

บทที่ 1

บทนำ



## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถาบันอุดมศึกษามีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ภาระหน้าที่หลักของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย คือ การผลิตคนที่มีความรู้ ความสามารถ ความสมบูรณ์ในวิชาชีพ มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และสังคม สามารถที่จะพัฒนาสังคม และดำรงตนให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544 : 1) ซึ่งกำหนดเป้าหมายการพัฒนาประเทศโดยเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางหรือจุดมุ่งหมายหลักของการพัฒนา คือ การพัฒนาเพื่อคนและโดยคน ดังนั้นบทบาทของสถาบันการศึกษาในฐานะผู้ผลิตทรัพยากรบุคคลชั้นนำของประเทศจะต้องตอบรับเป้าหมายดังกล่าว การผลิตบัณฑิตเป็นกระบวนการพัฒนาบุคคลให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จึงเป็นบุคคลสำคัญในการผลิตบัณฑิตโดยเป็นผู้สอนทั้งด้านวิชาการ วิชาชีพ และช่วยพัฒนาบุคลิกภาพด้านอื่น ๆ (สำเนาวิชาจรศิลป์, 2533 : 1)

จากทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนานักศึกษา Chickering (1993 : 45 - 52) ได้อธิบายการพัฒนานักศึกษาระดับอุดมศึกษานักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาจะเกิดการพัฒนา 7 ด้านคือ

1. การพัฒนาด้านสมรรถนะทางด้านสติปัญญา ด้านร่างกาย และด้านสมรรถนะระหว่างบุคคล
2. การพัฒนาทางด้านอารมณ์
3. การพัฒนาความเป็นตัวของตัวเอง
4. การพัฒนาการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล
5. การพัฒนาความมีเอกลักษณ์
6. การพัฒนาเป้าหมายของชีวิต
7. การพัฒนาบูรณาการ

สถาบันการศึกษาพยาบาลซึ่งจัดเป็นสถาบันอุดมศึกษา นักศึกษาพยาบาลส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 17 - 22 ปี ซึ่งอยู่ในช่วงวัยรุ่นตอนปลายก้าวไปสู่ความเป็นผู้ใหญ่ เป็นวัยที่ประสบกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม (ดวงใจ กษานติกุล, 2538 : 820) ทำให้เกิดความเครียดและมีปัญหาการปรับตัวได้ง่าย ประกอบกับวิชาชีพพยาบาลจะมีลักษณะแตกต่างจากวิชาชีพอื่น คือ นักศึกษาพยาบาลจะต้องศึกษาเกี่ยวกับมนุษย์และปฏิบัติโดยตรงกับชีวิตมนุษย์ ซึ่งไม่อยู่ในภาวะที่จะทดลองได้ ถูกปลูกฝังให้มีความตระหนักถึงความสำคัญของชีวิตมนุษย์เป็นอันดับแรก พร้อมถูกคาดหวังว่าจะทำงานได้ถูกต้องไม่มีข้อผิดพลาดทำให้นักศึกษาพยาบาลต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของวิชาชีพที่เต็มไปด้วยความเครียด (Hingley และ Harrie, 1986 : 28 - 29) นอกจากนี้ต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับการศึกษาที่ต้องเขียนทั้งภาคทฤษฎีควบคู่กับภาคปฏิบัติ ซึ่งจากการศึกษาของ Mapanga (1985 : 44 - 45) พบว่านักศึกษาพยาบาลต้องเผชิญกับความเครียดในการศึกษาทั้งด้านหลักสูตรการศึกษาและการฝึกปฏิบัติงานค่อนข้างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนการสอนภาคปฏิบัติทำให้นักศึกษาพยาบาลรู้สึกเครียดทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทั้งนี้เพราะต้องปฏิบัติงานทั้งเวรเช้า ปลาย ดึก ต้องเผชิญกับการเจ็บป่วย ความทุกข์ทรมานของผู้ป่วย ผู้ป่วยใกล้ถึงแก่กรรม และผู้ป่วยถึงแก่กรรม ต้องตัดสินใจให้การพยาบาลให้เหมาะสมกับสถานการณ์ตลอดจนเทคโนโลยีที่ยุ่งยากซับซ้อน และต้องปรับตัวในการสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้ป่วยญาติผู้ป่วย เพื่อนร่วมวิชาชีพ และบุคลากรทางการแพทย์หลายระดับ ในขณะที่ฝึกปฏิบัติงานในคลินิกนั้น นักศึกษาพยาบาลจะต้องได้รับการนิเทศงานอย่างใกล้ชิดจากพยาบาลและครูประจำดึก ทำให้นักศึกษาพยาบาลเกิดความรู้สึกอึดอัด ไม่เป็นส่วนตัว รู้สึกตื่นตัว กลัวว่าจะทำงานผิดพลาด

นอกจากนี้ นักศึกษาพยาบาลจะต้องจากครอบครัว สังคมเดิมเข้ามาอยู่ในสังคม สิ่งแวดล้อมใหม่ที่แตกต่างจากเดิม จากการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาสู่วิชาชีพพยาบาล ต้องรับผิดชอบและตัดสินใจด้วยตนเอง และเข้ามาอยู่ในหอพักรวมกับผู้อื่นที่มีความแตกต่างกันทั้งการอบรมเลี้ยงดู บุคลิกภาพ อุปนิสัย สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม เป็นต้น ต้องปรับตัวให้เข้ากับกลุ่มเพื่อนในชั้นปีเดียวกัน กลุ่มพี่ ระบบอาวุโสและบรรยากาศของหอพัก ตลอดจนการปรับตัวให้เข้ากับกฎ ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ของสถาบันการศึกษาอย่างเคร่งครัด บังคับต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้นทำให้นักศึกษาพยาบาลต้องมีการปรับตัวมากขึ้น สำหรับนักศึกษาพยาบาลที่ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ดังกล่าวได้ จะทำให้เกิดความคับข้องใจ ความเครียด ความรู้สึกอึดอัดในใจ ความรู้สึกเหล่านี้ถ้าไม่ได้รับการดูแลและแก้ไขจะทำให้เกิดปัญหาสุขภาพ

จิตในเวลาต่อมา (อรัญญ์ ชื่นมนุษย์, มปป. : 11 - 16) ทำให้ประสิทธิภาพในการพยาบาลลดลง อันจะเป็นผลโดยตรงต่อชีวิตและความปลอดภัยของผู้ป่วยตลอดจนวิชาชีพพยาบาล

