบบ
อาจารย์ที่ปรึกษา (4) งบประมาณ และ (5) สิ่งอำนวยความสะดวก ทั้งนี้ได้ผ่านกระบวนการ
การวิจัยจากการระดมความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมาแล้ว ซึ่งจำแนกเป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพ
ระบบอาจารย์ที่ปรึกษาแต่ละปัจจัยดังนี้

1.1 ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย ดัชนีบ่งชี้คุณภาพด้านคุณลักษณะแต่ละองค์
ประกอบหลัก ประกอบด้วย ด้านนักศึกษา ได้แก่ ภูมิหลังและลักษณะเฉพาะตัวที่หลากหลาย
เกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้านอาจารย์ที่ปรึกษา ได้แก่ คุณลักษณะของอาจารย์
ที่ปรึกษาในด้านต่าง ๆ ด้านโครงสร้างระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ได้แก่ ลักษณะในการบริหาร
งาน ด้านงบประมาณ ได้แก่ ลักษณะของงบประมาณในการดำเนินงาน และด้านสิ่งอำนวยความสะดวก
ได้แก่ สิ่งต่าง ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการดำเนินงานระบบอาจารย์ที่ปรึกษา

1.2 ปัจจัยกระบวนการผลิต ประกอบด้วย ดัชนีบ่งชี้คุณภาพด้านกิจกรรมในการ
ดำเนินงานระบบอาจารย์ที่ปรึกษาที่มีประสิทธิภาพทุก ๆ องค์ประกอบหลัก เช่น บทบาทภาระ
หน้าที่และแนวการปฏิบัติ

1.3 ปัจจัยผลผลิต ประกอบด้วย ดัชนีบ่งชี้คุณภาพและเกณฑ์มาตรฐานของ
บัณฑิตและประสิทธิภาพในการดำเนินแต่ละองค์ประกอบหลัก

2. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นว่า สามารถนำ
ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ศึกษานักศึกษาปริญญาตรีเหล่านี้ไปปฏิบัติได้ในระดับ
ใด คือ มากที่สุด (5) มาก (4) ปานกลาง (3) น้อย (2) และน้อยที่สุด (1)

เพื่อให้การตอบแบบสอบถามของท่านอาจารย์ที่ปรึกษาครั้งนี้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อ
การนำผลงานวิจัยไปปรับใช้ ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบให้ครบถ้วนทุกข้อ
คำถามเพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลถูกต้องและเชื่อถือได้ และโปรดส่งกลับคืนภายใน
วันที่ 31 มีนาคม 2545 จักเป็นพระคุณอย่างยิ่งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
ที่ท่านอาจารย์ได้ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นางสาวพรรณอร อุฑาภาพ
นิสิตปริญญาเอก สาขาการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาคผนวก จ

เครื่องมือสำหรับใช้ตรวจสอบและประเมินคุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาปริญญาตรี
สำหรับสถาบันราชภัฏ

**เครื่องมือสำหรับใช้ตรวจสอบและประเมินคุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา
นักศึกษาปริญญาตรี สำหรับสถาบันราชภัฏ**

คำชี้แจงในการใช้เครื่องมือ

1. เครื่องมือนี้เป็นผลที่ได้จากการวิจัย ที่ผ่านการตรวจสอบการแสดงความคิดเห็น การนำดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษาไปปฏิบัติจากอาจารย์ที่ปรึกษา โดยจัดเรียงตามลำดับความสำคัญจากค่ามากไปหาค่าน้อยแต่ละองค์ประกอบ เพื่อความสะดวกในการนำไปประยุกต์ใช้ในการตรวจสอบและการประเมินคุณภาพ ระบบอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาปริญญาตรี ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยนำเข้าจำนวน 67 ดัชนี ปัจจัยกระบวนการผลิตจำนวน 82 ดัชนี และปัจจัยผลผลิตจำนวน 33 ดัชนี รวมทั้งสิ้น 182 ดัชนี โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งหมดเท่ากับ 0.99

