

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพสำหรับอาจารย์พยาบาล

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี

FACTORS AFFECTING EFFICIENCY COUNSELLING FOR NURSING INSTRUCTOR

BROMARAJONANI COLLEGE OF NURSING

คอย ละองง่อน¹, สมบัติ นพรัก, ธิดาวลัย อุ่นกอง, น้ำฝน กันมา

Khoy La-ongon¹, Sombat Noparak, Thidawan Unkong and Namfon Gunma

วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

School of Education, University of Phayao

Email : khoy.l@bcnpy.ac.th¹

Received 11 November 2023; Revised 3 March 2025; Accepted 5 March 2025.



บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพสำหรับอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี และ 2) ศึกษาแนวทางการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพสำหรับอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methods research) กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาล 310 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพสำหรับอาจารย์พยาบาล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีสถิติเชิงพรรณนา สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน และการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ในการสัมภาษณ์ผู้บริหารและอาจารย์ผู้รับผิดชอบงานแนะแนวและให้คำปรึกษา 10 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพสำหรับอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลากร ด้านระบบและกลไกการพัฒนาอาจารย์ และด้านระบบการบริหารงานการให้คำปรึกษา และ ปัจจัยสนับสนุนประสิทธิภาพทางการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพสำหรับอาจารย์พยาบาล ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบาย ด้านงบประมาณ และด้านสิ่งเกื้อหนุนและอำนวยความสะดวก 2. แนวทางการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพสำหรับอาจารย์พยาบาล มีดังนี้ 1) ด้านบุคลากร กำหนดคุณสมบัติของอาจารย์ที่ปรึกษาให้มีความรู้ ทักษะทางการให้คำปรึกษาและสามารถให้คำแนะนำนักศึกษาได้อย่างถูกต้องและมีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา 2) ด้านระบบและกลไกการพัฒนาอาจารย์ กำหนดหลักการ วัตถุประสงค์ ขั้นตอนการดำเนินงาน ทบทวนความรู้อย่างต่อเนื่อง และมีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับวิทยาลัยและนอกวิทยาลัยในระดับเครือข่ายภาค 3) ด้านระบบการบริหารงานการให้คำปรึกษา กำหนด

โครงสร้าง หน้าที่ความรับผิดชอบ ขั้นตอนปฏิบัติงานที่ชัดเจน และนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานการให้คำปรึกษา

คำสำคัญ: การให้คำปรึกษา; อาจารย์พยาบาล; อาจารย์ที่ปรึกษา; ประสิทธิภาพ

Abstract

Factors affecting the effectiveness of nursing college instructors' counseling. this study aim is to 1) Investigate the factors that influence the effectiveness of the counseling provided by instructors at Boromarajonani College of Nursing. 2) Analyze the Boromarajonani College of Nursing instructors' effective counseling guidelines. The research design employed in this study was mixed methods, incorporating both quantitative and qualitative approaches. A total of 310 nursing administrators and instructors were in attendance. The research tools comprise a questionnaire that investigates the various factors that influence nursing instructors' ability to provide effective counseling. Descriptive statistics and stepwise multiple regression coefficients were employed to analyze the data. In the qualitative study, ten counseling instructors and administrators participated in semi-structured interviews. The qualitative data were subjected to content analysis.

The findings: 1. Various factors, including personnel considerations, instructor development system, and the counseling management system, influence the effectiveness of counseling by instructors at Boromarajonani College of Nursing. Additionally, supportive factors such as college policy, budget, and facilitators contribute to the effectiveness of counseling by nursing instructors. 2. The efficient counselling were as follows: 1) The qualifications of personnel, particularly advisors, should be assessed to ensure they possess the necessary knowledge, counseling abilities, and role model status to provide students with sound advice. 2) At the network levels of colleges and non-college regions, instructor development systems comprise guiding principles, objectives, operational procedures, ongoing knowledge review, and knowledge exchange. 3) The consulting management system that establishes the framework and duties; the explicit process; and the information technology applying.

Keyword: counseling; nursing instructor; advisor; effectiveness

บทนำ

โลกในยุคศตวรรษที่ 21 เป็นโลกของเทคโนโลยีและเกิดการขยายตัวการให้บริการทางการแพทย์ส่งผลกระทบต่อบุคลากรทางการแพทย์ รวมทั้งวิชาชีพพยาบาลที่มีความสำคัญในองค์กรที่ดูแลด้านสุขภาพ ความ

