

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านสถานการณ์กับการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษา ในสถานศึกษาพยาบาลทั่วประเทศ สำหรับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าตามหัวข้อต่อไปนี้

1. การจัดการศึกษาทางพยาบาลศาสตร์
2. ลักษณะและธรรมชาติของนักศึกษา
3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนานักศึกษา
4. การปฏิบัติบทบาทอาจารย์พยาบาล
5. การปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษารองอาจารย์พยาบาล
6. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษา
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### การจัดการศึกษาทางพยาบาลศาสตร์

การบริการทางพยาบาลที่มีคุณภาพ เป็นสิ่งที่จำเป็นยิ่งในสังคมไทยที่ประชาชนมีความเสี่ยงสูงต่อการเกิดปัญหาสุขภาพทั้งกายและสุขภาพจิต สังคมจึงมีความต้องการบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพ มีความรอบรู้และสามารถปฏิบัติกิจกรรม การดูแลสุขภาพแก่ประชาชนอย่างมีคุณภาพ ท่ามกลางการพัฒนาความรู้และเทคโนโลยีต่าง ๆ สถาบันการศึกษาพยาบาลจึงมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาเพื่อให้ได้บัณฑิตพยาบาลที่สามารถปฏิบัติภารกิจพยาบาลให้ได้มาตรฐานตามบทบัญญัติของวิชาชีพ (จินตนา ยูนิพันธุ์ และคณะ, 2540) ซึ่งการจัดการศึกษาพยาบาลนั้นประกอบด้วยภารกิจ 2 ด้าน คือ ในด้านการให้การศึกษ และการเตรียมผู้ประกอบอาชีพที่มีความรู้ความสามารถ

หลักสูตรการศึกษพยาบาลนั้นใช้หลักสูตรการศึกษพยาบาลศาสตร์ตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษพยาบาลศาสตร์ 2525 ของทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งกำหนดไว้ให้ใช้กับหลักสูตรการศึกษสาขาวิชาการศึกษพยาบาลศาสตร์ระดับวิชาชีพที่เิดใหม่ รวมทั้งหลักสูตรเก่าที่จะปรับปรุงแก้ไขใหม่ด้วยซึ่งกำหนดให้มีปรัชญาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและโครงสร้างของหลักสูตรดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ปรัชญาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร มุ่งให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับแผน การศึกษาระดับอุดมศึกษาของชาติและจะต้องสอดคล้องกับปรัชญาหรือปณิธานของสถาบัน มาตรฐานทางวิชาการและวิชาชีพของสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ซึ่งรวมถึงการผดุงครรภ์ด้วย รวมทั้งมีความก้าวหน้าทางวิชาการและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม

2. โครงสร้างหลักสูตร ให้ประกอบด้วย 4 หมวดวิชา คือ หมวดวิชาพื้นฐานทั่วไป หมวดวิชาพื้นฐานวิชาชีพ หมวดวิชาชีพ และหมวดวิชาเลือกเสรี ให้มีจำนวนหน่วยกิตรวมไม่ น้อยกว่า 10 หน่วยกิต และอย่างมากไม่เกิน 150 หน่วยกิต โดยมีสัดส่วนจำนวนหน่วยกิตชั้น ต่ำของแต่ละหมวดวิชาดังต่อไปนี้

2.1 หมวดวิชาพื้นฐานทั่วไป หมายถึง วิชาศึกษาทั่วไปที่ครอบคลุมรายวิชา ต่าง ๆ ในกลุ่มวิชาสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ ภาษา และวิทยาศาสตร์กับคณิตศาสตร์ ให้มี จำนวนหน่วยกิตรวมไม่น้อยกว่า 30 หน่วยกิต

2.2 หมวดวิชาพื้นฐานวิชาชีพ หมายถึง รายวิชาบังคับพื้นฐานเฉพาะรายวิชาที่ สัมพันธ์กับวิชาชีพ และให้หมายรวมถึงรายวิชาทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ ให้มีจำนวนหน่วยกิตไม่ น้อยกว่า 24 หน่วยกิต

2.3 หมวดวิชาชีพ หมายถึง รายวิชาเฉพาะสาขาวิชาชีพด้านพยาบาลศาสตร์ ให้มีหน่วยกิตรวมไม่น้อยกว่า 70 หน่วยกิต โดยมีกลุ่มรายวิชาภาคปฏิบัติไม่น้อยกว่า 20 หน่วยกิต และกลุ่มรายวิชาภาคทฤษฎีไม่น้อยกว่า 40 หน่วยกิต

2.4 หมวดวิชาเลือกเสรี หมายถึง วิชาใด ๆ ที่สถาบันอุดมศึกษาเปิดสอนและจัด ให้เป็นรายวิชาเลือกได้ และให้มีจำนวนหน่วยกิตรวมไม่น้อยกว่า 6 หน่วยกิต

วิชาชีพพยาบาล เป็นวิชาชีพที่มีการปฏิบัติเป็นแกนกลาง ดังนั้นการศึกษายาบาล จึงเป็นการเตรียมพยาบาลที่มีความสามารถในด้านวิชาชีพตามลักษณะของวิชาชีพ และต้องมึ ความสามารถในการปฏิบัติกรพยาบาล การเรียนการสอนจึงประกอบด้วยสองส่วนที่สำคัญ คือ ภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ ซึ่งต้องสัมพันธ์ สอดคล้อง ประสมประสานกันไป และเป็นที่ยอมรับ กันในวิชาชีพพยาบาล สำหรับการเรียนการสอนภาคทฤษฎีนั้น มุ่งให้ความรู้เนื้อหาวิชาในหลัก และวิชาการปฏิบัติต่าง ๆ ควบคู่ไปกับการปลูกฝังเจตคติวิชาชีพพยาบาล ต่อการทำงาน เพื่อ ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ที่เจ็บป่วย และได้รับความทุกข์ทรมาน ส่วนการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าการเรียนการสอนในคลินิก ซึ่งเป็นการจัดให้เรียนรู้จากสภาพเหตุการณ์ที่ เป็นจริงที่ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษาพยาบาลช่วยให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้และเกิด

ทักษะในการพยาบาล โดยให้การพยาบาลที่สนองความต้องการของผู้ป่วยทุก ๆ ด้าน เพื่อพัฒนาเจตคติที่ดีทางวิชาชีพ และให้นักศึกษาได้เรียนรู้ ด้วยการมีประสบการณ์ด้วยตนเอง ทั้งในเหตุการณ์ปกติและเหตุการณ์ฉุกเฉินเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยความเจ็บป่วยได้พัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้รู้จัก การตัดสินใจประจำวัน ทั้งยังเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้แสดงออก ซึ่งพฤติกรรมและการเจริญพัฒนาในด้านส่วนตัว หากจะพิจารณา การเรียนการสอนภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติแล้วพบว่ามี ความแตกต่างอยู่หลายประการ แต่ที่สำคัญที่สุด คือ การเรียนการสอนนั้น ผู้สอนจะต้องคำนึงถึงจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน และจุดมุ่งหมายของการบริการพยาบาลไปพร้อม ๆ กัน กล่าวคือ ในการสอนภาคทฤษฎี ครูพยาบาลจะต้องคำนึงถึงจุดมุ่งหมายของการบริการพยาบาลที่มีคุณภาพร่วมไปด้วย (จินตนา ยูนิพันธุ์, 2527) การเรียนการสอนภาคปฏิบัติต้องขึ้นฝึกปฏิบัติบนหอผู้ป่วย เป็นการเพิ่มความรู้ ทักษะและประสบการณ์ต่าง ๆ เช่น การตัดสินใจ การนำความรู้ภาคทฤษฎีมาใช้ อย่างเหมาะสม ในบางครั้งนักศึกษาพยาบาลต้องออกฝึกปฏิบัติงานในแหล่งฝึกที่อยู่ไกลจากสถานศึกษา อาจารย์พยาบาลก็ต้องออกไปนิเทศ นักศึกษาร่วมด้วย

การศึกษาทางพยาบาลศาสตร์ใช้ระยะเวลาในการศึกษา 4 ปี หนึ่งปีการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ภาคการศึกษา ภาคละ 16 สัปดาห์ และรวมภาคฤดูร้อนอีก 1 ภาคการศึกษา ภาคละ 8 สัปดาห์ เวลาเรียนต่อสัปดาห์ของรายวิชาที่เปิดสอนในภาคฤดูร้อนจะต้องเป็น 2 เท่าของภาคเรียนปกติ

จากแนวคิดต่าง ๆ ของการศึกษาทางพยาบาลศาสตร์ จะเห็นได้ว่า นักศึกษาพยาบาลจะต้องประสบกับการเรียนค่อนข้างหนัก ทั้งด้านการเรียนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติที่ทางสถาบันการศึกษาได้จัดให้ตามโปรแกรมการศึกษาโดยที่นักศึกษาไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ผลจากการเรียนที่หนักดังกล่าวย่อมส่งผลให้ทั้งนักศึกษาพยาบาลและอาจารย์เกิดความเครียด และเกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาได้ สถาบันการศึกษาพยาบาลจึงควรคำนึงถึงการจัดระบบการศึกษาให้เหมาะสมเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

## ลักษณะและธรรมชาติของนักศึกษา

### ลักษณะของนักศึกษาพยาบาล

นักศึกษาพยาบาลเป็นนักศึกษาสาขาวิชาชีพในระดับอุดมศึกษา ผู้เรียนในระดับอุดมศึกษาโดยเฉพาะมหาวิทยาลัย หรือสถาบันอุดมศึกษาที่เทียบเท่าปริญญาตรี เป็นผู้ที่เรียนที่มีอายุระหว่าง 17 - 21 ปี หรือ 18 - 22 ปี ซึ่งเป็นช่วงวัยที่เห็นได้ชัดว่าครอบครัวรุ่นตอนปลาย และวัยผู้ใหญ่ตอนต้น ดังนั้นจึงกล่าวไม่ได้ว่าเป็นเด็กหรือเป็นผู้ใหญ่แล้ว วัยนี้เป็นวัยที่กำลังปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง ทั้งความเชื่อ ทักษะคิด และค่านิยมต่าง ๆ เป็นวัยที่เริ่มต้นด้วยความสับสน วุ่นวาย และมีอุดมคติที่ค่อนข้างแน่วแน่ ท่องเรียน อมรขกุล (2525 : 34) กล่าวว่า นิสิตนักศึกษาในมหาวิทยาลัยจะมีอายุระหว่าง 18 - 22 ปี ซึ่งระยะนี้เป็นวัยที่กำลังจะเติบโตเป็นผู้ใหญ่มักมีอารมณ์อ่อนไหว มีความกระตือรือร้นอยากรู้ อยากเห็น อยากทดลองสิ่งแปลกใหม่ มีความคิดคำนึง ค่อนข้างเพ้อฝัน และพร้อมที่จะยอมรับอุดมการณ์ที่ตนเชื่อถือ ในทางจิตวิทยาถือว่าเป็นวัยที่กำลังแสวงหาเอกลักษณ์ของตนเอง

Kauffman (อ้างใน วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2530 : 48 - 49) แบ่งนิสิตนักศึกษาออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มชอบสมาคม (Collegiate) เป็นนักศึกษาซึ่งส่วนใหญ่มาจากครอบครัว มีเงินหรือชนชั้นกลาง ซึ่งสนใจชีวิตในสังคม การกีฬา การบำเพ็ญประโยชน์ เป็นคนมีน้ำใจ ช่วยเหลือสังคม
2. กลุ่มอาชีพ (Vocation) เป็นนักศึกษามาจากครอบครัวที่พ่อแม่มีอาชีพเกี่ยวกับธุรกิจ การค้าขาย ลูกจ้างบริษัท ซึ่งมีฐานะปานกลาง
3. กลุ่มชอบวิชาการ (Academic) ส่วนใหญ่มาจากครอบครัวชั้นกลาง พ่อ แม่ มีการศึกษาดี มักสนใจการศึกษาและเลือกสถาบันที่ดี ๆ มีชื่อเสียง เข้าได้ยาก เพื่อจะแข่งขันทางประสิทธิภาพในการเรียนและเรียนเพื่อให้ได้ปริญญาสูง ๆ
4. กลุ่มนอกกรอบแบบ (Nonconformist) กลุ่มนี้จะสนใจในเรื่องความคิดและอุดมคติอย่างลึกซึ้ง เป็นพวกที่ชอบความแตกต่าง มักเป็นผู้นำของสังคม นิสิต นักศึกษา คิดอะไรได้ฉับไว เจียนคม และมีทักษะในการใช้ภาษาดี

จากลักษณะนักศึกษาดังกล่าวทำให้เห็นได้ว่านักศึกษาแต่ละคนจะมีความแตกต่างกัน ดังนั้นการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์จึงจำเป็นต้องมีการคำนึงถึงลักษณะของนักศึกษาพยาบาลาร่วมด้วย

สำหรับการจำแนกลักษณะนักศึกษาในมหาวิทยาลัยตามชั้นปี ทองเวียน อมรกุล (2525 : 38 - 39) ได้กล่าวไว้ ดังนี้

1. นักศึกษาชั้นปีที่ 1 เข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยเพื่อมุ่งหวัง ดังนี้

- 1.1 ความสำเร็จเชิงวิชาการ สนใจศึกษาหาความรู้ ความคิดต่าง ๆ
- 1.2 ต้องการเข้าใจตนเอง เข้าใจปัญหาของสังคม รวมทั้งแสวงหาเอกลักษณ์

ของตน

- 1.3 แสวงหาสถานภาพของตนเอง
- 1.4 มีความเป็นมิตร ผูกพันกับเพื่อนและชอบอยู่ในกลุ่มเพื่อน
- 1.5 มีมนุษยธรรม สุภาพเรียบร้อย ให้ความคุ้นเคย และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

ความรู้สึกทั่วไปของนิสิตนักศึกษาพวกนี้ ในการเข้าไปศึกษาในมหาวิทยาลัย คือ มีความรู้สึกระคนกันระหว่างความกลัวและความตื่นเต้น พวกนี้จะเข้าร่วมกิจกรรมทุกประเภทในมหาวิทยาลัย

2. นักศึกษาชั้นปีที่ 2 นักศึกษาส่วนมากมักจะเกิดความไม่พอใจมหาวิทยาลัย แต่ในบางกรณีก็เพียงแต่จะมีความเบื่อและรู้สึกเฉย ๆ ไม่ยินดียื่นรับต่อสภาพทั่วไปในมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ก็เพราะพวกนี้ถูกทอดทิ้งและไม่ได้รับการเอาใจใส่จนกระทั่งเกิดความรู้สึกมาเองว่าตนเองเป็นคนขาดความรับผิดชอบ ดังนั้นลักษณะภายนอกของนักศึกษาเหล่านี้ก็คือ การริเริ่มสร้างเสริมความเป็นแบบแผนของกลุ่มย่อยขึ้นจนเกิดเป็นวัฒนธรรมเพื่อนฝูงขึ้น

3. นักศึกษาชั้นปีที่ 3 เนื่องจากเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 2 มาแต่เดิม นักศึกษาชั้นปีที่ 3 จะมีวัฒนธรรมและความเป็นอยู่ของตนเองเป็นเอกลักษณ์เฉพาะที่สูงมาก สำหรับกลุ่มนักศึกษาชั้นปีที่ 3 ด้วยกันเอง จะมีความคิดเห็นแตกแยกออกไปน้อยมาก กล่าวคือ มีความคิดไปในแนวเดียวกันเป็นส่วนมาก มีค่านิยมคล้ายคลึงกัน และทุกคนจะมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ลักษณะที่คล้ายกับนักศึกษาชั้นปีที่ 2 คือ ความไม่พอใจมหาวิทยาลัยในด้านต่าง ๆ รวมทั้งวิพากษ์วิจารณ์ มหาวิทยาลัยอย่างรุนแรง

4. นักศึกษาชั้นปีที่ 4 นักศึกษามีแนวโน้มที่จะหันความสนใจไปจากมหาวิทยาลัยจะไม่มีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย เริ่มตั้งแต่ไม่สนใจวัฒนธรรมและความเป็นอยู่ของนักศึกษา รวมทั้งไม่ยอมรับระเบียบประเพณีของนักศึกษาด้วยตนเอง โดยส่วนมากแล้วจะสนใจ

ใจกับเรื่องส่วนตัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายหลังจากสำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยในระดับปริญญาตรีไปแล้ว

จะเห็นได้ว่านักศึกษาพยาบาลซึ่งเป็นนักศึกษาในระดับอุดมศึกษาเช่นเดียวกันจะมีลักษณะที่แตกต่างกันไปตามชั้นปีที่ศึกษา ดังนั้นการพัฒนานักศึกษา หรือการให้คำแนะนำจึงจำเป็นต้องมีความแตกต่างตามชั้นปีอีกด้วย สำหรับในสถาบันการศึกษาพยาบาลนั้นนักศึกษาแต่ละชั้นปีจะมีกิจกรรมการเรียนการสอน มีเหตุการณ์ หรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นแตกต่างกัน ทำให้มีความเครียดแตกต่างกัน ดังจะเห็นได้จากการกำหนดขอบเขตความสามารถของนักศึกษาแต่ละชั้นปีของกระทรวงสาธารณสุข (สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข, 2528 : 8 - 11) การกำหนดขอบเขตความสามารถของนักศึกษานี้จะทำให้การจัดประสบการณ์การศึกษาให้นักศึกษาแตกต่างกันดังนั้นกิจกรรมพัฒนานักศึกษาจึงแตกต่างกันออกไป

ชั้นปีที่ 1 นักศึกษาเรียนวิชาพื้นฐานทั่วไปส่วนใหญ่ยังไม่มีการขึ้นฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วย

ชั้นปีที่ 2 นักศึกษาต้องขึ้นฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยร่วมกับการเรียนภาคทฤษฎี นักศึกษาจะได้รับการมอบหมายงานที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน เน้นการดูแลในเรื่องสุขวิทยาส่วนบุคคลทั่วไป และการประเมินปัญหาแบบง่าย ๆ

ชั้นปีที่ 3 นักศึกษาต้องฝึกปฏิบัติงานในห้องคลอด ห้องผ่าตัด การฝึกปฏิบัติกับผู้ป่วยจิตเวชซึ่งเป็นสถานที่ที่ไม่คุ้นเคย มีสภาพวิกฤตฉุกเฉิน ต้องมีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา

ชั้นปีที่ 4 ต้องออกฝึกปฏิบัติงานข้างนอก ต้องเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ และความคาดหวังของอาจารย์และพยาบาลประจำการมาก

จากเหตุผลดังกล่าวนักศึกษาพยาบาลแต่ละชั้นปีมีปัจจัย เหตุการณ์ หรือสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความตึงเครียดในลักษณะแตกต่างกัน อาจารย์ที่ปรึกษาจึงต้องมีการปฏิบัติบทบาทแตกต่างกันด้วย

### ชีวิตประจำวันของนักศึกษาพยาบาล

เมื่อเข้าศึกษาในวิชาชีพพยาบาล นักศึกษาส่วนใหญ่จะพักอาศัยในหอพักที่ทางสถาบันการศึกษาจัดไว้ให้ (ยกเว้นบางสถาบันการศึกษาที่จะจัดหอพักให้เฉพาะเมื่อเริ่มปฏิบัติงานบนตึกผู้ป่วย) เมื่อเข้าพักในหอพักของสถาบันการศึกษาพยาบาลจึงต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของสถาบันการศึกษานั้น ๆ

การดำเนินชีวิตประจำวันของนักศึกษาพยาบาล นักศึกษาพยาบาลจะพักในหอพักของสถาบัน และสามารถกลับไปเยี่ยมบ้านได้ในวันหยุด โดยเฉพาะนักศึกษาที่มีบ้านหรือภูมิลำเนาไม่ไกลนัก ส่วนใหญ่จะกลับบ้านแทบทุกสัปดาห์ โดยมีการกำหนดวัน - เวลา เข้า และออกไว้ ซึ่งนักศึกษาจะต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด หากนักศึกษากระทำผิดกฎ ระเบียบใด ๆ ก็จะมีมาตรการในการลงโทษ ซึ่งได้ระบุไว้ในคู่มือนักศึกษาพยาบาลแล้ว จากประสบการณ์การดูงานของผู้วิจัย นักศึกษาพยาบาลต้องปรับตัวเข้ากับสภาพต่าง ๆ ของสถาบัน มีการปรับตัวเข้ากับเพื่อน ๆ และบุคคลรอบข้าง นักศึกษามาจากที่ต่าง ๆ ต้องมาอาศัยอยู่รวมกัน ต้องปรับตัวให้เข้ากับบุคคลรอบข้าง สภาพแวดล้อม รวมทั้งกฎ ระเบียบต่าง ๆ ของสถาบัน มีการปรับตัวด้านการเรียน เนื่องจากการเรียนในระดับอุดมศึกษาแตกต่างจากการเรียนในระดับมัธยมศึกษา ต้องมีการจดคำบรรยาย แทนการใช้หนังสือเป็นแบบเรียนเหมือนตอนเรียนระดับมัธยมศึกษา มีการค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ บางสถาบันยังมีระบบอาวูโต ซึ่งรุ่นพี่ จะมีการใช้ระบบอาวูโตในการปกครองรุ่นน้อง ทำให้นักศึกษาพยาบาลที่เข้ารับการศึกษานำใหม่เกิดภาวะเครียด และยังพบว่านักศึกษาพยาบาลมีปัญหาต่าง ๆ อีก เช่น นอนไม่หลับ ไม่มีสมาธิในการอ่านหนังสือเนื่องจากเสียงดังรบกวน ตลอดจนความขัดแย้งเนื่องจากการไม่เข้าใจกัน รู้สึกอึดอัด และไม่สะดวกสบายเท่าที่ควร

การพักผ่อนและการเที่ยวเตร่ของนักศึกษาค่อนข้างถูกจำกัด เนื่องจากสถาบันการศึกษาพยาบาลส่วนใหญ่ไม่อนุญาตให้นักศึกษาออกนอกสถาบันในวันธรรมดาหลังเลิกเรียน (ยกเว้นสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย) ส่วนการพักผ่อนด้วยการดูรายการโทรทัศน์ในหอพัก สถาบันส่วนใหญ่จะจัดให้มีเครื่องรับโทรทัศน์ไว้ประจำหอพัก 1 - 2 เครื่อง จึงทำให้มีข้อจำกัด เนื่องจากที่นี้ไม่พอ ไม่สามารถเปลี่ยนช่องตามใจชอบของตนเอง เพราะจะต้องตามใจนักศึกษาส่วนใหญ่ โดยเฉพาะนักศึกษารุ่นพี่ ดังนั้นนักศึกษบางส่วนจึงตัดปัญหาโดยการไม่ดูรายการโทรทัศน์ เปลี่ยนไปพึ่งวิทยุส่วนตัวแทน สำหรับบริการด้านหนังสือพิมพ์ วารสาร และนวนิยาย ในหอพักนั้น พบว่ามีในบางสถาบันเท่านั้นและมีจำนวนไม่เพียงพอกับนักศึกษา ทำให้นักศึกษาพยาบาลมีความรู้และทันต่อเหตุการณ์น้อยกว่านักศึกษาในสาขาอื่น ๆ

ในด้านสถานที่สำหรับออกกำลังกาย เล่นกีฬา บางสถาบันค่อนข้างมีเนื้อที่จำกัด มักขาดความพร้อมด้านสนามกีฬา และอุปกรณ์การกีฬา