2. เกณฑ์ในการตรวจสอบ ให้ยึดตามภาระงานที่ปฏิบัติ โดยให้คะแนนดังนี้ มากที่สุด (5) มาก (4) ปานกลาง (3) น้อย (2) และน้อยที่สุด (1) ส่วนการแปลผลคะแนนในการตัดสินมีเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
ตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป	มีคุณภาพระดับมากที่สุด
ตั้งแต่ 3.50 – 4.49	มีคุณภาพระดับมาก
ตั้งแต่ 2.50 – 3.49	มีคุณภาพระดับปานกลาง
ตั้งแต่ 1.50 – 2.49	มีคุณภาพระดับน้อย
ตั้งแต่ 1.50	มีคุณภาพระดับน้อยที่สุด

คำชี้แจงในการประเมิน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับกรปฏิบัติตามหลักฐานที่ปรากฏ หรืออาจใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์นักศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง

ลำดับ ความ สำคัญ	ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย ระดับความ สำคัญ
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
	ด้านปัจจัยนำเข้า :						
	1. องค์ประกอบด้านนักศึกษา คุณลักษณะด้านความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักศึกษาที่ต้องคำนึงมีดังนี้						
1	1 ความมีคุณธรรมและจริยธรรม						3.99
2	2 ความประพฤติและกิริยามารยาท						3.95
3	3 ความพร้อมในการเรียนทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ						3.82
4	4 การมีวินัยและความเพียรพยายามในการทำงานให้สำเร็จ						3.81
5	5 ความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม						3.80
6	6 ความถนัดทางด้านการเรียนในสาขาวิชาที่เลือก						3.77
7	7 ความสามารถในการใช้แหล่งข้อมูลทางด้านวิชาการเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง						3.65
8	8 ความมั่นใจในการเป็นคนกล้าคิดและกล้าแสดงออกในที่ชุมชน						3.61
9	9 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์						3.60
10	10 ความสามารถในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง						3.59
11	11 ความสามารถในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารที่ดี						3.57
	2. องค์ประกอบด้านอาจารย์ที่ปรึกษา						
	คุณลักษณะสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนา นักศึกษามีดังนี้						
	(1) คุณลักษณะด้านความความเชิงวิชาการ						
1	1 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษา						4.23
2	2 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและแผนการศึกษา						4.15

ลำดับ ความ สำคัญ	ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย ระดับความ สำคัญ
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
3	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบ ของสถาบัน						4.11
4	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจิตวิทยาวัยรุ่น และธรรมชาติของนักศึกษา						4.09
5	มีความตระหนักและสนใจเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม						4.09
6	ความเข้าใจในความเปลี่ยนแปลงของสังคม โลก						4.06
7	มีความรู้ความเข้าใจและทักษะเกี่ยวกับ เทคนิคการให้คำปรึกษา						3.99
8	ความสามารถในการนำข้อมูลของนักศึกษา มาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงพฤติกรรม						3.84
9	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการ บริหารของสถาบัน						3.84
	(2) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ						
1	มีความประพฤติดีงามเป็นแบบอย่าง						4.37
2	รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น						4.34
3	มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์						4.31
4	มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับ ผู้อื่น						4.22
5	มีบุคลิกภาพที่อบอุ่นและสุภาพเรียบร้อย						4.20
6	มีความเข้มแข็งและสุขุมรอบคอบ						4.15
7	มีความกระตือรือร้นและสนใจในภาระหน้าที่ ที่พร้อมที่จะแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่รับ ผิดชอบ						4.15
8	เอาใจใส่ศึกษาอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ						4.13
9	มีความพร้อมในการช่วยเหลือให้นักศึกษา เผชิญกับปัญหาต่าง ๆ						4.07
10	อุทิศตนเพื่อพัฒนานักศึกษา						3.98