ต้องการพยาบาลวิชาชีพกลายเป็นปัญหาระดับโลก (World health Organization, 2016) ทั่วโลกมีพยาบาล 28 ล้านและยังมีความต้องการพยาบาลอีกจำนวน 6 ล้านคน (World health Organization, 2019) องค์การสหประชาชาติได้มีการเรียกร้องให้ทุกประเทศให้ความสำคัญการแก้ไขปัญหาขาดแคลนพยาบาล (World health Organization, 2016) ประเทศไทยการขาดแคลนพยาบาลเป็นปัญหาที่มีมานานและแก้ไขด้วยการเพิ่มการผลิตเท่านั้นเพื่อลดความรุนแรงที่จะกระทบต่อระบบสุขภาพไทยจึงจำเป็นต้องดำเนินการรักษากำลังคนควบคู่ไปด้วย (Sawaengdee, 2009) ปัจจุบันการสูญเสียพยาบาลออกจากระบบเร็วขึ้น จากปัญห จำนวนพยาบาลไม่สอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งการขยายตัวของเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมด้านสุขภาพ ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาพยาบาลมีโอกาสมากขึ้นในการประกอบอาชีพนอกจากการให้บริการพยาบาล (Sousa, Scheffler, Nyoni, & Boerma, 2013) ในแต่ละปีมีพยาบาลลาออกจากงานร้อยละ 48.68 (กฤษดา แสงวงดี, 2560) จากภาระงานและลักษณะของการทำงาน (วีระยุทธ บุญเกียรติเจริญ, บุญเต็ม แสงดิษฐ์, และ ทศพร วิมลเก็จ, 2561) ปัจจัยภายในของบุคคลที่จะส่งผลอย่างมากต่อการตัดสินใจคงอยู่ในวิชาชีพหรือการตัดสินใจออกจากวิชาชีพพยาบาล (ดุชนีย์ ยศทอง, 2562) โรงพยาบาลจะรับพยาบาลจบใหม่จากสถาบันการศึกษา ดังนั้นกระบวนการสรรหาพยาบาลจึงเริ่มตั้งแต่การคัดเลือกนักศึกษา ระหว่างเรียนอาจารย์พยาบาลจะมีบทบาทในการสร้างและปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาล (อรุณรัตน์ คันธา, 2557)

การจัดการศึกษาพยาบาล จัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานเพื่อให้มีคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ ของอรรถกฤษณ์ เชาวลิต และทัศนีย์ นะแสง (2559) ทำการศึกษาจริยธรรมในการสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต พบว่า เน้นกระบวนการเรียนรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพในสังคมที่ซับซ้อน และรุ่งนภา จันทราและอดิยาณ์ ศรีเกษตริณ (2560) ศึกษาทักษะการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี พบว่า นักศึกษาพยาบาลควรมีความรู้ความสามารถปฏิบัติการพยาบาลและปฏิบัติงานร่วมกับทีมสุขภาพได้ทุกสถานการณ์ มีการคิดสร้างสรรค์มีทักษะการสื่อสารและทัศนคติที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ วิภาดา คุณาวิกติกุล (2558) ทำการศึกษาการเรียนการสอนสาขาพยาบาลศาสตรในยุศตวรรษที่ 21 พบว่า เมื่อนักศึกษาพยาบาลมีความสุขก็มีแนวโน้มที่จะเป็นพยาบาลที่ดีมีความสุขตั้งใจทำงานและพร้อมดูแลผู้ป่วยอย่างเต็มความรู้ความสามารถและไม่เกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ Chitpakdee, Nansupawat, & Wichaihum (2013) ทำการศึกษา Relationship between happiness at work and intention to stay among professional nurses พบว่าเมื่อนักศึกษาพยาบาลที่มีภาวะกดดันเกิดความเครียดจากการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม การใช้ชีวิตร่วมกับบุคคลที่มีความแตกต่าง ดังนั้นการให้ความช่วยเหลือและการให้คำปรึกษากับนักศึกษาที่กำลังประสบปัญหาสามารถหาแนวทางแก้ไขหรืออยู่กับปัญหาได้และดำเนินชีวิตต่อไปอย่างมีความสุข

การให้บริการปรึกษาโดยยึดบุคคลผู้รับคำปรึกษาเป็นศูนย์กลางมีจุดประสงค์ เพื่อจัดหรือลดความทุกข์ทางอารมณ์และความรู้สึกของผู้รับบริการ ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมโดยผู้ให้บริการปรึกษาจัดสภาพการณ์ของการให้บริการปรึกษาที่อบอุ่น เป็นมิตรเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการได้ระบายความรู้สึกคับข้องใจหรือความขัดแย้งในใจ ทำให้ผู้รับบริการได้ผ่อนคลายเพิ่มความตระหนักในสถานการณ์ที่เป็นปัญหา

ของตนอย่างลึกซึ้งขึ้น (วัชร ทรัพย์มี, 2549) ทั้งนี้ปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อกระบวนการให้คำปรึกษาสำหรับ นักศึกษามาจากการกำหนดนโยบายและขับเคลื่อนนโยบายของผู้บริหารสถาบัน ที่เกี่ยวข้องระบบการดูแล ช่วยเหลือนักศึกษา (อวยชัย ศรีตระกูล, ฉลอง ชาตบุระชีวิน, วิทยา จันทร์ศิลา, และ สำราญ มีแจ้ง, 2556) ปัจจัยด้านบุคลากร อาจารย์ที่ปรึกษาต้องมีความประพฤติที่เหมาะสมและเป็นแบบอย่างที่ดีงาม เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ มีความสามารถในการสื่อสาร และมีทักษะการให้คำปรึกษาเข้าใจเทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการเป็น อาจารย์ที่ปรึกษา (พงศ์เทพ กันยะมี, วจิ ปัญญาใส, และ สมิตรา โรจนนิติ, 2564) ปัจจัยด้านระบบและกลไก การพัฒนาอาจารย์เพื่อให้การช่วยเหลืออาจารย์ให้คำปรึกษานักศึกษาพยาบาลได้อย่างมั่นใจให้บริการตรงตาม ความต้องการช่วยเหลือของนักศึกษาที่มารับบริการ (ชนมณัฏฐ์ เจริญราช, 2560) รวมทั้งปัจจัยด้านระบบการ บริหารงานให้คำปรึกษา บทบาทของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนหน่วยงานการให้ คำปรึกษาโดยมีกรรมการการให้คำปรึกษา เป็นผู้ประสานงาน กำกับ ติดตาม เป็นที่ปรึกษาของอาจารย์ที่ ปรึกษาพัฒนาบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ได้ดียิ่งขึ้นทำหน้าที่การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาที่สมบูรณ์แบบ (ปาริชาติ รัตนราช, รสวลีย์ อักษรวงศ์, และ วิริณธิ์ กิตติพิชัย, 2559) รวมไปถึงปัจจัยด้านงบประมาณ และสิ่ง เกื้อหนุนและอำนวยความสะดวกการสนับสนุนระบบดูแลช่วยเหลือนักศึกษา ได้อย่างเหมาะสม สะดวกในการ ช่วยเหลือนักศึกษา (พงศ์เทพ กันยะมี, วจิ ปัญญาใส, และ สมิตรา โรจนนิติ, 2564) เพื่อให้นักศึกษาพยาบาล เกิดความรู้สึกมั่นใจและปลอดภัยในการรับบริการให้คำปรึกษา คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วย 30 วิทยาลัยพยาบาล กระจายอยู่ทั่วทุกภาคของประเทศไทย (สถาบันพระบรมราชชนก, 2565) การบริหารจัดการศึกษาแต่ละสถาบันมีความแตกต่างของของบริบทพื้นที่ นักศึกษา อาจารย์ การบริหารจัดการ ระบบการให้คำปรึกษาช่วยเหลือนักศึกษาที่มีความหลากหลายทั้งรูปแบบการบริหารจัดการในรูปแบบของแต่ละ วิทยาลัยพยาบาล

จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่ายังมีปัญหาด้านการบริการให้คำปรึกษาช่วยเหลือนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก ที่มีความหลากหลายทั้ง รูปแบบและการบริหารจัดการ ความแตกต่างของผู้เรียน ทักษะการให้คำปรึกษาช่วยเหลือนักศึกษาของอาจารย์ที่ ปรึกษา ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานทั้งสิ้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการให้ คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพสำหรับอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปเป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาระบบการให้ คำปรึกษาของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก เพื่อให้การ ดำเนินการจัดการให้คำปรึกษานักศึกษาพยาบาลที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์พยาบาล ของแต่ละสถาบันมี มาตรฐานเดียวกันให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานของหลักสูตร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพสำหรับอาจารย์พยาบาล วิทยาลัย พยาบาลบรมราชชนนี

2) เพื่อศึกษาแนวทางการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพสำหรับอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed method research) ประกอบด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) และ วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวิธีการดำเนินการดังนี้

ผู้วิจัยศึกษาการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพสำหรับอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี โดยการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพสำหรับอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรได้แก่ ผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 1,560 คน กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างและทำการเลือกแบบเจาะจง (Purposive selection) โดยมีวิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 310 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพสำหรับอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา (IOC: Index of Item-Objective Congruence) ได้ค่า IOC .60 ถึง 1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ของแอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) เท่ากับ 0.89

การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังวิทยาลัยพยาบาลกลุ่มตัวอย่าง ติดตามรวบรวมแบบสอบถามที่ส่งคืนด้วยตนเองหรือบริการส่งกลับทางไปรษณีย์หรือทางเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (R^2)

2. วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ผู้วิจัยศึกษาศึกษาแนวทางการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพสำหรับอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 คน

ผู้ให้ข้อมูล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 คน เป็น ผู้บริหารของสถาบันการศึกษาทางการพยาบาลจำนวน 5 คน และอาจารย์พยาบาลรับผิดชอบงานแนะแนวและให้คำปรึกษาจำนวน 5 คน โดยการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive selection) มีเกณฑ์คัดเลือกผู้บริหารของสถาบันการศึกษาทางการพยาบาล ได้แก่ 1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ขึ้นไป 2) ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีในสังกัดสถาบันพระ

บรมราชชนกหรือปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก และเกณฑ์คัดเลือกอาจารย์พยาบาล ได้แก่ 1) เป็นอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานแนะแนวและให้คำปรึกษา ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) เกี่ยวกับแนวทางการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพสำหรับอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยส่งหนังสือถึงผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอสัมภาษณ์ และดำเนินการสัมภาษณ์ตามที่นัดหมาย หลังจากนั้นผู้จึงวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จัดหมวดหมู่ สรุปประเด็นและนำเสนอแบบพรรณนาความเรียง

ผลการวิจัย

1.ปัจจัยที่ส่งผลต่อการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพสำหรับอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย นำเสนอผลการวิจัยดังตาราง 1 – 7 ดังนี้

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยการให้คำปรึกษาสำหรับอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี (n =310 คน)

ปัจจัยการให้คำปรึกษา	ระดับปัจจัย		แปลผล	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านนโยบาย(X_1)	4.38	0.56	มาก	2
2. ด้านระบบการบริหารงานการให้คำปรึกษา(X_2)	4.35	0.49	มาก	3
3. ด้านบุคลากร(X_3)	4.56	0.48	มาก	1
4. ด้านงบประมาณ (X_4)	4.02	0.74	มาก	6
5. ด้านสิ่งเกื้อหนุนและอำนวยความสะดวก (X_5)	4.22	0.72	มาก	4
6. ด้านระบบและกลไกการพัฒนาอาจารย์เพื่อการให้คำปรึกษา(X_6)	4.09	0.75	มาก	5
รวม	4.27	0.32	มาก	