จากการศึกษารองจากรูพร แสงเป่า (2534 : 11 - 19) ได้สำรวจปัญหาสุขภาพจิตของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ทุกชั้นปี จำนวน 532 คน โดยใช้แบบสอบถาม C.M.I. (Cornell Medical Index-Health Questionnaire) ผลการวิจัย พบว่า นักศึกษาพยาบาลมีปัญหาสุขภาพจิตไม่ต่ำถึงร้อยละ 46.6 มีปัญหาสุขภาพจิตเล็กน้อยร้อยละ 36.7 และนักศึกษาที่มีสุขภาพจิตดีเพียงร้อยละ 16.7 เท่านั้น

จากสถานการณ์ข้างต้นจะเห็นได้ชัดว่านักศึกษาพยาบาลต้องประสบปัญหาต่าง ๆ มากมาย ทำให้การเรียนรู้ไม่ได้ผลดีเท่าที่ควรหรืออาจเกิดปัญหาทางด้านจิตใจและอารมณ์ตามมา ซึ่งเป็นการสร้างทัศนคติที่ไม่ดีต่อวิชาชีพให้แก่นักศึกษาและนับว่าเป็นผลเสียทั้งต่อตัวนักศึกษา ต่อสถาบัน และต่อวิชาชีพ สถาบันการพยาบาลแต่ละแห่งก็ได้พยายามที่จะแก้ปัญหาดังกล่าว โดยการปรับปรุงระบบการเรียนการสอน ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการเรียนการสอนให้เหมาะสม และเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพทั้งนี้เพื่อให้สามารถผลิตพยาบาลที่ดี มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ออกไปรับใช้สังคมต่อไปและบุคคลที่มีความสำคัญต่อนักศึกษาโดยตรงก็คือ อาจารย์พยาบาล ซึ่ง Heidgerken (1965 : 245) ได้แบ่งบทบาทของอาจารย์เป็น 3 ประเภท คือ บทบาทในการสอน บทบาทในการเป็นคณาจารย์ของสถานศึกษา ซึ่งจะต้องมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย การวางแผนการเรียนการสอน เป็นที่ปรึกษาของนักศึกษาทั้งวิชาการและทั่วไป และบทบาทเฉพาะของตน จะเห็นได้ว่าอาจารย์พยาบาลมีภาระทั้งด้านการสอน และการปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรียนการสอน และการบริหารงานของสถาบันการศึกษา อาจทำให้ไม่มีเวลาเพียงพอสำหรับการดูแลนักศึกษาทุกคนได้ สถาบันการพยาบาลก็ได้ตระหนักในเรื่องนี้ จึงได้จัดให้มีระบบอาจารย์ที่ปรึกษาสำหรับให้นักศึกษาไปร้อค่าแนะนำ หรือขอความช่วยเหลือได้ ซึ่งระบบอาจารย์ที่ปรึกษาในสถาบันการพยาบาลเริ่มมีครั้งแรกเมื่อใดไม่มีหลักฐานปรากฏแน่ชัด อาจารย์ที่ปรึกษาเป็นบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดนักศึกษาและติดตามพัฒนาการของนักศึกษา เป็นบุคคลที่มีความสำคัญในอันที่จะเป็นผู้ให้ข้อมูลและคำแนะนำเพื่อให้นักศึกษาแต่ละคนได้เข้าใจกระบวนการศึกษา เข้าใจตนเอง เข้าใจชีวิต และสังคมในสถาบันการศึกษา และทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำในปัญหาต่าง ๆ เช่น ปัญหาทางครอบครัว ปัญหาเกี่ยวกับการปรับตัวในสถาบัน ปัญหาความวิตกกังวล การเงิน สุขภาพ เป็นต้น แต่ในสภาพการณ์จริงของการ

ปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ยังไม่ปฏิบัติบทบาทด้านนี้เท่าที่ควรและการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษายังประสบปัญหาต่าง ๆ มากมาย เช่น ระบบบริหารไม่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษา ขาดนโยบายและวิธีการดำเนินงานเพื่อให้อาจารย์เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ขาดข้อมูลและเทคนิคการให้คำปรึกษา (สำเนา ธรรมศิลป์, 2533 : 149) อาจารย์ที่ปรึกษาส่วนใหญ่มีเวลาและให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาน้อยมาก อาจารย์ยังไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน ขาดความรู้และข้อมูลต่าง ๆ การปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษายังไม่อุทิศตนและไม่ตอบสนองความต้องการของนักศึกษา (นภาพร อมรชัยเจริญ, 2537 และ Mueller, 1961) การทำงานด้านนี้ไม่ได้รับความสนใจและการยกย่องเท่าที่ควร ส่วนใหญ่ไม่มีการจัดสัมมนาเกี่ยวกับอาจารย์ที่ปรึกษา นักศึกษามักจะปรึกษารุ่นพี่หรือเพื่อนมากกว่า ไม่มีการจัดเวลาเฉพาะเพื่อการให้คำปรึกษาอย่างสม่ำเสมอ (พรชูลี อารชออรุณ, 2537 : 89 - 96) มีความเชื่อว่าการทำงานในหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาจะไม่ได้รับผลตอบแทนเท่ากับการสอนและการวิจัย (Delisle อ้างใน ละออ ชูติกร, 2520 : 55) และห้องทำงานของอาจารย์ยังไม่เป็นสัดส่วนมีคิติดพอนที่นักศึกษาจะมั่นใจได้ว่าเรื่องที่นำมาปรึกษาจะเป็นความลับ (พิมพ์พรรณ รัตนโกมล, 2538)