ลำดับ ความ สำคัญ	ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย ระดับความ สำคัญ
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
	(3) คุณลักษณะด้านเจตคติ						
1	การให้ความยุติธรรมแก่นักศึกษาทุกคน						4.43
2	การให้ความสำคัญกับนักศึกษาทุกคนเท่าเทียมกัน						4.35
3	ความเต็มใจและยินดีในการทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษา						4.32
4	มีความเชื่อพื้นฐานเกี่ยวกับความศรัทธาในตัวเองว่านักศึกษาทุกคนมีความสามารถที่จะพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นได้ถ้ามีโอกาส						4.26
5	ความศรัทธาในการปฏิบัติงานพบว่า เป็นกิจกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษาให้เป็นคนที่สมบูรณ์						4.18
6	การเป็นคนมองโลกในแง่ดี						4.16
7	ความมุ่งมั่นต่อคุณภาพงานการให้คำปรึกษาวิชาการ						4.13
8	ให้ความช่วยเหลือตามหลักการพัฒนาคือ จะต้องสอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของนักศึกษา						3.93
9	มีความเชื่อมั่นในเรื่องการสร้างรากฐานเพื่อพัฒนาประชาธิปไตยให้นักศึกษา						3.87
	(4) คุณลักษณะด้านจรรยาบรรณ						
1	รักษาความลับข้อมูลส่วนตัวของนักศึกษา						4.48
2	มีความเมตตากรุณาแก่นักศึกษา						4.39
3	การให้กำลังใจแก่นักศึกษาที่เข้าพบปรึกษาหารือ						4.36
4	คำนึงถึงสวัสดิภาพของนักศึกษา						4.30
	(5) คุณลักษณะด้านทักษะการปฏิบัติงาน						
1	การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล						4.25
2	มีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า						4.10

ลำดับ ความ สำคัญ	ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย ระดับความ สำคัญ
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
3	มีความไวต่อการรับรู้ในท่าทีของผู้อื่น						4.10
4	ใช้ภาษาเพื่อถ่ายทอดความคิดในการให้ คำปรึกษาได้ดีและสามารถให้คำปรึกษาที่มี ทางเลือกให้นักศึกษาปฏิบัติได้รอบคอบ						4.05
5	สามารถนำข้อมูลที่ทันสมัยมาใช้ในการให้ คำปรึกษา						3.92
6	สามารถประสานความร่วมมือเกี่ยวข้องกับเพื่อ การให้คำปรึกษา						3.89
(6) คุณลักษณะด้านความรับผิดชอบ							
1	ใส่ใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้คำปรึกษาทั้งใน ด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคมแก่นักศึกษา						4.12
2	ให้โอกาสนักศึกษาเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือ อย่างสะดวกในบรรยากาศที่อบอุ่นใจ						4.12
3	จัดทำข้อมูลส่วนตัวของนักศึกษาให้เป็น ปัจจุบันเสมอ						3.69
4	จัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนา นักศึกษาทั้งรายบุคคลและเป็นกลุ่ม						3.57
3. องค์ประกอบด้านโครงสร้างระบบ อาจารย์ที่ปรึกษา							
1	มีการกำหนดบทบาทและภาระหน้าที่ความ รับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาและ บุคลากรเกี่ยวข้องอย่างชัดเจนและแจ้งให้ ให้นักศึกษาทราบในการปฐมนิเทศ นักศึกษาใหม่						3.89
2	มีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนและเอื้อ ต่อการปฏิบัติงาน						3.79
3	มีกลไกในการสร้างความร่วมมือระหว่าง บุคลากรในสถาบัน						3.68