จากตาราง 1 พบว่าระดับปัจจัยการให้คำปรึกษาสำหรับอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D.= 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D.=0.48) รองลงมาได้แก่ ด้านนโยบาย ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.56) และด้านระบบการบริหารงานการให้คำปรึกษา ($\bar{X} = 4.35$, S.D. =0.49)

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการให้คำปรึกษาสำหรับอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี (n=310 คน)

ประสิทธิภาพการให้คำปรึกษา	ระดับประสิทธิภาพ		แปลผล	ลำดับที่
	X	SD		
1.ด้านนโยบาย	4.27	0.66	มาก	3
2.ด้านอาจารย์	4.41	0.61	มาก	2
3.ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักศึกษา	4.45	0.54	มาก	1

4.ด้านวัดผลปฏิบัติงานที่แท้จริง	4.19	0.70	มาก	4
5.ด้านการแก้ไขปรับปรุงการให้คำปรึกษา	4.19	0.70	มาก	4
เฉลี่ย	4.30	0.44		

จากตาราง 2 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการให้คำปรึกษาสำหรับอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.41$, $S.D. = 0.61$) รองลงมา ได้แก่ ด้านอาจารย์ ($\bar{X} = 4.41$, $S.D. = 0.61$) และด้านนโยบาย ($\bar{X} = 4.27$, $S.D. = 0.66$)

ตาราง 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้คำปรึกษาสำหรับอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี

** $p < 0.01$

ตัวแปร	ด้านนโยบาย (X_1)	ด้านระบบการบริหารงานการให้คำปรึกษา (X_2)	ด้านบุคลากร (X_3)	ด้านงบประมาณ (X_4)	ด้านสิ่งเกื้อหนุน (X_5)	ด้านระบบและกลไกการพัฒนาอาจารย์ (X_6)	ประสิทธิภาพการให้คำปรึกษา (Y)
ด้านนโยบาย (x_1)	1.00	.764**	.649*	.434**	.556**	.558**	.532**
ด้านระบบการบริหารงานการให้คำปรึกษา (X_2)		1.00	.771**	.543**	.707**	.692**	.681**
ด้านบุคลากร (X_3)			1.00	.713**	.730**	.754**	.716**
ด้านงบประมาณ (X_4)				1.00	.742**	.751**	.552**
ด้านสิ่งเกื้อหนุน (X_5)					1.00	.748**	.557**
ด้านระบบและกลไกการพัฒนาอาจารย์ (X_6)						1.00	.674**
ค่าเฉลี่ยของคะแนน (X)							1.00

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์และสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพทางการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพสำหรับอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านนโยบาย 2) ปัจจัยด้านระบบการบริหารงานการให้คำปรึกษา 3) ปัจจัยด้านบุคลากร 4) ปัจจัยด้านงบประมาณ 5) ปัจจัยด้านสิ่งเกื้อหนุนและอำนวยความสะดวก และ 6) ปัจจัยด้านระบบและกลไกการพัฒนาอาจารย์เพื่อการให้คำปรึกษา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.434 - 0.771 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดคือ ด้านระบบการบริหารงาน

การให้คำปรึกษา (X_2) กับด้านบุคลากร (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.771 รองลงมาคือ ด้านระบบการบริหารงานการให้คำปรึกษา (X_2) กับด้านนโยบาย (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.764** และตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านงบประมาณ (X_4) กับ ด้านนโยบาย (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.434

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ Multicollinearity

ตัวแปรพยากรณ์	ค่าสถิติ collinearity	
	Tolerance	VIF
ปัจจัยด้านนโยบาย (X_1)	.578	1.729
ปัจจัยด้านระบบการบริหารงานการให้คำปรึกษา (X_2)	.406	2.466
ปัจจัยด้านบุคลากร (X_3)	.312	3.202
ปัจจัยด้านงบประมาณ (X_4)	.492	2.034
ปัจจัยด้านสิ่งเกื้อหนุนและอำนวยความสะดวก (X_5)	.467	2.140
ปัจจัยด้านระบบและกลไกการพัฒนาอาจารย์เพื่อการให้คำปรึกษา (X_6)	.431	2.318

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรพยากรณ์มีค่า Tolerance อยู่ระหว่าง .312 – .578 และ VIF มีค่าระหว่าง 1.729 - 3.202 ค่าทั้ง 2 อยู่ในเกณฑ์ที่ถือว่าตัวแปรต้นมีความสัมพันธ์กันน้อยจึงถือว่าตัวแปรพยากรณ์ที่นำมาวิเคราะห์ในครั้งนี้ไม่มีปัญหาตัวแปรต้นสัมพันธ์กันมาก (multicollinearity) ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยที่กำหนดให้ค่า Tolerance ต้องมากกว่า 0.10 และ ค่า VIF ต้องน้อยกว่า 10

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพทางการให้คำปรึกษาสำหรับอาจารย์

พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เมื่อให้ตัวแปรได้แก่ ด้านนโยบาย ด้านระบบการบริหารงานการให้คำปรึกษา ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านสิ่งเกื้อหนุนและอำนวยความสะดวก และด้านระบบและกลไกการพัฒนาอาจารย์เพื่อการให้คำปรึกษา โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ($n = 310$)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	ร้อยละ
ด้านบุคลากร (X_3)	0.716	0.512	51.20
ด้านบุคลากร (X_3), ด้านระบบและกลไกการพัฒนาอาจารย์ (X_6)	0.744	0.554	55.40
ด้านบุคลากร (X_3), ด้านระบบและกลไกการพัฒนาอาจารย์ (X_6), ด้านระบบการบริหารงานการให้คำปรึกษา (X_2)	0.760	0.578	57.80