ด้านการติดต่อสื่อสาร นักศึกษาพยาบาลสามารถใช้บริการโทรศัพท์ไกล - ไกลสาธารณะ ซึ่งไม่สามารถใช้ได้อย่างเต็มที่นักเนื่องจากจำนวนโทรศัพท์มีน้อยต้องเข้าแถวเพื่อรอคิว ทำให้เสียเวลาพอสมควร

**ด้านการใช้ห้องสมุด** สถาบันการศึกษาจัดห้องสมุดให้ได้มาตรฐานที่ทางสภาการพยาบาลกำหนดไว้ นั่นคือ จำนวนหนังสือเพียงพอ จำนวนโต๊ะ เก้าอี้ ได้สัดส่วนกับจำนวนนักศึกษา มีบรรยากาศที่เงียบสงบ เหมาะที่จะเป็นสถานที่สำหรับศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติม เวลาที่ใช้บริการห้องสมุด ส่วนใหญ่ เปิดวันธรรมดา ตั้งแต่ เวลา 8.00 - 16.00 น. นอกจากนี้ในช่วงที่มีนักศึกษาชั้นฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยอาจเลื่อนเวลาปิดออกไป วันเสาร์ - อาทิตย์ และวันนักขัตฤกษ์ปิดทำการ ยกเว้นบางสถาบันการศึกษาที่เปิดทำการเฉพาะวันเสาร์ ครึ่งวันหรือเต็มวัน ซึ่งกฎระเบียบดังนี้ ทำให้นักศึกษาพยาบาลไม่สะดวกในด้านการใช้เวลามาศึกษาค้นคว้าในห้องสมุด

### **การเรียนของนักศึกษาพยาบาล**

นักศึกษาพยาบาลแต่ละสถาบันมีลักษณะการเรียนคล้ายคลึงกันตามเกณฑ์มาตรฐานการพยาบาลศาสตร์ 2525 ดังได้กล่าวมาแล้ว การเรียนการสอนภาคทฤษฎีเป็นการเรียนการสอนเพื่อให้นักศึกษามีความรู้ ความเข้าใจในด้านเนื้อหาทฤษฎี หลักการ และวิธีปฏิบัติควบคู่กับการปลูกฝังเจตคติเพื่อเตรียมนักศึกษาให้พร้อมที่จะเป็นพยาบาลที่ดี การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแล้วแต่สถาบัน ซึ่งได้แก่ การสอนแบบบรรยาย การสอนแบบใช้ปัญหาเป็นหลักในบางวิชา การสาธิต และการปฏิบัติหรือทดลองในห้องปฏิบัติการ โดยมีภาคนำอุปกรณ์การสอนประเภทต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการเรียนการสอน ส่วนการเรียนการสอนภาคปฏิบัติเป็นการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนนำความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ที่ได้จากชั้นเรียนมาประยุกต์ใช้กับสถานการณ์จริง การจัดการเรียนการสอนจำเป็นต้องแบ่งนักศึกษออกเป็นกลุ่มย่อย แต่ละกลุ่มมีอาจารย์ติดตามดูแลอย่างใกล้ชิด ซึ่งการฝึกภาคปฏิบัตินี้แบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการฝึกปฏิบัติการพยาบาลพื้นฐาน โดยมีโรงพยาบาลที่สถาบันการศึกษาตั้งอยู่ใกล้เป็นแหล่งฝึก ระยะที่ 2 เป็นการฝึกปฏิบัติการพยาบาลในแต่ละสาขา แหล่งฝึกภาคปฏิบัติได้แก่ สถาบันบริการสาธารณสุขทุกระดับและในชุมชน

ช่วงเวลาในการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษามีทั้งเวรเช้าเวลา 8.00 น. ถึง 16.00 น. (หรือ 7.00 น. - 15.00 น.) เวรบ่าย 16.00 น. ถึง 24.00 น. (หรือ 15.00 น. ถึง 23.00 น.) และเวรดึก 24.00 น. ถึง 8.00 น. (หรือ 23.00 น. ถึง 7.00 น.) รวมทั้งการขึ้นฝึกปฏิบัติในวันหยุดราชการด้วย นักศึกษาจะได้หยุดสัปดาห์ละ 2 วัน ซึ่งจะเป็นวันใดก็ได้ตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่า การศึกษาภาคปฏิบัติกระทำควบคู่ไปกับการศึกษาภาคทฤษฎี ดังนั้นไม่ว่านักศึกษาจะขึ้นฝึกปฏิบัติใน



ช่วงเวลาใดก็ตาม เมื่อถึงเวลาเรียนภาคทฤษฎีบางแห่งจะจัดสอนเวลา 13.00 น. ถึง 16.00 น. ทุกวัน บางแห่งเรียนทฤษฎีเต็มวัน 3 วัน ฝึกภาคปฏิบัติ 2 วัน ส่วนมากกำหนดเวลาการเข้าเรียนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ แต่ละประเภทไว้ร้อยละ 80

ในการฝึกภาคปฏิบัติในตอนเย็นก่อนที่นักศึกษาจะขึ้นปฏิบัติงานในคลินิก 1 วัน นักศึกษาจะต้องขึ้นไปหอดูผู้ป่วย เพื่อศึกษาเกี่ยวกับโรค ประวัติ อาการและอาการแสดงของผู้ป่วยที่นักศึกษาได้รับมอบหมาย เพื่อที่จะนำมาทำแผนการให้การพยาบาลผู้ป่วย ในการทำแผนการให้การพยาบาลนี้จะต้องใช้เวลามาก ต้องค้นคว้าเกี่ยวกับโรคและหลักการพยาบาล เพื่อที่จะนำส่งอาจารย์ที่สอนในหอดูผู้ป่วย จากการสังเกตและการพูดคุยกับนักศึกษา พบว่านักศึกษาชั้นปีที่ 2 ที่เพิ่งจะขึ้นฝึกปฏิบัติงานบนหอดูผู้ป่วย ครั้งแรกจะใช้เวลาในการทำแผนการให้การพยาบาลมาก ในขณะขึ้นฝึกปฏิบัติงาน นักศึกษาพยาบาลต้องทำงานร่วมกับบุคคลหลายระดับ ความแตกต่างของบุคคล สถานที่ ระยะเวลาการทำงาน ลักษณะของผู้ป่วย รวมทั้งการที่นักศึกษาต้องปฏิบัติงานบางอย่างทั้ง ๆ ที่ยังไม่ได้เรียนทฤษฎีมาก่อน จึงทำให้นักศึกษามีปัญหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และเกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน สำหรับนักศึกษาปี 2, 3 และ 4 บางสถาบันที่ต้องเรียนควบคู่ไปกับการฝึกปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ประสบปัญหาขาดสมาธิในการเรียน และบางครั้งอาจมีเด็กหนีเรียน เนื่องจากเหน็ดเหนื่อยจากการฝึกปฏิบัติในภาคเช้า และต้องมาเรียนในภาคบ่าย ร่วมกับนักศึกษาในชั้นเรียนมีมาก อาจารย์เอาใจใส่ได้ไม่ทั่วถึง บางสถาบันห้องเรียนยังไม่ติดแอร์ทำให้อากาศในชั้นเรียนร้อนอบอ้าว

### กิจกรรมของนักศึกษาพยาบาล

กิจกรรมของนักศึกษาพยาบาลโดยทั่วไปประกอบด้วย กิจกรรมที่นักศึกษาประพฤติปฏิบัติสืบทอดต่อกันมา จนเป็นประเพณีของนักศึกษา แต่ละสถาบันจะมีกิจกรรมของชมรม กิจกรรมเนื่องในวันสำคัญประจำปีและกิจกรรมท้องถิ่น ดังต่อไปนี้

กิจกรรมที่เป็นประเพณีของนักศึกษา ได้แก่ การรับน้องใหม่ งานราตรีน้องใหม่ งานรับหมวก งานรับตะเกียง งานเดินเทียน และงานเลี้ยงอำลา สำหรับกิจกรรมของนักศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการรับน้องใหม่ นั้น นักศึกษารุ่นพี่โดยเฉพาะปีที่ 2 จะนัดพบน้องใหม่ทุกคน ในช่วงเย็นถึงค่ำเพื่อให้น้องใหม่แนะนำตัวเองให้รุ่นพี่รู้จักฝึกท่องคำปฏิญาณตน ช้อมเพลงประจำวิทยาลัย รุ่นพี่บางคนอาจใช้คำพูด ทำที และน้ำเสียงที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่นักศึกษาและมีปฏิกริยา

ตอบได้ หรือเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีกับนักศึกษาใหม่ เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้นักศึกษาเกิดความเครียด

กิจกรรมชมรม โดยทั่วไปประกอบด้วยกิจกรรมกีฬา กิจกรรมทางสังคมและวัฒนธรรม กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ และกิจกรรมปกครองตนเองของนักศึกษาบางแห่ง มีตัวแทนนักศึกษาในรูปสโมสรนักศึกษาที่มาจาก การเลือกตั้ง บริหารและดำเนินกิจกรรมของนักศึกษาเอง โดยมีอาจารย์คอยให้แนะนำ คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด ในขณะที่บางแห่งอาจารย์คนใดคนหนึ่งเป็นผู้จัดการเสียทุกอย่าง นักศึกษาหรืออาจารย์อื่นไม่มีส่วนรู้เห็นในการบริหารและจัดกิจกรรมใด ๆ จึงทำให้เกิดปัญหาความไม่ร่วมมือตามมา

กิจกรรมเนื่องในวันสำคัญประจำปี และกิจกรรมของท้องถิ่น ได้แก่ กิจกรรมวันเฉลิมพระชนมพรรษา กิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา เป็นต้น กิจกรรมของท้องถิ่น เช่น งานกาชาด และกิจกรรมเฉพาะกิจอื่น ๆ ของจังหวัด เหล่านี้ นักศึกษาพยาบาลที่ไม่ติดภาระการเรียนฝึกปฏิบัติงานมักจะผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันไป อาจโดยสมัครใจหรือไม่สมัครใจ นักศึกษาส่วนใหญ่ไม่เห็นคุณค่าหรือประโยชน์ในการทำกิจกรรม

จากลักษณะการจัดประสบการณ์การเรียนการสอนดังกล่าวมาแล้ว ทำให้นักศึกษามีโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ น้อยกว่านักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ เมื่อมีเวลาว่างก็ต้องการที่จะพักผ่อนมากกว่า

### ด้านเศรษฐกิจ

สถาบันการศึกษาพยาบาลส่วนใหญ่จะมีสวัสดิการให้นักศึกษา เช่น หอพัก อาหาร เครื่องแต่งกายเวลาขึ้นฝึกปฏิบัติงาน การรักษาเมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น แต่ในนักศึกษบางคนที่มีความต้องการด้านเศรษฐกิจ อาจารย์ที่ปรึกษาควรเป็นบุคคลแรกที่รับรู้ปัญหานี้ และควรมีบทบาทสำคัญในการรบกวนต่าง ๆ หรือจัดหางานให้นักศึกษาเพื่อหารายได้เป็นทุนการศึกษา การให้ทุนนักศึกษาที่ขาดแคลนทรัพย์สินถือเป็นความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องช่วยเหลือ

### แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนานักศึกษาพยาบาล

ในปัจจุบันวิทยาการด้านการติดต่อสื่อสารรวดเร็ว และกว้างขวางขึ้นทำให้เกิดกระแสวัฒนธรรมใหม่เข้าแทนที่เอกลักษณ์และคุณค่าดั้งเดิมของสังคมไทย นอกจากนี้แรงกดดันทางด้านเศรษฐกิจยังนำมาซึ่งปัญหาสังคมอีกหลายเรื่อง เช่น ปัญหามนุษยสัมพันธ์ ความเอื้ออาทร

ระหว่างสมาชิกร่วมสังคม ปัญหาครอบครัวและคุณภาพชีวิต ฯลฯ จากกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีผลกระทบต่อสังคมไทยอย่างมากนี้ ทำให้สถาบันอุดมศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งในการปรับบทบาทหรือปรับภารกิจที่สำคัญของสถาบันอุดมศึกษาให้สอดคล้องต้องกันกับการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะอย่างยิ่งในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาอยู่ที่คนเป็นสำคัญ บทบาทของสถาบันอุดมศึกษารวมทั้งสถาบันการศึกษาพยาบาลในฐานะผู้ผลิตทรัพยากรชั้นนำของประเทศจะต้องยอมรับเป้าหมายการพัฒนานี้ บุคคลที่ใกล้ชิดนักศึกษาและนับว่าเป็นตัวแทนของสถาบันในการพัฒนานักศึกษา คือ อาจารย์ที่ปรึกษา ดังนั้นอาจารย์ที่ปรึกษาจึงมีหน้าที่ทำให้นักศึกษาได้รับการพัฒนาให้เต็มศักยภาพ มีการพัฒนาในทุกมิติ มีภูมิปัญญา ความคิด เป็นศักดิ์ศรีของความเป็นคน มีจิตสำนึก และรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม มีการจัดกิจกรรมการพัฒนา นักศึกษาควบคู่ไปกับการเรียนการสอนทางวิชาการ เน้นการสอนให้เป็นคนคิดเป็น ทำเป็น รู้สึก ใฝ่รู้ มีจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ มีเหตุผล ซึ่งมีการพัฒนาในด้านดังกล่าวได้สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนา นักศึกษาของ Chickering (1993 : 44) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เน้นการพัฒนา นักศึกษาในช่วงอายุ 17 - 25 ปี ซึ่งเป็นช่วงอายุของนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและยอมรับกันอย่างแพร่หลาย แนวทางของการพัฒนา นักศึกษาก็สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการพัฒนา นักศึกษาในระดับอุดมศึกษาของไทย กล่าวคือ การพัฒนา นักศึกษามีได้มุ่งแต่เพียงให้นักศึกษามุ่งเล่าเรียนเพื่อรับปริญญาบัตร และสามารถประกอบอาชีพได้ภายหลังการสำเร็จการศึกษาแล้วเท่านั้น แต่ยังไม่มุ่งพัฒนาบัณฑิตให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าของประเทศและมีการพัฒนา ด้านต่าง ๆ อีกด้วย ทฤษฎีการพัฒนา นักศึกษาของ Chickering ประกอบด้วยการพัฒนา นักศึกษาใน 7 ประการ คือ (Chickering, 1993 : 45 - 52)

1. การพัฒนาสมรรถนะ (Developing Competence) ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ การพัฒนาสมรรถนะทางด้านสติปัญญา ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่มุ่งพัฒนา ด้านนี้เป็นประการสำคัญ การพัฒนาสมรรถนะทางด้านร่างกาย และการพัฒนาสมรรถนะทางด้านสังคม แต่สิ่งที่สำคัญ คือ การรวบรวมสมรรถนะทั้งสามประการเข้าด้วยกันและนำออกมาใช้ อย่างมีประสิทธิภาพจนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

2. การควบคุมอารมณ์ (Managing Emotion) คือ การพัฒนาให้มีการปรับอารมณ์ควบคุมอารมณ์และแสดงอารมณ์ของตนเองออกมาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ซึ่งวิธีการที่จะพัฒนาอารมณ์ของตนไปในทางที่เหมาะสม

3. การพัฒนาความเป็นตัวของตัวเอง (Moving Through Autonomy Toward Interdependence) คือ การพัฒนาซึ่งความอิสระของตนเองในการตัดสินใจและกระทำกิจการต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง ตลอดจนมีความเข้าใจและยอมรับซึ่งความสำคัญของการพึ่งพาตนเอง

4. การพัฒนาการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล (Developing Mature Interpersonal Relationships) คือ การพัฒนาไปสู่การยอมรับและเข้าใจความแตกต่างของบุคคล และมีความสามารถในการสร้างสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นได้อย่างสนิทสนมคุ้นเคยและคงทนถาวรมากขึ้น

5. การพัฒนาความมีเอกลักษณ์ (Establishing Identity) คือ การพัฒนาลักษณะท่าทาง และบุคลิกภาพ การวางตนที่เหมาะสมกับเพศ และเรียนรู้เรื่องเพศได้อย่างเหมาะสม มีจิตสำนึกในเรื่องสังคม ประเพณีและวัฒนธรรมนั้น ๆ มีอุดมโนทัศน์ของตนในการที่จะแสดงบทบาทและดำเนินชีวิต มีจิตสำนึกในการสนองตอบต่อค่านิยมที่พึงงาม มีบุคลิกภาพที่มั่นคงและยอมรับในคุณค่าของตนเอง มีเมตตา และมีจริยธรรม

6. การพัฒนาเป้าหมายของชีวิต (Developing Purpose) คือ การพัฒนาซึ่งมีจุดมุ่งหมายในการประกอบอาชีพ มีความสนใจและให้ความสำคัญทุ่มเทกับกิจกรรมด้านอาชีพมากขึ้น และมีความยึดมั่นผูกพันต่อบุคคลและองค์การในอาชีพนั้น ๆ

7. การพัฒนาบูรณาการ (Developing Integrity) คือ การพัฒนาซึ่งความคิด ความเชื่อ ในคุณค่าและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ แสดงออกซึ่งการเคารพในสิทธิและความแตกต่างของบุคคล มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับค่านิยมในสังคม Chickering (1974) กล่าวว่า นักศึกษาเมื่อเข้ามาใช้ชีวิตอยู่ภายในมหาวิทยาลัย ยังไม่สามารถที่จะพัฒนาให้ครบถ้วนสมบูรณ์ได้ในทุกด้าน แต่นักศึกษาสามารถที่จะเริ่มต้น และเสริมสร้างพัฒนาการไปที่ละด้าน หรือหลายด้านต่อเนื่องกันไปพัฒนาการของแต่ละด้านจะเกี่ยวเนื่องและมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดซึ่งกันและกันอันนำไปสู่ความสามารถสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข เป็นการบูรณาการคุณสมบัติทุกด้านอย่างสมบูรณ์แบบของตัวบุคคล

จากแนวทฤษฎีการพัฒนาจิตตปัญญาของ Chickering จะเห็นได้ว่า สถาบันการศึกษาไม่ว่าจะทำหน้าที่สอนนักศึกษาเพื่อให้เรียนจบหลักสูตรหรือสามารถประกอบอาชีพภายหลังจากที่สำเร็จการศึกษาแล้วเท่านั้น สิ่งที่สถาบันควรพึงตระหนัก คือ การผลิตทรัพยากรบุคคลให้เป็นบัณฑิตที่เทียบพร้อมทั้งในด้านวิชาความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม รู้จักการปรับตัว สามารถสร้างความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้อื่น รวมทั้งสถาบันจะต้องเตรียมนักศึกษาเพื่อก้าวสู่สังคมภายนอกที่สลับซับซ้อน และเปลี่ยนแปลงตลอด

เวลาอีกด้วย ดังนั้นทฤษฎีการพัฒนาของ Chickering จึงเหมาะสมสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษาที่จะนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนานักศึกษาพยาบาล เพื่อให้ นักศึกษาพยาบาลสามารถคิดเป็น ทำเป็น รู้ลึก รู้รอบ มีจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ มีเหตุผล พัฒนาจิตสำนึก เป็นพยาบาลที่มีคุณภาพ อาจารย์นับว่ามีบทบาทสำคัญในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนานักศึกษาเหล่านี้

นอกจากการพัฒนาศึกษาใน 7 ด้าน ดังกล่าวแล้ว ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษายังมีอิทธิพลต่อการพัฒนานักศึกษา อันจะส่งผลต่อความสำเร็จในการให้คำปรึกษาอีกด้วย ซึ่ง Chickering ได้เน้นถึงสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันของอาจารย์กับนักศึกษาซึ่งเป็นไปได้ด้วยความเป็นกันเอง เปิดเผย อบอุ่น มีความสม่ำเสมอ มีการดูแลเชื้ออาหาร และเต็มใจที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับนักศึกษาในสภาพแวดล้อมที่หลากหลายจะช่วยสนับสนุนให้นักศึกษาได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ จากการศึกษาของ Pascarella และคณะ (1978 : 405 - 463) ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาในมหาวิทยาลัยเกี่ยวข้องกับโดยตรงกับความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษากับนักศึกษา การศึกษานี้เน้นเรื่องปฏิสัมพันธ์ของนักศึกษา ได้กล่าวถึงความดีและคุณภาพของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษากับนักศึกษา พบว่า นักศึกษาที่มีปฏิสัมพันธ์กับอาจารย์ที่ปรึกษา หลังจากการวิเคราะห์ผลการศึกษา พบว่า นักศึกษามีแรงจูงใจและเกิดสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษาสูงขึ้น

Astin (1983) ได้ศึกษาพบว่า อาจารย์ที่มีปฏิสัมพันธ์กับนักศึกษาโดยตรง เช่น การพูดคุยนอกชั้นเรียน มีผลต่อประสิทธิภาพการเรียนของนักศึกษาทุกด้าน เช่น คะแนนเฉลี่ย การสำเร็จการศึกษา หรือการเรียนต่อระดับบัณฑิตศึกษา และปฏิสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษามีผลต่อการพัฒนาทางด้านสติปัญญา และพัฒนาการส่วนบุคคล อีกทั้งยังสามารถพัฒนาด้านเจตคติและบุคลิกภาพ เช่น ความเป็นผู้นำ ความสามารถในการวิเคราะห์ตนเองและดำเนินชีวิตไปสู่เป้าหมายได้ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ Volkwein และคณะ (1986) ซึ่งเน้นถึงความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาและนักศึกษา และการพบปะนอกชั้นเรียนว่ามีประโยชน์มากและก่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลในการเรียนสูงขึ้น จากผลการวิจัยของ Pascarella และ Terenzini (1991) พบว่า ผลกระทบของวิทยาลัยต่อนักศึกษาในด้านตัวอาจารย์จะได้รับการสนับสนุนเมื่อการติดต่อของอาจารย์กับนักศึกษารายออกจากความเป็นทางการในชั้นเรียน ไปสู่ความไม่เป็นทางการนอกชั้นเรียนซึ่งก่อผลให้เกิดการพัฒนาแก่นักศึกษาด้านต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาทางด้านสติปัญญา ค่านิยม ด้านสังคมและการเมือง ความเป็นอิสระ ความเป็นตัวของตัวเอง เพิ่มทักษะระหว่างบุคคล การพัฒนาความมีวุฒิภาวะ มีการพัฒนาตนเองทั้งด้าน

การศึกษา เป้าหมาย การปรับตัวเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จด้านการประกอบอาชีพ และสิ่งที่น่าสนใจ

สรุปได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษากับนักศึกษา มีอิทธิพลต่อการพัฒนานักศึกษาในหลาย ๆ ด้าน ผู้วิจัยจึงได้จำแนกบทบาทด้านสัมพันธภาพกับนักศึกษาเป็นบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาเพิ่มอีกด้านหนึ่ง นอกเหนือจากบทบาทการพัฒนานักศึกษาในด้านต่าง ๆ และเนื่องจากการพัฒนานักศึกษาในด้านสมรรถนะ มีการพัฒนาหลายด้านรวมอยู่ในด้านเดียวกัน เพื่อให้บทบาทอาจารย์ที่ปรึกษา มีความชัดเจน สะดวกต่อการปฏิบัติ ผู้วิจัยจึงได้แยกออกเป็น 3 ด้าน คือ บทบาทด้านการพัฒนาสมรรถนะทางด้านความรู้และสติปัญญาของนักศึกษา บทบาททางด้านการพัฒนาสมรรถนะทางด้านร่างกายของนักศึกษา และบทบาททางด้านการพัฒนาสมรรถนะทางด้านสังคมของนักศึกษา โดยบทบาทด้านการพัฒนาสมรรถนะทางด้านสังคมของนักศึกษา เป็นบทบาทที่รวมการพัฒนานักศึกษาในด้านการพัฒนาสมรรถนะระหว่างบุคคลกับด้านการพัฒนาการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเข้าไว้ด้วยกัน เนื่องจากทั้ง 2 ด้าน เนื้อหาการพัฒนามุ่งเน้นประเด็นที่สอดคล้องกันในเรื่องการปรับตัว การอยู่ร่วมกันในสังคม และการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาของการวิจัยครั้งนี้ จำแนกออกเป็นด้านต่าง ๆ ทั้งหมด 9 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการพัฒนาสมรรถนะทางด้านความรู้และสติปัญญา
2. ด้านการพัฒนาสมรรถนะทางด้านร่างกายของนักศึกษา
3. ด้านการพัฒนาสมรรถนะทางด้านสังคมของนักศึกษา
4. ด้านการพัฒนาอารมณ์ของนักศึกษา
5. ด้านการพัฒนาความเป็นตัวของตัวเองของนักศึกษา
6. ด้านการพัฒนาความมีเอกลักษณ์ของนักศึกษา
7. ด้านการพัฒนาเป้าหมายชีวิตของนักศึกษา
8. ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพของนักศึกษา
9. ด้านสัมพันธภาพกับนักศึกษา