ลำดับ ความ สำคัญ	ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย ระดับความ สำคัญ
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
4	มีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในรูปแบบ คณะกรรมการ						3.58
5	กำหนดสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างจำนวน อาจารย์ที่ปรึกษาและนักศึกษา						3.54
6	มีการกำหนดแผนพัฒนาระบบอาจารย์ ที่ปรึกษาโดยมีโปรแกรมการฝึกอบรม อาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ทั้งระยะสั้นและระยะยาว						3.48
7	มีระบบประกันคุณภาพการปฏิบัติงาน โดย มีการรายงานผลการให้คำปรึกษาทุกภาค เรียน						3.31
4. องค์ประกอบตัวงบประมาณ							
1	มีงบประมาณเพื่อพัฒนางานการให้ คำปรึกษาวิชาการอย่างชัดเจน						3.10
2	มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาอาจารย์ ที่ปรึกษาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ต่อ 1 คน						2.93
3	มีงบประมาณเพื่อการจัดกิจกรรมให้ อาจารย์ที่ปรึกษาและนักศึกษาได้พบปะ เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่อบอุ่นปีละ 1 ครั้ง						2.91
4	มีการระดมทุนหรือจัดการแหล่งเงินทุนอื่นๆ จากภายนอกเพื่อการดำเนินงานของ อาจารย์ที่ปรึกษา						2.77
5. องค์ประกอบด้านสิ่งอำนวยความสะดวก							
1	มีเครือข่ายสารสนเทศที่เชื่อมโยงระหว่าง ห้องสมุดภายในและภายนอกสถาบัน						3.54
2	มีสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในสถาบันที่ เอื้อต่อการพัฒนานักศึกษาทั้งในด้านการ ศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม เช่น การ จัดระบบการสื่อสารภายในสถาบัน การจัด						

ลำดับ ความ สำคัญ	ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย ระดับความ สำคัญ
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
3	จัดให้มีศูนย์พัฒนาทักษะต่าง ๆ การจัด หอพักแบบ Living and Learning Center และการจัดสถานที่ออกกำลังกายและ พักผ่อนหย่อนใจ เป็นต้น มีการจัดระบบแหล่งทรัพยากรความรู้เพื่อ สนับสนุนการให้คำปรึกษาวิชาการทั้งภายใน และภายนอกสถาบัน เช่น ระบบข้อมูล ของนักศึกษาเป็นรายบุคคล ระบบข้อมูล เกี่ยวกับหลักสูตรและแผนการเรียน ระบบ ข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งงาน และระบบข้อมูล เกี่ยวกับแหล่งความรู้ทางวิชาชีพ เป็นต้น						3.39
	ด้านปัจจัยกระบวนการผลิต :						3.38
1	1. องค์กรประกอบด้วยนักศึกษา การให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลส่วนตัว กับอาจารย์ที่ปรึกษา						3.74
2	การเข้าพบอาจารย์ที่ปรึกษาตามเวลาที่ กำหนดร่วมกัน						3.60
3	การเข้าร่วมประชุมสัมมนาหรือกิจกรรม ต่าง ๆ ที่สถาบันจัดขึ้น						3.59
4	การรับรู้ข้อมูลและการให้บริการต่าง ๆ ที่ สถาบันจัดให้						3.59
5	การพัฒนาทักษะของตนเองตามคำแนะนำ ของอาจารย์ที่ปรึกษาทั้งในด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม						3.50
6	การเข้าพบอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอ คำ แนะนำเมื่อมีปัญหาในระยะแรก						3.48
7	การร่วมวางแผนการให้คำปรึกษาแต่ละ ภาคเรียนกับอาจารย์ที่ปรึกษา						3.32
8	การประเมินตนเองหลังจากการเข้าร่วม กิจกรรมการให้คำปรึกษาและการรายงาน ความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ						3.20