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) แสดงให้เห็นว่าสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพทางการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพสำหรับอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี 3 ด้านดังนี้

ตัวแปรปัจจัยด้านบุคลากร (X_3) เป็นตัวแปรแรกที่เข้าสมการและสามารถอธิบายความผันแปรของความประสิทธิผลทางการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพสำหรับอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ได้ร้อยละ 51.20 ($R^2 = 0.512$)

ตัวแปรที่เข้าสมการเป็นลำดับที่สอง ได้แก่ ปัจจัยด้านระบบและกลไกการพัฒนาอาจารย์เพื่อการให้คำปรึกษา (X_6) และปัจจัยด้านบุคลากร (X_3) สามารถอธิบายความผันแปรของความประสิทธิผลทางการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพสำหรับอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ได้ร้อยละ 55.40 ($R^2 = 0.554$)

ตัวแปรที่เข้าสมการเป็นลำดับที่สาม ได้แก่ ปัจจัยด้านระบบการบริหารงานการให้คำปรึกษา (X_2) ปัจจัยด้านระบบและกลไกการพัฒนาอาจารย์เพื่อการให้คำปรึกษา (X_6) และปัจจัยด้านบุคลากร (X_3) สามารถอธิบายความผันแปรของความประสิทธิผลทางการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพสำหรับอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ได้ร้อยละ 57.80 ($R^2 = 0.578$)

ตาราง 6 แสดงค่าความแปรปรวนในการพยากรณ์ประสิทธิภาพทางการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพสำหรับอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. สมการถดถอย	58.464	3	19.488	137.811*	.000
2. ความคลาดเคลื่อน	42.706	302	.141		
รวม	101.169	305			

*p < 0.05

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่าความแปรปรวนในการพยากรณ์ประสิทธิภาพทางการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพสำหรับอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จากปัจจัยทางการให้คำปรึกษาสำหรับอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พบว่า ทั้งตัวแปรปัจจัยด้านระบบการบริหารงานการให้คำปรึกษา (X_2) ทั้งตัวแปรปัจจัยด้านระบบและกลไกการพัฒนาอาจารย์เพื่อการให้คำปรึกษา (X_6) และปัจจัยด้านบุคลากร (X_3) สามารถอธิบายความผันแปรของความประสิทธิผลทางการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพสำหรับอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 7 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิภาพทางการให้คำปรึกษาสำหรับอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized coefficients		standardized coefficients	t	p
	B	Std. Error	Beta		
1. ปัจจัยด้านบุคลากร (X_3)	.450	.090	.335	5.004*	0.000
2. ปัจจัยด้านระบบและกลไกการพัฒนาอาจารย์เพื่อการให้คำปรึกษา (X_6)	.205	.049	.248	4.198*	0.000
3. ปัจจัยด้านระบบการบริหารงานการให้คำปรึกษา (X_2)	.297	.072	.251	4.130*	0.000

ค่าคงที่ (a) เท่ากับ .158

* $p < 0.05$

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิภาพสำหรับอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พบว่า ปัจจัยด้านบุคลากร (X_3) มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอย เท่ากับ 0.335 หมายความว่า หากให้ความสำคัญเรื่องด้านบุคลากร (X_3) 1 หน่วย ประสิทธิภาพสำหรับอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จะเพิ่มขึ้น 0.335 หน่วย

ปัจจัยด้านระบบและกลไกการพัฒนาอาจารย์เพื่อการให้คำปรึกษา (X_6) มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอย เท่ากับ 0.248 หมายความว่า หากให้ความสำคัญเรื่องด้านระบบและกลไกการพัฒนาอาจารย์เพื่อการให้คำปรึกษา (X_6) 1 หน่วย ประสิทธิภาพสำหรับอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จะเพิ่มขึ้น 0.248 หน่วย

ปัจจัยด้านระบบการบริหารงานการให้คำปรึกษา (X_2) มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอย เท่ากับ 0.251 หมายความว่า หากให้ความสำคัญเรื่องด้านระบบการบริหารงานการให้คำปรึกษา (X_2) 1 หน่วย ประสิทธิภาพสำหรับอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จะเพิ่มขึ้น 0.251 หน่วย

2. ผลการศึกษาแนวทางการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพสำหรับอาจารย์พยาบาล มีดังนี้

2.1 ด้านบุคลากร กำหนดบทบาท คุณสมบัติของอาจารย์ที่ปรึกษาที่สอดคล้องกับสภาพบริบทปรัชญา วิสัยทัศน์ของสถาบัน อาจารย์ที่ปรึกษามีความรู้ ทักษะทางการให้คำปรึกษาและสามารถให้คำแนะนำนักศึกษาได้อย่างถูกต้องและมีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา

2.2 ด้านระบบและกลไกการพัฒนาอาจารย์ กำหนดหลักการ วัตถุประสงค์ ขั้นตอนการดำเนินงาน เข้าใจง่ายและสามารถปฏิบัติได้ ประกอบด้วย 1) วิเคราะห์ความต้องการพัฒนาบุคลากรด้านการให้คำปรึกษา 2) กำหนดประเด็นการพัฒนาอาจารย์การพัฒนา 3) เลือกวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้านการให้คำปรึกษาที่เหมาะสม 4) กำหนดโครงการ/ประเด็นในการพัฒนาออกแบบกิจกรรมการแก้ปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา 5) ดำเนินการพัฒนาตามโครงการที่กำหนด 6) การประเมินและติดตามผล ควรมีทบทวนความรู้เพื่อให้มีการพัฒนาคุณภาพการให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่องและควรการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ด้านการให้คำปรึกษาทั้งในระดับวิทยาลัยและนอกวิทยาลัยในระดับเครือข่ายภาค และนำมาใช้พัฒนาแนวทางปฏิบัติที่ดีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการให้คำปรึกษามากยิ่งขึ้น

2.3 ด้านระบบการบริหารงานการให้คำปรึกษา กำหนดโครงสร้าง หน้าที่ความรับผิดชอบ ขั้นตอนปฏิบัติงานที่ชัดเจน กำหนดกลไกที่ชัดเจนและนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการบริหารงานการให้คำปรึกษา มีผู้รับผิดชอบหลักเพื่อประสานงานในการดูแลเมื่ออาจารย์ที่ปรึกษาหรือนักศึกษามีปัญหาหรือเกิดข้อสงสัย เป็นผู้กำกับติดตามอาจารย์ได้ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาตามระบบ

อภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพสำหรับอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี มีจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านนโยบาย 2) ด้านระบบการบริหารงานการให้คำปรึกษา 3) ด้านบุคลากร 4) ด้านงบประมาณ 5) ด้านสิ่งกีดขวางและอำนวยความสะดวก และ 6) ด้านระบบและกลไกการพัฒนาอาจารย์เพื่อการให้คำปรึกษา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.434 - 0.771 ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยพหุคูณ สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพทางการให้คำปรึกษาสำหรับอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านระบบการบริหารงานการให้คำปรึกษา 2) ปัจจัยด้านระบบและกลไกการพัฒนาอาจารย์เพื่อการให้คำปรึกษา และ 3) ปัจจัยด้านบุคลากร ($R^2 = 0.578$) ทั้งนี้เนื่องมาจากปัจจัยดังกล่าวมีความสำคัญและเชื่อมโยงกันในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์มีคุณภาพที่ดีได้ต้องมีความเตรียมพร้อมทุกด้านเพราะคุณภาพของอาจารย์และนักศึกษาคือเป้าหมายสำคัญ สอดคล้องกับ กัญกร เอี่ยมพญา (2561) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาครูให้มีคุณภาพที่ดีนั้น ได้แก่ 1) นโยบาย 2) งบประมาณ 3) วิธีการพัฒนาครู 4) กระบวนการพัฒนาครู และ สอดคล้องกับการศึกษาของ วรณกร ศิริพล (2559) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อม ประกอบไปด้วย เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยี 2) งบประมาณ 3) หลักสูตร และสอดคล้องกับการศึกษาของ ไพบุลย์ ขาวสวนศรีเจริญ, บุญเรือง ขจรศิลป์ (2565) ทำการพัฒนาระบบการให้คำปรึกษาวิชาการวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร พบว่า ระบบการให้คำปรึกษาวิชาการประกอบด้วย 1) ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ นโยบาย บุคลากร งบประมาณ เครื่องมือและข้อมูลในการให้คำปรึกษา ระบบเทคโนโลยีและการสื่อสาร 2) กระบวนการ ได้แก่ การบริหารงานระบบการให้คำปรึกษาวิชาการ การให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำ 3) ผลผลิต ได้แก่ การติดต่อสื่อสารและการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ระหว่างนักศึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา นักศึกษาสำเร็จตามเวลาที่หลักสูตรกำหนด

ส่วนแนวทางการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพสำหรับอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี มี 3 ด้าน ดังนี้

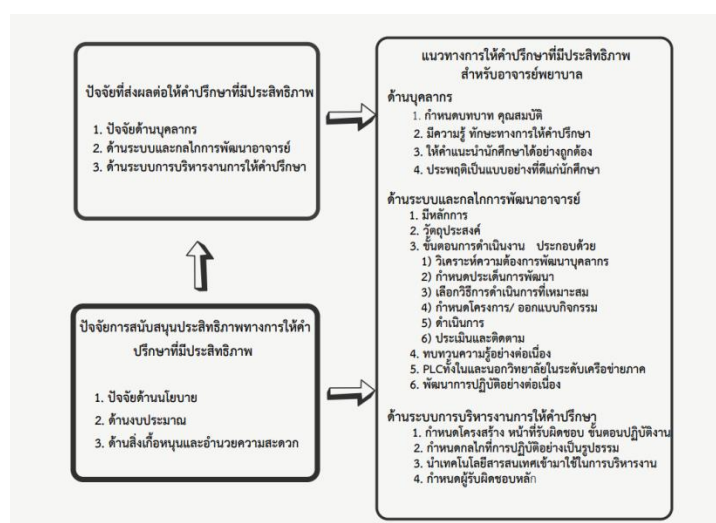
ด้านบุคลากร อาจารย์ที่ปรึกษามีความรู้เกี่ยวกับด้านวิชาการ วิชาชีพและทักษะการใช้ชีวิต สามารถอธิบายรายละเอียดข้อมูลอย่างถูกต้อง ช่วยแนะนำและแก้ไขปัญหาพื้นฐานได้เป็นอย่างดี อาจารย์ที่ปรึกษาควรมีความรู้ในด้านการให้คำแนะนำ ทักษะด้านจิตวิทยาการให้คำปรึกษา ความรู้ด้านงานวิชาการ เทคนิคการให้คำปรึกษาทำกันอย่างจริงจังและต่อเนื่องให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ ชนม์ณภัทร เจริญราช (2560) กล่าวว่าอาจารย์ที่ปรึกษาควรมีคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ ดังนี้ มีความสามารถในการสื่อสาร มีความรู้กระบวนการให้คำปรึกษา เข้าใจแนวคิดและมีทักษะในการใช้เทคนิคการให้คำปรึกษา มีความรู้ความเข้าใจในธรรมชาติของนักศึกษา มีความสามารถในการดูแลให้ความช่วยเหลือนักศึกษาเมื่อมีปัญหา มีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทันสมัย มีความรู้และเข้าใจสังคมเศรษฐกิจ วัฒนธรรมและการเมืองการปกครอง มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ หลักสูตรและการลงทะเบียนของนักศึกษา