## การปฏิบัติบทบาทอาจารย์พยาบาล

### ความหมายของบทบาท

คำว่า "บทบาท" มาจากภาษาอังกฤษว่า "Role" ซึ่งมาจากคำเดิมว่า บทบาททางสังคม (Social role) เป็นคำที่นักจิตวิทยาสังคมใช้กันอย่างแพร่หลาย และมีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่านดังนี้

สุชา จันทร์เอม (2524 : 28) ได้ให้ความหมายของบทบาทไว้ว่า บทบาทเป็นสิ่งที่บุคคลในสถานภาพต่าง ๆ พึงกระทำ นั่นคือ เมื่อสังคมกำหนดคตินิยมและหน้าที่ให้สถานภาพนั้น ๆ จะต้องประพฤติหรือปฏิบัติตามหน้าที่ที่กำหนดไว้

ทัศนาศ นุญทอง (2525 : 94) ได้ให้ความหมายของบทบาทว่าเป็นรูปแบบพฤติกรรมซึ่งถูกกำหนดขึ้นตามผลของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองและบุคคลอื่นตามกระบวนการสังคม

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525 : 459) ให้ความหมายของบทบาทว่า หมายถึง การกระทำตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ เช่น บทบาทของพ่อแม่ บทบาทของครู

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 6) ให้ความหมายบทบาทว่าเป็นรูปแบบของพฤติกรรมมาตรฐานที่คาดหวังว่าบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งเฉพาะอันหนึ่งโดยไม่คำนึงถึงความปรารถนาและข้อห้ามส่วนบุคคลที่บุคคลนั้นจะต้องประพฤติปฏิบัติในบทบาทนั้น ๆ

Schermerhorn, Hunt และ Osborn (1982 : 409) ได้ให้ความหมายบทบาทว่าเป็นกิจกรรมของบุคคลที่ถูกคาดหวังจากผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยหรือตำแหน่งหน้าที่ในกลุ่มหรือองค์การ

Mitchell (1983) ได้อธิบายถึงบทบาทไว้ว่า บทบาทเป็นสิ่งที่ถูกคาดหวังในตำแหน่งหรือสถานการณ้อย่างหนึ่งอย่างใด บุคคลหนึ่งอาจจะมีได้หลายบทบาท

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า "บทบาท" หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลพึงกระทำตามความคาดหวังของตนเองและความคาดหวังของสังคมที่กำหนดไว้ สำหรับตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง

### การปฏิบัติบทบาทของบุคคล

Mitchell (1983) ได้อธิบายถึงกระบวนการเกิดบทบาทไว้ว่า การเกิดบทบาทหรือพฤติกรรมตามบทบาทนั้น มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. กลุ่มมีความคาดหวังต่อบทบาทของตำแหน่งนั้น ๆ (Group Expectations for a Particular Position) เป็นพื้นฐานของการคาดหวังต่อบทบาทใดบทบาทหนึ่ง (Role Expectation) ซึ่งจะคล้ายคลึงกับ บทบาทอุดมคติ (Ideal Roles) ของสังคมหรือผู้ที่เกี่ยวข้องว่า ผู้ที่ดำรงตำแหน่งนั้น ควรจะมีบทบาทอย่างไร

2. มีการสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังนั้น (Communication about Expectations) เป็นพื้นฐานของการสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังนั้น ๆ ให้แก่บุคคลอาจจะโดยการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม

3. การรับรู้ความคาดหวังเกี่ยวกับบทบาท (Perceived Expectations about Role) เมื่อบุคคลได้รับข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับความคาดหวังของสังคมต่อบทบาทแห่งตนแล้ว ก็จะมีการรับรู้ และสามารถคาดหมายถึงบทบาทที่ตนจะต้องแสดงออก เป็นขั้นที่บุคคลต้องคำนึงว่าเขาต้องทำอะไรและควรทำอะไรโดยใช้วิจารณ์ญาณของตน

4. มีพฤติกรรมหรือปฏิบัติตามบทบาท (Actual Role Behavior) เป็นขั้นที่บุคคลแสดงบทบาทออกมา ซึ่งอาจจะเป็นไปตามคาดหวังของสังคมหรือไม่ แตกต่างอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับ การรับรู้ และความคาดหมายต่อบทบาทนั้น ๆ ของบุคคล จากขั้นที่ 3

เราได้กล่าวถึง ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำรงบทบาท (Role Problem) ไว้ว่า ในการดำรงบทบาทนั้น การแสดงออกที่แท้จริงของบทบาทอาจจะไม่เป็นไปตามความคาดหวังของกลุ่มหรือสังคม ซึ่งมีสาเหตุจากหลายประการ เราได้แบ่งปัญหาจากการดำรงบทบาทออกเป็น 3 ชนิด คือ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท และความมากเกินไปของบทบาท

ทัตนา บุญทอง (2525 : 94 - 95) ได้กล่าวว่า การแสดงบทบาทต่าง ๆ ในชีวิตจริงยังได้รับอิทธิพลจากสิ่งต่าง ๆ หลายประการ คือ

1. บทบาทอื่น ๆ ที่บุคคลสวมอยู่
2. จากบุคคลอื่น ๆ ซึ่งเฝ้าสังเกตการแสดงบทบาทของเรา
3. จากแม่แบบซึ่งเราดำเนินตามตัวอย่าง (Role Model)
4. จากธรรมชาติ และบุคลิกภาพของตัวเอง

การปฏิบัติบทบาทของบุคคลตามตำแหน่งหน้าที่จะเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมและเหมาะสมกับบทบาทมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างและที่สำคัญ ได้แก่

1. ความเข้าใจในบทบาทที่ตนต้องแสดง หรือต้องปฏิบัติ
2. ประสิทธิภาพของผู้ที่ต้องแสดงบทบาท
3. บุคลิกภาพของผู้ต้องแสดงบทบาทนั้น



Hardy และ Conway (1988 : 235) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติบทบาทเป็นพฤติกรรมหรือการกระทำที่สอดคล้องกับตำแหน่งที่ได้รับ การปฏิบัติบทบาทจะไม่อาจดำเนินไปด้วยดี เมื่อบุคคลผู้ดำรงบทบาทประสมกับภาวะของความเครียดในบทบาท มีความรู้สึกกดดัน คับข้องใจ มีความยากลำบาก ในการดำรงบทบาทโดยบทบาทหนึ่ง อันเกิดขึ้นจากความคาดหวังในบทบาทกับความสามารถในการแสดงออกตามบทบาทไม่สอดคล้องกัน และความรู้สึกยากลำบากในการดำรงบทบาทจะถูกจัดให้หมดไป ด้วยการพิจารณาเกี่ยวกับการกำหนดบทบาทหน้าที่ สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติบทบาท และความเข้าใจบทบาทร่วมกันของผู้ดำรงบทบาทและผู้ที่เกี่ยวข้อง เราได้เน้นถึงความสำคัญของการรับรู้บทบาทกับความสามารถในบทบาทว่ามีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติบทบาทว่าจะดำเนินไปได้ดีเพียงใด สมรรถนะหรือความสามารถนี้ เป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลสามารถกระทำบทบาทตามที่ได้รับจากการคาดหวังได้ ความสามารถในบทบาทดังกล่าวมีแนวคิดที่สำคัญ คือ

1. ความสามารถจะเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการทางสังคม
2. ความสามารถเป็นสิ่งที่จำเป็นในการกระทำบทบาท
3. ความสามารถทำให้เกิดความก้าวหน้าของบุคคลและสังคม

ทักษะพื้นฐานในการแสดงความสามารถในการปฏิบัติบทบาทส่วนหนึ่งมาจาก ความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม และแรงจูงใจของบุคคล นั่นคือ การที่บุคคลจะสามารถผสมผสานการปฏิบัติตามบทบาทได้ดีเพียงใด สิ่งที่สำคัญคือ การรับรู้ต่อบทบาท และความสามารถของบุคคลในการผสมผสานการปฏิบัติบทบาทตามบทบาทที่รับรู้

กล่าวโดยสรุป กระบวนการเกิดของการปฏิบัติบทบาทนั้น ประกอบด้วยความคาดหวังต่อบทบาท มีการสื่อสารให้ทราบเกี่ยวกับความคาดหวังนั้น ทำให้มีการรับรู้และยอมรับความคาดหวังเกี่ยวกับบทบาทแล้วจึงเกิดการปฏิบัติตามบทบาทตามมา การปฏิบัติบทบาทจะสอดคล้องกับตำแหน่งที่ได้รับและดำเนินไปได้ด้วยดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับรับรู้บทบาทและความสามารถของบุคคลในการผสมผสานการปฏิบัติบทบาทที่ตนรับรู้ในบทบาทนั้น ความสามารถในบทบาทอาจเกิดการพัฒนาจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม และแรงจูงใจ เป็นต้น

## บทบาทอาจารย์พยาบาล

วิจิตร ศรีสถำน (2519) กล่าวถึง บทบาทของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไว้ว่า ประกอบด้วย บทบาทด้านการสอน บทบาทด้านการวิจัย บทบาทด้านการบริการวิชาการ และ บทบาทด้านการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย ส่วนบทบาทด้านกิจการนักศึกษาก็นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง สถาบันการศึกษาพยาบาล จัดเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา จึงได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์พยาบาลไว้เช่นเดียวกันกับบทบาทของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาทั่ว ๆ ไป บทบาทของอาจารย์พยาบาลย่อมเป็นไปตามเงื่อนไขและอำนาจหน้าที่ที่พึงกระทำเพื่อให้สอดคล้องกับปรัชญาและวัตถุประสงค์ของสถาบันนั้น ๆ บทบาทของอาจารย์พยาบาล สามารถแบ่งออกเป็นด้าน ๆ ได้ดังนี้ คือ บทบาทด้านการสอน บทบาทด้านการวิจัย บทบาทด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคม บทบาทด้านกิจการนักศึกษาและทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมซึ่งบทบาทด้านต่าง ๆ สามารถอธิบายได้ตามลำดับดังนี้

### บทบาทด้านการสอน

บทบาทด้านการสอนนับว่าเป็นบทบาทที่สำคัญมากบทบาทหนึ่งของอาจารย์พยาบาล ในการที่จะสอนและอบรมนิสิตนักศึกษาเพื่อให้เป็นบัณฑิต คือ เป็นมนุษย์ที่ดี เป็นพลเมืองที่ดีและเป็นผู้มีความสามารถในการประกอบอาชีพ มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะตอบสนองความต้องการของสังคมได้ ดังนั้น อาจารย์พยาบาลจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ดี มีความสนใจในการศึกษาค้นคว้าความรู้ และมีกณวิชาการของตนให้ลึกซึ้ง กว้างขวาง ก้าวหน้า และทันสมัยอยู่เสมอ

จินตนา ยูนิพันธุ์ (2527) ได้กล่าวถึงบทบาทด้านการสอนของอาจารย์พยาบาลว่าอาจารย์พยาบาลนั้นเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นผู้ประสานงาน เป็นผู้สืบทอดทางวัฒนธรรม เป็นตัวเชื่อมระหว่างสถาบันการศึกษากับชุมชน เป็นสมาชิกของสถาบันและเป็นสมาชิกของวิชาชีพ

นอกจากนี้ Brown และ Thornton (1971) ได้แจกแจงหน้าที่และความรับผิดชอบด้านการสอนของอาจารย์ไว้ดังนี้ คือ อาจารย์มีหน้าที่วางแผนวัตถุประสงค์ และกิจกรรมต่าง ๆ ของวิชา รวมทั้งการร่วมมือกับอาจารย์ท่านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ต้องเตรียมตัวสำหรับการสอน เช่น อ่านตำรา เอกสาร วารสาร งานวิจัยต่าง ๆ เขียนบันทึกการสอน ตรวจสอบแหล่งหนังสือต่าง ๆ

เตรียมการมอบหมายงานให้นักศึกษา เตรียมเอกสารต่าง ๆ รวมทั้งอุปกรณ์การสอนให้พร้อม  
เตรียมการสอนรวมถึงเกณฑ์การประเมินผล

การพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีการปฏิบัติเป็นแผน เพราะเป็นวิชาชีพที่ต้องปฏิบัติงาน  
โดยใช้หลักทางทฤษฎี องค์ความรู้ หลักการ และเป็นกาปฏิบัติที่ต้องมีความชำนาญเป็นพิเศษ  
เป็นการปฏิบัติกับบุคคลเพื่อให้ได้รับการยอมรับจากบุคคลและคำนึงถึงสิทธิของบุคคล (Reilly,  
1985) ดังนั้นอาจารย์พยาบาลนอกจากจะมีบทบาทในการสอนภาคทฤษฎีแล้ว อาจารย์จึงต้องมี  
บทบาทด้านการสอนในคลินิกหรือภาคปฏิบัติด้วย ซึ่งในบทบาทนี้อาจารย์พยาบาลก็ถูกคาดหวัง  
ให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติการพยาบาลในคลินิก สำหรับการสอนในคลินิคนั้นอาจารย์  
พยาบาลเป็นผู้มีบทบาทในการจัดสถานการณ์ สิ่งแวดล้อมและกระตุ้นให้นักศึกษาได้เกิดการเรียน  
รู้ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่กำหนดไว้ (เน้นทนา น้าฝน 2527) อีกทั้งต้องช่วยให้ผู้เรียน  
สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมบนเตียงผู้ป่วย ตลอดจนถึงระบบการบริหารงานและส่งเสริมให้ผู้  
เรียนเกิดเจตคติที่ดีเกี่ยวกับการฝึกปฏิบัติงานและการทำงานร่วมกับผู้อื่นในทีมสุขภาพ รวมทั้งเกิด  
ความรู้สึกรับผิดชอบในการปฏิบัติการพยาบาลอย่างเต็มความสามารถ

สมคิด รักษาสัตย์ และประนอม โอทกานนท์ (2525) ได้แบ่งหน้าที่ของครูพยาบาลใน  
หอผู้ป่วยไว้ 3 ด้าน คือ

1. มีหน้าที่รับผิดชอบต่อผู้เรียน มีบทบาทในการช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ในสิ่งที่ถูก  
ต้อง เสริมสร้างทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล และจัดประสบการณ์ตรงที่จะช่วยกระตุ้นหรือจูง  
ใจผู้เรียน ในอันที่จะศึกษาใฝ่หาความรู้ ทั้งในด้านที่เกี่ยวกับเทคนิควิธีปฏิบัติงาน ตลอดจนวิธีที่จะ  
พัฒนาวิชาชีพต่อไป

2. มีหน้าที่รับผิดชอบในฐานะอาจารย์ประจำเตียงผู้ป่วยจะมีบทบาทในการสร้างสัมพันธ  
ภาพกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับในคลินิกทั้งครูในคลินิก แพทย์ หัวหน้าตึก และพยาบาลประจำการ ผู้เรียน  
รวมทั้งผู้ป่วยและญาติ

3. มีหน้าที่รับผิดชอบต่อตนเองในบทบาทนี้อาจกล่าวได้ว่า อาจารย์พยาบาลที่จะ  
ทำงานประสบผลสำเร็จได้นั้น มิใช่เพียงแต่เป็นผู้ที่มีความรู้ในด้านหลักและวิธีการสอนและรู้ถึงบท  
บาทหน้าที่รับผิดชอบในฐานะครูประจำเตียงผู้ป่วยเท่านั้น แต่จะต้องเป็นผู้ที่ได้ชื่อว่าเป็นพยาบาลที่ดี  
ด้วย

จะเห็นได้ว่าอาจารย์พยาบาลมีภาระงานที่หนัก ต้องสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาค  
ปฏิบัติ สอดคล้องกับการศึกษาของเสริมศรี เวชระ และคณะ (2536) ที่พบว่า อาจารย์  
พยาบาลนิเทศการฝึกภาคปฏิบัติมีชั่วโมงการทำงานสูงถึง 25 - 32 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ การนิเทศ

การฝึกภาคปฏิบัติที่เน้นอาจารย์พยาบาลต้องขึ้นนิเทศตลอดเวลาที่นักศึกษาฝึกปฏิบัติงานอยู่ และต้องตรวจรายงานทุกฉบับของนักศึกษา พร้อมทั้งต้องชี้แจงหรือบอกผลของรายงานแต่ละอย่างให้นักศึกษาทราบ บางครั้งต้องออกนิเทศนอกสถานที่ การปฏิบัติงานในบทบาทด้านการสอนของอาจารย์พยาบาลประสบปัญหาการขาดแคลนอาจารย์ เช่น วิทยาลัยพยาบาลในกระทรวงสาธารณสุข จึงได้มีนโยบายให้วิทยากรที่บรรจุใหม่ส่วนหนึ่งเป็นนักศึกษาพยาบาลทุน เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วเป็นอาจารย์สอนในวิทยาลัยเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนอาจารย์พยาบาล การแก้ปัญหาดังกล่าวเป็นการแก้ไขแค่เพียงระดับหนึ่งเท่านั้น ผู้บริหารสถาบันการศึกษาจึงจำเป็นต้องหาวิธีการพัฒนาอาจารย์ที่มีอยู่และอาจารย์ใหม่ให้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการเรียนการสอนให้สูงขึ้น เพื่อให้ นักศึกษามีการเรียนรู้ในสิ่งที่ถูกต้องเกี่ยวกับวิชาชีพการพยาบาลและพัฒนาตนเองให้เป็นพยาบาลที่ดีต่อไป

#### บทบาทด้านการวิจัย การเขียนตำรา และเอกสารทางวิชาการ

บทบาทที่สำคัญของอาจารย์พยาบาลอีกบทบาทหนึ่ง คือ บทบาทด้านการวิจัย เพราะอาจารย์พยาบาลที่ดีต้องมีการค้นคว้า สืบสวนสอบสวน และมีความกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา เพื่อก่อให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการ เป็นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ซึ่ง Polit and Hungler (1983) ได้กล่าวว่า อาจารย์พยาบาลจะต้องสร้างสรรคงานวิจัยเพื่อนำผลการวิจัยมาใช้พัฒนาเนื้อหาวิชาพัฒนาวิธีการสอนใหม่ ๆ และเป็นตัวอย่างในการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพ การวิจัยทำให้อาจารย์สอนสิ่งใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากหลักสูตร และบ่อยครั้งที่อาจารย์พยาบาลสอดแทรกสิ่งที่ค้นพบได้จากการวิจัยเข้าไปในหลักสูตรและเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรอีกด้านหนึ่ง

การวิจัยเป็นกระบวนการค้นหาความจริงโดยอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ และนำมาใช้ในการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ เป็นการพัฒนาความคิด และทฤษฎีเพื่อนำมาตอบคำถามที่ซับซ้อนต่าง ๆ เกี่ยวกับมนุษย์และสิ่งแวดล้อมของมนุษย์ (Clark และ Shea, 1979) การวิจัยควรทำร่วมไปกับการสอน เพื่อก่อให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์และเพื่อประโยชน์ต่อสังคม (ภัทรฤดี สุพัฒน์โสภณ, 2536) การวิจัยอาจเป็นเรื่องที่น่าสนใจและมีประโยชน์ต่อหน่วยงานและประเทศชาติได้ อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่จัดไว้ว่าเป็นภารกิจสำคัญที่อาจารย์ควรกระทำนั้น นอกจากอาจารย์จะเป็นผู้ทำวิจัยเองแล้วยังรวมถึงกิจกรรมอื่น ๆ ด้วย ได้แก่ การเข้าร่วมในโครงการวิจัยทั้งในสาขาวิชาชีพ และสาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง การให้ความร่วม

มือในการทำวิจัย การเขียนเอกสารประกอบการสอน การแต่งตำรา การเขียนบทความทางวิชาการ และการนำผลการวิจัยทั้งของตนเองและผู้อื่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในด้านการศึกษาและสังคม แต่จากสภาพการณ์จริงพบว่าอาจารย์พยาบาลยังประสบปัญหาและอุปสรรคในการวิจัยและเขียนเอกสารวิชาการ ซึ่งสาเหตุสำคัญคือการขาดแคลนอาจารย์พยาบาลที่มีความรู้ด้านวิจัยและการเขียนผลงานทางวิชาการ และอัตราอาจารย์พยาบาลที่มีอยู่ไม่สอดคล้องกับงานที่ต้องปฏิบัติอาจารย์พยาบาลจึงต้องทำงานหนักเกินไป เกิดความท้อถอยเบื่อหน่ายและขาดความก้าวหน้าทางวิชาการของอาจารย์พยาบาล ในสถาบันการศึกษาพยาบาลกระทรวงสาธารณสุขยังไม่ทันเทียมกับอาจารย์อื่น ๆ ในระดับเดียวกัน และขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่มีสิ่งจูงใจให้เกิดการค้นคว้าทางวิชาการเท่าที่ควร (กองงานวิทยาลัยพยาบาล, 2534)

ผลการวิจัยของ สุนิภา ชินวุฒิ (2538) พบว่า อาจารย์พยาบาลมีบทบาทการวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น โดยด้านการปฏิบัติการวิจัยและด้านการเผยแพร่ผลงานวิจัยอยู่ในระดับต่ำ และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ วุฒิการศึกษา ลักษณะนิสัยที่เอื้อต่อการวิจัย อายุ ประสบการณ์การทำงาน ทักษะคิดต่อการวิจัย และการได้รับการศึกษาอบรมด้านการวิจัย ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ผลตอบแทน นโยบาย และการบริหาร และการสนับสนุนจากหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับบทบาทการวิจัยของอาจารย์พยาบาล ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาพยาบาลจึงควรสนับสนุนส่งเสริม ให้กำลังใจ และหาแนวทางแก้ไข ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อเอื้อประโยชน์ให้อาจารย์พยาบาลทำการวิจัยและเขียนเอกสารวิชาการเพิ่มมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นการพัฒนาทั้งอาจารย์พยาบาล สถาบันการศึกษาและยังผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นแก่นักศึกษาอีกด้วย

#### บทบาทด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคม

การบริการวิชาการแก่สังคมเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างยิ่งของอาจารย์พยาบาล ซึ่งสถาบันการศึกษาถือได้ว่าเป็นแหล่งชุมพลังทางปัญญาของสังคมเพราะบุคลากรในสถานศึกษา มักเป็นผู้ที่มีความสามารถอยู่ในลักษณะที่จะเอื้อประโยชน์ให้แก่สังคมได้อย่างมาก จะเห็นได้ว่าอาจารย์สถาบันการศึกษาได้ก้าวเข้ามามีบทบาทในการช่วยเหลือสังคม ช่วยแก้ปัญหาของสังคม และเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการแก่สังคมมากขึ้น ในแผนการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 7 (2535 - 2539 : 24 - 27) ได้กำหนดนโยบายด้านการให้บริการแก่สังคมไว้ว่า ให้ขยายขอบเขตการบริการวิชาการแก่สังคม ด้านการพยาบาลและสุขภาพอนามัยของสถาบันการศึกษา