ลำดับ ความ สำคัญ	ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย ระดับความ สำคัญ
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
	2. องค์ประกอบด้านอาจารย์ที่ปรึกษา						
	(1) บทบาทในฐานะที่เป็นผู้สอน						
1	สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยม เพื่อพัฒนานักศึกษา						4.25
2	ชี้แนะแนวทางเพื่อให้ให้นักศึกษาได้พัฒนา และปรับปรุงตนเองจนสามารถแก้ปัญหา ด้วยตนเอง						4.15
3	ให้คำแนะนำในการปรับตัวอย่างเหมาะสม						4.11
4	ให้คำแนะนำเมื่อนักศึกษาประสบปัญหา ทันที						3.96
5	เอาใจใส่ในการตรวจสอบและติดตามผล การเรียนของนักศึกษาทุกคน						3.93
6	แนะนำวิธีการทำงานที่เป็นระบบ						3.89
7	จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อสร้าง ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นในการ ประกอบอาชีพ						3.85
8	ค้นหาและแนะนำวิธีการถ่ายทอดความรู้ ใหม่ ๆ มาพัฒนานักศึกษาอย่างหลากหลาย						3.83
9	พัฒนานักศึกษาให้เป็นไปตามปณิธานของ สถาบัน						3.78
	(2) บทบาทในฐานะผู้ให้คำปรึกษา						
1	ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเรียนการสอน						4.23
2	กระตุ้นให้นักศึกษารู้จักบริหารเวลาในการ ใช้ชีวิตและการเรียน						4.20
3	ให้ข้อมูลที่จำเป็นแก่นักศึกษา						4.15
4	ให้คำแนะนำในการเตรียมตัวก่อนเข้าสู่ อาชีพ						3.99
5	ให้คำแนะนำเกี่ยวกับเรื่องการทำงานทั้งใน ระหว่างการศึกษาและจบการศึกษาแล้ว						3.88

ลำดับ ความ สำคัญ	ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย ระดับความ สำคัญ
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
6	ให้แนะนำนักศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาต่อ ในระดับสูง						3.85
7	สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างนักศึกษากับ สถาบัน						3.84
8	สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมเพื่อ จูงใจให้นักศึกษาเข้าพบ						3.83
9	จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาได้ ศึกษาและพัฒนาทั้งด้านความประพฤติและ บุคลิกภาพ						3.69
10	ให้คำแนะนำเกี่ยวกับที่พักอาศัย						3.58
11	นำผลการประเมินคุณภาพบัณฑิตมา พัฒนาให้คำปรึกษา						3.54
12	ติดตามผลการให้คำปรึกษาที่ได้ดำเนินการ ไปแล้ว						3.51
13	ให้คำแนะนำในการพัฒนานักศึกษาแก่ สถาบัน						3.40
14	มีส่วนร่วมวางแผนการจัดกิจกรรมเพื่อ ประสานความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ ที่ปรึกษาและนักศึกษา						3.38
15	มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการให้ คำปรึกษาของสถาบัน						3.31
	(3) บทบาทในฐานะผู้บริหาร						
1	ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมกับ นักศึกษา						3.91
2	สนับสนุนให้สถาบันจัดบรรยากาศและ สภาพแวดล้อมเพื่อเอื้อประโยชน์ในการ พัฒนานักศึกษาในทุกด้าน						3.82
3	สนับสนุนให้นำเทคนิคและประสบการณ์ ใหม่ ๆ มาใช้ในการให้คำปรึกษาอย่าง เหมาะสม						3.73

ลำดับ ความ สำคัญ	ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย ระดับความ สำคัญ
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
4	สนับสนุนให้มีการนำผลการจัดกิจกรรม การให้คำปรึกษามาใช้พัฒนานักศึกษา อย่างต่อเนื่อง						3.68
5	สนับสนุนให้สถาบันใช้ทรัพยากรในชุมชน เพื่อการพัฒนาการศึกษา						3.66
6	ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักศึกษารู้จักวิธี การหารายได้ระหว่างเรียน						3.66
7	สนับสนุนให้สถาบันจัดกิจกรรมทางวิชาการ และสัทธิตอาชีพร่างๆ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง						3.57
	(4) บทบาทในการให้คำปรึกษาเป็นราย บุคคลและกลุ่ม						
1	ให้คำปรึกษาในการปฏิบัติตนได้เหมาะสม และสอดคล้องกับปัญหาปัจจุบัน						3.88
2	การฝึกฝนนักศึกษาให้สามารถคิดวิเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหาด้วยตนเองทั้งในด้านการ ศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม						3.83
3	ให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพและความ ต้องการของนักศึกษาได้อย่างเหมาะสม						3.77
	3. องค์ประกอบด้านโครงสร้างระบบ อาจารย์ที่ปรึกษา						
	(1) แนวการปฏิบัติในการสรรหา อาจารย์ที่ปรึกษา						
	1. การกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกอาจารย์ ที่ปรึกษา						
1	มีความเต็มใจและศรัทธาในการทำหน้าที่ อาจารย์ที่ปรึกษา						4.07
2	เห็นความสำคัญของการพัฒนานักศึกษา						3.97
3	มีความรู้และความเข้าใจในการเปลี่ยน แปลงทางสังคม						3.71
4	การยอมรับจากเพื่อร่วมงาน						3.55