ด้านระบบและกลไกการพัฒนาอาจารย์เพื่อการให้คำปรึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาควรได้รับการเตรียมตัวในการให้คำปรึกษาจะมีผลต่อความสำเร็จในการให้คำปรึกษาแก่นักเรียน ควรได้รับการเข้าอบรมความรู้หรือพัฒนาทักษะด้านจิตวิทยาการให้คำปรึกษา ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษา ขั้นตอนการดำเนินงาน ประกอบด้วย 1) วิเคราะห์ความต้องการพัฒนาบุคลากรด้านการให้คำปรึกษา 2) กำหนดประเด็นการพัฒนาอาจารย์การพัฒนา 3) เลือกวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้านการให้คำปรึกษา ที่เหมาะสม 4) กำหนดโครงการ/ประเด็นในการพัฒนาออกแบบกิจกรรมการแก้ปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา 5) ดำเนินการพัฒนาตามโครงการที่กำหนด 6) การประเมินและติดตาม ซึ่งสอดคล้องกับ ธวัช สอนง่าย และคณะ. (2566) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาครูที่ปรึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า กระบวนการพัฒนาครูที่ปรึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) การวางแผน 3) การปฏิบัติตามแผน 4) การสะท้อนผลการพัฒนา 5) การหาแนวทางปรับปรุง

ด้านระบบการบริหารงานการให้คำปรึกษา ควรกำหนดโครงสร้าง หน้าที่ความรับผิดชอบ ขั้นตอนปฏิบัติงานที่ชัดเจน กำหนดกลไกที่ชัดเจนและนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการบริหารงานการให้คำปรึกษา มีผู้รับผิดชอบหลักเพื่อประสานงานในการดูแลเมื่ออาจารย์ที่ปรึกษาหรือนักศึกษามีปัญหาหรือเกิดข้อสงสัย เป็นผู้กำกับติดตามอาจารย์ได้ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาตามระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ รัตนราช, รสวลีย์ อักษรวงศ์, และวิริณธ์ กิตติพิชัย. (2559) ศึกษาการพัฒนากระบวนการให้ความช่วยเหลือและการให้คำปรึกษานักศึกษาพยาบาล ด้านกระบวนการ พบว่า กำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการการให้คำปรึกษา หน่วยงานให้คำปรึกษา อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อนให้คำปรึกษาและเว็บไซต์ให้คำปรึกษา การให้คำปรึกษาครอบคลุมทั้งเรื่องการเรียนรู้ เรื่องใช้ชีวิตส่วนตัวและการเตรียมตัวเข้าสู่วิชาชีพ

สรุปองค์ความรู้

ผู้วิจัยสรุปองค์ความรู้จากวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้คำปรึกษาสำหรับอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ดังภาพ 1



ภาพ 1 องค์ความรู้จากงานวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ด้านบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลราชชนนีนีควรถูกกำหนดบทบาท คุณสมบัติของอาจารย์ที่ปรึกษาที่สอดคล้องกับสภาพบริบท ปรัชญา วิสัยทัศน์ของสถาบัน อาจารย์ที่ปรึกษามีความรู้ ทักษะทางการให้คำปรึกษา และสามารถให้คำแนะนำนักศึกษาได้อย่างถูกต้องและมีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา

1.2 ด้านระบบและกลไกการพัฒนาอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาลราชชนนีนีควรถูกกำหนดหลักการ วัตถุประสงค์ ขั้นตอนการดำเนินงาน ให้มีความเข้าใจง่ายและสามารถปฏิบัติได้ ประกอบด้วย 1) วิเคราะห์ความต้องการพัฒนาบุคลากรด้านการให้คำปรึกษา 2) กำหนดประเด็นการพัฒนาอาจารย์การพัฒนา 3) เลือกวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้านการให้คำปรึกษาที่เหมาะสม 4) กำหนดโครงการ/ประเด็นในการพัฒนา ออกแบบกิจกรรมการแก้ปัญหา/สิ่งที่ต้องการพัฒนา 5) ดำเนินการพัฒนาตามโครงการที่กำหนด 6) การประเมินและติดตามผล