พยายามให้ครอบครัวกลุ่มเป้าหมายที่กว้างขึ้นโดยเน้นการประสานงานและระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มีเป้าหมาย ดังนี้

เป้าหมายเชิงปริมาณ

1. จัดบริการวิชาการที่ให้ประโยชน์โดยตรงด้านสุขภาพอนามัยต่อสังคมอย่างน้อยสถาบันละ 3 โครงการต่อปี
2. จัดสรรงบประมาณ เพื่อดำเนินการกิจกรรมด้านบริการวิชาการอย่างน้อย ร้อยละ 5 ของงบประมาณดำเนินงานประจำปีของสถาบัน
3. จัดโครงการสัมมนา เพื่อแลกเปลี่ยนหรือคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้านบริการวิชาการและผู้แทนองค์กรในชุมชน ในการพัฒนาปรับปรุงงานด้านบริการวิชาการ อย่างน้อยสถาบันละ 1 โครงการต่อปี

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

1. ให้มีกิจกรรมการเผยแพร่ความรู้ ผ่านสื่อมวลชนต่าง ๆ เช่น สถานีวิทยุ สถานีโทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ และอื่น ๆ
2. จัดให้มีเครือข่ายสารสนเทศ ด้านการบริการวิชาการ ระหว่างสถาบันการศึกษา พยายาม

ด้านบริการทางวิชาการแก่สังคมนี้ ในแผนพัฒนาการอุดมศึกษา ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544 : 4) ลักษณะการให้บริการทั่ว ๆ ไป คงเป็นไปตามความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของแต่ละสถาบันและดำเนินการต่อเนื่องมาจากแผนพัฒนาฯ ฉบับเดิม นอกจากนี้ยังได้มีความร่วมมือกับภาคเอกชนในการจัดตั้งองค์กรเพื่อทำหน้าที่บริการวิชาการ และได้เริ่มขยายการให้บริการแก่ประชาชนทั่วไปโดยผ่านสื่อวิทยุ โทรทัศน์ โดยการจัดตั้งองค์กรขึ้นเป็นการเฉพาะ

จากนโยบายดังกล่าวทำให้สถานศึกษาพยายามมีการจัดดำเนินการด้านนี้อย่างชัดเจนและเป็นภารกิจสำคัญที่อาจารย์พยาบาลจะต้องปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษามุ่งบรรลุผลสำเร็จ โดยจะมีการจัดกิจกรรมลักษณะต่าง ๆ ได้แก่ การให้คำปรึกษาหรือแนะนำแก่สาธารณชน การเข้าฟังและมีส่วนร่วมในการอภิปราย การสัมมนา การเป็นวิทยากรเผยแพร่ความรู้ต่อชุมชน การจัดประชุม ฝึกอบรม ในโครงการทางวิชาการแก่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขทุกระดับ มีส่วนร่วมในงานด้านสื่อสารมวลชน มีส่วนให้ความช่วยเหลือในด้านสุขภาพอนามัย เป็นต้น

Startup (1979) กล่าวถึง การบริการสังคมว่า เป็นบทบาทที่สำคัญบทบาทหนึ่งของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมและทำให้สังคมมีความ

เจริญก้าวหน้า อีกทั้งยังก่อให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการของสถาบันการศึกษานั้น ๆ อีกด้วย จากการที่ได้เรียนรู้สภาพความเป็นจริงของสังคมภายนอก และทำให้สังคมภายนอกรับรองสถาบันอุดมศึกษาว่าเป็นสถาบันของสังคมอย่างแท้จริง

ลักษณะของงานบริการวิชาการแก่สังคมดังกล่าว อาจารย์พยาบาลเพียงคนเดียวมิอาจกระทำให้งานบรรลุผลสำเร็จได้อย่างเต็มที่ จำเป็นต้องมีการทำงานร่วมกันของอาจารย์พยาบาลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีการสนับสนุนให้นักศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมด้วยโดยจะมีการวางแผนร่วมกัน ประสานความคิดและกำลังกายเพื่อการจัดกิจกรรมบริการวิชาการแก่สังคมบรรลุผลและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด สอดคล้องกับสภาพความต้องการของสังคม

### บทบาทด้านกิจการนักศึกษาและทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

งานด้านกิจการนักศึกษาที่สถาบันอุดมศึกษาจัดขึ้นให้แก่ศึกษานั้น ก็มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาให้นักศึกษาเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถควบคู่ไปกับการมีมนุษยสัมพันธ์ และการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น ซึ่งตามปกติแล้วงานด้านกิจการนักศึกษาจะมีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดรับผิดชอบไปกระทำ แต่อย่างไรก็ตาม อาจารย์ทุก ๆ ท่านก็เป็นบุคคลที่ควรจะมีมารับผิดชอบโดยตรงงานกิจการนักศึกษา หมายถึง งานที่เกี่ยวกับการบริการ สวัสดิการ วินัย พัฒนา นักศึกษาและงานกิจกรรม ซึ่งงานเหล่านี้ในการศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นงานหลักสำคัญ ส่วนหนึ่งที่จะถูกละเลยมิได้จากอาจารย์ ผู้บริหาร และบุคลากรในสถาบัน เพราะเป็นงานที่ทุกฝ่ายจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องจากการศึกษาของนักการศึกษาเกี่ยวกับนักศึกษาทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

ลักษณะการจัดการเรียนการสอนทางพยาบาลศาสตร์นักศึกษาจะต้องมีการเรียนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ทางสถาบันการศึกษาจึงได้มีการจัดหอพักให้นักศึกษาเข้ามาอยู่เป็นประจำซึ่งแต่ละสถาบันจะมีการกำหนดระยะเวลาที่ต้องมาอยู่หอพักต่างกัน นักศึกษาจะต้องปฏิบัติตามตามกฎ ระเบียบของสถาบันการศึกษาอย่างเคร่งครัด และนอกจากนี้ยังมีหอพักสำหรับอาจารย์พยาบาล ได้พักในบริเวณเดียวกับหอพักที่จัดให้นักศึกษา ซึ่งก็นับว่าเป็นสิ่งที่ดีสำหรับนักศึกษาจากการที่อาจารย์พยาบาลได้อยู่ใกล้ชิดกับนักศึกษามาก เป็นโอกาสที่จะส่งเสริมการพัฒนานักศึกษาให้เกิดขึ้นอย่างเต็มศักยภาพ

ในสถาบันการศึกษาพยาบาล พบว่า นักศึกษามีปัญหาที่ควรได้รับการช่วยเหลือ คือ ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ ทุนการศึกษา การปรับตัวให้เข้ากับระบบการศึกษาของสถานศึกษา

ที่หักอาศัย บุคลิกภาพ การคบเพื่อนเพศตรงข้าม กิจกรรมของนิสิตนักศึกษา ตลอดจนปัญหาทางวิชาชีพ เมื่อนักศึกษามีปัญหาจะทำให้ขาดสมาธิที่จะศึกษาเล่าเรียน อันนำไปสู่ปัญหาการเรียนได้ซึ่งปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ นักศึกษาบางคนอาจถือว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ นำตื่นเต้น แต่ก็ยังมีนักศึกษาอีกเป็นจำนวนมากที่ประสบความยุ่งยาก ดังนั้น ในสถาบันอุดมศึกษา อาจารย์จึงมีบทบาทเพิ่มขึ้นจากการสอน การวิจัย และการบริการทางวิชาการในรูปแบบต่าง ๆ นั่นคือ บทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษา หน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาประการหนึ่ง คือ มีหน้าที่ให้การช่วยเหลือแนะนำนักศึกษาเกี่ยวกับปัญหาทางด้านวิชาการ เช่น ติดตามหลักสูตร โปรแกรมการศึกษา เพื่อให้คำแนะนำนักศึกษาในการเลือกลงทะเบียน ตามสภาพความเหมาะสมของนักศึกษาแต่ละคน เป็นผู้กระตุ้นให้กำลังใจแก่นักศึกษา นอกจากนี้ ปัญหาเรื่องการเรียนหรือวิชาการแล้ว นิสิตนักศึกษาก็ยังมีปัญหาอีกหลายด้าน เช่น ปัญหาส่วนตัว การปรับตัวเข้ากับเพื่อน และสภาพแวดล้อมของสถาบัน อาจารย์ที่ปรึกษาจึงมีบทบาทหน้าที่ในการเป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับเรื่องส่วนตัวต่าง ๆ ด้วย และอาจารย์ที่ปรึกษาต้องมีหน้าที่ดูแลให้นักศึกษามีระเบียบวินัย อาจารย์พยาบาลจะต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับระเบียบวินัยแก่นักศึกษา รวมทั้งต้องเป็นแบบอย่างที่ดีด้วย

สำหรับบทบาทด้านการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมนั้น จากการศึกษาสถาบันการศึกษาเป็นแหล่งปลูกฝังความเชื่อ ทัศนคติ และแนวชีวิต จึงต้องตระหนักถึงภารกิจที่จะอบรมปณิธานเยาวชน ให้มีบุคลิกภาพ ลักษณะนิสัย ความประพฤติที่ริยาบรยาพให้สอดคล้องกับประเพณีไทย ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงระเบียบประเพณีให้สอดคล้องกับชีวิตปัจจุบัน นอกเหนือไปจากความพยายามที่จะจัดประสบการณ์ให้นักศึกษาได้ประทับใจ และเรียนรู้เกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมได้อย่างเต็มที่ (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2530 : 83 - 87) อาจารย์เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้สร้างและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม เนื่องจากอาจารย์เป็นผู้มีอิทธิพลต่อความประพฤติของนักศึกษาเป็นอย่างมาก ดังนั้นอาจารย์ต้องมีความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมในสังคมและสามารถที่จะถ่ายทอดวัฒนธรรมเหล่านั้นให้กับนักศึกษาได้อย่างดี บทบาทด้านการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมสามารถทำได้หลายลักษณะ ตั้งแต่การจัดหลักสูตร การสอน การวิจัย จัดนิทรรศการ การแลกเปลี่ยนศิลปวัฒนธรรม การเผยแพร่และการอบรม ซึ่งบทบาทด้านนี้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับที่น้อยมาก จากการศึกษาของ ดาราพร คงจา (2534 : 132) พบว่า อาจารย์ไม่ให้ความสำคัญในงานด้านนี้รวมทั้งขาดความรู้ ขาดรูปแบบ และขาดวัตถุประสงค์ในการสนับสนุน การชี้แจงให้อาจารย์ได้ทราบถึงบทบาทด้านการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอย่างชัดเจน จึงเป็นสิ่งที่สำคัญ



## การปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาของอาจารย์พยาบาล

ในสถาบันการศึกษาพยาบาล อาจารย์ที่ปรึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนานักศึกษาให้มีคุณภาพ การที่อาจารย์ที่ปรึกษาปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องเหมาะสมตามบทบาทนั้นขึ้นอยู่กับอาจารย์ต้องรับรูบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งสถาบันการศึกษบางแห่งก็มีการกำหนดบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติแก่อาจารย์

### บทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาของอาจารย์พยาบาล

วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ (2533) ได้กำหนดขอบเขตและหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาไว้ดังนี้

1. แนะนำและชี้แจงเกี่ยวกับหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน
2. แนะนำกฎระเบียบต่าง ๆ ของสถาบัน
3. แนะนำช่วยเหลือในเรื่องอุปกรณ์ ตำรา และการศึกษาค้นคว้า
4. แนะนำการปรับตัวในชั้นเรียน
5. เอาใจใส่การเรียนของนักเรียนทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ พร้อมทั้งให้คำปรึกษา

อย่างสม่ำเสมอ

6. แนะนำช่วยเหลือและให้กำลังใจสำหรับนักเรียนที่มีปัญหา
7. แนะนำการเข้าร่วมกิจกรรมของนักเรียนในห้องเรียน
8. แนะนำการปรับตัวต่อเพื่อนร่วมชั้นเรียน รุ่นพี่ รุ่นน้องและพยาบาลประจำหอผู้ป่วย
9. ให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางแก้ปัญหาการอยู่ร่วมกันในหอพัก
10. แนะนำและช่วยเหลือเกี่ยวกับปัญหาด้านสุขภาพ
11. แนะนำในเรื่องปรับปรุงบุคลิกภาพ
12. ช่วยเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ
13. ส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างอาจารย์และนักเรียน
14. ส่งเสริมให้มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น
15. ลงบันทึกพฤติกรรมเด่น ๆ ในแบบฟอร์มบันทึกประจำตัวของนักเรียน เพื่อเป็น

ประโยชน์ในการออกไปรับรองในอนาคต

16. นัดพบนักเรียนเป็นรายบุคคลอย่างน้อยภาคการศึกษาละ 2 ครั้ง หรือมากกว่านั้น

17. แสดงความกระตือรือร้น สนใจรับฟังและให้คำปรึกษาเมื่อนักเรียนเข้าพบ
18. สร้างบรรยากาศในการพูดคุยให้นักเรียนรู้สึกสบายใจที่เล่าเรื่องราวต่าง ๆ ออกมาอย่างเปิดเผย
19. ให้คำปรึกษาโดยยึดหลักการที่ให้นักเรียนช่วยตนเองในการแก้ไขปัญห
20. ติดตามผลการให้คำแนะนำปรึกษาที่ทำไปแล้วอย่างต่อเนื่อง
21. พิจารณาส่งตัวนักเรียนให้ไปรับความช่วยเหลือจากแหล่งที่เหมาะสมกว่าหากเกินความสามารถของอาจารย์ที่ปรึกษา
22. อาจารย์แจ้งกำหนดเวลาที่จะให้นักเรียนเข้าพบได้อย่างเป็นกิจลักษณะ

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ชัยนาท (ม.ป.ป.) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ราชบุรี (2534) และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี สระบุรี (2538) ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา ดังนี้

1. รับผิดชอบนักศึกษาในด้านการเรียน การปฏิบัติงาน และความประพฤติของนักศึกษาทุกระดับชั้นปี จนสำเร็จการศึกษา
2. รับผิดชอบในการเก็บบันทึกทุกประเภท เช่น ผลการเรียน ผลการปฏิบัติงานและอื่น ๆ ของนักศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบ โดยติดต่อขอทราบจากหัวหน้าฝ่ายวิชาการและหัวหน้าฝ่ายบริการการศึกษา เพื่อนำมาลงบันทึกในรายงาน
3. ประชุมพบปะนักศึกษาในความรับผิดชอบอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง หรือกรณีจำเป็นเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนักศึกษา
4. สอดส่องดูแลความประพฤติและอบรมจรรยาบรรณตามมาตรฐานของสังคม
5. รับผิดชอบการลาป่วย ลาภิกษของนักศึกษาในความดูแลโดยติดตามและเยี่ยมเยียนในระหว่างการลา
6. ประสานงานกับแผนกวิชาหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ให้ข้อมูลในการคัดเลือกนักศึกษา รับทุนการศึกษา และขอใบรับรองความประพฤติของนักศึกษา
7. เป็นกรรมการผู้สอบประวัติคัดเลือกนักศึกษาที่ขอรับทุน เพื่อส่งให้คณะกรรมการบริหารวิทยาลัยพิจารณาต่อไป
8. ช่วยให้นักศึกษาพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านสังคม และบุคลิกภาพ โดยส่งเสริมให้นักศึกษาให้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ฝึกเปลี่ยนอุปนิสัยที่ไม่พึงประสงค์

9. ติดตาม แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้นักศึกษาในความรับผิดชอบทุกกรณี ถ้าเกินความสามารถจะแนะนำให้ไปพบผู้ที่ให้ความช่วยเหลือได้ต่อไป

10. รักษาความลับและคำนึงถึงสวัสดิภาพของผู้มาขอคำปรึกษา

11. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

นอกจากนั้น คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (2531) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล (ม.ป.ป.) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ไว้ดังนี้

### 1. ด้านวิชาการ

1.1 แนะนำและชี้แจงทางด้านวิชาการอย่างมีระบบระเบียบ ต้องศึกษาหลักสูตร แผนกำหนดการศึกษา หรือบังคับ ลักษณะรายวิชาและวิธีการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 แนะนำ ควบคุม ดูแล และติดตามผลการเรียนของนักศึกษาให้เป็นไปตามแผนกำหนดการศึกษา หลักสูตร และเป็นไปตามหรือบังคับของสถาบัน

1.3 ส่งเสริมและกระตุ้นให้นักศึกษามีความกระตือรือร้นในการเรียน และติดตามวิทยาการใหม่ ๆ อยู่เสมอ

1.4 ส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับสูง ระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา และภาระงานในอนาคต

### 2. ด้านการสร้างเสริมบุคลิกภาพ เจตคติ

2.1 ให้คำปรึกษาเรื่องการปรับตัว การแต่งกาย บุคลิกภาพ

2.2 แนะนำและชักชวนให้นักศึกษาปฏิบัติตัวให้ถูกต้องตามระเบียบของคณะและของมหาวิทยาลัย

2.3 แนะนำและสร้างเสริมให้นักศึกษามีจริยธรรมและคุณธรรมอันดีงาม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา

2.4 ต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนักศึกษา มีความเป็นกันเองกับนักศึกษา

### 3. ด้านอื่น ๆ

3.1 ให้คำปรึกษาในปัญหาส่วนตัว หรือปัญหาทั่ว ๆ ไป

3.2 ควรจัดเวลาให้นักศึกษามาพบอย่างสม่ำเสมอ

3.3 ศึกษาภูมิหลังและจัดทำระเบียบสะสมของนักศึกษาเป็นรายบุคคล และจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ ของนักศึกษาไว้เป็นความลับ

- 3.4 ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ และศึกษาต่อ
- 3.5 แนะนำให้ผู้จักใช้เวลาร่างให้เป็นประโยชน์
- 3.6 ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่นักศึกษา เช่น ทุนการศึกษา งานอาชีพ ฯลฯ
- 3.7 ให้ข้อมูลที่เปิดเผยได้และเป็นประโยชน์ต่อนักศึกษาแก่หน่วยงานต่าง ๆ

โดยสรุปแล้ว อาจารย์ที่ปรึกษาที่ดีต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสม คือ ต้องเป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถในหลาย ๆ ด้านทันต่อเหตุการณ์และสภาพการเปลี่ยนแปลงเป็นคนที่มีความอดทนอดกลั้นที่เหมาะสมที่นักศึกษาจะเข้ามาพบ มีความประพฤติที่เหมาะสมสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี รู้จักหน้าที่และบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาซึ่งมีหน้าที่และบทบาทเหล่านี้สามารถแบ่งการดูแลนักศึกษาออกเป็นหลาย ๆ ด้าน เช่น ด้านการเรียนการสอน ด้านการปรับตัว ด้านปัญหาต่าง ๆ ของนักศึกษารวมทั้งด้านการพัฒนานักศึกษาด้วย. ในบางสถาบันอาจไม่ได้กำหนดบทบาทเหล่านี้ได้ทำให้อาจารย์ที่ปรึกษาขาดการรับรู้บทบาทอาจารย์ที่ปรึกษา ไม่มีแนวทางในการปฏิบัติ ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดน้อยลง และในการให้คำปรึกษานั้นอาจารย์ต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณของการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาอันจะส่งผลให้การให้คำปรึกษามีคุณภาพและประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น

### การให้คำปรึกษาเพื่อการพัฒนานักศึกษา

ในปัจจุบันหลักการบริการกิจการนักศึกษาได้มีการเปลี่ยนแปลงปรัชญาเบื้องต้นจากการควบคุมดูแลนักศึกษามาเป็นการให้บริการ การให้คำปรึกษาและแนะแนว จึงเป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของบุคลากรในระดับอุดมศึกษา ซึ่ง สุมน อมรวิวัฒน์ (2518) กล่าวถึงปรัชญาในการให้คำปรึกษาไว้ว่า การให้คำปรึกษาเป็นการให้ข้อมูลและคำแนะนำเพื่อให้บัณฑิตแต่ละคนได้เข้าใจกระบวนการศึกษา เข้าใจตนเอง เข้าใจชีวิต และสังคมในสถาบันการศึกษา อันเป็นพื้นฐานความสามารถในการตัดสินใจของตนเองสืบต่อไป

### ความหมายของการให้คำปรึกษา

Good (1954) ได้ให้ความหมายของการให้คำปรึกษาว่า เป็นกระบวนการให้ความช่วยเหลือผู้รับบริการในปัญหาทางการศึกษา อาชีพ และส่วนตัว ซึ่งมีการเก็บและการวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนแสวงหาช่องทางในการแก้ปัญหาซึ่งผู้ให้คำปรึกษาเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการให้ความช่วยเหลือและพยายามช่วยให้ผู้รับบริการสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง

Patterson (1973) ได้ให้คำจำกัดความของการให้คำปรึกษาว่าการให้คำปรึกษาเป็นกระบวนการที่ผู้ให้คำปรึกษาช่วยเหลือผู้รับบริการให้เข้าใจและยอมรับตนเองในด้านต่างๆ เป็นต้นว่า ด้านความสามารถ ความถนัด ความสนใจ ตลอดจนให้ตระหนักถึงความต้องการของตนเองและช่วยให้ผู้รับบริการได้ดำเนินการตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ได้พัฒนาตนเองถึงขีดสุด

กล่าวโดยสรุป การให้คำปรึกษาเป็นกระบวนการของสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ให้คำปรึกษากับผู้รับบริการซึ่งต้องการความช่วยเหลือเพื่อช่วยเหลือให้ผู้รับบริการเข้าใจตนเองเพิ่มขึ้น ปรับปรุงทักษะในการตัดสินใจ และทักษะในการแก้ปัญหา ตลอดจนปรับปรุงความสามารถในการที่จะทำให้ตนเองพัฒนาขึ้น

### จุดมุ่งหมายของการให้ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา

ระบบการให้คำปรึกษาในระดับอุดมศึกษาเกิดขึ้นจากความเชื่อทางการศึกษาที่ว่า "ในการให้การศึกษาไม่ว่าจะเป็นระดับใดก็ตาม ผู้เรียนเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดที่กระบวนการศึกษาจะต้องนึกถึง" เมื่อนิสิตนักศึกษาเข้ามาเรียนในสถาบันอุดมศึกษานิสิตนักศึกษาจะต้องเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเองให้ทันกับความใหม่ ความยุ่งยากซับซ้อนและปัญหาต่างๆ ดังนั้นนิสิตนักศึกษาจึงต้องการผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ ฉะนั้นระบบการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาจึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อ

1. ให้คำแนะนำทางวิชาการ เกี่ยวกับหลักสูตร ลักษณะรายวิชา วิธีการเลือกวิชาการ ลงทะเบียนเรียน วิธีการเขียนและการวัดผล ทั้งนี้เพื่อให้สามารถศึกษาได้ตรงกับความสามารถ ความถนัด และความสนใจของตน
2. ให้คำแนะนำเกี่ยวกับเรื่องราวของระเบียบ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของสถานศึกษา การบริการและสวัสดิการต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดให้นักศึกษา

3. ให้นักศึกษามีบุคคลที่เป็นที่พึ่งรับฟังปัญหา และช่วยเหลือให้นักศึกษาสามารถแก้ ปัญหาทั้งที่เป็นปัญหาทางการเรียน และปัญหาส่วนตัวได้