จากผลการวิจัยของวิสาสินี นุกันยา (2538) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาของอาจารย์พยาบาล และเปรียบเทียบการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาจำแนกตาม อายุ ประสบการณ์การทำงานอาจารย์ที่ปรึกษา ระดับเงินเดือน สถานภาพสมรส คุณวุฒิการศึกษา กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยเป็นอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวนอาจารย์พยาบาลทั้งหมด 221 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาของอาจารย์พยาบาล ในการพัฒนานักศึกษา 9 ด้าน คือ ด้านสมรรถนะทางด้านความรู้และสติปัญญา ด้านสมรรถนะทางด้านร่างกาย ด้านสมรรถนะทางด้านสังคม ด้านการพัฒนาอารมณ์ ด้านความเป็นตัวของตัวเอง ด้านความมีเอกลักษณ์ ด้านการพัฒนาเป้าหมายของชีวิต ด้านสัมพันธภาพ ด้านการพัฒนาบูรณาการ โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีการพัฒนานักศึกษารอง Chiakering (1993) จากการวิจัยพบว่าการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษา ด้านการพัฒนาสมรรถนะทางด้านความรู้และสติปัญญาของนักศึกษา ด้านการพัฒนาความเป็นตัวของตัวเองของนักศึกษา ด้านการพัฒนาความมีเอกลักษณ์ของนักศึกษา ด้านการพัฒนาบูรณาการของนักศึกษา ด้านสัมพันธภาพกับนักศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง แต่ด้านการพัฒนาสมรรถนะทางด้านร่างกาย

ของนักศึกษา ด้านการพัฒนาสมรรถนะทางด้านสังคม ด้านการพัฒนาอารมณ์และด้านการพัฒนาเป้าหมายของชีวิตของนักศึกษา มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จึงเห็นได้ว่าการรับรู้บทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาบางส่วนยังไม่ได้มีความชัดเจน มีความคลุมเครือ และไม่ตรงกับบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาตามความคาดหวังของสังคม ทำให้อาจารย์ที่ปรึกษาไม่ทราบแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องและสอดคล้องกัน ส่วนด้านการพัฒนาความเป็นตัวของตัวเองมีคะแนนเฉลี่ยรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากการพัฒนาความเป็นตัวของตัวเองต้องใช้กระบวนการของการให้คำปรึกษาทางจิตวิทยาโดยตรง ซึ่งผู้ให้คำปรึกษาต้องให้ผู้รับคำปรึกษามองเห็นปัญหาของตนเองอย่างชัดเจน จึงต้องใช้เวลามาก แต่ในสภาพการปฏิบัติงานปัจจุบันของอาจารย์พยาบาลอาจารย์มีภาระงานต่าง ๆ มาก ทำให้อาจารย์มองข้ามจุดนี้ไป อาจารย์ส่วนมากจะให้ความสำคัญกับนักศึกษาที่มีปัญหามารับคำปรึกษามากกว่านักศึกษาที่มีปัญหาของตนเองไม่ออกว่าคืออะไร หรือไม่ทราบว่าตนกำลังประสบปัญหาอยู่หรือไม่

ด้านสัมพันธภาพกับนักศึกษามีคะแนนเฉลี่ยบางรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากการพัฒนาด้านนี้อาจารย์ที่ปรึกษากับนักศึกษาต้องมีการพบปะพูดคุยกัน แต่ในสภาพการณ์จริงนักศึกษาไม่ค่อยเข้าพบอาจารย์ที่ปรึกษา อาจเนื่องจากการปฏิบัติบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาไม่มีสิ่งล่อใจหรือจูงใจ ซึ่งอาจเป็นคำตอแนะ หรือการนำมาคิดเป็นภาระงาน ทำให้อาจารย์ที่ปรึกษาไม่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติบทบาท ซึ่งมีผลทำให้นักศึกษาไม่เห็นความสำคัญของอาจารย์ที่ปรึกษาและมักคิดว่าเข้าพบอาจารย์ที่ปรึกษาไม่ได้ประโยชน์อะไร อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม (2538 : 1) กล่าวว่า ปัจจัยด้านการจูงใจเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลอาจเป็นปัจจัยด้านการจูงใจที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลเอง ร่วมกับการจูงใจที่ได้รับจากการกระตุ้นภายนอกตัวบุคคล ซึ่งปัจจัยด้านการจูงใจที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลมีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคคลนั้นมากที่สุด เนื่องจากเป็นสภาวะที่บุคคลเกิดความต้องการขึ้นด้วยตนเองโดยไม่ต้องชั่งจูงจากสิ่งเร้าภายนอก พฤติกรรมที่เกิดจากแรงผลักดันของความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของบุคคล ได้แก่ ความสมัครใจ ความสนใจ และความตั้งใจ เป็นต้น ดังนั้นการที่อาจารย์พยาบาลได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาและยินดีทำหน้าที่นี้ด้วยความสมัครใจ จึงน่าจะมีผลให้อาจารย์พยาบาลรับรู้ และยอมรับบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาและปฏิบัติบทบาทได้ดียิ่งขึ้น

นอกจากนี้วิทยาลัยพยาบาลประสมปัญหาการขาดแคลนบุคลากร ทำให้ต้องรับ  
 พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ เข้ามาเป็นอาจารย์พยาบาลจึงต้องมีการเตรียมความพร้อม  
 สำหรับอาจารย์ในการปฏิบัติบทบาทอาจารย์รวมทั้งบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาด้วย (สุจิตรา  
 เทียนสวัสดิ์, 2537 : 26)

จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษานั้นมีส่วนเกี่ยว  
 ข้องกับปัจจัยหลาย ๆ ด้าน ดังแนวคิดของ McCormick และ Ilgen (1985 : 14) ได้กล่าวไว้ว่า  
 ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการ คือ ปัจจัย  
 ด้านบุคคล และปัจจัยด้านสถานการณ์