1.3 ด้านระบบการบริหารงานการให้คำปรึกษา วิทยาลัยพยาบาลราชชนนีนีควรถูกกำหนดโครงสร้าง หน้าที่ความรับผิดชอบ ขั้นตอนปฏิบัติงานที่ชัดเจน กำหนดกลไกที่ชัดเจนและนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการบริหารงานการให้คำปรึกษา มีผู้รับผิดชอบหลักเพื่อประสานงานในการดูแลเมื่ออาจารย์ที่ปรึกษาหรือนักศึกษามีปัญหาหรือเกิดข้อสงสัย เป็นผู้กำกับติดตามอาจารย์ได้ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาตามระบบ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพสำหรับอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี

2.2 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการสร้างเครือข่ายการบริหารงานการให้คำปรึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

References

- Arunya Kantha. (2014). Effects and solutions of nursing workforce shortages in Thailand. *Journal of Nursing Science*, 32(1), 81–90.
- Boonchom Srisawat. (2017). *Basic research* (10th ed.). Bangkok: Suviriyasarn. [in Thai]
- Chitpakdee, B., Nansupawat, R., & Wichaikhum, O. (2013). Relationship between happiness at work and intention to stay among professional nurses. *Nursing Journal*, 40(Supplement), 36–41. [in Thai]
- Chonnaphat Charoenrat. (2017). Development of an academic counseling system for students in groups at Phranakhon Rajabhat University. *Academic Journal of Humanities and Social Sciences*, Phranakhon Rajabhat University, 1(2), 103–118. [in Thai]

- Dussanee Yotthong. (2019). Problems of nurse shortages and solutions: Managing individual-level factors. *Siam University Nursing Journal*, 20(38), 134–143. [in Thai]
- Kanphorn lampaya. (2018). Teacher professional development. Bangkok: Chulalongkorn University Press. [in Thai]
- Kritsada Sawaengdee. (2017). Crisis of shortage of professional nurses in health service units under the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health: Policy proposal. *Journal of Nursing and Health*, 12(15), 58–74. [in Thai]
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Parichat Rattanakaj. (2016). Development of assistance and counseling systems for nursing students (Master's thesis, Ubon Ratchathani Rajabhat University). [in Thai]
- Parichat Rattanakaj, Rosawalee Aksornwong, & Wirin Kittipichai. (2016). Development of a model for assisting and counseling nursing students. *Journal of Educational Studies, Faculty of Education, Srinakharinwirot University*, 17(1), 47–58. [in Thai]
- Phongthep Kanyamee, Wajee Panyasai, & Sumitra Rojanniti. (2021). Factors influencing the success of the student care management system in expanded opportunity schools under the Uttaradit Primary Educational Service Area Office 2. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(8), 297–317. [in Thai]
- Phayboon Chawsuansricharoen & Boonruang Khajornsillaporn. (2022). Development of an academic counseling system at Sirindhorn College of Public Health. *Journal of Social Sciences and Buddhist Anthropology*, 7(12). [in Thai]
- Pipat Aiyakon. (2016). Knowledge management in higher education institutions. *Journal of Graduate Studies*, 13(61), 21–30. [in Thai]
- Runghana Chantira & Attayan Sonkasetin. (2017). 21st-century learning skills of nursing students at Boromarajonani College of Nursing, Surat Thani. *Journal of the Southern College Network of Nursing and Public Health*, 4(1), 180–190. [in Thai]
- Sawaengdee, K. (2009). Working life table and projection of registered nurses workforce supply in Thailand over the next 15 years (2008–2022). Bangkok: National Institute of Development Administration.
- Sataraporn Siwapi. (2021). Development of teacher development models at Rajabhat Universities. (Doctoral dissertation). Bangkok: Siam University. [in Thai]
- Sataraporn Siwapi. (2015). Theories of counseling services. Bangkok: Chulalongkorn University Press. [in Thai]

- Sathiraporn Chaowchai, Chalong Chatruprachewin, Witthaya Chansila, & Samran Meechaeng. (2013). Development of a management model for student care systems in schools under the Primary Educational Service Area Office. Naresuan University Journal of Education, 15(4), 85–95. [in Thai]
- Sawangdee, K. (2009). Working life table and projection of registered nurses workforce supply in Thailand over the next 15 years (2008–2022). Bangkok: National Institute of Development Administration.
- Soussa, A., Scheffler, R. M., Nyoni, J., & Boerma, T. (2013). A comprehensive health labour market framework for universal health coverage. Bulletin of the World Health Organization, 91, 892–894.
- Sathaaporn Chaowchai, Chalong Chatrupachewin, Witthaya Chansila, & Samran Meechaeng. (2013). Development of the student support and care management model in schools under the Primary Educational Service Area Office. Journal of Education Naresuan University, 15(4), 85–95. [in Thai]
- Thawatch Sornaidee, Jitima Wansri, Witthaya Chansila, & Sathiraporn Chaowchai. (2023). A model for developing academic advisors in educational institutions under the Office of the Vocational Education Commission. MCU Peace Studies Journal, 11(6), 2165–2178. [in Thai]
- Vibha Khunawigatikul. (2015). Teaching and learning in nursing education in the 21st century. Nursing Journal, 42(2), 152–156. [in Thai]
- Virayut Boonkiatjaroen, Boonterng Sangdit, & Thosaphon Wimonket. (2018). Burnout among operating room nurses in public hospitals in Bangkok. Royal Thai Army Medical Journal, 71(3), 163–172. [in Thai]
- World Health Organization. (2016). Global strategy on human resources for health: Workforce 2030.
- World Health Organization. (2019). Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. Retrieved from <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- Institute of the Royal Patronage. (2022). Strategic Plan of the Institute of the Royal Patronage 2022–2026. [in Thai]