4. สร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจดีต่อกันระหว่างสถาบันกับนักศึกษา อาจารย์กับ นักศึกษา และนักศึกษากับนักศึกษาด้วยกันเอง (สุมน อมรวิวัฒน์, 2518)

Martinson (อ้างใน ประชุมสุข อชาวอำรุง, 2522) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการจัด ระบบอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อ

1. ช่วยเหลือนักศึกษาในการวางแผนการศึกษา
2. กระตุ้นความสนใจในการศึกษาของนักศึกษาให้มีความกระตือรือร้นมากขึ้น
3. ให้ข้อมูลและรายละเอียดต่าง ๆ ที่จำเป็นในการศึกษา
4. ช่วยให้นักศึกษาสามารถดำเนินชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม ปรับตัวได้ดีใน

สังคมและเข้าใจตนเองมากขึ้น

5. ช่วยแก้ปัญหาด้านกฎ ระเบียบต่าง ๆ
6. ช่วยเหลือด้านนักศึกษามีปัญหาด้านการเงิน
7. ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่าง ๆ

### วิธีการให้คำปรึกษา

การให้คำปรึกษานั้นมีหลายวิธีด้วยกัน แต่วิธีหลัก ๆ มีอยู่ 4 วิธี ได้แก่ (เพรชูลี อชาวอำรุง, 2525)

1. วิธีการให้คำปรึกษาแบบนำทาง (Directive Method) วิธีการนี้ผู้ให้คำปรึกษาเป็นศูนย์กลาง หรือการให้คำปรึกษาโดยวิเคราะห์บุคคลลักษณะและองค์ประกอบต่าง ๆ ของผู้รับคำ ปรึกษา

2. วิธีการให้คำปรึกษาแบบไม่นำทาง (Non - Directive Method) การให้คำปรึกษาวิธีนี้ บางทีเรียกว่า การให้คำปรึกษาแบบผู้รับคำปรึกษาเป็นศูนย์กลาง มีวิธีการที่มีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้คำปรึกษา และผู้รับคำปรึกษา การชี้แจงจุดมุ่งหมายและกระบวนการให้คำ ปรึกษา การสนับสนุนให้ผู้รับคำปรึกษาพูดและระบายความรู้สึก และการกระทำความเข้าใจกับผู้ ให้คำปรึกษา

3. วิธีการให้คำปรึกษาแบบเลือกใช้วิธีต่าง ๆ (Elective Method) การให้คำปรึกษาแบบ นี้ คือ การเลือกวิธีการหลาย ๆ วิธี มาใช้ ซึ่งมีแนวคิดว่าการใช้วิธีการเดียวอาจจะจำกัดเกินไป

ไม่ได้ประโยชน์เท่าที่ควร วิธีนี้มีการวางแผนเป็นอย่างดี และผู้ให้คำปรึกษาจะต้องรู้วิธีการต่าง ๆ ดีพอที่จะเลือกมาใช้อย่างเหมาะสม

4. วิธีการให้คำปรึกษาแบบพฤติกรรมนิยม (Behavioral Method) มีหลักการว่าพฤติกรรมของมนุษย์เป็นสิ่งที่เรียนรู้และเปลี่ยนแปลงได้ กระบวนการให้คำปรึกษา คือ การพยายามให้ผู้รับคำปรึกษาเปลี่ยนพฤติกรรม เพื่อเป็นการแก้ปัญหาหรือปรับปรุงตนเอง ผู้ให้คำปรึกษาจะใช้หลักการเรียนรู้เป็นวิธีการช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาปรับพฤติกรรม เช่น การให้แรงเสริมต่อพฤติกรรมที่ต้องการสนับสนุน เป็นต้น

### ประเภทของการให้คำปรึกษา

การให้คำปรึกษา มี 2 ประเภท คือ

1. การให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล (Individual Counseling) เป็นการช่วยเหลือนักศึกษา โดยมีการพบปะกันระหว่างผู้ให้คำปรึกษา กับผู้รับบริการ ซึ่งเป็นการช่วยเหลือให้ผู้รับบริการเข้าใจตนเอง และสิ่งแวดล้อม แล้วนำไปสู่การป้องกันปัญหา ตัดสินใจปัญหา พัฒนาตนเอง ได้สมความปรารถนา

2. การให้คำปรึกษาเป็นกลุ่ม (Group Counseling) เป็นกระบวนการช่วยเหลือบุคคลที่มีความต้องการที่จะปรึกษาในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยร่วมกันปรึกษาหารือซึ่งกันและกันเป็นกลุ่มโดยมีผู้ให้คำปรึกษาช่วยอยู่ด้วย สมาชิกในกลุ่มจะต้องรับความคิดเห็นของผู้อื่น รับฟังความรู้สึกของสมาชิกในกลุ่ม และสมาชิกในกลุ่มสามารถระบายความรู้สึกของตนให้กับกลุ่มผู้ฟังได้ ทั้งนี้เพื่อให้เราได้แสดงความคิดเห็น เช่น การปรึกษาเป็นกลุ่มแก่เด็กที่มีความต้องการที่จะศึกษาต่อจะเลือกเรียนที่ไหน จะเลือกเรียนวิชาอะไร จะทำงานนอกบ้านหรือทำงานในบ้าน จะแต่งงานดีไหม จะแต่งงานกับใคร เป็นต้น (รวีวรรณ ชินะตระกูล, 2537)

### จรรยาบรรณของอาจารย์ที่ปรึกษา

เนื่องจากอาจารย์ที่ปรึกษาต้องมีหน้าที่ในการให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลืออบรมดูแลนิสิตนักศึกษา จึงมีความจำเป็นที่อาจารย์ที่ปรึกษาต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณของอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ต้องรักษาความลับของนักศึกษาไม่ว่าจะเป็นข้อมูลส่วนตัวหรือปัญหาที่นักศึกษานำมาปรึกษา หากจำเป็นต้องเปิดเผยข้อมูลแก่เพื่อนครู-อาจารย์ เพื่อปรึกษาหาทางช่วยเหลือควรทำด้วยความระมัดระวัง

2. อาจารย์ที่ปรึกษาต้องพยายามช่วยเหลือนิสิตนักศึกษาจนสุดความสามารถ (ภายในขอบเขตความสามารถของตน) หากมีปัญหาเกินความสามารถที่จะช่วยเหลือได้ก็ควรแนะนำนิสิตผู้นั้นไปรับบริการจากบุคลากรอื่น เช่น นักแนะแนว แพทย์ จิตแพทย์ และนักกฎหมาย เป็นต้น

3. มีความจริงใจและเต็มใจที่จะช่วยเหลือนักศึกษาที่อยู่ในความดูแลและไม่กระทำการใด ๆ ที่จะก่อให้เกิดผลเสียหายต่อนักศึกษา

4. ในการให้คำปรึกษาหารือ อาจารย์ที่ปรึกษาไม่พึงแก้ปัญหาให้นักศึกษาเองควรให้ข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นในการตัดสินใจแล้วให้นักศึกษาตัดสินใจเอง นอกจากนี้ในการกระทำใด ๆ แม้จะเป็นไปด้วยความหวังดีแต่ก็ต้องคำนึงถึงความเสียหายที่อาจเกิดแก่นักศึกษาอย่างไม่เป็นธรรมได้

5. อาจารย์ที่ปรึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีความประพฤติที่เหมาะสมตามจรรยาแห่งวิชาชีพในสาขาที่ตนสอนและมีศีลธรรมที่ดียิ่ง เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่นิสิตนักศึกษา

6. ในการให้คำปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาควรให้ความคิดเห็นเป็นกลาง ๆ ไม่วิจารณ์ทัณฑ์มหรือพูดจาในทางที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่บุคคล สถาบัน หรือก่อความแตกร้างในระหว่างบุคคลและสถาบัน

7. อาจารย์ที่ปรึกษาควรอุทิศเวลาเพื่องานอาจารย์ที่ปรึกษาบางครั้งอาจต้องใช้เวลาที่นอกเหนือจากเวลาทำงานปกติในการพบปะนักศึกษา

(ศรีนวล โกมลวนิช, 2527 ; มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2531 และสำเนาฯ  
ขจรศิลป์, ม.ป.ป.)

จรรยาบรรณของอาจารย์ที่ปรึกษานั้นมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าจรรยาบรรณของวิชาชีพอื่น ๆ ถ้าอาจารย์ที่ปรึกษาราดจรรยาบรรณในการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาจะทำให้ นักศึกษาราดความไว้วางใจ ไม่มั่นใจในตัวอาจารย์ที่ปรึกษา ไม่เห็นความสำคัญของนักศึกษาจึงเป็นสาเหตุที่ทำให้นักศึกษาไม่มาพบอาจารย์ที่ปรึกษา และสาเหตุที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาไม่ดีพอ คือ เมื่อมาพบแล้วอาจารย์ที่ปรึกษาไม่สามารถให้คำปรึกษาที่ถูกต้อง หรือขาดเทคนิคในการให้คำปรึกษา ดังนั้นการให้ความรู้เกี่ยวกับการให้คำปรึกษาก็เป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารสถาบันการศึกษาจะละเลยเสียมิได้



## ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษา

การปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาย่อมมีปัญหาและอุปสรรคเช่นเดียวกับการปฏิบัติงานอื่น ๆ แต่ถ้าทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบถึงปัญหาในการปฏิบัติงานนั้นแล้วก็จะช่วยกันป้องกันและแก้ไขทำให้ปัญหาเหล่านั้นลดน้อยลงได้ ปัญหาเกิดขึ้นได้ทั้งจากตัวนักศึกษา และตัวอาจารย์ที่ปรึกษาเอง

Crookett (1982) ได้กล่าวถึงปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาไว้ดังนี้

1. อาจารย์ที่ปรึกษาเน้นเนื้อหาวิชาการมากเกินไป ขาดการให้ข้อมูลเกี่ยวกับสถาบัน
2. อาจารย์ที่ปรึกษาบางคนไม่มีความสนใจในเรื่องการให้คำปรึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ผล

3. อาจารย์ที่ปรึกษาไม่สามารถตอบสนองความต้องการของนักศึกษาส่วนใหญ่ได้
4. อาจารย์ที่ปรึกษาขาดทักษะ และต่อต้านการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ
5. อาจารย์ที่ปรึกษามีปัญหาในการติดตามนโยบายของสถาบัน ขั้นตอนการดำเนินงาน

งาน กฎ ระเบียบ และเผยแพร่ข้อมูลที่ไม่เป็นปัจจุบัน

พรุณี อารชอ่ำรุ่ง (2537) ได้ทำวิจัยเรื่อง บทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการเพื่อการพัฒนาบัณฑิตศึกษา ในมหาวิทยาลัยของรัฐ จากผลการสำรวจและการสัมภาษณ์ผู้บริหารวิชาการพบปัญหาและอุปสรรคเด่น ๆ ดังนี้ คือ

ในเรื่องของสถาบัน พบว่ากฎเกณฑ์และระเบียบซึ่งไม่เอื้อต่อการจัดกระบวนการการให้คำปรึกษาวิชาการที่สนับสนุนพัฒนาการของนิสิตนักศึกษา สถาบันมิได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกฎระเบียบทางวิชาการ และการเปลี่ยนแปลงของหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอและทันการ การทำงานเกี่ยวกับนิสิตนักศึกษาไม่ได้รับความสนใจ สนับสนุนและเห็นคุณค่าในเชิงเปรียบเทียบกับงานบริหารและงานวิชาการ สถาบันมิได้จัดการสัมมนาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้ทราบข้อมูลจำเป็นเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และกระบวนการให้คำปรึกษาวิชาการในสถาบัน สถาบันมิได้ให้ความสนใจและสนับสนุนไม่ว่าจะเป็นด้านขวัญ กำลังใจ หรืองบประมาณในการพัฒนาบัณฑิตศึกษาเท่าที่ควร ในเรื่องการปฏิสัมพันธ์กับนิสิตศึกษานั้น ปრაกฏปัญหาจากการที่นิสิตศึกษามักจะปรึกษาปัญหาส่วนตัว หรือเพื่อน ๆ มากกว่า มีช่องว่างระหว่างวัยกับอาจารย์ที่ปรึกษา มีความรู้สึกเกรงกลัวผู้ใหญ่ และอาจารย์ที่ปรึกษาไม่ได้รับการยกย่องเท่าที่ควร ทั้งจากผู้บริหารหมู่ อาจารย์และนิสิตนักศึกษาเอง

โดยสรุปปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษายังพบอยู่มากมายในช่วงเวลาที่แตกต่างกันทั้งจากการศึกษาภายในและจากต่างประเทศ ปัญหาส่วนใหญ่ที่พบจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการรับรู้บทบาทอาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ไม่ค่อยรู้ว่าตนเองต้องทำหน้าที่อะไรบ้าง ขาดข้อมูลและเทคนิคในการให้คำปรึกษา อาจารย์มีภาระงานมากจนทำให้ไม่มีเวลาในการปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษา ไม่มีการจัดระบบการส่งเสริมหรือพัฒนาทางด้านอาจารย์ที่ปรึกษา สถาบันการศึกษายังมิได้สนใจด้านนี้เท่าที่ควร ขาดนโยบายที่ชัดเจน ขาดขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ และขาดการเตรียมความพร้อมของอาจารย์ในการปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษา ทำให้นักศึกษาไม่ค่อยมาพบอาจารย์ที่ปรึกษา นักศึกษามักจะปรึกษาปัญหาส่วนตัวหรือเพื่อน ๆ หรือบางครั้งมาพบอาจารย์ที่ปรึกษาในระยะสุดท้าย จากปัญหาดังกล่าวควรหาแนวทางในการปรับปรุงและแก้ไข ควรแสวงหาวิธีการในการพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษาให้มีคุณภาพมากขึ้น โดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่จะทำให้อาจารย์ที่ปรึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพึงพอใจ มีความเต็มใจ และมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

### **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษา**

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาจะร่อนำเสนอใน 2 ส่วน คือ

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษา
2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านสถานการณณ์ และการรับรู้บทบาทกับการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาของอาจารย์พยาบาล

### **ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษา**

การปฏิบัติบทบาทของบุคคลขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญหลาย ๆ ด้าน ในการปฏิบัติบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาก็เช่นเดียวกันต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างที่จะส่งเสริมให้การปฏิบัติบทบาทนั้นมีประสิทธิภาพ ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้อาจเกิดจากปัจจัยภายในตัวบุคคลเองหรือปัจจัยภายนอกตัวบุคคลแล้วแต่สถานการณณ์หรือสภาพแวดล้อมนั้น ๆ ได้มีนักวิชาการให้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยเหล่านี้ไว้ดังนี้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2521 : 225 - 227) ได้กล่าวว่า การทำงานของมนุษย์ขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ แรงจูงใจและความสามารถ แรงจูงใจและความสามารถเป็นตัว

กำหนดที่สำคัญต่อพฤติกรรมมนุษย์ โดยแรงจูงใจของมนุษย์ขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคล และความต้องการเป็นผลของสภาพทางกาย และสภาพทางสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่ ความสามารถของมนุษย์เป็นผลมาจากสิ่ง 3 ประการ คือ ความสามารถทางสมอง ประสบการณ์ การศึกษา และการฝึกอบรมสอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2521) ที่ว่าผลการปฏิบัติงานของบุคคลจะมีประสิทธิภาพมากน้อยแค่ไหน ขึ้นอยู่กับความสามารถส่วนตัวของบุคคลนั้น ร่วมกับแรงจูงใจที่บุคคลมี

สมยศ นาวิการ (2521) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลไว้ ดังนี้ คือ

1. ปัจจัยด้านสถานการณ์ จะรวมถึงทุกสิ่งทุกอย่างตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป้าหมายของการปฏิบัติงานที่มีความหมาย การออกแบบงาน และองค์การที่มีความเหมาะสม

2. การรับรู้บทบาท หมายถึง แนวทางที่บุคคลให้ความหมายงานของเขา ถ้าหากว่าการรับรู้บทบาทไม่ถูกต้องแล้ว ผลการปฏิบัติงานจะเท่ากับศูนย์ ถึงแม้ว่าความสามารถและแรงจูงใจจะอยู่ในระดับสูงก็ตาม

3. ความสามารถ โดยที่ความสามารถจะเป็นคุณลักษณะของบุคคล และทักษะ หมายถึง ระดับของความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะอย่างความสามารถจะมีความสัมพันธ์กับทักษะบุคคลที่มีความสามารถเบื้องต้นเฉพาะอย่าง จะเรียนรู้ทักษะที่เกี่ยวข้องกันได้ดีกว่า

4. แรงจูงใจ ปัจจัยด้านแรงจูงใจก็นับว่ามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ทำให้บุคคลรู้สึกอยากทำงาน และมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น

McCormick and Ilgen (1985 : 14) ได้กำหนดแนวคิดในการจัดหมวดหมู่ของปัจจัย ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลไว้ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านสถานการณ์

**ปัจจัยด้านบุคคล (Individual Variables)** หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ปัจจัยด้านนี้จะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล และจะส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันไป ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ ความถนัด (Aptitudes) ลักษณะทางบุคลิกภาพ (Personality Characteristic) ลักษณะทางกายภาพ (Physical Characteristic) ความสนใจและแรงจูงใจ (Interest and Motivation) อายุ และเพศ (Age and Sex) การศึกษา (Education) ประสบการณ์ (Experience) ความเชื่อ (Belief) ค่านิยม (Value) และปัจจัยส่วนตัวด้านอื่น ๆ เป็นต้น

**ปัจจัยด้านสถานการณ์** (Situational Variables) หมายถึง เมื่อไรเหตุการณ์หรือลักษณะของสิ่งแวดล้อมนอกตัวบุคคล ที่มีผลต่อการแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านนี้แยกพิจารณาได้อีก 2 ประเภท คือ

**ตัวแปรทางกายภาพและงาน** (Physical and Job Variables) ได้แก่ สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น วิธีการทำงาน (Methods of Work) รูปแบบเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน (Design of Work Equipment) สภาพของเครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน (Workspace and Arrangement) สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน (Physical Environment) เป็นต้น

**ตัวแปรทางองค์การและสังคม** (Organizational and Social Variables) เช่น ลักษณะโครงสร้างและนโยบายขององค์การ (Character and Policy of the Organization) ชนิดของการฝึกอบรมและการบังคับบัญชา (Type of Training and Supervision) ชนิดของสิ่งล่อใจ (Type of Incentives) และสภาพแวดล้อมในสังคม (Social Environment)

McCormick และ Ilgen (1985) ได้กล่าวถึงปัจจัยในการปฏิบัติงานเหล่านี้ว่าสามารถนำไปใช้ได้ในทุกอาชีพ ในแต่ละอาชีพอาจมีการแตกต่างกันด้านการรวมกันของตัวแปร หรือการให้ความสำคัญของตัวแปร ดังนั้นการที่จะจัดปัจจัยให้เหมาะสมกับอาชีพต้องขึ้นอยู่กับการแยกแยะประกอบกับรายละเอียดเป็นกรณี ๆ ไป ซึ่งทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ นโยบาย และหลักการขององค์การ ในการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาปัจจัยที่พบบ่อยและสามารถแก้ไขได้ในระยะเวลาไม่นานนัก ปัจจัยที่นำมาศึกษา คือ ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งรองอาจารย์ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานอาจารย์ที่ปรึกษา ระดับเงินเดือน ความสนใจในการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ส่วนปัจจัยด้านสถานการณ์ ประกอบด้วย ปัจจัยทางกายภาพและงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน การรับภาระงาน ปัจจัยทางองค์การและสังคม ได้แก่ เกรดที่ตั้ง ผลตอบแทน การเตรียมอาจารย์ที่ปรึกษา นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน สำหรับรายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำเสนอไว้ดังต่อไปนี้

## ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล กับการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษา ของอาจารย์พยาบาล

ปัจจัยด้านบุคคลที่ผู้วิจัยนำมาศึกษา ได้แก่ ตำแหน่งของอาจารย์ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานอาจารย์ที่ปรึกษา ระดับเงินเดือน ความสมัครใจในการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ด้านตำแหน่งของอาจารย์ อาจารย์ที่เป็นผู้บริหารแสดงว่ามีประสบการณ์และความสามารถเพียงพอเหมาะสมกับตำแหน่ง และมีปัจจัยจูงใจในการทำงานมากกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอน (สุภาภรณ์ ใจสิทธิกุล, 2538) ทำให้การปฏิบัติงานรวมทั้งบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาดียิ่งขึ้น

ด้านอายุ จินตนา ยูนิพันธุ์ (2534) กล่าวว่าเมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้นจะสั่งสมประสบการณ์ชีวิต มีการปรับตัวและการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา ทำให้ความคิด ความรู้สึกต่อตนเองมีการเปลี่ยนแปลง เกิดการเรียนรู้ และแสวงหาวิธีการปฏิบัติเพื่อตอบสนองความต้องการของตน เพื่อให้ตนเองรู้สึกมั่นคงและพึงพอใจ อาจารย์ที่ปรึกษาที่มีอายุมากขึ้นก็จะมีการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ผู้ที่มีสถานภาพสมรสคู่ หรือมีครอบครัวจะมีคนช่วยลดและแบ่งเบาปัญหาหรือความเครียดทั้งหลายที่เกิดขึ้น ช่วยทำให้มีภูมิภาวะทางอารมณ์มากขึ้น เพราะครอบครัวเป็นแหล่งความรัก มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน (ละออ หุตางกูร, 2528) ผู้ที่มีคู่สมรสจึงได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมมากกว่าคนโสด หม้าย หย่า และแยกกันอยู่ (Hubbard และคณะ, 1984 : 226) ทำให้อาจารย์ที่ปรึกษาที่มีสถานภาพสมรสคู่ สามารถปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาได้ดีมากขึ้น

ระดับการศึกษาของบุคคลมีผลต่อการรับรู้ข้อมูล การแปลข้อมูล การวิเคราะห์ปัญหา และการหาทางเลือกในการแก้ปัญหา โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์และพฤติกรรมที่เคยทำสำเร็จมาแล้ว (Jalowiec และ Power, 1981 : 10) การที่บุคคลนั้นมีระดับการศึกษาสูงขึ้น หมายถึง บุคคลนั้นต้องใช้เวลาเตรียมตัว และศึกษาวิชาความรู้ในด้านต่าง ๆ มากขึ้น และโดยธรรมชาติการเรียนรู้ก็ไม่ใช่เป็นการเรียนรู้ด้านการเรียนการสอนเพียงด้านเดียว เป็นการศึกษาในด้านจิตวิทยา สังคมวิทยา มนุษยสัมพันธ์ และด้านอื่น ๆ อีกหลายด้าน (ชานนท์ พงศ์อุดม, 2526)

Nigro และ Nigro (1984 อ้างใน สุนิสา วัลยะเพ็ชร, 2533 : 9) ได้อธิบายว่าผู้ที่มีประสบการณ์มากย่อมทำให้เป็นผู้ที่มีความเข้าใจงานที่ปฏิบัติ และสามารถคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างมีหลักการและเหตุผลมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า และ Kirk (1981 อ้างใน สุนิสา วัลยะเพ็ชร, 2533 : 51) กล่าวว่า ผู้ที่มีประสบการณ์มากทำให้เป็นคนรอบคอบ มีเหตุผล และสามารถหาทางเลือกต่าง ๆ ในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง เหมาะสม Choudhry (1992 : 265 - 272) กล่าวว่า ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถของอาจารย์ในการปฏิบัติบทบาท ดังนั้นการมีระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานมากขึ้นย่อมทำให้อาจารย์ที่ปรึกษามีการเรียนรู้การปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Davis (1951) กล่าวว่า ฐานะทางเศรษฐกิจดีย่อมทำให้มีขวัญ และกำลังใจในการทำงาน กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือ เต็มใจ ปริมาณงานจะสูงขึ้น และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ จรรยา อร่ามกุล (2528) ที่พบว่า ความพร้อมทั้งในด้านส่วนตัว ความเป็นอยู่ อัตราเงินเดือน รายได้ เป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งเสริมให้อาจารย์แสดงบทบาทการให้คำปรึกษาแนะนำได้อย่างเต็มที่