ปัจจัยด้านบุคคล เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่แสดงออกถึงความเป็นเอก  
 ลักษณะเฉพาะบุคคล และเป็นสาเหตุภายในที่ผลักดันให้บุคคลแต่ละคนมีพฤติกรรมการปฏิบัติ  
 งานที่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษานั้น ผู้วิจัย  
 ได้ศึกษาจากแนวคิดต่าง ๆ ปัจจัยที่สำคัญพอสรุปได้ดังนี้ คือ ตำแหน่งของอาจารย์ อายุ  
 สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานอาจารย์ที่ปรึกษา ระดับเงินเดือน  
 ความสนใจในการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในด้านตำแหน่งของอาจารย์ อาจารย์ที่เป็นผู้บริหาร  
 แสดงว่ามีประสบการณ์และความสามารถเพียงพอเหมาะสมกับตำแหน่งและมีปัจจัยมุ่งใจในการ  
 ทำงานมากกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอน (สุภาภรณ์ ใจสิทธิ์กุล, 2538) ด้านอายุนั้น จินตนา  
 ยูนิพันธ์ (2534) กล่าวว่า เมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้นจะสั่งสมประสบการณ์ชีวิต มีการปรับตัวและ  
 การเรียนรู้ใหม่ ๆ ตลอดเวลาทำให้ผู้เรียนและแสวงหาวิธีปฏิบัติเพื่อตอบสนองความต้องการของ  
 ตน ด้านประสบการณ์การทำงาน ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากย่อมทำให้เป็นผู้ที่มีความเข้าใจ  
 ใจในงานที่ปฏิบัติและสามารถคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างมีหลักการและเหตุผลมาก  
 กว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย (Nigro และ Nigro, 1984 อ้างใน สุนิสา วัลยะเพชร,  
 2533 : 9) ด้านระดับเงินเดือน เป็นปัจจัยสำคัญ ถ้าอยู่ในระดับที่ดีบุคคลจะปฏิบัติงานด้วยความ  
 เต็มใจและเต็มความสามารถ (Herzberg, 1959 : 46) ไม่มีปัญหาทางด้านอารมณ์ สอดคล้อง  
 กับผลการศึกษารองวิชาสุณี นุกันยา (2538) ได้พบว่า อาจารย์พยาบาลที่มีอายุ ประสบการณ์  
 การทำงานอาจารย์ที่ปรึกษาและระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษา  
 ที่แตกต่างกัน ด้านสถานภาพสมรส อาจารย์ที่ปรึกษาที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันจะมีผล  
 ต่อการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาที่แตกต่างกัน บุคคลที่มีสภาพสมรสคู่จะมีคนช่วยดูแลและ

แบ่งเบาปัญหา หรือความเครียดที่เกิดขึ้น เกิดความมั่นคงทางอารมณ์ (ละออ หุตางกูร, 2528) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของอาจารย์ที่ปรึกษา ระดับการศึกษาของบุคคลก็มีผลต่อการปฏิบัติงานทำให้มีการรับรู้ข้อมูล การแปลหรือมูล การวิเคราะห์ปัญหาและการหาทางเลือกในการแก้ปัญหาโดยการเขียนรู้จากประสบการณ์และพฤติกรรมที่เคยทำสำเร็จมา (Jalowice และ Power, 1981 : 10) นอกจากนี้การปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาที่ดีนั้นอาจารย์ต้องมีความเต็มใจหรือสมัครใจในการทำหน้าทีนี้ (Middleton, 1988 : 2519-A)

ปัจจัยด้านสถานการณ์ ซึ่งหมายถึง เส้นไรของเหตุการณ์หรือลักษณะสิ่งแวดล้อม นอกตัวบุคคลที่มีผลต่อการแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยทางกายภาพและงาน ปัจจัยทางองค์การและสังคม เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาและเป็นสาเหตุภายนอกที่กระตุ้นให้บุคคลมีความต้องการที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาในลักษณะต่าง ๆ ปัจจัยด้านสถานการณ์ที่สำคัญและเกี่ยวข้องต่อการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษา ได้แก่ เขตที่ตั้ง สภาพการทำงาน การรับภาระงาน ผลตอบแทน การเตรียมอาจารย์ที่ปรึกษา นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

การมีเขตที่ตั้งของสถาบันการศึกษาต่างกันจะทำให้ นักศึกษามีสภาพแวดล้อม ประเพณี สังคม และวัฒนธรรมที่แตกต่างกันออกไป จากผลการวิจัยของ ลดาพร บุญฤทธิ์ (2538) พบว่า การมีเขตที่ตั้งของสถาบันการศึกษาต่างกัน นักศึกษาจะมีประสบการณ์ชีวิต และเจตคติต่อวิชาชีพแตกต่างกัน นอกจากนี้ ผลการวิจัยของธัจจวรา บัณฑิตวิภาค (2537) พบว่า อาจารย์ที่ปรึกษาในมหาวิทยาลัยส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาที่แตกต่างกัน

Hardy และ Conway (1988 : 193 - 197) ได้กล่าวถึงเรื่อง การรับภาระงาน ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ก่อให้เกิดความเครียดในบทบาทซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติบทบาท ตามสภาพการทำงานของอาจารย์พยาบาล อาจารย์มีบทบาทมากมายทั้งบทบาทด้านการสอน และบทบาทอื่น ๆ การมอบหมายงานให้อาจารย์มาก หรือซับซ้อนเกินกว่าที่อาจารย์จะกระทำสำเร็จได้ในเวลาที่กำหนดและด้วยความสามารถที่มีอยู่ เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาถูกละเลย

นอกจากนี้อาจารย์พยาบาลที่เข้ารับตำแหน่งใหม่มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทจากพยาบาลเป็นบทบาทอาจารย์ร่วมด้วย ผู้บริหารในสถาบันต้องมีการเตรียมความพร้อมรองอาจารย์ใหม่เพื่อให้อาจารย์ใหม่มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และเพิ่มทุนประสบการณ์เพียงพอที่จะปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาได้อย่างมั่นใจและมีประสิทธิภาพ

ผลตอบแทน เป็นสิ่งจูงใจให้คนเราปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นแรงกระตุ้นให้อาจารย์ปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาได้ดีขึ้น เพราะจะทำให้อาจารย์มีความสนใจอย่างมากกว่าความรู้ที่คิดว่าต้องทำ ผลตอบแทนนี้อาจเป็นรางวัล การยกย่องชมเชย หรือการนำมาคิดภาระงาน เป็นต้น

จากทฤษฎีของ Herzberg (1959 : 45 - 49) ได้กล่าวว่าปัจจัยค่าจูงที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นต้น ดังนั้นในการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาควรมีสถานที่ที่เหมาะสมในการให้คำปรึกษา มีคู่มืออาจารย์ที่ปรึกษา และข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการให้คำปรึกษา (วัฒนา พัชรานิช, 2531 : 221)

การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ของสถาบัน ความพอใจในนโยบายและการบริหารของสถาบัน เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล (Herzberg, 1959 : 45 - 49) นโยบายการบริหารของสถาบันนับว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาอีกประการหนึ่ง ถ้าสถาบันใดมีนโยบายชัดเจน เป็นสายลักษณะอักษร ผู้บริหารให้ความสนใจและเห็นความสำคัญในด้านนี้ จะมีผลส่งเสริมการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษา

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน Beyer (1981 : 111 - 117) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน มีความสำคัญมากสำหรับการปฏิบัติบทบาทของอาจารย์พยาบาล ถ้าอาจารย์มีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในทางที่ดีจะเป็นการส่งเสริมให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานทั้งในด้านส่วนตัวและองค์การ การปฏิบัติบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาก็เช่นเดียวกัน ต้องอาศัยผู้ร่วมงานในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันจึงจะทำให้การปฏิบัติบทบาทด้านนี้ประสบความสำเร็จได้ด้วยดี



นอกจากปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านสถานการณ์ ดังกล่าวแล้ว ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาทก็นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่ง Hardy และ Conway (1988 : 197) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติบทบาทอาจเกิดความคับข้องใจได้ถ้าเกิดความคลุมเครือในบทบาท ขาดการรับรู้และความชัดเจนในบทบาท ดังนั้นถ้าอาจารย์ที่ปรึกษาขาดการรับรู้บทบาทของตนเอง ขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาและแนวทางในการปฏิบัติบทบาท ย่อมมีผลต่อการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษา

จากการศึกษาผลการวิจัยที่ผ่านมา พบว่า การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาของอาจารย์พยาบาลยังไม่มีผู้ใดศึกษาในทุกสังกัด และไม่มีผู้ใดศึกษาถึงปัจจัยด้านสภาพการทำงาน การรับภาระงาน ผลตอบแทน การเตรียมอาจารย์ที่ปรึกษา นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และการรับรู้บทบาท ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ แต่เนื่องจากทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาโดยตรงไม่มีผู้ใดเขียนไว้อย่างชัดเจน ผู้วิจัยจึงใช้ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป (Job Performance) ของ McCormick และ Ilgen (1985) มาศึกษาในตัวแปรปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านสถานการณ์ ซึ่งปัจจัยย่อยต่าง ๆ จากปัจจัยใหญ่ข้างต้นนี้ ของ McCormick และ Ilgen มีจำนวนมาก ผู้วิจัยไม่สามารถนำมาศึกษาโดยแยกแต่ละตัวแปรพร้อมกันได้ทั้งหมด จึงจำเป็นต้องเลือกปัจจัยที่พบบ่อยจากการวิจัยที่ผ่านมาและคาดว่าน่า จะมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาของอาจารย์พยาบาลมาศึกษา

จากความสำคัญและความจำเป็นดังกล่าวผู้วิจัยจึงศึกษาว่าปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านสถานการณ์ และการรับรู้บทบาทมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาของอาจารย์พยาบาล ทั้งนี้เพื่อนำปัจจัยดังกล่าวไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษาให้มีคุณภาพมากขึ้น เป็นการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษา สามารถนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษา และดัดแปลงเป็นคู่มืออาจารย์ที่ปรึกษาสำหรับให้อาจารย์ปฏิบัติเพื่อการพัฒนาคุณภาพของนักศึกษาพยาบาลต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาของอาจารย์พยาบาล
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งของอาจารย์ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานอาจารย์ที่ปรึกษา ระดับเงินเดือน ความสนใจในการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ปัจจัยด้านสถานการณื ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยทางกายภาพและงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน การรับภาระงาน ปัจจัยทางองค์การและสังคม ได้แก่ เขตที่ตั้ง ผลตอบแทน การเตรียมอาจารย์ที่ปรึกษา นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และการรับรู้บทบาท กับการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาของอาจารย์พยาบาล
3. เพื่อหาปัจจัยที่ร่วมกันทำนายการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาของอาจารย์พยาบาล

## แนวเหตุผลและสมมติฐาน

สถาบันการศึกษาพยาบาล ไม่เพียงแต่จะทำหน้าที่สั่งสอนด้านวิชาชีพให้แก่นักศึกษาพยาบาลเท่านั้น แต่ต้องรวมไปถึงการพัฒนาให้นักศึกษาให้เป็นบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพเพียงพร้อมไปด้วยคุณลักษณะของความเป็นบัณฑิตที่สมบูรณ์ ในการศึกษาค้นคว้าได้ใช้แนวทางการพัฒนานักศึกษาจากทฤษฎีพัฒนานักศึกษารอง Chickering (1993 : 44) ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีเพื่อพัฒนานักศึกษาโดยเฉพาะและเป็นทฤษฎีที่เน้นการพัฒนาในช่วงอายุ 17 ถึง 25 ปี ซึ่งเป็นอายุช่วงเดียวกับของนักศึกษาพยาบาล

อาจารย์ที่ปรึกษานับว่าเป็นบุคคลหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนานักศึกษาแต่การที่อาจารย์ที่ปรึกษาได้พบกับปัญหาความยากลำบาก ความคับข้องใจ ในการปฏิบัติบทบาทที่จะทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติบทบาทลดลง เกิดความเบื่อหน่ายหน้าที่ตามบทบาทที่ตนดำรงอยู่ อันส่งผลให้คุณภาพของการปฏิบัติบทบาทลดลง (Hardy และ Conway, 1988 : 159)

จากแนวคิดของ McCormick และ Ilgen (1985 : 14) พบว่าปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคล แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านสถานการณื

ปัจจัยด้านบุคคล ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ตำแหน่งของอาจารย์ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานอาจารย์ที่ปรึกษา ระดับเงินเดือน และ ความสนใจในการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ปัจจัยด้านสถานการณณ์ แบ่งได้เป็นปัจจัยทางกายภาพ และงาน ปัจจัยทางองค์การ และสังคม ในการศึกษาครั้งนี้ ปัจจัยทางกายภาพและงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน การรับภาระงาน ปัจจัยทางองค์การและสังคม ได้แก่ เขตที่ตั้ง ผลตอบแทน การเตรียมอาจารย์ที่ปรึกษา นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

นอกจากปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านสถานการณณ์ แล้วยังพบว่า การรับรู้บทบาทอาจารย์ที่ปรึกษายังเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากปัจจัยหนึ่งอีกด้วย

ตำแหน่งของอาจารย์ อาจารย์ที่เป็นผู้บริหารแสดงว่ามีประสบการณ์และความสามารถเพียงพอเหมาะสมกับตำแหน่ง ทำให้มีความมั่นใจ มีอำนาจในการตัดสินใจ และมีปัจจัยจูงใจในการทำงานมากกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอน (สุภาภรณ์ ใจสิทธิกุล, 2538) ทำให้มีการปฏิบัติบทบาทต่าง ๆ รวมทั้งบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษามากขึ้น