ลำดับ ความ สำคัญ	ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย ระดับความ สำคัญ
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
5	2. การกำหนดนโยบายเพื่อรักษาคุณภาพ อาจารย์ที่ปรึกษา มีการกำหนดภาระงานการเป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาเพื่อประกอบการพิจารณาความดี ความชอบ						3.50
6	มีการรักษาและพัฒนาคุณภาพอาจารย์ ที่ปรึกษา						3.36
7	มีการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของ อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อการพัฒนา						3.27
8	มีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกอาจารย์ ที่ปรึกษา						3.22
	(2) แนวการปฏิบัติในการบำรุงรักษา อาจารย์ที่ปรึกษา						
1	การให้โอกาสเข้ารับการอบรมสัมมนา						3.26
2	การให้อาจารย์ที่ปรึกษามีส่วนร่วมในการ กำหนดระเบียบการบริหารงานระบบ อาจารย์ที่ปรึกษา						3.11
3	การนำผลการปฏิบัติหน้าที่มาประกอบการ เลื่อนขั้นเงินเดือน						3.10
4	การประกาศเกียรติคุณผลการปฏิบัติงาน ดีเด่น						3.02
	(3) แนวการปฏิบัติในการพัฒนา อาจารย์ที่ปรึกษา						
1	การสนับสนุนให้อาจารย์ที่ปรึกษานำผลการ ปฏิบัติภายในคิดเป็นภาระงานได้						3.44
2	การปฐมนิเทศอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนการ ปฏิบัติหน้าที่						3.35
3	จัดเตรียมแหล่งความรู้						3.30

ลำดับ ความ สำคัญ	ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย ระดับความ สำคัญ
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
4	การจัดประชุมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยน ประสบการณ์อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง						3.23
5	มีการศึกษาดูงานในสถาบันอื่น						3.07
6	มีการร่วมจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติ งาน						3.07
	(4) แนวปฏิบัติตามภาระหน้าที่ของผู้ บริหาร						
1	มีความชัดเจนในการยกย่องนักศึกษาดีเด่น ด้านต่าง ๆ						3.65
2	จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับอาจารย์ ที่ปรึกษานักศึกษาและบุคคลที่เกี่ยวข้อง						3.64
3	กำหนดตารางให้คำปรึกษาไว้ในปฏิทิน กิจกรรมของสถาบัน						3.56
4	กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนานักศึกษา โดยมุ่งเน้นให้มีการปฏิบัติงานอย่างเป็น ระบบ						3.46
5	จัดกิจกรรมเพื่อมุ่งพัฒนาและป้องกันปัญหา ให้กับนักศึกษา						3.46
6	ประชาสัมพันธ์การดูแลนักศึกษาการให้ คำแนะนำปรึกษาวิชาการทั้งภายในและ ภายนอกสถาบัน						3.38
7	สำรวจความต้องการในการพัฒนางานการ ให้คำปรึกษาวิชาการกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ทั้งระบบ						3.25
8	วางแผนร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาในการติด ตามงานทั้งระบบ						3.24
9	มีความชัดเจนในการยกย่องอาจารย์ ที่ปรึกษาที่ปฏิบัติงานดีเด่น						3.19

ลำดับ ความ สำคัญ	ดัชนีชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย ระดับความ สำคัญ
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
1	4. องค์กรประกอบด้านงบประมาณ มีการจัดตั้งกองทุนการศึกษาสำหรับ นักศึกษาดีเด่นในประเภทต่าง ๆ เพื่อจูงใจ ให้นักศึกษามุ่งพัฒนาตนเอง						3.46
2	มีการกลั่นกรองการจัดสรรงบประมาณที่ เหมาะสมกับความต้องการแต่ละโครงการ						3.21
3	มีการจัดงบสำรองไว้เพื่อการเบิกจ่ายในการ ช่วยเหลือนักศึกษาเฉพาะหน้า						3.17
4	กำหนดแนวทางการใช้งบประมาณสำหรับ บริหารงานระบบอาจารย์ที่ปรึกษาที่ชัดเจน						3.15
5	ให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัด ทำแผนการใช้งบประมาณ						3.12
6	ให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการ ประเมินผลการใช้งบประมาณ เพื่อให้การ ปรับปรุงการใช้งบประมาณมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น						3.01
	5. องค์กรประกอบด้านสิ่งอำนวยความสะดวก						
1	มีการกำหนดทั้งช่วงเวลาและห้องเรียนให้ อาจารย์ที่ปรึกษาและนักศึกษาได้พบปะ และให้คำปรึกษา						3.57
2	มีการจัดสถานที่ออกกำลังกายและพักผ่อน หย่อนใจในสถาบันอย่างเหมาะสมและ เพียงพอ						3.43
3	มีการจัดเตรียมแหล่งข้อมูลด้านต่าง ๆ เพื่อ ความสะดวกในการนำมาพัฒนานักศึกษา ทั้งด้านวิชาการ วิชาชีพ ส่วนตัวและสังคม						3.41
4	ให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการให้ ข้อเสนอแนะสถาบันเพื่อจัดทำสิ่งพิมพ์ที่ จำเป็นและเหมาะสมในการให้คำปรึกษา วิชาการ						3.15

ลำดับ ความ สำคัญ	ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย ระดับความ สำคัญ
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
5	มีการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาการให้คำปรึกษา						3.13
6	สนับสนุนให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจทั้งในการใช้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาแบบวัดชนิดต่าง ๆ เช่น แบบวัดเจคติ แบบวัดบุคลิกภาพ และแบบวัดความสนใจ เป็นต้น เพื่อนำมาใช้พัฒนานักศึกษา						3.11
7	มีการประเมินผลการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ						3.02
	ด้านปัจจัยผลผลิต :						
	1. องค์ประกอบด้านนักศึกษา						
	(1) คุณลักษณะในการใช้เหตุผล						
1	ความสามารถในการใช้เหตุผลทั้งในการเรียน การใช้ชีวิตส่วนตัว การปรับตัวและการแก้ปัญหา						3.64
2	ความเข้าใจและสามารถแสดงออกถึงความ เป็นประชาธิปไตย						3.63
3	ความสามารถในการประยุกต์วิทยาการใหม่ ๆ ให้เข้ากับวิชาชีพที่ศึกษา						3.56
4	ความตระหนักในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม						3.56
5	ความสามารถในการคิดวิเคราะห์และวิจารณ์						3.50
	(2) คุณลักษณะในการพัฒนาด้านจิตใจ						
1	ความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับจรรยาบรรณวิชาชีพ						3.66
2	ความสามารถในการดูแลตนเอง การจัดการกับความเครียดและมีความสุขกับการเรียน						3.64
3	ความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจ						3.58