นอกจากนี้การปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาสิ่งหนึ่งที่สำคัญ คือ อาจารย์ที่ปรึกษาต้องมีความสมัครใจและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษา เพราะการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาต้องอาศัยเวลาในการให้คำปรึกษา และอาจารย์ต้องมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษา (Middleton, 1988 : 2519 - A)

**ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสถานการณ์กับการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาของอาจารย์พยาบาล**

ปัจจัยด้านสถานการณ์ที่นำมาศึกษา ได้แก่ เขตที่ตั้งของสถาบันการศึกษา สภาพการทำงาน การรับภาระงาน ผลตอบแทน การเตรียมอาจารย์ที่ปรึกษา นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

**เขตที่ตั้งของสถาบันการศึกษา**

เขตที่ตั้งของสถาบันการศึกษามีผลเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ชีวิตของนักศึกษา การมีเขตที่ตั้งของสถาบันการศึกษาต่างกันจะทำให้นักศึกษามีสภาพแวดล้อม ประเพณี สังคม และ

วัฒนธรรมที่แตกต่างกันออกไป จากผลการวิจัยของ ลดาพร บุญฤทธิ์ (2538) พบว่าการมีเขตที่ตั้งของสถาบันการศึกษาแตกต่างกันทำให้นักศึกษามีประสบการณ์ชีวิตและเจตคติในวิชาชีพแตกต่างกัน จากผลการวิจัยของ อัจฉรา ปัทมะวิภาค (2537) พบว่า อาจารย์ที่ปรึกษาในมหาวิทยาลัยส่วนกลางจะมีการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษามากกว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาค เนื่องจาก มหาวิทยาลัยส่วนกลางอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งมีสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา วัฒนธรรม ความเป็นอยู่ก็แตกต่างจากในส่วนภูมิภาค จึงเป็นเรื่องที่จำเป็นสำหรับนักศึกษาที่อยู่ในกรุงเทพมหานครจะต้องรู้จักปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ส่วนมหาวิทยาลัยส่วนภูมิกษานั้นการเปลี่ยนแปลงเป็นไปในลักษณะค่อนข้างช้าแบบค่อยเป็นค่อยไปไม่รวดเร็วเหมือนสถาบันที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร มีวิถีชีวิตความเป็นอยู่ที่เรียบง่าย อาจารย์ที่ปรึกษาในเขตกรุงเทพมหานครจึงปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาแตกต่างกับอาจารย์ที่ปรึกษาในเขตภูมิภาค

### สภาพการทำงาน

ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถปัจจัยหนึ่ง ได้แก่ สภาพการทำงาน (Working Condition) การจัดสภาพการทำงานให้ดี และเหมาะสมกับชนิดของงานจะมีประโยชน์ในด้านการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากสภาพการทำงานที่ดี และเหมาะสมทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความรู้ ความสามารถเป็นผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ (Claro, 1985) สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959 : 48) กล่าวว่า สภาพการทำงาน (Working Condition) เป็นปัจจัยหนึ่งส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงานที่เหมาะสมและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิภา ว่องวัจนะ (2534) ที่พบว่า สภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในงาน และสามารถร่วมพยากรณ์ความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจากผลงานวิจัยของ วรณวิไล จันทร์ภา และคณะ (2523) พบว่า สภาพการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน คือ ผู้ที่ไม่พอใจในสภาพการปฏิบัติงาน จะมีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานต่ำ ส่วนผู้ที่พอใจในสภาพการปฏิบัติงานจะมีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานสูง

ดังนั้นการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาจะบรรลุเป้าหมายได้ถ้าอาจารย์มีสถานที่ในการให้คำปรึกษาแบบเป็นสัดส่วน มีบรรยากาศแบบเป็นกันเอง เงียบ มีความเป็นส่วนตัวที่ผู้มาขอรับคำปรึกษาจะมั่นใจว่าเรื่องที่เล่าให้อาจารย์ฟังจะเก็บไว้เป็นความลับได้ (สุมน อมรวิวัฒน์, 2518) และมีเครื่องมือต่าง ๆ เพียงพอในการให้คำปรึกษา เช่น หลักสูตรการศึกษา ตารางสอนตารางสอบ คู่มือนักศึกษาซึ่งรวมทั้งกฎ ระเบียบต่าง ๆ ของสถาบันการศึกษาและปฏิทินการศึกษา แฟ้มประวัตินักศึกษา คู่มืออาจารย์ที่ปรึกษา วัสดุ ข่าวสารต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2531 ; วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2533 ; สำเนาฯ จจรศิลป์, 2533 ; Hanson และ Huston, 1995)

### การรับภาระงาน

Hardy and Conway (1988 : 226 - 228) ได้กล่าวถึง การปฏิบัติบทบาทเป็นพฤติกรรมหรือการกระทำที่สอดคล้องกับตำแหน่งที่ได้รับ การปฏิบัติบทบาทจะไม่อาจดำเนินไปได้ด้วยดีเมื่อบุคคลผู้ดำรงบทบาทประสบกับภาวะของความเครียดในบทบาท มีความรู้สึกกดดัน คับข้องใจ มีความยากลำบากในการดำรงบทบาทใดบทบาทหนึ่ง อันเกิดจากความคาดหวังในบทบาทกับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทไม่สอดคล้องกัน ถ้าเวลาและความสามารถในการปฏิบัติบทบาทไม่สมดุลย์กับภาระงานในหน้าที่ตามบทบาทที่ได้รับ อาจเกิดจากความคาดหวังในบทบาทมีมากเกินไปหรือซับซ้อนเกินกว่าที่ผู้ดำรงบทบาทจะกระทำได้ในเวลาที่กำหนดและด้วยความสามารถที่มีอยู่ ภาวะนี้พบบ่อยในกลุ่มของอาจารย์พยาบาล ซึ่งการปฏิบัติงานในบทบาทอาจารย์พยาบาลเป็นงานที่มีภาระงานสูง ทั้งนี้เนื่องจากต้องปฏิบัติทั้งในบทบาทครู และพยาบาลควบคู่ไปด้วยกัน นอกจากนั้นยังต้องปฏิบัติงานในบทบาทของอาจารย์ตามหลักปรัชญาของการอุดมศึกษาต่อคณาจารย์ที่ต้องการให้เป็นนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบกับอาจารย์บรรจุใหม่ส่วนหนึ่งเป็นนักศึกษาพยาบาลทุนสำเร็จการศึกษาเป็นอาจารย์สอนในวิทยาลัยพยาบาลเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนอาจารย์ เช่น อาจารย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ทำให้อาจารย์มีประสบการณ์ด้านการทำงานไม่มากเท่าที่ควร อาจารย์พยาบาลแต่ละคนจึงมีภาระงานรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้นและมีปริมาณงานที่ปฏิบัติโดยเฉลี่ย 53 ชั่วโมง/สัปดาห์ (คาราพร คงจา, 2534 : 121) ส่วนเสริมศรี เวชชะ และคณะ (2536 : 49 - 57) พบว่าอาจารย์พยาบาลต้องนิตศกการฝึกภาคปฏิบัติและมีชั่วโมงการทำงานสูงถึง 25 - 32 ชั่วโมง/สัปดาห์ ด้วยภาระงานและปริมาณงานที่มากเกินไป ทำให้อาจารย์พยาบาลต่างรีบทำงานแข่งกับเวลาเพื่อให้งานในความรับ



ทำงานแข่งกับเวลาเพื่อให้งานในความรับผิดชอบเสร็จลุล่วงตามเป้าหมาย อาจารย์จึงไม่ค่อยมีเวลาในการพบปะสังสรรค์กับนักศึกษา ทำให้บทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาถูกละเลยไป

จากผลงานที่สอดคล้องของนักวิจัยหลายท่านพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาประการหนึ่ง คือ อาจารย์มีชั่วโมงสอนและมีงานพิเศษอื่น ๆ มากจึงไม่ค่อยมีเวลาที่จะทำหาคำปรึกษาและดูแลนักศึกษาได้ทั่วถึง (เมย์รี สิงห์ใหม่ภักดิ์, 2526 ; ละเอียด จงกลณี และคณะ, 2529 ; ทิมพวรรณ รัตนโกมล, 2538) ดังนั้นผู้บริหารสถาบันการศึกษาจึงควรให้ความสนใจในการปรับปรุงการรับภาระงานของอาจารย์ให้มีความเหมาะสมกับเวลาและเหมาะสมกับความสามารถของอาจารย์พยาบาลเพื่อให้อาจารย์พยาบาลสามารถปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาได้อย่างเต็มที่

#### ผลตอบแทน

ผลตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจให้คนเราสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาจึงควรมีผลตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจและเป็นแรงกระตุ้นให้อาจารย์มีการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาอย่างเต็มที่และรู้สึกอยากจะทำมากกว่าความรู้สึกว่าต้องทำ และกำลังใจจะเป็นแรงเสริมทำให้เกิดความพอใจทางด้านอารมณ์ซึ่งเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการด้วย

Hardy และ Conway (1988 : 125 - 127) กล่าวถึง การปฏิบัติบทบาทควรได้รับผลตอบแทนเพื่อจูงใจให้คนปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้น ผลตอบแทนอาจเป็นรางวัลหรือการยกย่องชมเชย การเลื่อนตำแหน่ง การแสดงความยอมรับ การให้โอกาสมีส่วนร่วมในการทำงาน และการให้ความสำคัญแก่ผู้ปฏิบัติงาน (ธงชัย สันติวงษ์, 2537 : 389) ได้กล่าวว่าคนไม่ใช่ทำงานเพื่อต้องการการตอบสนองทางการเงินอย่างเดียว หากแต่ยังต้องการทางด้านจิตใจ เช่น อยากที่จะได้เข้าร่วมในกลุ่ม อยากให้ตนเป็นที่ยอมรับของสังคม อยากที่จะได้รับการปฏิบัติที่ดีจากผู้บริหารหรือได้รับความรักใคร่จากผู้ร่วมงานหรือผู้บริหาร เป็นต้น ด้านการตอบสนองความต้องการด้านสังคม โดยผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผู้ได้บังคับบัญชามากขึ้นให้เขารู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านการตอบสนองความต้องการด้านความนึกคิด (Self Actualization) เช่น จัดให้คนงานภาคภูมิใจที่ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น (Recommendation) ต่อฝ่ายบริหาร ให้เขารู้สึกว่าทำอะไรมีอำนาจบ้าง มีการชมเชยความสามารถและมีส่วนร่วมในการบริหาร (Participation in Management) เป็นต้น

จากผลการวิจัยของธัชจวรา บัณฑิตวิทยาค (2537) พบว่า งานให้คำปรึกษาวิชาการไม่ได้รับการยอมรับให้เป็นผลงานรองอาจารย์ที่ปรึกษาซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลำเนาพร ชจรศิลป์ (2533) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการที่ปรึกษาวิชาการระดับปริญญาตรี ในมหาวิทยาลัย ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัญหาประการหนึ่ง ของระบบอาจารย์ที่ปรึกษาที่เป็นอยู่ คือ อาจารย์ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษา เนื่องจาก การที่งานให้คำปรึกษาวิชาการไม่ได้รับการยอมรับให้เป็นผลงานรองอาจารย์ การขาดนโยบายและวิธีการดำเนินงานเพื่อให้อาจารย์ที่ปรึกษาเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังให้เหตุผลว่า อาจเป็นเพราะในกรอบหน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไม่ได้ระบุว่า การให้คำปรึกษาทางวิชาการเป็นหน้าที่หนึ่งของอาจารย์ แต่ระบุว่าอาจารย์มีหน้าที่รับผิดชอบเพียง 3 ประการ คือ งานสอน งานวิจัย และงานให้บริการทางวิชาการ ทำให้ผลงานทางด้านนี้นำมาประกอบใช้ในการประเมินไม่ได้ ทั้งที่ในความจริง งานการให้คำปรึกษาทางวิชาการแทบจะถือได้ว่าเป็นหน้าที่รับผิดชอบอย่างหนึ่งของผู้ที่อยู่ในตำแหน่งอาจารย์ (ธัชจวรา บัณฑิตวิทยาค, 2537) ดังนั้นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่อาจารย์ที่ปรึกษาเป็นสิ่งซึ่งผู้บริหารสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งเพราะเป็นปัจจัยหนึ่งที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษา (Middleton, 1988 : 2519 - A)

### การเตรียมอาจารย์ที่ปรึกษา

การปฏิบัติที่ไม่เหมาะสมในบทบาทเกิดขึ้นได้เสมอ เมื่อมีการเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ (Role Transition) การเข้ารับบทบาทใหม่ซึ่งตนไม่เคยมาก่อน บุคคลต้องมีการปรับทัศนคติ และค่านิยมที่ไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อน เช่น การได้รับมอบหมายบทบาทใหม่ ๆ เป็นต้น (Hardy และ Conway, 1988 : 214 - 216) อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่ได้รับการเตรียมเพื่อเข้าสู่บทบาทของนักวิชาการ แต่ผ่านการเตรียมมาสำหรับบทบาทของพยาบาลผู้ปฏิบัติงานด้านวิชาชีพที่เน้นการบริการเป็นงานหลัก (Batey, 1969 ; Fry, 1975; Williamson, 1972 อ้างใน สุจิตรา เทียนสวัสดิ์, 2537 : 26) ความคาดหวังในบทบาทใหม่ที่มีความแตกต่างและซับซ้อนมากกว่าที่พยาบาลประสบในบทบาทเดิม จะเป็นสาเหตุให้อาจารย์เกิดภาวะเครียดในบทบาทได้

Werner, Brueggemeyer และ Kenner (1986 อ้างใน Choudhry, 1992 : 265) ได้กล่าวถึง ความรู้สึกของอาจารย์ที่เพิ่งเข้ารับบทบาทอาจารย์ใหม่ ๆ จะมีความรู้สึกไม่มั่นใจ รู้สึกสับสน ลำบากใจ และบางครั้งจะรู้สึกว่าตนเองไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติตามความ

คาดหวังของผู้อื่นได้ Hardy และ Conway (1978 อ้างใน Choudhry, 1992 : 267) ได้บอกว่าการปฏิบัติบทบาทนั้นเป็นสิ่งที่เกิดได้จากการเรียนรู้ ดังนั้นวิธีการที่จะให้เกิดการเรียนรู้ถึงการปฏิบัติบทบาทที่เหมาะสม จึงต้องมีการเตรียมความรู้โดยการให้ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การส่งเสริมประสบการณ์ การสังเกต และการได้รับความช่วยเหลือจากอาจารย์ที่เลี้ยง การศึกษาอบรมอย่างต่อเนื่อง (Choudhry, 1992 : 265 - 272) สำหรับอาจารย์พยาบาลที่เพิ่งเข้าสู่บทบาทอาจารย์ที่ปรึกษา ควรมีการเตรียมตัวเพื่อให้เกิดความพร้อมในการปฏิบัติงาน

Pope (1995 : 71 - 77) กล่าวถึง การเตรียมอาจารย์ใหม่ให้ทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษา ควรมีการให้อาจารย์ใหม่ได้รับทราบข้อมูลใหม่ ๆ และบอกถึงสภาพปัญหาที่พบบ่อยในสาขาวิชานั้น ๆ ทำให้อาจารย์ที่ปรึกษาได้ช่วยเหลือนักศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ และ Klein และ Cufaude (1989 : 4 - 7) ได้กล่าวถึง อาจารย์ที่ปรึกษาที่ดีจะทำให้เกิดผลดีต่อสถาบัน ซึ่งอาจารย์ที่ปรึกษาควรมีความพึงพอใจในบทบาทของตน และรู้สึกยินดีที่ได้ทำหน้าที่นี้ อาจารย์ที่ปรึกษาดังกล่าวควรมีความรู้ และมีการเตรียมตัวที่ดี ทราบเกี่ยวกับข้อมูลและรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติบทบาท อาจารย์ที่ปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนต้องกับแนวคิดของ Ryan (1995 : 35 - 42) ซึ่งได้กล่าวว่า อาจารย์ที่ปรึกษาที่ดีต้องทราบเกี่ยวกับข้อมูลและรายละเอียดต่าง ๆ ของสถาบัน และควรได้รับการฝึกฝนให้เป็นอาจารย์ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งการฝึกฝนนั้นยึดคนหลักสำคัญ 3 ประการในการเตรียมสำหรับปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษา คือ ต้องมีความเข้าใจในแนวคิดของการพัฒนานักศึกษา ทราบถึงกระบวนการให้คำปรึกษา ต้องทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตรและสถาบัน มีทักษะในการสร้างสัมพันธภาพ รู้จักเทคนิคในการทำให้นักศึกษาอยากเข้าพบอาจารย์ที่ปรึกษา และสร้างบรรยากาศที่ดีในการพบปะกับนักศึกษา

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2533 : 8 - 9) ได้กล่าวถึงการเตรียมตัวเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ควรเตรียมตัวดังนี้

1. สร้างทัศนคติที่ดีต่อการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา กล่าวคือ พยายามเข้าใจบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาในการสร้างบัณฑิตที่สมบูรณ์เป็นบทบาทที่สำคัญมาก ไม่ใช่ทุกคนจะมีโอกาสได้ทำหน้าที่ดังกล่าว อาจารย์จึงต้องสร้างศรัทธาและความรักในงาน อบรมปณิธานนักศึกษา สร้างความพึงพอใจที่จะช่วยดูแลและนำให้นักศึกษาประสบผลสำเร็จทั้งด้านการเรียนและด้านดำรงดำเนินชีวิต

2. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อให้สามารถแนะนำแนวทางวิชาการให้แก่นักศึกษาได้ อาจารย์ที่ปรึกษาดังกล่าวควรมีเครื่องมือต่าง ๆ เช่น หลักสูตรเอกสารการลงทะเบียน

ตารางสอนตารางสอบ คู่มือนักศึกษา แฟ้มประวัตินักศึกษา และจะต้องทำความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ให้ถ่องแท้

3. ศึกษาเพื่อทำความเข้าใจลักษณะและธรรมชาติของนักศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาต้องอ่านและศึกษาบทความที่กล่าวถึงลักษณะธรรมชาติของนักศึกษาว่าเป็นผู้ที่อยู่ในวัยรุ่น มีความไวต่อการรับรู้ มีการเปลี่ยนแปลงง่าย ความคิดอ่านยังไม่มีเหตุผลเพียงพอ แต่ก็เป็นผู้มีอุดมการณ์ กระตือรือร้น ว่องไว ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อน และยังต้องการคำแนะนำจากอาจารย์ในด้านต่าง ๆ อีกมากมาย ถ้าได้รับคำแนะนำที่ถูกต้องก็สามารถจะปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง มีเหตุผล

4. ศึกษาเทคนิคการแนะนำ อาจารย์ที่ปรึกษาควรศึกษาเทคนิคการแนะนำ การมีเทคนิคอย่างถูกต้อง จะช่วยให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำหน้าที่ได้สมบูรณ์มากขึ้น มีเทคนิคในการถามเพื่อให้นักศึกษาสบายใจที่จะเล่าปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รู้จักใช้ภาษาท่าทาง ไม่ว่าจะเป็นการฟัง การมอง การพยักหน้า การแสดงความเห็นใจ การแสดงความรับรู้ โดยเฉพาะอาจารย์ต้องแสดงให้นักศึกษาเห็นอย่างเด่นชัดว่า เป็นผู้สามารถเก็บความลับของนักศึกษาได้เป็นอย่างดีที่สุด

5. ศึกษาวิธีการที่จะพัฒนาความพร้อมและบุคลิกภาพของนักศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาจะต้องเข้าใจว่า นักศึกษาจะเป็นผู้มีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงพร้อมที่จะพัฒนา อารมณ์ ทักษะทางสังคม การทำงานร่วมกับผู้อื่น นรยาทในสังคม การพูด ความเข้าใจตนเองและผู้อื่น สามารถจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า พฤติกรรมที่เป็นที่ยอมรับของสังคม การวางจุดหมายของชีวิตในอนาคต การเตรียมตนเพื่อไปสู่หน้าที่การงานหลังจากสำเร็จการศึกษา

6. เตรียมตนเองให้มีเวลาว่างสำหรับนักศึกษา อาจารย์ควรมีเวลาว่างจัดไว้ในตารางสอน ให้ว่างตรงกับนักศึกษาในควมดูแลอย่างน้อยสัปดาห์ละ 2 ชั่วโมง อาจารย์ควรพบนักศึกษาอย่างน้อยเดือนละ 2 ครั้ง โดยเฉพาะนักศึกษาชั้นปีที่ 1 อาจจะต้องพบกันทุกสัปดาห์ในระยะแรกเริ่มของการเรียน ในภาคการศึกษาแรกนักศึกษาปีที่ 1 มีความว้าวุ่นสับสน และต้องปรับตัวเองให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

### นโยบายและการบริหาร

นโยบายและการบริหารเป็นปัจจัยที่ค้ำจุนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล (Herzberg, 1959 : 48) และเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน Chrudon และ

Sherman (1963 อ้างใน ฤนิภา ชินวุฒิ, 2538 : 31) ได้กล่าวว่าวิธีที่จะสนองความต้องการของมนุษย์ให้มีความพึงพอใจในการทำงานวิธีหนึ่งก็คือ การได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เฮอร์ซเบิ์ เวชเช (2538 : 56) ที่กล่าวว่า การปฏิบัติงานจะดำเนินได้ด้วยดี ผู้บริหารควรให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานและควรให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ถ้าบุคคลมีความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญและมีคุณค่าจะกระทำกิจกรรมทุกอย่างเพื่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน ผู้บริหารจึงควรเปิดโอกาสให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านอาจารย์ที่ปรึกษา ให้มีการวางแผนงานร่วม เปิดโอกาสให้อาจารย์ได้รับรู้นโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงาน กำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ และมีการวางแผนเป็นระบบ และเป็นลายลักษณ์อักษร ให้อิสระในการทำงาน ได้ทราบถึงความก้าวหน้าหรือสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไข ส่งเสริมทุกวิถีทางให้อาจารย์ได้ทำงานที่ทำ

Manning (1997 : 4028) ได้ศึกษาสภาพความพึงพอใจและสภาพความไม่พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โดยใช้ปัจจัยงูใจ ของ Herzberg พบว่า ส่วนปัจจัยค้ำจุนของ Herzberg ที่เกี่ยวกับนโยบายการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และชุมชน และสภาพการทำงานถือว่าเป็นปัจจัยค้ำจุนที่มีความสำคัญที่สุดที่ทำให้อาจารย์ไม่เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