ด้านอายุ จินตนา ยูนิพันธ์ (2534) กล่าวว่าเมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้นจะสั่งสมประสบการณ์ชีวิต มีการปรับตัวและการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา ทำให้ความคิด ความรู้สึกต่อตนเองเปลี่ยนแปลงเรียนรู้และแสวงหาวิธีปฏิบัติเพื่อตอบสนองความต้องการของตน เพื่อให้ตนเองรู้สึกมั่นคงและพึงพอใจ อาจารย์ที่ปรึกษาที่มีอายุมากขึ้นจึงมีการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

ระดับการศึกษาของบุคคลมีผลต่อการรับรู้ข้อมูล การแปลข้อมูล การวิเคราะห์ปัญหา และการหาทางเลือกในการแก้ปัญหา โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์และพฤติกรรมที่เคยทำสำเร็จมาแล้ว (Jalowice และ Power , 1981 : 10) การที่บุคคลนั้นมีระดับการศึกษาสูงขึ้น หมายถึง บุคคลนั้นต้องใช้เวลาเตรียมตัว และศึกษาวิชาความรู้ในด้านต่าง ๆ มากขึ้น และโดยธรรมชาติ

การเรียนรู้ก็ไม่ใช่เป็นการเรียนรู้ด้านการเรียนการสอนเพียงด้านเดียว 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 มีเหตุผลและสามารถหาทางเลือกต่าง ๆ ในการตัดสินใจ แม้ใ้ใ้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้องเหมาะสม Choudhry (1992 : 265 - 272) กล่าวว่า ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถของอาจารย์ในการปฏิบัติบทบาท ดังนั้นการมีระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานมากขึ้นย่อมทำให้อาจารย์ที่ปรึกษามีการเรียนรู้การปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

Davis (1951) กล่าวว่า ฐานะทางเศรษฐกิจดีย่อมทำให้มีขวัญ และกำลังใจในการทำงาน กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือ เต็มใจ ปริมาณงานจะสูง และมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับ จรรยา อ่วมกุล (2528) พบว่า ความพร้อมทั้งในด้านส่วนตัว ความเป็นอยู่ ทัศนคติเงินเดือน รายได้ เป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งเสริมให้อาจารย์แสดงบทบาทการให้คำปรึกษา แนะนำได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้การปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาสิ่งหนึ่งที่จะขาดเสียมิได้ คือ อาจารย์ต้องมีความเต็มใจหรือสมัครใจในการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาด้วย (Middleton, 1988 : 2519 - A)

ในด้านเขตที่ตั้งของสถาบันการศึกษามีผลเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ชีวิตของนักศึกษา การมีเขตที่ตั้งของสถาบันการศึกษาต่างกัน จะทำให้นักศึกษามีสภาพแวดล้อม ประเพณี สังคม และวัฒนธรรมที่แตกต่างกันออกไป จากผลการวิจัยของธัชจรรยา บัณฑิตวิภาค (2537) พบว่า อาจารย์ที่ปรึกษาในมหาวิทยาลัยส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาแตกต่างกัน

จากทฤษฎีบทบาทของ Hardy และ Conway (1988) จะเห็นได้ว่าการปฏิบัติบทบาท บางเวลาอาจมีปัญหาเนื่องจากข้อมูลไม่เพียงพอ ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความคาดหวังในบทบาท หรือผู้ร่วมบทบาทไม่ยอมรับความคาดหวังในบทบาทนั้น บรรทัดฐานของบทบาทอาจคลุมเครือ ขาดการขยายความ ไม่ชัดเจน ถ้าอาจารย์พยายามลดการรับรู้และความกระจำงในบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษา และแนวทางในการปฏิบัติก็อาจเกิดภาวะนี้ได้ เรียกว่า ความคลุมเครือใน

บทบาท ดังนั้นการรับรู้บทบาทอาจารย์ที่ปรึกษา จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติบทบาท อาจารย์ที่ปรึกษา

การเปลี่ยนสู่ตำแหน่งใหม่หรือบทบาทใหม่ ดังเช่น การเป็นอาจารย์พยาบาลใหม่ ๆ เกิดการเปลี่ยนแปลงบทบาทจากพยาบาลเป็นบทบาทอาจารย์ร่วมด้วย ทำให้การปฏิบัติบทบาท รวมทั้งบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาประสบปัญหา เกิดภาวะเครียดในบทบาท จึงควรจัดให้มีกระบวนการกล่อมเกลாத่างสังคม (Socialization Process) โดยจัดให้มีการจัดปฐมนิเทศแก่อาจารย์ใหม่ชี้แจงให้ทราบถึงปรัชญา นโยบาย และเป้าหมายของสถาบันการศึกษา และความคาดหวังต่อบทบาทของอาจารย์ รวมทั้งบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษา มีเอกสารแบบพรรณนาลักษณะงาน (Job Description) ซึ่งก็คือ คู่มืออาจารย์ที่ปรึกษา มีการอบรมสัมมนา เพื่อพัฒนาความสามารถ และควรจัดให้มีระบบอาจารย์ที่เลี้ยงคอยช่วยเหลือแนะนำ ควรมีการพิจารณามอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของอาจารย์ และคำนึงถึงระยะเวลาการทำงานที่มีอยู่เพื่อป้องกันการเกิดภาวะเครียดจากการรับภาระงานมากเกินไป หรือยากเกินไป หลังจากมอบหมายงานแล้วควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ เพื่อทราบถึงพัฒนาการของอาจารย์ที่ปรึกษา และช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา และควรมีระบบให้สิ่งตอบแทนจากการปฏิบัติงาน (Sanction) ซึ่งอาจเป็นรางวัล (Reward) เช่น การยกย่องชมเชย การให้ความสนใจ การให้ความสำคัญ เป็นต้น

นอกจาก ปัจจัยดังกล่าวแล้ว การปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาจะดีหรือไม่ยังขึ้นอยู่กับนโยบาย การบริหาร และความสมัครใจของอาจารย์ที่ปรึกษาแต่ละคนร่วมด้วย ซึ่ง Herzberg (1959 : 48) ได้กล่าวว่า นโยบายและการบริหาร เป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงาน ถ้าสถาบันใดมีนโยบาย และการบริหารเกี่ยวกับอาจารย์ที่ปรึกษาชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร ผู้บริหารให้ความสนใจและเห็นความสำคัญ อาจารย์มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายต่าง ๆ การปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาจะดำเนินไปได้ด้วยดี