ลำดับ ความ สำคัญ	ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย ระดับความ สำคัญ
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
4	ความสนใจและการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทางสถาบันจัดขึ้น						3.55
	(3) คุณลักษณะในการพัฒนาด้านทักษะ การปฏิบัติ						
1	ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ อย่างมีความสุข						3.71
2	ความสามารถในการวางแผนการเรียนจน ประสบความสำเร็จ						3.71
3	ความสามารถในการแสวงหาความรู้ใหม่ เพื่อพิจารณาตนเองทั้งในด้านวิชาการและ วิชาชีพ						3.62
4	ความสามารถในการใช้เวลาว่างให้เป็น ประโยชน์						3.52
	2. องค์ประกอบด้านอาจารย์ที่ปรึกษา						
1	การยอมรับในหมู่นักศึกษา						3.77
2	ความสามารถในการทำหน้าที่อาจารย์ที่ ปรึกษาอย่างครบถ้วนทั้งด้านการศึกษา อาชีพ ส่วนตัวและสังคม						3.73
3	การยอมรับในหมู่เพื่อร่วมงาน						3.69
4	ความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ						3.60
5	การมีส่วนร่วมในการบริหารงานการให้ คำปรึกษาวิชาการ						3.58
6	การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างต่อเนื่อง						3.54
7	การมีส่วนร่วมในการรับทราบผลการปฏิบัติ งาน						3.47
	3. องค์ประกอบด้านโครงสร้างระบบ อาจารย์ที่ปรึกษา						
1	อาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง						

ลำดับ ความ สำคัญ	ดัชนีบ่งชี้คุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย ระดับความ สำคัญ
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
2	ให้ความสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อควบคุมคุณภาพ						3.30
3	อาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระบบอาจารย์ที่ปรึกษา เช่น การจัดทำแผนพัฒนาการให้คำปรึกษา การจัดโครงสร้างระบบการบริหารการประเมินผลการปฏิบัติงานและการจัดทำโครงการต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อให้มีความคล่องตัวและสะดวกในการดำเนินงานมาปรับปรุงการให้คำปรึกษาให้ดียิ่งขึ้น						3.28
4	ให้ความสำคัญในการนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนางานระบบอาจารย์ที่ปรึกษา						3.22
4	มีแผนการสร้างความสำเร็จและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน						3.15
1	4. องค์ประกอบด้านงบประมาณ การใช้งบประมาณอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์คุ้มค่า						3.30
2	การบริหารงบประมาณเป็นไปตามโครงการและแผนงาน						3.27
3	การจัดสรรงบประมาณมีความเหมาะสมสามารถดำเนินการได้						3.21
4	มีการนำผลการประเมินโครงการต่าง ๆ มาปรับปรุง เพื่อให้การใช้งบประมาณเกิดประสิทธิภาพ						3.13
5	มีแหล่งเงินภายนอกช่วยสนับสนุนการบริหารงาน						2.86

ลำดับ ความ สำคัญ	ดัชนีปัจจัยคุณภาพระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย ระดับความ สำคัญ
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
	5. องค์ประกอบด้านสิ่งอำนวยความสะดวก						
1	มีการใช้สิ่งอำนวยความสะดวกทั้งภายในและภายนอกสถาบันอย่างคุ้มค่า						3.37
2	อาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อนำสิ่งอำนวยความสะดวกมาใช้ที่เหมาะสม						3.15
3	อาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินผลการบริหารและการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก						3.08
4	อาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกมาปรับปรุงงาน						3.04

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวพรรณอร อุชุกภาพ
สถานที่เกิด	59 หมู่ 5 ตำบลวังไผ่ อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร 86000 โทร. 077- 501460
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านพักสถาบันราชภัฏสกลนคร อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 47000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	อาจารย์ 2 ระดับ 7
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สถาบันราชภัฏสกลนคร อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 47000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2517	มัธยมศึกษาปีที่ 3 จากโรงเรียนสอาดเผดิมวิทยา จังหวัดชุมพร
พ.ศ. 2519	ประกาศนียบัตรวิชาชีพการศึกษาระดับต้น (ป.กศ.ต้น) จาก วิทยาลัยครูเพชรบุรี
พ.ศ. 2520	ประโยคครูพิเศษมัธยม (พ.ม.) สมัครสอบด้วยตนเอง
พ.ศ. 2523	กศ.บ. (ประวัติศาสตร์) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา
พ.ศ. 2527	กศ.ม. (ประวัติศาสตร์) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
พ.ศ. 2545	กศ.ด. (การอุดมศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