จากผลการวิจัยของธัจจรา ปัทมะวิภาค (2537) พบว่า เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดให้มีอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยนั้นพบว่ยังไม่ได้มีการกำหนดเป้าหมายในเรื่องนี้ไว้หรือเป็นลายลักษณ์อักษร สำหรับการอ้างอิงหรือเป็นบรรทัดฐานเพื่อการปฏิบัติ ดังนั้นการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนานักศึกษานั้นในลำดับแรก จึงควรได้กำหนดเป้าหมายการจัดให้มีอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการไว้อย่างชัดเจน นอกจากนี้สถาบันอุดมศึกษายังขาดนโยบายที่ชัดเจนในการดำเนินงานด้านการให้คำปรึกษาทางวิชาการ และการดำเนินงานยังขาดความเป็นระบบ สถาบันการศึกษาให้ความสนใจและให้ความสำคัญในเรื่องอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการไม่มากนักเมื่อเปรียบเทียบกับภารกิจด้านอื่น ขาดการประเมินผลการทำงานของอาจารย์ที่ปรึกษา ขาดการประสานงานด้านอาจารย์ที่ปรึกษา ดังนั้นการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถาบันการศึกษาควรได้กำหนดนโยบายที่ชัดเจนต่อการดำเนินบทบาทและควรมีการดำเนินบทบาทอย่างมีระบบ มีโครงสร้างการดำเนินงานชัดเจน ผู้บริหารจัดรูปแบบการดำเนินงานอาจารย์ที่ปรึกษาอย่างเป็นระบบมีเป้าหมายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดการพัฒนา นักศึกษาอย่างแท้จริง และควรมีการวางมาตรการสนับสนุนเพื่อให้ระบบอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพัฒนานักศึกษา สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภาพ เช่น การจัดงบประมาณสนับสนุนให้อาจารย์ที่ปรึกษาสำหรับเบิกจ่ายในกิจกรรมเกี่ยวกับอาจารย์ที่ปรึกษา การจัดทำเอกสารเพื่อสนับสนุนด้านข้อมูลแก่อาจารย์ที่ปรึกษา การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่อาจารย์ที่ปรึกษาในการดำเนินบทบาท เช่น เพิ่มข้อมูลนักศึกษา การประเมินผลการทำงานอาจารย์ที่ปรึกษา เป็นต้น นอกจากนี้สถาบันการศึกษาควรมีการสนับสนุนข้อมูลเกี่ยวกับรายละเอียดของหลักสูตร และระบบการเรียนการสอน รวมทั้งข้อมูลอื่น ๆ ที่จะเป็ประโยชน์ต่อการดำเนินบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษา เช่น ข้อมูลทางด้านกิจการนักศึกษา ข้อมูลการให้บริการต่าง ๆ ทางการศึกษาของสถาบัน ข้อมูลการบริการของหน่วยงานต่าง ๆ ในสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานภายนอกที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาทางพยาบาลศาสตร์ และควรเปิดโอกาสให้อาจารย์มีอิสระที่จะพิจารณหาแนวทางที่อาจารย์เห็นว่าเหมาะสมในการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมด้วย เพราะจะทำให้อาจารย์ให้ความร่วมมือมากขึ้น

#### ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

การปฏิบัติงานของหน่วยงานจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น นอกเหนือความรู้ ความสามารถด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรแล้วยังเป็นผลจากความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในหน่วยงานอีกด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่บุคคลมีต่อกัน อาจจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อบุคคลหรือบุคคลต่อกลุ่มหรือกลุ่มต่อกลุ่มก็ได้ โดยอาศัยการแสดงออกทั้งทางกาย วาจา ใจ ต่อผู้อื่น จากทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal Theory) ของ Sullivan (อ้างจาก พรรณทิพย์ เพชรรัชตะชาติ, 2529 : 32) ระบุว่า พฤติกรรมและบุคลิกภาพของมนุษย์เป็นผลมาจากสัมพันธภาพระหว่างบุคคล บุคคลไม่สามารถแยกความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้นับตั้งแต่เกิด มนุษย์นั้นเป็นผลผลิตของการมีความสัมพันธ์กันทางสังคม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่ง Herzberg (1959 : 46) กล่าวว่า บุคคลจะเกิดความไม่พอใจในการทำงานถ้าขาดความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานนั้นเป็นการติดต่อกันไม่ว่าจะเป็นการติดต่อด้านการกระทำ หรือด้านวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี อันจะทำให้การปฏิบัติบทบาทประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากผลการวิจัยของ Boyer (1981 : 111 - 117) พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีความสำคัญมากในการปฏิบัติบทบาทของอาจารย์พยาบาล ถ้าอาจารย์พยาบาลมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในทางที่ดี จะเป็นการส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานทั้งในส่วนตัวและองค์การ

Brown และ Moberg (1980) กล่าวว่า สัมพันธภาพในหน่วยงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานและผู้ร่วมงานเป็นสาเหตุของความเครียดประการหนึ่ง สัมพันธภาพที่ไม่ดีจะทำให้เกิดความไว้วางใจต่ำและความช่วยเหลือเกื้อกูลกันต่ำ ความสนใจที่จะพยายามแก้ปัญหาอันน้อยลง ซึ่งมีผลทำให้เกิดความเครียดทางใจและรู้สึกว่าคุณค่าเกี่ยวกับงานและความสุขของงาน การขาดการให้คำแนะนำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพจากผู้อาวุโสกว่าหรือผู้บังคับบัญชา บรรยากาศในการทำงาน ก็มีผลทำให้เกิดความเครียดได้ ซึ่งความเครียดนี้จะมีผลกระทบต่อกรปฏิบัติงานของคุณ การปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาก็เช่นเดียวกัน ถ้าอาจารย์พยาบาลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปด้วยดี ทำให้อาจารย์ปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาได้ดียิ่งขึ้น

#### **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บทบาทกับการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาของอาจารย์พยาบาล**

การที่บุคคลจะปฏิบัติงานหรือปฏิบัติตามบทบาทใดบทบาทหนึ่งนั้น ส่วนหนึ่งบุคคลจะต้องมีการรับรู้บทบาทของตนเอง เพราะการรับรู้บทบาทนั้นถือเป็นพื้นฐานการแสดงพฤติกรรมของบุคคล และมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานหรือการกระทำของบุคคล (Huse และ Bowditch, 1977 : 127 ; Monet และ Evan, 1968 : 32) ถ้าบุคคลมีการรับรู้บทบาทที่ไม่ถูกต้องย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลที่ต้องแสดงบทบาทนั้น เพราะบุคคลนั้นต้องเผชิญกับความขัดแย้งทางด้านบทบาท ทำให้เราเกิดความไม่แน่ใจ ความตึงเครียดทางอารมณ์ ความไม่พอใจหรือความกดดันทางจิตใจทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง (สมยศ นาวิกาน และสุลตี รุมาคม, 2520)

Porter และ Lawler (1975 : 24) ได้กล่าวว่า การรับรู้บทบาทเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน และการรับรู้บทบาท หมายถึง แนวทางที่บุคคลให้ความหมายแก่งานของเขาที่เขาเชื่อว่าจะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าหากการรับรู้บทบาทไม่ถูกต้อง ผลของการปฏิบัติงานจะเท่ากับศูนย์

นอกจากนี้ Milton ยังได้กล่าวว่ามีปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง คือ การรับรู้บทบาท (Role Perception) คนทำงานจะพอใจหากได้รับแจ้งอย่างชัดเจน ไม่คลุมเครือถึงบทบาทของตนในงานที่ได้รับมอบหมาย เช่น การให้ข้อมูลว่าเราจะต้องทำอะไร ทำอย่างไร และจะได้รับผลตอบแทนสิ่งใดจากความสำเร็จของงาน สิ่งป้อนกลับต่าง ๆ มีความสำคัญมาก เพราะการทำให้คนทำงานทราบถึงบทบาทของตนเองและผลการทำงาน จะช่วยให้เขาสามารถทำงานได้ตามบทบาทและพึงพอใจในนามมากขึ้น ถ้าการรับรู้บทบาทไม่ชัดเจน ไม่มีข้อตกลงเดียวกัน การให้คำนิยามคลุมเครือทำให้ผู้ปฏิบัติบทบาทไม่ทราบว่าตนจะปฏิบัติอย่างไรจึงจะถูกต้อง จะทำให้เกิดความคลุมเครือในบทบาท (Hardy และ Conway, 1988 : 197 - 201) นอกจากนี้ถ้าขาดความรู้ที่เฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวังและความสับสนที่เกิดขึ้นจากความคลุมเครือในบทบาทนี้สามารถสร้างความเครียดให้กับบุคคลได้ (Stuart และ Sundeon, 1987)

ดังนั้น การรับรู้บทบาทจึงเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาของอาจารย์พยาบาล อาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้ซึ่งมีบทบาทในการพัฒนานักศึกษาและถูกคาดหวังว่าจะเป็นผู้ที่เชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษา ถ้าอาจารย์ที่ปรึกษาขาดความรู้ในการปฏิบัติบทบาทหรือไม่ทราบว่าจะปฏิบัติบทบาทของตนอย่างไร ย่อมส่งผลถึงคุณภาพของการปฏิบัติและจะทำให้อาจารย์พยาบาลเกิดภาวะเครียด การรับรู้บทบาทที่ไม่ชัดเจนเกิดความคลุมเครือในบทบาทนี้มีความสัมพันธ์กับความไม่พึงพอใจในงาน การออกจากองค์กร ความตึงเครียด ความวิตกกังวล และได้รับผลผลิตในระดับที่ต่ำ (French และ Caplan, 1973) อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้ ดังนั้นผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลจึงควรคำนึงถึงการรับรู้บทบาทว่าเป็นสิ่งที่สำคัญในการส่งเสริมให้อาจารย์พยาบาลสามารถปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาได้ดียิ่งขึ้น

จากแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับการปฏิบัติบทบาทของบุคคลรวมทั้งอาจารย์ที่ปรึกษา และมีปัจจัยที่ส่งเสริมให้การปฏิบัติบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษามีประสิทธิภาพ ได้มีความเห็นสอดคล้องกันกับแนวคิดของ McCormick และ Ilgen (1985) ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำแนวคิดของ McCormick และ Ilgen มาเป็นแนวทางหลักในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษา โดยแบ่งปัจจัยต่าง ๆ ออกเป็น 2 ด้าน คือ ปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านสถานการณ์



เนื่องจากปัจจัยย่อยต่าง ๆ ของแนวคิดนี้ ผู้วิจัยไม่สามารถนำมาศึกษาพร้อมกันได้ทั้งหมด จึงจำเป็นต้องคัดเลือกปัจจัยย่อยที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษามาศึกษา ซึ่งเกณฑ์ในการพิจารณานั้นได้ศึกษาจากสภาพปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ จากผลงานวิจัยของหลาย ๆ ท่านที่มีความสำคัญโดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องเป็นปัจจัยที่ผู้บริหารสามารถนำมาปรับปรุง แก้ไข เสริมสร้างและพัฒนาให้เกิดขึ้นได้โดยเร็ว ปัจจัยดังกล่าว ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ศึกษาตัวแปรเกี่ยวกับ ตำแหน่งของอาจารย์ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานอาจารย์ที่ปรึกษา ระดับเงินเดือน ความสมัครใจในการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และปัจจัยด้านสถานการณ์ ซึ่งแบ่งออกเป็น ปัจจัยทางกายภาพและงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน การรับภาระงาน ปัจจัยทางองค์การและสังคม ได้แก่ เขตที่ตั้ง ผลตอบแทน การเตรียมอาจารย์ที่ปรึกษา นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน นอกจากนี้ปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านสถานการณ์ดังกล่าวแล้ว ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาทอาจารย์ที่ปรึกษา นับว่ามีความสำคัญมาก จึงได้นำปัจจัยด้านการรับรู้บทบาทอาจารย์ที่ปรึกษามาศึกษาร่วมด้วย

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า ยังไม่มีงานวิจัยใดที่ศึกษาถึงปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านสถานการณ์ และการรับรู้บทบาทที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาของอาจารย์พยาบาล จะมีก็แต่ศึกษาถึงปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิชาชีพอื่น ๆ ในที่นี้จึงขอเสนองานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนานักศึกษาโดยใช้ทฤษฎีของ Chickering การปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษา ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิชาชีพต่าง ๆ งานวิจัยดังกล่าวมีทั้งในประเทศและต่างประเทศซึ่งพอจะรวบรวมได้ดังต่อไปนี้

อนุศักดิ์ สมิตสันต์ (2531) ได้ศึกษาการพัฒนานักศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชนตามแนวทฤษฎีการพัฒนานักศึกษาของ Chickering ทั้ง 7 ด้าน ตามการรายงานของนักศึกษาและความคิดเห็นของอาจารย์ และเสนอแนวทางการพัฒนานักศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชน โดยใช้วิธีการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์ แบบประเมินตนเอง และแบบสอบถาม มีกลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาภาคปกติชั้นปีสุดท้ายตอบแบบประเมินตนเอง จำนวน 302 คน และอาจารย์ที่สอนนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายตอบแบบสอบถาม จำนวน 168 คน

ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนานักศึกษารองมหาวิทยาลัยเอกชน พ.ศ. 2512-2530 ส่วนใหญ่เน้นการพัฒนาทางด้านสติปัญญาและความสามารถในการประกอบอาชีพ การพัฒนานักศึกษาตามแนวทฤษฎีการพัฒนานักศึกษาของ Chickering ทั้ง 7 ด้าน นักศึกษารายงานว่า นักศึกษามีการพัฒนาในระดับมากในด้านการพัฒนาสมรรถภาพ การพัฒนาความมีเอกลักษณ์ การพัฒนาความมีอิสระในการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล และการพัฒนาบูรณาการ ส่วนการพัฒนาอารมณ์ การพัฒนาความเป็นตัวของตัวเอง และการกำหนดเป้าหมายในชีวิตอย่างชัดเจนมีการพัฒนาในระดับปานกลาง อาจารย์มีความเห็นว่า นักศึกษามีการพัฒนาในระดับปานกลางทั้ง 7 ด้าน

แนวทางการพัฒนานักศึกษารองมหาวิทยาลัยเอกชน มหาวิทยาลัยเอกชนควรจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการพัฒนานักศึกษาในแต่ละด้านตามลำดับ คือ การพัฒนาอารมณ์ การพัฒนาความเป็นตัวของตัวเอง และการกำหนดเป้าหมายในชีวิตอย่างชัดเจน นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยเอกชนควรพัฒนานักศึกษาในด้านสติปัญญา อาชีพ ความรับผิดชอบและความคิดสร้างสรรค์

พรรณนา มงคลวิทย์ (2528) ได้ศึกษาถึงแนวโน้มภารกิจอาจารย์ที่ปรึกษาในวิทยาลัยครู ในปี พ.ศ. 2537 กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภารกิจ อาจารย์ที่ปรึกษาจำนวน 36 คน โดยใช้แบบสอบถามเทคนิคเดลฟายที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมภารกิจอาจารย์ที่ปรึกษา ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งข้อเสนอแนะโดยการส่งแบบสอบถามทั้งสิ้น 36 ฉบับ ได้รับคืน 19 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 52.77 ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. ภารกิจอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการในอนาคต อาจารย์ที่ปรึกษายังคงให้คำแนะนำเรื่องแผนการศึกษา การเลือกวิชาเรียน การลงทะเบียน การเพิ่มถอนวิชาเรียน และการแก้ปัญหาในการเรียน และเพิ่มด้านการให้คำแนะนำทางวิชาการให้มากขึ้นเพื่อนำไปใช้ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น นอกจากนี้ยังมีการให้คำแนะนำด้านการประกอบอาชีพอีกด้วย
2. ปัญหาด้านการให้คำปรึกษานั้น อาจารย์ที่ปรึกษาไม่เข้าใจด้านวิชาการ ด้านหลักสูตรใหม่ที่จะเปิดสอนสาขาวิชาการและสาขาวิชาชีพต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ยังขาดความรับผิดชอบต่อบทบาทของตน มีการละทิ้งหน้าที่
3. การปรับปรุงแก้ไขปัญหาทางด้านการให้คำแนะนำทางวิชาการ จะมีการแต่งตั้งอาจารย์ที่สอนในสาขานั้น ๆ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา มีการคัดเลือกอาจารย์ที่ปรึกษา แต่สิ่ง

สำคัญผู้บริหารจะหาทางให้อาจารย์ที่ปรึกษาได้เข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นทางด้านวิชาการและหาวิธีการที่จะปฏิบัติงานได้คล่องตัวและภารกิจอาจารย์ที่ปรึกษาจะไปขึ้นตรงกับภาควิชาหรือหัวหน้าโปรแกรมสาขาวิชาเอก-โท ที่นักศึกษาเลือกเรียน

4. ภารกิจอาจารย์ที่ปรึกษาทางด้านปัญหาส่วนตัวในอนาคตนักศึกษาจะเข้ามาพบอาจารย์ที่ปรึกษาที่มีความคุ้นเคยผูกพันกันเท่านั้น ภารกิจด้านนี้จะไปขึ้นตรงกับแผนกแนะแนว

5. การปรับปรุงแก้ไขปัญหาทางการให้คำแนะนำปัญหาส่วนตัวจะมีการคัดเลือกอาจารย์ที่ปรึกษาที่มีคุณภาพ มีความรับผิดชอบสูง ยอมสละเวลาที่จะใกล้ชิดนักศึกษาและเต็มใจปฏิบัติงาน

6. ภารกิจอาจารย์ที่ปรึกษาด้านการให้ความร่วมมือประสานกับผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษายังขาดการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัยครู

7. การปรับปรุงแก้ไขปัญหาด้านการให้ความร่วมมือประสานงานจะมีการใช้ระบบข้อมูล ระบบข่าวสารและใช้ระบบประสานงานผ่านภาควิชา คณะวิชาหรืออาจารย์ผู้สอน แต่อย่างไรก็ตามอาจารย์ที่ปรึกษาจะต้องช่วยอีกด้านโดยมีผู้บริหารได้กำหนดขอบเขตของงานไว้ให้ชัดเจน

8. การจัดระบบสายงานที่เหมาะสมจะใช้วิธีการให้อาจารย์ที่ปรึกษา สังกัดภาควิชา คณะวิชา มีคณะผู้ดำเนินการปรับปรุงการแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษา มีการจัดตารางเวลาที่ประจำสำนักงาน มีการจัดชั่วโมงประจำชั้นเป็นเวลา 1 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

9. การนำรางวัลและการให้กำลังใจแก่อาจารย์ที่ปรึกษา จะมีการพิจารณาความดี ความชอบ โดยให้หัวหน้าภาคหรือหัวหน้าคณะวิชารับผิดชอบร่วมกับการพิจารณางานด้านอื่น ๆ ด้วย และยังมีการสรรหาอาจารย์ที่ปรึกษาที่ดีเด่นแต่ละปี

10. การประเมินผลงานการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษา จะมีการประชุม อภิปรายกันในระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องกับระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษา มากกว่า 1 ครั้ง ในรอบปี

11. การที่จะปฏิบัติภารกิจอาจารย์ที่ปรึกษาให้เกิดประสิทธิภาพจะต้องมีการจัดแบ่งระบบสายงานให้ชัดเจน มีการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษา

พรรณนิภา ชรรณวิรัช (2528) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษา ในสถาบันการศึกษาพยาบาล ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยกับนักศึกษาในความดูแล รวมทั้งบุคลากรอื่น ๆ ในสถาบันที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอาจารย์ที่ปรึกษาโดยวิธีการสังคม

มิติ รวมทั้งศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาและนักศึกษาในความดูแลเกี่ยวกับบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาในสถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย โดยใช้แบบสอบถามกับอาจารย์ที่ปรึกษาและนักศึกษาที่อยู่ในความดูแลของอาจารย์ที่ปรึกษาในสถาบันการศึกษาพยาบาล สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย 5 สถาบัน ได้แก่ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และวิทยาลัยพยาบาลหัวเฉียว กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 916 คน เป็นอาจารย์จำนวน 229 คน และนักศึกษาจำนวน 687 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษากับนักศึกษาในความดูแลอยู่ในลักษณะของการแยกกลุ่มสังคม กล่าวคือ อาจารย์ที่ปรึกษามักมีการติดต่อสัมพันธ์กับกลุ่มอาจารย์ด้วยกันมากกว่าที่จะติดต่อกับนักศึกษาในความดูแลของตน ส่วนนักศึกษาก็มักจะมีการติดต่อสัมพันธ์กับกลุ่มนักศึกษาด้วยกันมากกว่าที่จะติดต่อกับอาจารย์ที่ปรึกษาของตน
2. อาจารย์ที่ปรึกษา และนักศึกษาในความดูแลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เกือบทุกรายการ
3. นักศึกษาชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เกือบทุกรายการ
4. อาจารย์ที่ปรึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เกือบทุกรายการ เมื่อจำแนกตามระยะเวลาที่ทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาและจำแนกตามมหาวิทยาลัย
5. นักศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เกือบทุกรายการเมื่อจำแนกตามมหาวิทยาลัย

นวลจันทร์ รณารักษ์ (2530) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและนักศึกษาพยาบาลต่อพฤติกรรมการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาพยาบาล มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านสังคมส่วนตัว ด้านอาชีพ และด้านทั่ว ๆ ไป แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ได้รับคืน 271 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการหาค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t - test, F - test และ Q - statistic ปรากฏผลการวิจัยดังนี้

1. อาจารย์ที่ปรึกษาและนักศึกษาพยาบาล มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษา ทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจารย์ที่ปรึกษาเห็นว่า พฤติกรรมการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษา ด้านวิชาการมากกว่าด้านอื่น ๆ และเห็นว่าด้านทั่ว ๆ ไปมีอยู่ในระดับน้อยกว่าด้านอื่น

2. อาจารย์ที่ปรึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานให้คำปรึกษาแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษา รวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3. นักศึกษาพยาบาลที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาแตกต่างกันมีทัศนคติต่อพฤติกรรมการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษารวมทุกด้านแตกต่างกัน

4. นักศึกษาพยาบาลที่มีระดับชั้นปีแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการให้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษารวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการให้คำปรึกษาไม่แตกต่างกัน นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 2 นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 มีทัศนคติไม่แตกต่างกันกับนักศึกษพยาบาลชั้นปีที่ 4 แต่นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 กับชั้นปีที่ 3 ชั้นปีที่ 1 กับชั้นปีที่ 4 ชั้นปีที่ 2 กับชั้นปีที่ 3 ชั้นปีที่ 2 กับชั้นปีที่ 4 พบว่ามีทัศนคติแตกต่างกัน

แผนการให้คำปรึกษาควรมีการปรับปรุง โดยให้มีการพัฒนาอาจารย์ที่ปรึกษาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น จัดประชุมสัมมนา เชิญผู้เชี่ยวชาญทางด้านแนะแนวมาให้ความรู้ และจัดการฝึกอบรมการให้คำปรึกษา เพื่อช่วยให้อาจารย์ได้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการให้คำปรึกษาสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พรพรรณ ยศธร (2532) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบ ทัศนคติของอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ และนักศึกษาระดับปริญญาตรี โนมหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีต่อบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ โดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ จำนวน 231 คน และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษา จำนวน 566 คน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. อาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ ประเมินบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการในด้านคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษา โดยส่วนรวม อยู่ในระดับสูง ส่วนในด้านหน้าที่และความรับผิดชอบในการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. นักศึกษาระดับปริญญาตรี ประเมินบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการทั้งในด้านคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษา และด้านหน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา โดยส่วนรวม อยู่ในระดับปานกลาง

3. นักศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีระดับชั้นปีต่างกัน และมีคะแนนเฉลี่ยสะสมต่างกัน มีทัศนะต่อบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ ทั้งด้านคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษา ด้านหน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาไม่แตกต่างกัน

4. อาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการและนักศึกษาระดับปริญญาตรี ให้ทัศนะสอดคล้องกันว่ามีปัญหาเกี่ยวกับเวลาของการให้คำปรึกษามากที่สุด และได้ให้ข้อเสนอแนะว่าให้พิจารณา กำหนดเวลาในการให้การปรึกษาไว้

บุญเทียม ศิริปัญญา (2537) ได้วิเคราะห์บทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ ปัญหา และอุปสรรคในการให้คำปรึกษาและแนวทางการพัฒนาอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการของทฤษฎี วินสตันและคณะอย่างเหมาะสมกับสาขามนุษยศาสตร์

ผลการวิจัยพบว่า

ด้านการแนะนำและให้คำปรึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการปฏิบัติได้ตามบทบาท 8 ใน 17 ข้อ (ร้อยละ 47.06) อาจารย์ที่ปรึกษาส่วนใหญ่จะให้คำปรึกษาและดักเตือนเมื่อพบว่า ผลการเรียนลดต่ำลง

ด้านการพัฒนานิสิตนักศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการปฏิบัติได้ตามบทบาท 8 ใน 15 ข้อ (ร้อยละ 53.33) อาจารย์ที่ปรึกษาส่วนใหญ่เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความรับผิดชอบ

ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับนิสิตนักศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการปฏิบัติได้ตามบทบาท 4 ใน 9 ข้อ (ร้อยละ 44.44) อาจารย์ที่ปรึกษาส่วนใหญ่สร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและเป็นกันเอง เมื่อนิสิตนักศึกษาเข้าพบ

ด้านการให้ความช่วยเหลือและประสานงาน อาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการปฏิบัติได้ตามบทบาท 5 ใน 8 ข้อ (ร้อยละ 62.50) อาจารย์ที่ปรึกษาส่วนใหญ่เรียกพบนิสิตนักศึกษาในความดูแลเมื่อพบว่า มีเรื่องใดที่เกี่ยวข้อง

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัย ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค พบว่า มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคปฏิบัติได้ตามบทบาทมากกว่าส่วนกลาง 2 ด้าน คือ ด้านการแนะนำและให้คำปรึกษาและด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับนิสิตนักศึกษา ส่วนอีก 2 ด้าน ปฏิบัติได้เท่ากัน

ในด้านปัญหาและอุปสรรค พบว่า อาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการเห็นว่าที่เป็นปัญหา คือ นิสิตนักศึกษาเชื่อฟังคำแนะนำของรุ่นพี่หรือเพื่อนในการเลือกวิชาเรียนมากกว่าอาจารย์ที่ปรึกษา

ส่วนนิสิตนักศึกษาเห็นว่าที่เป็นปัญหา คือ อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการไม่ได้จัดตารางเวลาการเข้าพบให้นิสิตนักศึกษา

สำหรับแนวทางการพัฒนาอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการนั้น มหาวิทยาลัยควรกำหนดวิธีการและแนวทางการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการทั้ง 4 ด้าน ให้เป็นระบบที่นำไปสู่การปฏิบัติได้ และให้อยู่ดีเป็นแนวปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน

พรุณี อาชวอำรุง (2537) ได้วิจัยโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประมวลบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาในอุดมการณ์ และหน้าที่ในการจัดกระทำเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาทุก ๆ ด้าน ในตัวนักศึกษา จากทฤษฎี หลักการ ผลการวิจัยและวรรณคดีที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ และค้นหาการปฏิบัติจริงในปัจจุบันในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ตามการรายงานของผู้บริหารวิชาการอาจารย์ที่ปรึกษาและนิสิตนักศึกษา จำนวน 19 แห่งทั่วประเทศ แบ่งเป็น 4 สาขาวิชา คือมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และวิทยาศาสตร์สุขภาพ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ด้านการให้ปรึกษาและแนะแนว บทบาทที่มีการปฏิบัติสูงทุกสาขาวิชา ได้แก่ การวางแผนทางการศึกษา การแนะนำเกี่ยวกับหลักสูตร โปรแกรมการศึกษาและการปรับตัว บทบาทที่ยังต้องปรับปรุง ได้แก่ การวางแผนการศึกษาให้เหมาะสมกับเป้าหมายในชีวิตของนิสิตนักศึกษา การให้คำปรึกษาเพื่อศึกษาต่อ ด้านการพัฒนาการของนิสิตนักศึกษา บทบาทที่เป็นอุดมการณ์พบในเรื่องการสนับสนุนให้เป็นตัวของตัวเอง มีทัศนคติที่ดีต่อสาขาวิชาที่เรียนอยู่ มีการแก้ข้อบกพร่องของนิสิตนักศึกษาทันที และอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นิสิตนักศึกษานบทบาทที่ควรปรับปรุง ได้แก่ การขาดการใช้แบบฟอร์มต่าง ๆ และการประมวลข้อมูลของนิสิตนักศึกษาเพื่อกระตุ้นพัฒนาการทุก ๆ ด้าน ด้านการปฏิสัมพันธ์กับนิสิตนักศึกษา บทบาทที่มีการปฏิบัติคืออยู่แล้ว ได้แก่ การสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น และเป็นมิตรในการให้คำปรึกษา แสดงความสนใจเกี่ยวกับนิสิตนักศึกษาในความดูแลนอกเหนือจากเรื่องวิชาการและสนับสนุนให้แสดงความเห็นส่วนตัว แต่ยังมี การปฏิบัติน้อยในเรื่องการจัดตารางเวลาเฉพาะเพื่อการให้คำปรึกษา ทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับกระบวนการให้คำปรึกษา และมีได้มีแบบฟอร์มในการนัดมาพบอาจารย์ที่ปรึกษาทางสังคมศาสตร์และวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีพบปะกับนิสิตนักศึกษาอย่างไม่เป็นทางการมากกว่า และอาจารย์ทางสังคมศาสตร์ไม่อ้างถึงการให้คำปรึกษารั้งก่อนในการเริ่มให้คำปรึกษาครั้งใหม่ ด้านการให้ความช่วยเหลือและประสานงาน พบว่า อาจารย์ที่ปรึกษาพยายามหาข้อมูลเพิ่มเติมในส่วนที่ยังไม่ทราบแต่จำเป็นต่อการให้คำปรึกษา จัดหาข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อนิสิตนักศึกษา เรียกนิสิตนักศึกษามาพบเพื่อรับทราบปัญหาต่าง ๆ แต่อย่างไรก็ดี

อาจารย์ที่ปรึกษาไม่ค่อยให้ข้อมูลนิสิตนักศึกษา เพื่อประโยชน์แก่อาจารย์ผู้สอน และมิได้ช่วยเหลือในการประสานงานเพื่อการฝึกงาน

สำหรับปัญหาและอุปสรรค พบว่า ที่เป็นจุดเด่น ได้แก่ สถาบันมีกฎเกณฑ์และระเบียบซึ่งไม่เอื้อต่อการจัดกระบวนการให้คำปรึกษาวิชาการที่สนับสนุนพัฒนาการของนิสิตนักศึกษา ไม่ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกฎระเบียบทางวิชาการ และการเปลี่ยนแปลงของหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอและทันการ การทำงานเกี่ยวกับนิสิตนักศึกษาไม่ได้รับความสนใจ ไม่มีการจัดสัมมนา อาจารย์ที่ปรึกษา ไม่ได้สนใจและสนับสนุนด้านขวัญและกำลังใจ หรืองบประมาณในการพัฒนานิสิตนักศึกษา นิสิตศึกษามักจะปรึกษาปัญหาส่วนตัวหรือเพื่อนมากกว่า มีช่องว่างระหว่างวิทยกับอาจารย์ที่ปรึกษา มีความรู้สึกเกรงกลัวผู้ใหญ่ ไม่มีการจัดเวลาเฉพาะเพื่อการให้คำปรึกษาอย่างสม่ำเสมอ และการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาไม่ได้รับการยกย่องเท่าที่ควร

พิมพ์พรรณ รัตนโกมล (2538) ได้ทำการวิจัยเพื่อสำรวจความคิดเห็นของอาจารย์และนักศึกษานิสิตชั้นต่าง ๆ เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของอาจารย์ที่ปรึกษา ความคาดหวังที่มีต่อบริการอาจารย์ที่ปรึกษา และเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างสภาพปัจจุบันกับความคาดหวังที่มีต่อบริการอาจารย์ที่ปรึกษาของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครชัยนาท กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยอาจารย์ที่ปรึกษา จำนวน 20 คน นักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2537 จำนวน 260 คน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของบริการอาจารย์ที่ปรึกษา

- การสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคคลที่นักศึกษาไปขอรับคำปรึกษา เมื่อมีปัญหาทางด้านวิชาการและส่วนตัว พบว่า นักศึกษาจะไปขอคำปรึกษาจากเพื่อนนักศึกษาด้วยกันมากกว่าบุคคลอื่น สำหรับความต้องการไปขอรับคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษา พบว่า อยู่ในเกณฑ์น้อยและนักศึกษานิสิตชั้นต่าง ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

- การสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษา พบว่าอาจารย์และนักศึกษามีความคิดเห็นว่าคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ดี

- การสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษา พบว่า อาจารย์และนักศึกษามีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานในหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง สำหรับการปฏิบัติงานซึ่งอาจารย์และนักศึกษามีความเห็นตรงกันว่าอยู่ในเกณฑ์น้อย ได้แก่ ห้องทำงานของอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นสัดส่วนมีขีดพอที่นักศึกษาจะมั่นใจได้ว่าเรื่องที่นำมาปรึกษาจะเป็นความลับ และการมีตารางให้นักศึกษาเข้าพบ



- การสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริการอาจารย์ที่ปรึกษา พบว่า อาจารย์มีปัญหามากในเรื่อง อาจารย์รับผิดชอบงานสอน และงานพิเศษนอกเหนือจากการสอน มากเกินไปจนไม่มีเวลาพบนักศึกษา นักศึกษาไม่เข้าใจหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษา นักศึกษาไม่ค่อย มีเวลาพบกับอาจารย์ที่ปรึกษา สำหรับนักศึกษาลัทธิสุตประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ (หลักสูตร 4 ปี) มีปัญหามากในเรื่อง ไม่มั่นใจว่าอาจารย์ที่ปรึกษาจะช่วยเหลือนักศึกษาได้ทุกเรื่อง ส่วนนักศึกษาลัทธิสุตอื่นไม่เห็นว่าการบริการอาจารย์ที่ปรึกษาในปัจจุบันมีปัญหามาก

- การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริการอาจารย์ที่ปรึกษา พบว่า อาจารย์ และนักศึกษาลัทธิสุตต่าง ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังที่มีต่อบริการอาจารย์ที่ปรึกษา

- การสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังในด้านคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษา พบว่า อาจารย์ และนักศึกษา มีความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนใหญ่ของ อาจารย์ที่ปรึกษาในเกณฑ์มากที่สุด

- การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันกับความคาดหวังที่มีต่อบริการ อาจารย์ที่ปรึกษา ในด้านคุณลักษณะอาจารย์ที่ปรึกษาและการปฏิบัติงานในหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษา พบว่า ทั้งอาจารย์และนักศึกษามีความเห็นว่างสภาพปัจจุบันกับความคาดหวังที่มีต่อบริการอาจารย์ที่ปรึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

วิสาสินี นุกันยา (2538) ได้ศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาของ อาจารย์พยาบาล และเปรียบเทียบการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาจำแนกตาม อายุ ประสบการณ์การทำงานอาจารย์ที่ปรึกษา ระดับเงินเดือน สถานภาพสมรส ภูมิการศึกษา กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยเป็นอาจารย์พยาบาล ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษา ปฏิบัติงานอยู่ใน วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเปิดสอนหลักสูตร ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ จำนวนอาจารย์พยาบาลทั้งหมด 221 คน ได้จากการสุ่ม ตัวอย่างแบบหลายชั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาของอาจารย์พยาบาล ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 15 ท่านและผ่านการตรวจสอบความตรงและความเที่ยงแล้ว

ผลการวิจัยสรุป ได้ดังนี้

1. ค่าเฉลี่ยของการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับสูง และเมื่อจำแนกเป็นบทบาทในการพัฒนานักศึกษา 9 ด้าน คือ ด้านสมรรถนะทาง

ด้านความรู้และสติปัญญา ด้านความเป็นตัวของตัวเอง ด้านความมีเอกลักษณ์ ด้านสัมพันธภาพ ด้านการบูรณาการของนักศึกษาอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านสมรรถนะทางด้านร่างกาย ด้านสมรรถนะทางด้านสังคม ด้านอารมณ์ของนักศึกษา ด้านเป้าหมายชีวิตของนักศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2. อาจารย์พยาบาลที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงานอาจารย์ที่ปรึกษาและระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. อาจารย์พยาบาลที่มีสถานภาพสมรส และวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาไม่แตกต่างกัน

สมพร อธิเดชพงศ์ (2530) ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทั่วประเทศจำนวน 142 คน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า อายุและประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านบริหารและด้านวิชาการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านบริการ

Dyer และคณะ (1972) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลจำนวน 200 คน ในโรงพยาบาล 4 แห่ง เมืองยูทาห์ พบว่า ปัจจัยด้านชีวภาพ เช่น อายุ ประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์กับภูมิหลังส่วนบุคคล (อายุ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ และบรรยากาศในการทำงาน โดยอายุและประสบการณ์มีความสัมพันธ์ในทิศทางลบ

Pascarella, Terenzini และ Hibel (1978) ได้ทำการวิจัยสภาพการณ์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา และความสัมพันธ์ที่ทำนายได้ของผลการศึกษา การวิจัยทำนายว่า ผลการศึกษารองนักศึกษาในมหาวิทยาลัยนั้นเกี่ยวข้องกับโดยตรงกับอาจารย์ และนักศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์ที่ปรึกษา การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อนำให้เห็นถึงความสำคัญของประสบการณ์ทางการศึกษาในมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับสังคม และมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อมในสถาบัน ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมกลุ่มของนักศึกษา ความดี และคุณภาพการปฏิสัมพันธ์กับอาจารย์ที่ปรึกษา ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาที่มีปฏิสัมพันธ์กับ

อาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์อื่น ๆ มีแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ทางวิชาการและสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนเพิ่มสูงขึ้น

Mcgowan (1989) ได้ศึกษาวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตคู่มือการให้คำปรึกษาแนะนำด้านวิชาการสำหรับ The College of Mount Saint Vincent หนังสือเล่มนี้ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1. คู่มือการให้คำปรึกษาแนะนำทางวิชาการ 2. โปรแกรมการศึกษา 3. ทฤษฎีการพัฒนานักศึกษา กระบวนการศึกษาทำโดยศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรึกษาแนะนำด้านวิชาการ ทฤษฎีการพัฒนานักศึกษา คู่มืออาจารย์ที่ปรึกษา การสนับสนุนของผู้บริหาร ต่อระบบการปรึกษาแนะนำด้านวิชาการและมาตรฐานของโปรแกรมการปรึกษาแนะนำที่ดี มีการสรุปรวบรวมจากการพิจารณาองค์ประกอบอื่นในสถาบันที่สัมพันธ์กับการปรึกษาแนะนำทางวิชาการ และอภิปรายข้อสรุปเพื่อให้ได้คู่มือที่มีความเหมาะสมกับลักษณะของสถาบันที่มีการเน้นถึงความสัมพันธ์ของการบูรณาการทฤษฎีการพัฒนาศึกษาในระบบการปรึกษาแนะนำทางวิชาการ ส่วนใหญ่ของการศึกษาครั้งนี้ได้อภิปรายถึงความต้องการที่จะเชื่อมการให้ข้อมูลในการให้คำปรึกษาแนะนำให้เข้าด้วยกันกับทฤษฎีการพัฒนาศึกษาของ Chickering และ Perry ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ดีมากในการพัฒนาศึกษาทั้งด้านสติปัญญาและจิตสังคม นอกจากนี้ยังได้รวบรวมการวิจัยเกี่ยวกับโปรแกรมการฝึกอบรมการให้คำปรึกษาแนะนำ รวมทั้งข้อเสนอแนะสำหรับการปฏิบัติใน The College of Mount Saint Vincent ไว้ด้วย

Saboury (1989) ศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ของอาจารย์ที่ปรึกษาใน Michigan State University จำนวน 77 คน เกี่ยวกับหน้าที่ การพัฒนาศึกษา และอื่น ๆ ผลพบว่าแต่เดิมการให้การปรึกษาด้านวิชาการเป็นหน้าที่ของอาจารย์ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อที่จะเอื้ออำนวยความสะดวกต่อความก้าวหน้าทางการศึกษา การเปลี่ยนแปลงมีการให้ความสำคัญต่อความหลากหลายของนักศึกษาและการพัฒนาศึกษา มีการปรับเปลี่ยนการให้คำปรึกษาด้านวิชาการโดยมีการปฏิบัติที่มากกว่าการควบคุมตรวจตราความก้าวหน้าทางการศึกษา การอธิบายเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาทางด้านวิชาการ ยังไม่ชัดเจนและถูกต้อง และมีปัญหาว่าใครควรกระทำหน้าที่ดังกล่าว การทำหน้าที่ให้การปรึกษาด้านวิชาการต้องการมากกว่าการมีความรู้เฉพาะสาขาวิชาอาจารย์ที่ปรึกษายังทำงานในระบบระเบียบเดียวกันและไม่เข้าใจถึงความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา การปฏิบัติงานการให้คำปรึกษาด้านวิชาการเป็นอิสระโดยตรงไม่มีองค์การในมหาวิทยาลัยควบคุมดูแล อาจารย์ที่ปรึกษามีวุฒิการศึกษาสูงสุด (Terminal Degrees)

ทำหน้าที่โดยให้ความสำคัญกับ “การศึกษา” ของนักศึกษา ขณะที่อาจารย์ที่ปรึกษาไม่มีวุฒิ การศึกษาสูงสุด (Non-Terminal Degrees) จะสนใจต่อการพัฒนานักศึกษาในฐานะของบุคคล ผลการศึกษาบ่งชี้ว่านักศึกษามักจะเลือกที่จะเข้าพบอาจารย์ที่ปรึกษาที่ไม่มีวุฒิการศึกษาสูงสุด และอาจารย์ที่ปรึกษาที่เป็นผู้หญิงมีความสนใจเอาใจใส่ต่อการพัฒนาของนักศึกษามากกว่า

Almulla (1990) ศึกษาปัญหาและความต้องการของนักศึกษาใน Saudi Arabia โดยบ่งชี้ความต้องการตามการพัฒนาของนักศึกษาในด้านการศึกษาและสติปัญญา สาขาวิชา และอาชีพบุคคลและสุขภาพจิต สุขภาพร่างกาย ความสัมพันธ์กับเพื่อน ครอบครัว สถานภาพ ทางเศรษฐกิจ และวิถีชีวิต เพื่อแสดงให้เห็นว่าทฤษฎีการพัฒนานักศึกษารอง Chickering สอดคล้องกับปัญหาของนักศึกษาที่เกิดขึ้นตามพัฒนาการของนักศึกษาหรือไม่ และเปรียบเทียบ ปัญหาของนักศึกษาใน Saudi Arabia กับ The United States เครื่องมือในการวิจัยใช้แบบ สอบถาม ผลพบว่า ปัญหาและความต้องการของนักศึกษามากที่สุดในด้านสาขาวิชาและ อาชีพ การศึกษาและสติปัญญา ทฤษฎีของ Chickering ได้รับการพิสูจน์ให้เห็นประโยชน์ต่อ การเข้าใจปัญหาและความต้องการของนักศึกษา และจากการเปรียบเทียบนักศึกษาทั้ง 2 สถาบัน พบว่า นักศึกษาประสบความยากลำบากในการพัฒนา โดยเฉพาะในด้านการพัฒนา ส่วนบุคคลและอาชีพในอนาคต ผลการวิจัยให้ข้อเสนอแนะว่าควรมีการปรับปรุงการบริการนัก ศึกษา ซึ่งรวมถึงจัดดำเนินการให้มีประสิทธิภาพของบริการให้การปรึกษา ระบบการปรึกษาแนะ นำ การจัดการเรียน การสอนที่มีประสิทธิภาพ และกิจกรรมต่าง ๆ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว พบว่า อาจารย์ที่ปรึกษาเป็น บุคคลสำคัญในการพัฒนานักศึกษา แต่การปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษายังไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาของอาจารย์พยาบาล โดยใช้ทฤษฎีการปฏิบัติงานของ McCormick และ Ilgen (1985) เป็นแนวทางในการศึกษา โดยนำ ตัวแปรที่พบบ่อยและสามารถแก้ไขได้มาศึกษา ผู้วิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้าน บุคคล ปัจจัยด้านสถานการณณ์ และการรับรู้บทบาทกับการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาของ อาจารย์พยาบาล ปัจจัยด้านบุคคล ที่นำมาศึกษา ได้แก่ ตำแหน่งของอาจารย์ อายุ สถาน ภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และความสมัครใจในการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ปัจจัยด้านสถานการณณ์ ประกอบด้วยปัจจัยทางกายภาพและงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน การ รับภาระงาน ปัจจัยทางองค์การและสังคม ได้แก่ เครดิตที่ดั่ง ผลตอบแทน การเตรียมอาจารย์ที่

ปรึกษา นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และตัวแปรที่นับว่ามีความสำคัญอีกตัวแปรหนึ่ง คือ การรับรู้บทบาทอาจารย์ที่ปรึกษา จึงนำมาศึกษาร่วมด้วย สามารถแสดงกรอบแนวคิดได้ ดังแผนภูมิที่ 1

ผู้วิจัยคาดว่าผลที่ได้จากการศึกษา จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารการศึกษาพยายามทำให้ตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษา และพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษาให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์กับอาจารย์ที่ปรึกษาที่จะนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษา ทำให้เกิดผลดีต่อการพัฒนานักศึกษาต่อไป



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ปัจจัยด้านบุคคล

- ตำแหน่งรองอาจารย์
- อายุ
- สถานภาพสมรส
- ระดับการศึกษา
- ประสบการณ์การทำงาน  
อาจารย์ที่ปรึกษา
- ระดับเงินเดือน
- ความสมัครใจในการเป็น  
อาจารย์ที่ปรึกษา

### การปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษา

1. ด้านการพัฒนาสมรรถนะทางด้านความรู้  
และสติปัญญาของนักศึกษา
2. ด้านการพัฒนาสมรรถนะทางด้านร่างกาย  
ของนักศึกษา
3. ด้านการพัฒนาทางด้านสังคมของนักศึกษา
4. ด้านการพัฒนาอารมณ์ของนักศึกษา
5. ด้านการพัฒนาความเป็นตัวของตัวเอง  
ของนักศึกษา
6. ด้านการพัฒนาความมีเอกลักษณ์  
ของนักศึกษา
7. ด้านการพัฒนาเป้าหมายในชีวิต  
ของนักศึกษา
8. ด้านการพัฒนานุเคราะห์  
ของนักศึกษา
9. ด้านสัมพันธ์ภาพกับนักศึกษา

### ปัจจัยด้านสถานการณ์

#### ปัจจัยทางกายภาพและงาน

- สภาพการทำงาน
- การรับภาระงาน

#### ปัจจัยทางองค์การและสังคม

- เขตที่ตั้ง
- ผลตอบแทน
- การเตรียมอาจารย์ที่ปรึกษา
- นโยบายและการบริหาร
- ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

### การรับรู้บทบาทอาจารย์ที่ปรึกษา