Herzberg ยังได้กล่าวถึง สภาพการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอีกด้วย ในการปฏิบัติบทบาท อาจารย์ที่ปรึกษา สภาพการทำงานที่เหมาะสมและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติบทบาททำให้อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในการทำงาน การมีอุปกรณ์ เครื่องมือในการปฏิบัติบทบาทครบถ้วนจะช่วยการปฏิบัติบทบาทดำเนินไปอย่างราบรื่น

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อทางการกระทำร่วมกันหรือทางวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี จะทำให้การปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาประสบความสำเร็จ

จากแนวคิดทั้งหมดสามารถตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยทางกายภาพและงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาของอาจารย์พยาบาล ส่วนด้านการรับภาระงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาของอาจารย์พยาบาล
2. ปัจจัยทางองค์การและสังคม และการรับรู้บทบาท มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาของอาจารย์พยาบาล
3. ปัจจัยดังกล่าว สามารถร่วมกันทำนายการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาของอาจารย์พยาบาลได้

#### ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์พยาบาลที่ทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษาในสถานศึกษาพยาบาลทั่วประเทศที่เปิดสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต หรือหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ (เทียบเท่าปริญญาตรี) โดยอาจารย์พยาบาลจะต้องมีประสบการณ์การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป

2. ตัวแปรที่ศึกษา มีดังนี้

#### ตัวแปรต้น

1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งรองอาจารย์ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานอาจารย์ที่ปรึกษา ระดับเงินเดือน และความสนใจในการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

2. ปัจจัยด้านสถานการณ์ ซึ่งแบ่งเป็น ปัจจัยทางกายภาพและงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน การรับภาระงาน ปัจจัยทางองค์การและสังคม ได้แก่ เขตที่ตั้ง ผลตอบแทน การเตรียมอาจารย์ที่ปรึกษา นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

3. การรับรู้บทบาท

ตัวแปรตาม คือ การปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษา

## คำจำกัดความ

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่

1. **ปัจจัยด้านบุคคล** หมายถึง คุณสมบัติอันเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลของอาจารย์พยาบาล ซึ่งจะส่งผลให้อาจารย์พยาบาลมีการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาแตกต่างกัน ได้แก่ ตำแหน่งรองอาจารย์ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานอาจารย์ที่ปรึกษา ระดับเงินเดือน และความสนใจในการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

1.1 **ตำแหน่ง** หมายถึง หน้าที่รองอาจารย์พยาบาลที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน แบ่งออกเป็น อาจารย์พยาบาลที่ทำหน้าที่สอน อาจารย์พยาบาลที่ทำหน้าที่สอนและบริหาร และอาจารย์พยาบาลที่ทำหน้าที่อื่น ๆ รวมด้วย

1.2 **อายุ** หมายถึง จำนวนปีตามปฏิทินอายุขณะที่กำลังปฏิบัติงานรองอาจารย์พยาบาลที่ทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษา

1.3 **สถานภาพสมรส** หมายถึง สภาพการดำรงอยู่ในปัจจุบันรองอาจารย์พยาบาลที่ได้รับจากการเป็นสมาชิกในครอบครัวโดยพิจารณาจากการมีความสัมพันธ์ทางเพศในรูปแบบที่สังคมยอมรับแบ่งเป็น 3 ช่วง คือ สถานภาพสมรสคู่ โสด และอื่น ๆ (หม้าย หย่า แยก)

1.4 **ระดับการศึกษา** หมายถึง ระดับการศึกษารับสูงสุดในขณะที่กำลังปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษา

1.5 **ประสบการณ์การทำงานอาจารย์ที่ปรึกษา** หมายถึง ระยะเวลาทั้งหมดที่อาจารย์พยาบาลทำงานในหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษา

1.6 **ระดับเงินเดือน** หมายถึง รายได้ต่อเดือนรองอาจารย์พยาบาลจากการปฏิบัติงานในสถาบันการศึกษาพยาบาล

1.7 **ความสนใจในการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา** หมายถึง การที่อาจารย์ที่ปรึกษามีความยินดีและมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษา

2. **ปัจจัยด้านสถานการณ์** หมายถึง สภาพที่เป็นอยู่ หรือลักษณะสิ่งแวดล้อมรอบตัวอาจารย์พยาบาลทั้งที่เป็นสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ทางจิตสังคม และสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับองค์กรซึ่งอาจารย์พยาบาลสามารถรับรู้ และรายงานสภาพและสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ ได้ ในงานวิจัยนี้ ปัจจัยด้านสถานการณ์โดยการรายงานรองอาจารย์พยาบาลเกี่ยวกับองค์ประกอบต่อไปนี้

ปัจจัยทางกายภาพและงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน การรับภาระงาน ปัจจัยทางองค์การและสังคม ได้แก่ เขตที่ตั้ง ผลตอบแทน การเตรียมอาจารย์ที่ปรึกษา นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

2.1 ปัจจัยทางกายภาพและงาน หมายถึง ลักษณะสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเกี่ยวกับสถานที่และเครื่องมือในการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษา รวมทั้งเงื่อนไขรองเหตุการณ์เกี่ยวกับภาระงานนั้น ๆ

2.1.1 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงานที่เหมาะสม และจะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติบทบาท ตลอดจนอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษา

2.1.2 การรับภาระงาน หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายโดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับความสามารถของอาจารย์พยาบาล และสามารถทำได้สำเร็จภายในเวลาที่มีอยู่

2.2 ปัจจัยทางองค์การและสังคม หมายถึง สภาพที่เป็นอยู่ หรือลักษณะสิ่งแวดล้อมรอบตัวอาจารย์พยาบาลที่เกี่ยวข้อง เขตที่ตั้งของสถาบันการศึกษา ผลตอบแทน การเตรียมอาจารย์ที่ปรึกษา นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

2.2.1 เขตที่ตั้งของสถาบันการศึกษา หมายถึง ดินฐาน หรือสถานที่ตั้งของสถาบันการศึกษาพยาบาลแห่งนั้น ๆ ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 เขตที่ตั้ง คือ เขตกรุงเทพมหานคร (รวมเขตปริมณฑล เช่น นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ) และเขตภูมิภาค

2.2.2 ผลตอบแทน หมายถึง การที่สถาบันการศึกษาสนองความต้องการของอาจารย์พยาบาล ซึ่งจะส่งผลให้เกิดกำลังใจที่ดี ส่งเสริมความร่วมมือในการทำงาน และทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาดีขึ้น ซึ่งความต้องการนั้น ได้แก่ ความก้าวหน้าในด้านภาระงาน การนำมกคิดเป็นภาระงาน การได้รับการยกย่องชมเชย การให้ความสนใจ หรือการให้ความสำคัญแก่อาจารย์ที่ปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษา

2.2.3 การเตรียมอาจารย์ที่ปรึกษา หมายถึง การวางแผนและการเตรียมการของสถาบันเกี่ยวกับการสร้างความพร้อมและการสนับสนุนให้อาจารย์ใหม่ปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาด้วยความพอใจ และมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ด้านการปฐมนิเทศ การอบรมเกี่ยวกับเทคนิคการให้คำปรึกษา การติดต่อประสานงาน การจัดให้มีอาจารย์พี่เลี้ยงสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษา



2.2.4 นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานของสถาบันการศึกษาพยาบาลในเรื่อง การกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ การวางแผน การประสานงาน การจัดงบประมาณ การประเมินผล การให้ความสนใจเพื่อให้อาจารย์พยาบาลให้ความสำคัญและสามารถดำเนินบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาได้

2.2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นการกระทำหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันกับผู้ร่วมงาน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

3. การรับรู้บทบาท หมายถึง ความเข้าใจ ความรู้สึกนึกคิดส่วนบุคคลของอาจารย์พยาบาลที่รับรู้เกี่ยวกับหน้าที่และบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษา วิธีการปฏิบัติบทบาทของตน ความชัดเจนของบทบาทที่ตนดำรงอยู่ ความคาดหวังของผู้บริหาร แนวทางในการประเมินผล การปฏิบัติงาน รวมทั้งขอบเขตของบทบาทด้วย

4. การปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษา หมายถึง การกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ของอาจารย์พยาบาลที่กระทำในการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาทั้งที่กระทำกับนักศึกษาเป็นรายบุคคลหรือโดยกลุ่ม กระทำโดยตรงหรือโดยอ้อมก็ได้โดยมีจุดมุ่งหมายให้บังเกิดผลดีส่งผลให้นักศึกษาเกิดการพัฒนา โดยเน้นการปฏิบัติบทบาทตามหน้าที่และความรับผิดชอบในฐานะอาจารย์ที่ปรึกษาใน 9 ด้าน คือ

4.1 บทบาทด้านการพัฒนาสมรรถนะทางด้านความรู้และสติปัญญาของนักศึกษา หมายถึง การกระทำของอาจารย์ที่ปรึกษาในการช่วยให้นักศึกษามีความรู้ เข้าใจ ในเนื้อหาวิชาที่ศึกษาตามหลักสูตรและประสบการณ์ชีวิต การมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาสูง มีความสามารถในการคิดอย่างมีเหตุผล และมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา

4.2 บทบาทด้านการพัฒนาสมรรถนะทางด้านร่างกายของนักศึกษา หมายถึง การกระทำของอาจารย์ที่ปรึกษาในการช่วยให้นักศึกษามีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรง สามารถที่จะทำงานประจำวันให้สำเร็จได้ด้วยดี

4.3 บทบาทด้านการพัฒนาสมรรถนะทางด้านสังคมของนักศึกษา หมายถึง การกระทำของอาจารย์ที่ปรึกษาในการช่วยให้นักศึกษาปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้อย่างมีเหตุผล ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลและสามารถสร้างความสนิทสนมคุ้นเคยกับผู้อื่น

4.4 บทบาทด้านการพัฒนาอารมณ์ของนักศึกษา หมายถึง การกระทำของอาจารย์ที่ปรึกษาในการช่วยให้นักศึกษาเข้าใจอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น สามารถปรับสภาวะ

ของอารมณ์ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมและผลกระทบจากสภาพแวดล้อม รวมทั้งสามารถแสดงออกทางอารมณ์อย่างเหมาะสมถูกต้อง

4.5 บทบาทด้านการพัฒนาความเป็นตัวของตัวเองของนักศึกษา หมายถึง การกระทำของอาจารย์ที่ปรึกษาในการช่วยให้นักศึกษา มีความเป็นตัวของตัวเอง มั่นใจตนเองกล้าแสดงออก สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง

4.6 บทบาทด้านการพัฒนาความมีเอกลักษณ์ของนักศึกษา หมายถึง การกระทำของอาจารย์ที่ปรึกษาในการช่วยให้นักศึกษามีแบบแผนรองการประพฤติปฏิบัติหรือแนวคิดของตน สามารถเลือกสรรสิ่งที่ดีงามและถูกต้อง โดยยึดถือปฏิบัติต่อเนื่องและแสดงออกอย่างถูกต้องเหมาะสมตามบทบาททางเพศของตนและสังคมวัฒนธรรมไทย

4.7 บทบาทด้านการพัฒนาเป้าหมายของชีวิตนักศึกษา หมายถึง การกระทำของอาจารย์ที่ปรึกษาในการช่วยให้นักศึกษา มีความสามารถในการวางแผนและกำหนดรูปแบบรองการดำเนินชีวิต เป้าหมายในชีวิตทั้งในด้านการศึกษา อาชีพ และอื่น ๆ เช่น การแต่งงาน สิ่งที่น่าสนใจ สถานะในสังคม เป็นต้น

4.8 บทบาทด้านการพัฒนาบุคลิกภาพของนักศึกษา หมายถึง การกระทำของอาจารย์ที่ปรึกษาในการช่วยให้นักศึกษา มีอุดมการณ์ ค่านิยม มีความคิด ความเชื่อในสิ่งต่าง ๆ ที่ถูกต้องและเหมาะสมกับตนเอง รวมทั้งแสดงออกซึ่งพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม

4.9 บทบาทด้านสัมพันธ์ภาพกับนักศึกษา หมายถึง การกระทำของอาจารย์ที่ปรึกษาที่พึงปฏิบัติต่อนักศึกษาเกี่ยวกับการมีความสัมพันธ์กับนักศึกษาครอบคลุมถึงพฤติกรรมในด้านการสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิด มีความอบอุ่นและเป็นกันเองอย่างสม่ำเสมอ และมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนักศึกษาในสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องในการให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาพยาบาล
2. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษาที่จะส่งผลถึงคุณภาพทรงนักศึกษาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจ และเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษา
3. เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำคู่มืออาจารย์ที่ปรึกษา
4. เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยต่อไป



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย