

รูปแบบพี่เลี้ยงวิชาการ เพื่อส่งเสริมศักยภาพทางวิชาการ สำหรับอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

Academic Mentoring Model to Enhance Academic Competency of Higher Education Teaching Staff

วิโรจน์ วัฒนานิมิตกุล*

*สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

*Corresponding author. E-mail: wirot_watana@yahoo.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อ 1) พัฒนารูปแบบพี่เลี้ยงวิชาการเพื่อส่งเสริมศักยภาพทางวิชาการ สำหรับอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา 2) ประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบพี่เลี้ยงวิชาการ โดย (1) เปรียบเทียบเจตคติของอาจารย์ผู้รับการดูแลที่มีต่อการทำผลงานทางวิชาการ ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบพี่เลี้ยงวิชาการ (2) เปรียบเทียบร้อยละของจำนวนอาจารย์ผู้รับการดูแลที่มีผลสำเร็จในการทำผลงานทางวิชาการหลังการทดลองใช้รูปแบบพี่เลี้ยงวิชาการ กับเกณฑ์ร้อยละ 80 3) ประเมินการปฏิบัติตามบทบาทของอาจารย์ผู้รับการดูแลโดยอาจารย์พี่เลี้ยง 4) ประเมินการปฏิบัติตามบทบาทของอาจารย์พี่เลี้ยงโดยอาจารย์ผู้รับการดูแล 5) ศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแลเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับ ใช้ระยะเวลาในการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ระหว่างเดือนพฤษภาคมถึงกันยายน พ.ศ. 2558 ระยะที่ 2 ระหว่างเดือนพฤษภาคมถึงกันยายน พ.ศ. 2559 และระยะที่ 3 ระหว่างเดือนเมษายนถึง สิงหาคม พ.ศ. 2560 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็น อาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาที่สมัครเข้าร่วมโครงการ จำแนกเป็นระยะ ที่ 1 จำนวน 128 คน ระยะที่ 2 จำนวน 121 คน และระยะที่ 3 จำนวน 98 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) แบบสอบถามเจตคติของอาจารย์ผู้รับการดูแลที่มีต่อการทำผลงานทางวิชาการ 2) แบบประเมินผลสำเร็จของอาจารย์ผู้รับการดูแลในการทำผลงานทางวิชาการ 3) แบบประเมินการปฏิบัติตามบทบาทของ

อาจารย์ผู้รับการดูแลโดยอาจารย์พี่เลี้ยง 4) แบบประเมินการปฏิบัติตามบทบาทของอาจารย์พี่เลี้ยงโดยอาจารย์ผู้รับการดูแล 5) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ที่อาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแลได้รับจากรูปแบบพี่เลี้ยงวิชาการ และ 6) แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบพี่เลี้ยงวิชาการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมุติฐานใช้สถิติที (t-test) และสถิติซี (Z-test) ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้ 1. รูปแบบพี่เลี้ยงวิชาการ เพื่อส่งเสริมศักยภาพทางวิชาการ สำหรับอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การเตรียมการ ขั้นที่ 2 การจัดทำโครงร่างผลงานทางวิชาการและแผนปฏิบัติการเฉพาะตัว ขั้นที่ 3 การปฏิบัติการตามแผนปฏิบัติการเฉพาะตัวและการเรียนรู้ ขั้นที่ 4 การปรับแผนปฏิบัติการเฉพาะตัวและการเรียนรู้ ขั้นที่ 5 การประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการเฉพาะตัว 2. รูปแบบพี่เลี้ยงวิชาการ มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมศักยภาพทางวิชาการสำหรับอาจารย์ในสถาบัน อุดมศึกษา โดย (1) อาจารย์ผู้รับการดูแลมีเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบพี่เลี้ยงวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2) อาจารย์ผู้รับการดูแล ร้อยละ 88.68 มีผลสำเร็จในการทำผลงานทางวิชาการสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80 ที่กำหนดไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3. อาจารย์พี่เลี้ยงประเมินการปฏิบัติตามบทบาทของอาจารย์ผู้รับการดูแลว่าอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ระยะของการทดลอง 4. อาจารย์ผู้รับการดูแลประเมินการปฏิบัติตามบทบาทของอาจารย์พี่เลี้ยงว่าอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ระยะของการทดลอง 5. อาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแล มีความคิดเห็นว่า ประโยชน์ที่ได้รับจากรูปแบบพี่เลี้ยงวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ระยะของการทดลอง

คำสำคัญ: รูปแบบพี่เลี้ยงวิชาการ ศักยภาพทางวิชาการ อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

Abstract

The purposes of this research were 1) to develop academic mentoring model to enhance academic competency of higher education teaching staff and 2) to assess the efficiency of the developed model through (1) comparing the attitude regarding academic work productivity before the implementation of the model and that after the implementation and (2) comparing the percentage of mentees who achieved academic work productivity after the implementation of academic mentoring model

with criteria 80% 3) to assess mentees' roles according to mentors' attitude 4) to assess mentors' roles according to mentees' attitude and 5) to examine mentors and mentees' attitude regarding the obtained benefits. The research timeline was divided into 3 phases: phase 1 – May-September 2015, phase 2 – May-September 2016, and phase 3 April-August 2017. The sample group included teaching staff of Bansomdejchaopraya Rajabhat University who attended the program, i.e., 128 staff from phase 1, 121 staff from phase 2, and 98 staff from phase 3. Data were collected using 1) a set of questionnaire regarding academic work productivity 2) an evaluation form of achievement in academic work productivity 3) an evaluation form for mentors regarding mentees' roles 4) an valuation form for mentees regarding mentors' roles 5) a set of questionnaire regarding the benefits mentors and mentees obtained from academic mentoring model and 6) an interview regarding academic mentoring model. Data were statistically analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation. Hypotheses were tested by t-test and Z-test. The findings were revealed as follows.

1. The academic mentoring model delineated 5 stages, i.e., stage 1 preparation, stage 2 writing proposal of academic work and individual operational plan, stage 3 implementation and learning, stage 4 improvement of individual operational plan and learning, and stage 5 assessment of the outcome after the individual operational plan.
2. The efficiency of academic mentoring model on enhancing academic competency was confirmed by (1) mentees' higher positive attitude regarding academic work productivity after the implementation of the academic mentoring model at .01 level of statistical significance and (2) 88.68% of mentees who achieved academic work productivity after the implementation of academic mentoring model which was higher than the criteria 80% at .01 level of statistical significance.
3. According to mentors' attitude, the action in compliance with the roles of mentees in all 3 phases were found at the high level.
4. According to mentees' attitude, the action in compliance with the roles of mentors in all 3 phases were found at the high level.
5. According to mentors and mentees' attitude, the benefits obtained from the developed model were generally found at the high level through the whole 3 phases.

Keywords: Academic Mentoring Model, Academic Competency, Higher Education Teaching Staff

บทนำ

การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาอย่างมีคุณภาพ และเป็นที่ยอมรับของสังคมและผู้ประกอบการ เป็นภารกิจสำคัญของสถาบันอุดมศึกษาในปัจจุบัน ดังที่ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2558: 10-12) ได้แสดงทรรศนะเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการอุดมศึกษาสรุปได้เป็น 3 แนวทาง คือ แนวทางที่ 1 สถาบันอุดมศึกษากับการศึกษา ที่เน้นการผลิตคนตามความต้องการของตลาดและชุมชน สร้างคนที่เป็นนักคิด นักวิเคราะห์ และนักเปลี่ยนแปลง แนวทางที่ 2 สถาบันอุดมศึกษากับความรู้ ที่เน้นการศึกษาหาความรู้เพื่อใช้ประโยชน์กับสังคม บุกเบิกแสวงหาความรู้ใหม่ในแง่มุมต่างๆ และแนวทางที่ 3 สถาบันอุดมศึกษากับชุมชนและสังคม ที่เน้นการดำเนินบทบาทตามสังคมเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและนำสังคมไปสู่สิ่งที่ดีกว่า

ดังนั้นการส่งเสริมสถาบันอุดมศึกษาจึงมีจุดเน้นเรื่องคุณภาพและบทบาทของสถาบันอุดมศึกษาเป็นสำคัญ เมื่อพิจารณาตามสาระสำคัญในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดแนวคิด วิสัยทัศน์ และเป้าหมายของการจัดการศึกษาด้วยการให้ความสำคัญกับการสร้างระบบการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไกหลักของการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของทุนมนุษย์ และรองรับการศึกษาการเรียนรู้ และความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 75-82) โดยมีคณาจารย์ที่เปรียบเสมือนตัวจักรที่สำคัญในการขับเคลื่อนพันธกิจหลักของอุดมศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ รวมทั้งการสร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ด้วยบทบาทของสถาบันอุดมศึกษาดังกล่าวข้างต้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพทั้งในด้านคุณวุฒิ และประสบการณ์ เพื่อร่วมกันปฏิบัติงานตามบทบาทของสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งคณาจารย์ทั้งหลายที่ต้องมีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งเป็นสิ่งประกันความรู้ความสามารถที่พร้อมในการตอบสนองกับบทบาทการเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สมบูรณ์แบบ อย่างไรก็ตามจากข้อมูลในปัจจุบันพบว่า สัดส่วนของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการยังอยู่ในระดับที่น้อย ซึ่งอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ดังที่กำจร ตติยกวี กล่าวไว้ในรายงานสรุปโครงการประชุมคณะกรรมการการอุดมศึกษาสัญจร 9 เครือข่าย (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2559: 35) โดยระบุไว้ว่า ข้อมูลนักศึกษาในปี พ.ศ. 2556 มีประมาณสองล้านกว่าคน และมีอาจารย์อยู่ทั้งสิ้นห้าหมื่นคน มีระดับ

รองศาสตราจารย์ขึ้นไปประมาณร้อยละ 15 เป็นศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์พิเศษเพียงร้อยละ 2 ของคณาจารย์ทั้งหมด ซึ่งถือเป็นปัญหาในภาพของการอุดมศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในบทบาทของหน่วยงานที่ดูแลการดำเนินงานจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ได้จัดทำแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560-2574) และแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงสาระของการส่งเสริมสถาบันอุดมศึกษาแล้ว ได้ให้ความสำคัญในเรื่องคุณภาพและบทบาทของสถาบันอุดมศึกษา โดยทิศทางคุณภาพ ประกอบด้วย คุณภาพหลักสูตร คุณภาพนักศึกษา คุณภาพอาจารย์ และคุณภาพการวิจัย และการส่งเสริมให้อาจารย์ทำผลงานทางวิชาการ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2559: 39)

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าคณาจารย์จะตระหนักถึงความจำเป็นและคุณประโยชน์ต่อวงวิชาการ และการบริหารจัดการคุณภาพทางการศึกษาโดยดำเนินการผ่านการทำผลงานทางวิชาการ แต่ในทางปฏิบัติยังมีคณาจารย์จำนวนมากที่ยังคงมิได้ทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการด้วยเหตุผลต่างๆ กัน อาทิ มีการระงับสอนมากเวลาไม่เพียงพอ ไม่แน่ใจ ไม่สามารถเลือกประเภทผลงานที่จะจัดทำ ขาดทักษะในการทำผลงาน ขาดที่ปรึกษา เป็นต้น ดังที่ ทรงสิริ วิชิราภรณ์ (2557: 167-179) ได้ทำวิจัยเรื่อง การทำผลงานทางวิชาการ เพื่อดำรงตำแหน่งวิชาการของอาจารย์คณะศิลปศาสตร์ พบว่า เหตุผลของอาจารย์ที่ไม่ต้องการทำผลงานทางวิชาการสูงสุด คือ ไม่มีแรงจูงใจที่ดีพอ ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการทำผลงานทางวิชาการ ระดับมากที่สุด คือ ต้องทำงานอื่นนอกเหนือจากการสอน จากประเด็นปัญหาดังกล่าว สถาบันอุดมศึกษาต่างๆ พยายามหาแนวทางเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้คณาจารย์ดังกล่าวทำผลงานทางวิชาการด้วยการสร้างระบบและกลไกต่างๆ มารองรับการสร้างเสริมศักยภาพทางวิชาการดังกล่าว

เป็นที่ยอมรับกันว่าการพัฒนาคณาจารย์ในทศวรรษที่ 21 จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องนำแนวคิดเครือข่ายมาใช้ในการพัฒนา กล่าวคือ คณาจารย์ต้องมีเครือข่าย มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในด้านความรู้และประสบการณ์ ดังนั้นเพื่อให้คณาจารย์มีทักษะปฏิบัติในวิชาชีพของตน จึงจำเป็นต้องนำระบบและกลไกที่มีลักษณะเครือข่ายมาใช้ในการพัฒนาคณาจารย์ ซึ่งระบบพี่เลี้ยงเป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร โดยมีผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้กับผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า พี่เลี้ยงมีบทบาทในการเชื่อมประสานช่องว่างระหว่างทฤษฎีและปฏิบัติ (United State of Personnel Management, 2008: 3)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้พิจารณาเห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนารูปแบบพี่เลี้ยงวิชาการเพื่อส่งเสริมศักยภาพทางวิชาการ

สำหรับอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งรูปแบบที่เลี้ยงวิชาการเป็นวิธีการของการพัฒนา คณาจารย์ โดยมีแบบแผนของการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนภายใต้หลักการของระบบ ที่เลี้ยงทางวิชาการที่บูรณาการการดำเนินงานระหว่างที่เลี้ยงผู้ซึ่งมีประสบการณ์มากกว่า ให้การดูแลผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ช่วยพัฒนา ความรู้และมีผลงานทางวิชาการ ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง และสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้ จากการทำผลงานทางวิชาการ ส่งผลต่อการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและเป็นการยกระดับ มาตรฐานของสถาบันอุดมศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการ สำหรับคณาจารย์ระดับ อุดมศึกษา มีวัตถุประสงค์ ในการวิจัยเพื่อ

1. พัฒนารูปแบบที่เลี้ยงวิชาการ เพื่อส่งเสริมศักยภาพทางวิชาการ สำหรับอาจารย์ ในสถาบันอุดมศึกษา

2. ประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบที่เลี้ยงวิชาการ เพื่อส่งเสริมศักยภาพทาง วิชาการ สำหรับอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา โดย (1) เปรียบเทียบเจตคติของอาจารย์ผู้รับ การดูแลที่มีต่อการทำผลงานทางวิชาการ ก่อนและหลังการทดลองใช้รูปแบบที่เลี้ยงวิชาการ (2) เปรียบเทียบร้อยละของจำนวนอาจารย์ผู้รับการดูแลที่มีผลสำเร็จในการทำผลงานทาง วิชาการหลังการทดลองใช้รูปแบบที่เลี้ยงวิชาการกับเกณฑ์ร้อยละ 80

3. ประเมินการปฏิบัติตามบทบาทของอาจารย์ผู้รับการดูแลในรูปแบบที่เลี้ยงวิชาการ เพื่อส่งเสริมศักยภาพทางวิชาการ สำหรับอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา โดยอาจารย์ที่เลี้ยง

4. ประเมินการปฏิบัติตามบทบาทของอาจารย์ที่เลี้ยงในรูปแบบที่เลี้ยงวิชาการ เพื่อส่งเสริมศักยภาพทางวิชาการ สำหรับอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา โดยอาจารย์ผู้รับการดูแล

5. ศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์ที่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแลเกี่ยวกับประโยชน์ ที่ได้รับจากรูปแบบที่เลี้ยงวิชาการ เพื่อส่งเสริมศักยภาพทางวิชาการ สำหรับอาจารย์ใน สถาบันอุดมศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. อาจารย์ผู้รับการดูแลที่ผ่านการร่วมกิจกรรมตามรูปแบบที่เลี้ยงวิชาการ เพื่อส่งเสริมศักยภาพทางวิชาการ สำหรับอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา มีเจตคติต่อการทำผลงาน ทางวิชาการสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบที่เลี้ยงวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. อาจารย์ผู้รับการดูแลจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 มีผลสำเร็จในการทำผลงานทางวิชาการหลังการทดลองใช้รูปแบบที่เลี้ยงวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัย แบ่งออกได้เป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การพัฒนารูปแบบ

การพัฒนารูปแบบที่เลี้ยงวิชาการ เพื่อส่งเสริมศักยภาพทางวิชาการ สำหรับอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา แบ่งออกได้เป็น 3 ระยะ และในแต่ละระยะมีการดำเนินการดังนี้

ระยะที่ 1 พฤษภาคม – กันยายน พ.ศ. 2558

การพัฒนารูปแบบที่เลี้ยงวิชาการ เพื่อส่งเสริมศักยภาพทางวิชาการ สำหรับอาจารย์ในสถาบัน อุดมศึกษาในระยะที่ 1 แบ่งการดำเนินการออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เอกสารเกี่ยวกับแนวคิดในการพัฒนารูปแบบเพื่อนำไปกำหนดเป็นโครงสร้างองค์ประกอบของรูปแบบที่เลี้ยงวิชาการ

2. ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ ปรัชญาการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีต่างๆ เพื่อนำมากำหนดเป็นรายละเอียดของกิจกรรมของรูปแบบที่เลี้ยงวิชาการ ได้แก่ ระบบที่เลี้ยง ปรัชญาอัตถิภาวนิยม เจตคติ ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย วงจรคุณภาพ แรงจูงใจ การกำกับตนเอง การสร้างสัมพันธภาพ การให้คำปรึกษา และการเสริมแรง เป็นต้น

3. สังเคราะห์เชื่อมโยงองค์ประกอบของรูปแบบที่เลี้ยงวิชาการในข้อ 1 และ 2 ให้เป็น “รูปแบบที่เลี้ยงวิชาการ เพื่อส่งเสริมศักยภาพทางวิชาการ สำหรับอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา” ด้วยการสร้างความสัมพันธ์เชื่อมโยงเรียงลำดับตามความสำคัญก่อนหลัง

4. สร้างเอกสารประกอบรูปแบบระบบที่เลี้ยงทางวิชาการ

5. ตรวจสอบคุณภาพ และปรับปรุงรูปแบบที่เลี้ยงวิชาการ และเอกสารประกอบรูปแบบที่เลี้ยงวิชาการก่อนนำไปทดลองใช้

ระยะที่ 2 พฤษภาคม – กันยายน พ.ศ. 2559 และระยะที่ 3 เมษายน – สิงหาคม พ.ศ. 2560

การพัฒนารูปแบบที่เลี้ยงวิชาการ เพื่อส่งเสริมศักยภาพทางวิชาการ สำหรับอาจารย์ในสถาบัน อุดมศึกษา ในระยะที่ 2 และระยะที่ 3 แบ่งการดำเนินการออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. นำผลจากการทดลองใช้รูปแบบที่เลี้ยงวิชาการ และแนวทางปรับปรุงที่ได้จากการทดลองในระยะก่อนหน้ามาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวทางใน

การปรับปรุงรูปแบบที่เลี้ยงวิชาการในระยะต่อมา

2. ศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวคิด หลักการ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกรอบแนวทางในการปรับปรุงรูปแบบที่เลี้ยงวิชาการที่ระบุไว้ในข้อ 1 เพื่อมากำหนดโครงสร้างและรายละเอียด

3. สังเคราะห์เชื่อมโยงองค์ประกอบและ/หรือกิจกรรมของรูปแบบที่เลี้ยงวิชาการที่ได้วิเคราะห์และสังเคราะห์ไว้แล้วในข้อ 1 และ 2 เติมเต็มลงในรูปแบบที่เลี้ยงวิชาการด้วยการสร้างความสัมพันธ์เชื่อมโยงเรียงลำดับตามสำคัญก่อนหลัง

4. เพิ่มเติมรายละเอียดของรูปแบบที่เลี้ยงวิชาการที่เกิดจากการดำเนินงานในข้อ 3 ข้างต้นลงในเอกสารประกอบรูปแบบที่เลี้ยงวิชาการ

5. ตรวจสอบคุณภาพ และปรับปรุงรูปแบบที่เลี้ยงวิชาการ และเอกสารประกอบรูปแบบที่เลี้ยงวิชาการก่อนนำไปทดลองใช้

ส่วนที่ 2 การพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามเจตคติของอาจารย์ผู้รับการดูแลที่มีต่อการทำผลงานทางวิชาการ
2. แบบประเมินผลสำเร็จของอาจารย์ผู้รับการดูแลในการทำผลงานทางวิชาการ
3. แบบประเมินการปฏิบัติตามบทบาทของอาจารย์ผู้รับการดูแลโดยอาจารย์ที่เลี้ยง
4. แบบประเมินการปฏิบัติตามบทบาทของอาจารย์ที่เลี้ยงโดยอาจารย์ผู้รับการดูแล
5. แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ที่อาจารย์ที่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแลได้รับจากรูปแบบที่เลี้ยงวิชาการ

6. แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบที่เลี้ยงวิชาการ

ทั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้การวิจัยดังกล่าวข้างต้น มีความครอบคลุมในประเด็นหลักของรูปแบบที่เลี้ยงวิชาการ จึงใช้เครื่องมือดังกล่าวข้างต้นสำหรับการรวบรวมข้อมูลในการทดลองทั้ง 3 ระยะ

ส่วนที่ 3 การศึกษาผลการใช้รูปแบบที่เลี้ยงวิชาการ เพื่อส่งเสริมศักยภาพทางวิชาการ สำหรับอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

การดำเนินการศึกษาผลการใช้รูปแบบที่เลี้ยงวิชาการ เพื่อส่งเสริมศักยภาพทางวิชาการ สำหรับอาจารย์ ในสถาบันอุดมศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ระยะๆ ละ 5 เดือน ได้แก่ ระยะที่ 1 เดือนพฤษภาคมถึงกันยายนพ.ศ. 2558 ระยะที่ 2 เดือนพฤษภาคมถึงกันยายนพ.ศ.2559 และระยะที่ 3 เดือนเมษายนถึงสิงหาคม พ.ศ.2560 โดยดำเนินการดังนี้

1. การกำหนดประชากร และการจัดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดประชากรและจัดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ตารางที่ 1 การกำหนดประชากรและการจัดกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากรและการจัดกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน		
	ระยะที่ 1 (พ.ศ.2558)	ระยะที่ 2 (พ.ศ.2559)	ระยะที่ 3 (พ.ศ.2560)
1.1 ประชากร คือ อาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา	510 คน	514 คน	516 คน
1.2 กลุ่มตัวอย่าง สำหรับการทดลองใช้รูปแบบพี่เลี้ยงวิชาการ ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือ อาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ที่สมัครเข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพคณาจารย์เพื่อก้าวสู่ตำแหน่งทางวิชาการ” ประจำปี พ.ศ. 2558 พ.ศ.2559 และ พ.ศ.2560 จำแนกเป็น 2 ประเภท (1) อาจารย์พี่เลี้ยง ซึ่งดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับ ผศ.ขึ้นไป (2) อาจารย์ผู้รับการดูแล ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ผู้รับการดูแล ทั้ง 3 ปีไม่ซ้ำเดิม	30 คน 98 คน	31 คน 90 คน	43 คน 55 คน
รวม	128 คน	121 คน	98 คน

การจัดกลุ่มตัวอย่างระยะที่ 3 ปรับลดลงให้สอดคล้องกับข้อเสนอแนะจากการทดลองในระยะที่ 2 ที่เสนอให้มีความสมดุลระหว่างอาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามรูปแบบพี่เลี้ยงวิชาการ

2. การดำเนินการทดลองและศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบพี่เลี้ยงวิชาการ
ในการทดลองใช้รูปแบบพี่เลี้ยงวิชาการ เป็นการทดลองแบบกลุ่มเดียว วัดก่อนและหลังการทดลอง (One Group Pretest-Posttest Design) โดยมีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

1. ก่อนการดำเนินการทดลองทั้ง 3 ระยะ กำหนดให้อาจารย์ผู้รับการดูแลได้ตอบแบบสอบถามเจตคติของอาจารย์ผู้รับการดูแลที่มีต่อการทำผลงานทางวิชาการเพื่อประมวลผล ไว้สำหรับการเปรียบเทียบหลังการทดลองใช้รูปแบบพี่เลี้ยงวิชาการ

2. การดำเนินการทดลองตามรูปแบบที่เลี้ยงวิชาการ ซึ่งกิจกรรมของรูปแบบที่เลี้ยงวิชาการมี 2 ลักษณะ คือ (1) กิจกรรมในลักษณะรวมกลุ่ม หมายถึง กิจกรรมที่ดำเนินการในภาพรวม สำหรับทุก ๆ กลุ่มในเวลาเดียวกันใช้คำย่อแทนว่า “รวมกลุ่ม” (2) กิจกรรมในลักษณะเฉพาะกลุ่ม หมายถึง กิจกรรมที่ดำเนินการภายในกลุ่มย่อยของอาจารย์ที่เลี้ยงและอาจารย์ที่รับการดูแลแต่ละกลุ่ม ใช้คำย่อแทนว่า “เฉพาะกลุ่ม” ซึ่งในแต่ละระยะมีการดำเนินการ ดังนี้

ตารางที่ 2 การดำเนินการทดลองและศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบที่เลี้ยงวิชาการ

ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2558)	ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2559)	ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560)
<u>ขั้นที่ 1</u> การเตรียมการ 1.1 การเตรียมการระดับสถาบัน (รวมกลุ่ม) 1.2 การเตรียมอาจารย์ที่เลี้ยง (รวมกลุ่ม) 1.3 การเตรียมอาจารย์ผู้รับการดูแล (รวมกลุ่ม) 1.4 การเตรียมการจัดกลุ่มในรูปแบบที่เลี้ยงวิชาการ (รวมกลุ่ม)	<u>ขั้นที่ 1</u> การเตรียมการ 1.1 การเตรียมการระดับสถาบัน (รวมกลุ่ม) 1.2 การเตรียมอาจารย์ที่เลี้ยง (รวมกลุ่ม) 1.3 การเตรียมอาจารย์ผู้รับการดูแล (รวมกลุ่ม) 1.4 การเตรียมการจัดกลุ่มในรูปแบบที่เลี้ยงวิชาการ (รวมกลุ่ม)	<u>ขั้นที่ 1</u> การเตรียมการ 1.1 การเตรียมการระดับสถาบัน (รวมกลุ่ม) 1.2 การเตรียมอาจารย์ที่เลี้ยง (รวมกลุ่ม) 1.3 การเตรียมอาจารย์ผู้รับการดูแล (รวมกลุ่ม) 1.4 การเตรียมการจัดกลุ่มในรูปแบบที่เลี้ยงวิชาการ (รวมกลุ่ม)
<u>ขั้นที่ 2</u> การจัดทำโครงร่างผลงานทางวิชาการและแผนปฏิบัติการเฉพาะตัว 2.1 จัดทำโครงร่างผลงานทางวิชาการและแผนปฏิบัติการเฉพาะตัว (เฉพาะกลุ่ม)	<u>ขั้นที่ 2</u> การจัดทำโครงร่างผลงานทางวิชาการและแผนปฏิบัติการเฉพาะตัว 2.1 การเรียนรู้การทำโครงร่างผลงานวิชาการและแผนปฏิบัติการ (รวมกลุ่ม) 2.2 จัดทำโครงร่างผลงานทางวิชาการและแผนปฏิบัติการเฉพาะตัว (เฉพาะกลุ่ม)	<u>ขั้นที่ 2</u> การจัดทำโครงร่างผลงานทางวิชาการและแผนปฏิบัติการเฉพาะตัว 2.1 การเรียนรู้การทำโครงร่างผลงานทางวิชาการและแผนปฏิบัติการเฉพาะตัว (รวมกลุ่ม) 2.2 จัดทำโครงร่างผลงานทางวิชาการและแผนปฏิบัติการเฉพาะตัว (เฉพาะกลุ่ม) 2.3 นำเสนอโครงร่างผลงานทางวิชาการและแผนปฏิบัติการเฉพาะตัวและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (รวมกลุ่ม)

ตารางที่ 2 (ต่อ) การดำเนินการทดลองและศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบที่เลี้ยงวิชาการ

ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2558)	ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2559)	ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560)
ขั้นที่ 3 การปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการเฉพาะตัวและการเรียนรู้ 3.1 ปฏิบัติการตามแผนปฏิบัติการเฉพาะตัว (เฉพาะกลุ่ม) - จัดทำผลงานตามแผนปฏิบัติการเฉพาะตัว - บันทึกความก้าวหน้าอย่างง่าย	ขั้นที่ 3 การปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการเฉพาะตัวและการเรียนรู้ 3.1 ปฏิบัติการตามแผนปฏิบัติการเฉพาะตัว (เฉพาะกลุ่ม) - จัดทำผลงานตามแผนปฏิบัติการเฉพาะตัว - บันทึกความก้าวหน้าตามแบบที่กำหนด	ขั้นที่ 3 การปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการเฉพาะตัวและการเรียนรู้ 3.1 ปฏิบัติการตามแผนปฏิบัติการเฉพาะตัว (เฉพาะกลุ่ม) - จัดทำผลงานตามแผนปฏิบัติการเฉพาะตัว - พบปะหารือและบันทึกคำแนะนำของอาจารย์ที่เลี้ยงและการับประยুক্তใช้ตามแบบที่กำหนด - บันทึกความก้าวหน้าตามแบบที่กำหนด
3.2 เรียนรู้เทคนิคและวิธีการต่างๆ ในการทำผลงานทางวิชาการ(รวมกลุ่ม) - เรียนรู้จากวิทยากร	3.2 เรียนรู้เทคนิคและวิธีการต่างๆ ในการทำผลงานทางวิชาการ(รวมกลุ่ม) - เรียนรู้จากวิทยากร	3.2 เรียนรู้เทคนิคและวิธีการต่างๆ ในการทำผลงานทางวิชาการ (รวมกลุ่ม) - เรียนรู้จากวิทยากร - นำเสนอความก้าวหน้าปัญหา อุปสรรคและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
ขั้นที่ 4 การปรับแผนปฏิบัติการเฉพาะตัวและการเรียนรู้ 4.1 ปรับแผนปฏิบัติการเฉพาะตัว (เฉพาะกลุ่ม) - จัดทำผลงานตามแผน - ปรับแผนปฏิบัติการเท่าที่จำเป็นเพียงเล็กน้อย - บันทึกความก้าวหน้าอย่างง่าย	ขั้นที่ 4 การปรับแผนปฏิบัติการเฉพาะตัวและการเรียนรู้ 4.1 ปรับแผนปฏิบัติการเฉพาะตัว (เฉพาะกลุ่ม) - จัดทำผลงานตามแผน - ปรับแผนปฏิบัติการตามบริบทและผลการทำงาน - บันทึกความก้าวหน้าตามแบบที่กำหนด	ขั้นที่ 4 การปรับแผนปฏิบัติการเฉพาะตัวและการเรียนรู้ 4.1 ปรับแผนปฏิบัติการเฉพาะตัว (เฉพาะกลุ่ม) - จัดทำผลงานตามแผนปฏิบัติการเฉพาะตัว - ปรับแผนปฏิบัติการเฉพาะตัว - ปรับแผนปฏิบัติการเฉพาะตัว

ตารางที่ 2 (ต่อ) การดำเนินการทดลองและศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบที่เลี้ยงวิชาการ

ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2558)	ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2559)	ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560)
		- พบปะหารือและบันทึกคำแนะนำของอาจารย์ที่เลี้ยงและการปรับประยุกต์ใช้ - บันทึกความก้าวหน้าตามแบบที่กำหนด
4.2 เรียนรู้เทคนิคและวิธีการต่างๆ ในการทำผลงานทางวิชาการ(รวมกลุ่ม) - เรียนรู้จากวิทยากร	4.2 เรียนรู้เทคนิคและวิธีการต่างๆ ในการทำผลงานทางวิชาการ(รวมกลุ่ม) - เรียนรู้จากวิทยากร	4.2 เรียนรู้เทคนิคและวิธีการต่างๆ ในการทำผลงานทางวิชาการ(รวมกลุ่ม) - เรียนรู้จากวิทยากร - นำเสนอการปรับแผนปฏิบัติการ - นำเสนอความก้าวหน้า/ปัญหาอุปสรรค/แลกเปลี่ยนเรียนรู้
ขั้นที่ 5 ประเมินผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเฉพาะตัว 5.1 ประเมินผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเฉพาะตัว (เฉพาะกลุ่ม) - สรุปผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเฉพาะตัว	ขั้นที่ 5 ประเมินผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเฉพาะตัว 5.1 ประเมินผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ (เฉพาะกลุ่ม) - สรุปผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเฉพาะตัว - ประมวลข้อคิด ปัญหา และแนวทางแก้ไข 5.2 เรียนรู้แนวทางการปฏิบัติงานและวางแผนปฏิบัติการเฉพาะตัวต่อเนื่อง (รวมกลุ่ม) - นำเสนอผลการดำเนินการตามแผน ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข	ขั้นที่ 5 ประเมินผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเฉพาะตัว 5.1 ประเมินผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ (เฉพาะกลุ่ม) - สรุปผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเฉพาะตัว - ประมวลข้อคิด ปัญหา และแนวทางแก้ไข - จัดทำแผนปฏิบัติการเฉพาะตัวในการทำผลงานทางวิชาการในระยะต่อไป 5.2 เรียนรู้แนวทางการปฏิบัติงานและวางแผนปฏิบัติการเฉพาะตัวต่อเนื่อง (รวมกลุ่ม)

ตารางที่ 2 (ต่อ) การดำเนินการทดลองและศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบที่เลี้ยงวิชาการ

ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2558)	ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2559)	ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560)
		- นำเสนอผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเฉพาะตัว ปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไข - นำเสนอการจัดทำแผนปฏิบัติการเฉพาะตัวในการทำผลงานทางวิชาการในระยะต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการวิเคราะห์จำแนกตามเครื่องมือการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเจตคติของอาจารย์ผู้รับการดูแลที่มีต่อการทำผลงานทางวิชาการ โดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนเจตคติ และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยก่อนและหลังการใช้รูปแบบที่เลี้ยงวิชาการ โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) 2 กลุ่มสัมพันธ์กัน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินผลสำเร็จของอาจารย์ผู้รับการดูแลในการทำผลงานทางวิชาการ โดยการหาค่าร้อยละ ความถี่ประกอบความเรียง และเปรียบเทียบร้อยละของจำนวนอาจารย์ผู้รับการดูแล ที่มีผลสำเร็จในการทำผลงานทางวิชาการกับเกณฑ์ร้อยละ 80 โดยใช้สถิติทดสอบซี (Z-test)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินการปฏิบัติตามบทบาทของอาจารย์ผู้รับการดูแลโดยอาจารย์พี่เลี้ยง โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบประเมินการปฏิบัติตามบทบาทของอาจารย์พี่เลี้ยงโดยอาจารย์ผู้รับการดูแล โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ที่อาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแลได้รับจากรูปแบบที่เลี้ยงวิชาการ โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบที่เลี้ยงวิชาการโดยการวิเคราะห์เนื้อหา และความถี่ประกอบความเรียง

ส่วนที่ 4 การประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบที่เลี้ยงวิชาการและการปรับปรุง

การประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบที่เลี้ยงวิชาการ กำหนดให้ใช้ผลจากการทดลองใช้รูปแบบที่เลี้ยงวิชาการในระยะที่ 3 เดือนเมษายนถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ.2560 เนื่องจากเป็นระยะสิ้นสุดของการวิจัยเพื่อการพัฒนา รูปแบบที่เลี้ยงวิชาการ ซึ่งได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดำเนินการโดยนำผลการทดลองใช้รูปแบบที่เลี้ยงวิชาการมาพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้ 1) อาจารย์ผู้รับการดูแลที่ผ่านการร่วมกิจกรรมตามรูปแบบที่เลี้ยงวิชาการ เพื่อส่งเสริมศักยภาพทางวิชาการ สำหรับอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา มีเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบที่เลี้ยงวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) อาจารย์ผู้รับการดูแลจำนวน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 มีผลสำเร็จในการทำผลงานทางวิชาการ หลังการทดลองใช้รูปแบบที่เลี้ยงวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพื่อสรุปเกี่ยวกับประสิทธิภาพของรูปแบบที่เลี้ยงวิชาการ ในการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการสำหรับอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

สำหรับการปรับปรุงรูปแบบที่เลี้ยงวิชาการ ดำเนินการโดยพิจารณาจากผลการทดลองใช้ ข้อคิดเห็นจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์

ผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนา รูปแบบใน 3 ระยะๆ ละ 5 เดือน ประกอบด้วย ระยะที่ 1 เดือน พฤษภาคมถึงกันยายน พ.ศ. 2558 ระยะที่ 2 เดือน พฤษภาคมถึงกันยายน พ.ศ.2559 และ ระยะที่ 3 เดือนเมษายนถึงสิงหาคม พ.ศ.2560 ในลักษณะพัฒนา รูปแบบแล้วนำไปทดลองใช้ จากนั้นนำผลการทดลองมาสู่การปรับปรุงรูปแบบให้มีความสมบูรณ์ครบถ้วน ส่งผลให้ได้ “รูปแบบที่เลี้ยงวิชาการ เพื่อส่งเสริมศักยภาพทางวิชาการ สำหรับอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา” โดยมีองค์ประกอบของรูปแบบได้แก่ แนวคิดพื้นฐาน หลักการ จุดมุ่งหมาย ขอบเขต และกิจกรรมของรูปแบบ ซึ่งในกิจกรรมแต่ละขั้นได้ระบุบทบาทของอาจารย์ที่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแล พร้อมทั้งเอกสารประกอบการดำเนินการ และผลผลิตที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการในแต่ละขั้นไว้อย่างครบถ้วน

ทั้งนี้กิจกรรมของรูปแบบที่เลี้ยงวิชาการ มี 2 ลักษณะ คือ (1) กิจกรรมในลักษณะ “รวมกลุ่ม” ซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมในลักษณะอบรมเชิงปฏิบัติการโดยผู้เข้ารับการอบรม ประกอบด้วย อาจารย์ที่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแลทุกกลุ่ม เพื่อทำกิจกรรมต่างๆ ในภาพรวมร่วมกัน (2) กิจกรรมในลักษณะ “เฉพาะกลุ่ม” ซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมการพบปะหารือและปรึกษากันระหว่างอาจารย์ที่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแลแต่ละกลุ่ม โดยเป็นไป

ตามกำหนดการและปฏิทินที่กำหนดไว้ของกลุ่มนั้นๆ สำหรับกิจกรรมของรูปแบบแบ่งออกเป็น 5 ชั้น ประกอบด้วย

ชั้นที่ 1 การเตรียมการ ประกอบด้วย 1) การเตรียมการระดับสถาบันการศึกษา 2) การเตรียมอาจารย์ พี่เลี้ยง 3) การเตรียมอาจารย์ผู้รับการดูแล 4) การเตรียมการจัดกลุ่มในระบบพี่เลี้ยง

ชั้นที่ 2 การจัดทำโครงร่างผลงานทางวิชาการและแผนปฏิบัติการเฉพาะตัว ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้การทำโครงร่างผลงานทางวิชาการและแผนปฏิบัติการเฉพาะตัว 2) การจัดทำโครงร่างผลงานทางวิชาการและแผนปฏิบัติการเฉพาะตัว 3) การนำเสนอโครงร่างผลงานทางวิชาการและแผนปฏิบัติการเฉพาะตัวและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ชั้นที่ 3 การปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการเฉพาะตัวและการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) การปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการเฉพาะตัว ได้แก่ (1) การทำผลงานทางวิชาการตามแผนปฏิบัติการเฉพาะตัว (2) การพบปะหารือระหว่างอาจารย์ผู้รับการดูแลและอาจารย์พี่เลี้ยง (3) การบันทึกความก้าวหน้าในการทำผลงานทางวิชาการ 2) การเรียนรู้เทคนิคและวิธีการต่างๆ ในการทำผลงานทางวิชาการ ได้แก่ (1) การเรียนรู้จากวิทยากร (2) การนำเสนอความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรค และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ชั้นที่ 4 การปรับแผนปฏิบัติการเฉพาะตัวและการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) การปรับแผนปฏิบัติการเฉพาะตัว ได้แก่ (1) การทำผลงานทางวิชาการตามแผนปฏิบัติการเฉพาะตัว (2) การปรับแผนปฏิบัติการเฉพาะตัว 2) การเรียนรู้เทคนิคและวิธีการต่างๆ ในการทำผลงานทางวิชาการ ได้แก่ (1) การเรียนรู้จากวิทยากร (2) การนำเสนอการปรับแผนปฏิบัติการเฉพาะตัว (3) การนำเสนอความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรค และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ชั้นที่ 5 การประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการเฉพาะตัว ประกอบด้วย 1) การประเมินผล การดำเนินงานตามการปรับแผนปฏิบัติการเฉพาะตัว ได้แก่ (1) การสรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการเฉพาะตัว (2) การประมวลข้อคิด ปัญหา และแนวทางแก้ไข (3) การจัดทำแผนปฏิบัติการเฉพาะตัวในการทำผลงานทางวิชาการในระยะต่อไป 2) การเรียนรู้แนวปฏิบัติงานและวางแผนปฏิบัติการต่อเนื่อง ได้แก่ (1) การนำเสนอผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเฉพาะตัว ปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไข (2) การนำเสนอการจัดทำแผนปฏิบัติการเฉพาะตัวในการทำผลงานทางวิชาการในระยะต่อไป

รูปแบบพี่เลี้ยงทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมศักยภาพทางวิชาการ สำหรับอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

แนวคิดพื้นฐาน

1. “ระบบพี่เลี้ยงทางวิชาการ” เป็นการดำเนินงานอย่างมีระเบียบแบบแผน ประกอบด้วย “อาจารย์พี่เลี้ยง” ซึ่งเป็นคณาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำผลงานทางวิชาการ และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการแล้ว ทำหน้าที่ให้ความรู้ คำแนะนำ และตรวจแก้ไขผลงานให้แก่ “อาจารย์ผู้รับการดูแล” เพื่อส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ

2. รูปแบบพี่เลี้ยงวิชาการ ดำเนินการภายใต้การให้อิสระทางความคิดและการกระทำ โดยมีกลไกในการจูงใจและเสริมแรงให้อาจารย์ผู้รับการดูแลกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานและการกำกับตนเองให้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ด้วยการดูแลให้คำปรึกษา แนะนำของอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อให้เกิดเจตคติที่ดีและทำผลงานทางวิชาการได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

หลักการ

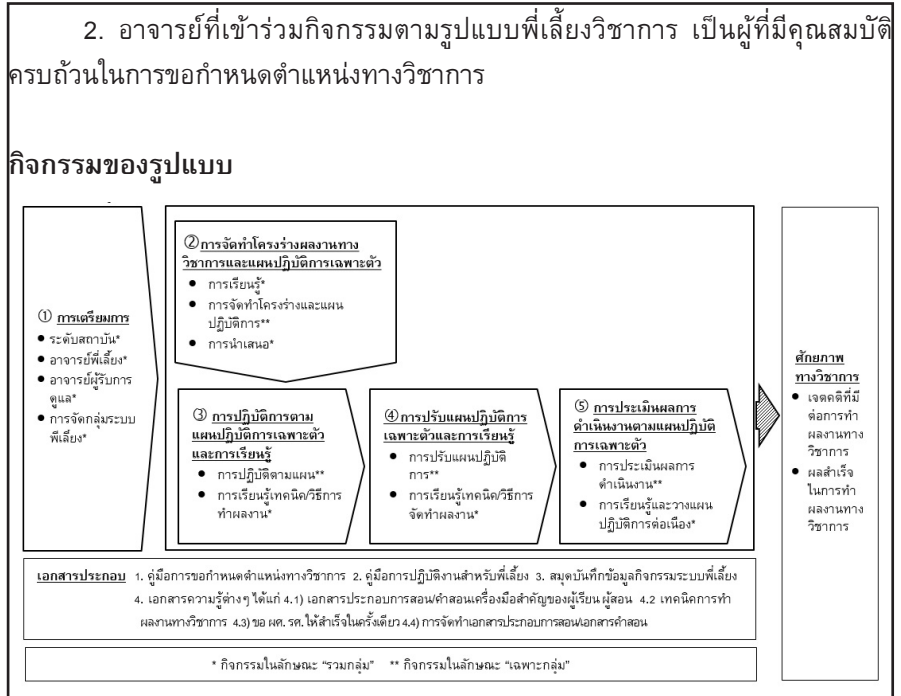
รูปแบบพี่เลี้ยงวิชาการ เป็นกระบวนการพัฒนาอาจารย์ที่เน้นการประสานสัมพันธ์ของอาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแล โดยที่อาจารย์ผู้รับการดูแลต้องกำหนดแผนปฏิบัติการเฉพาะตัว ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ตรวจสอบผลการปฏิบัติการ ปรับแผนปฏิบัติการตามบริบทการดำเนินการ และบันทึกร่องรอยการปฏิบัติเพื่อการตรวจสอบและการปรับปรุง

จุดมุ่งหมาย

เพื่อเป็นแบบแผนสำหรับการส่งเสริมศักยภาพทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาในการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

ขอบเขต

1. รูปแบบพี่เลี้ยงวิชาการพัฒนาขึ้นเป็นการเฉพาะเพื่อส่งเสริมศักยภาพทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ด้วยการทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ



ภาพที่ 1 รูปแบบที่เลี้ยงทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมศักยภาพทางวิชาการสำหรับอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

2. การประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบที่เลี้ยงวิชาการ เพื่อส่งเสริมศักยภาพทางวิชาการ สำหรับอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา โดยประเมินจากผลการทดลองใช้รูปแบบที่เลี้ยงวิชาการในระยะที่ 3 พ.ศ. 2560 เนื่องจากเป็นระยะสิ้นสุดของการวิจัยเพื่อการพัฒนา รูปแบบที่เลี้ยงวิชาการ ซึ่งได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ภายหลังจากการนำรูปแบบที่เลี้ยงวิชาการไปทดลองใช้ในระยะที่ 3 ปรากฏผลโดยสรุปว่า 1) อาจารย์ผู้รับการดูแลมีเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) อาจารย์ผู้รับการดูแลจำนวนร้อยละ 88.68 มีผลสำเร็จในการทำผลงานทางวิชาการสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80 ที่กำหนดไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่ารูปแบบที่เลี้ยงวิชาการ เพื่อส่งเสริมศักยภาพทางวิชาการ สำหรับอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่พัฒนาขึ้นสามารถส่งเสริมศักยภาพทางวิชาการ สำหรับอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาได้

3. อาจารย์พี่เลี้ยงประเมินการปฏิบัติตามบทบาทของอาจารย์ผู้รับการดูแล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ระยะ เมื่อพิจารณาจำแนกตามระยะการทดลองพบว่า การปฏิบัติตามบทบาทของอาจารย์ผู้รับการดูแลในระยะที่ 1 ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การเคารพและให้เกียรติอาจารย์พี่เลี้ยง และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามแผนจนบรรลุผลลัพท์เป้าหมายของแผนการทำผลงานทางวิชาการ ส่วนในระยะที่ 2 ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุดคือ การเคารพและให้เกียรติอาจารย์พี่เลี้ยง และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การตรวจสอบการปฏิบัติงานในด้านวิธีการและความก้าวหน้าของงานตามแผนการทำผลงานทางวิชาการ สำหรับในระยะที่ 3 ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การเคารพและให้เกียรติอาจารย์พี่เลี้ยง และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามแผนจนบรรลุผลลัพท์เป้าหมายของแผนการทำผลงานทางวิชาการ

4. อาจารย์ผู้รับการดูแลประเมินการปฏิบัติตามบทบาทของอาจารย์พี่เลี้ยง โดยภาพรวมและรวมรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ระยะ เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าในบทบาทด้านการเป็นพี่เลี้ยง การปฏิบัติตามบทบาทของอาจารย์พี่เลี้ยงในระยะที่ 1 ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การให้เกียรติอาจารย์ผู้รับการดูแล และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การร่วมกันกำหนดวัน เวลา ช่องทาง และสถานที่เพื่อการพบปะหารือกัน ส่วนในระยะที่ 2 ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การให้เกียรติอาจารย์ผู้รับการดูแล และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การร่วมกันกำหนดวัน เวลา ช่องทาง และสถานที่เพื่อการพบปะหารือกัน สำหรับในระยะที่ 3 ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การให้เกียรติอาจารย์ผู้รับการดูแล และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การร่วมกันกำหนดวัน เวลา ช่องทาง และสถานที่เพื่อการพบปะหารือกัน

ในบทบาทด้านการให้คำปรึกษา การปฏิบัติตามบทบาทของอาจารย์พี่เลี้ยงในระยะที่ 1 ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การให้กำลังใจด้วยวิธีการต่างๆ และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การจัดเวลาให้ในการขอรับคำปรึกษา ส่วนในระยะที่ 2 ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การให้คำปรึกษาด้วยความใส่ใจและเต็มใจ และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การจัดเวลาให้ในการขอรับคำปรึกษา สำหรับในระยะที่ 3 ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การให้ข้อมูลป้อนกลับแบบสร้างสรรค์โดยไม่มีการตำหนิด้วยความคิดเห็นส่วนตัว และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การจัดเวลาให้ในการขอรับคำปรึกษา

5. อาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากรูปแบบพี่เลี้ยงวิชาการ โดยภาพรวมอาจารย์พี่เลี้ยงอยู่ในระดับมากที่สุด และอาจารย์ผู้รับ

การดูแลอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ระยะ เมื่อพิจารณาจำแนกตามบทบาทการเป็นอาจารย์พี่เลี้ยง และอาจารย์ผู้รับการดูแล พบว่า ในส่วนของอาจารย์พี่เลี้ยงมีความเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับในระยะที่ 1 ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ช่วยในการเพิ่มผลผลิตผลงานทางวิชาการ และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก คือ ช่วยให้อาจารย์ผู้รับการดูแลพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ ส่วนในระยะที่ 2 ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ทำให้รู้สึกมีคุณค่าที่ได้ช่วยเหลือบุคคลอื่นให้มีการพัฒนา ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของคณาจารย์ และช่วยให้เกิดวัฒนธรรมการดูแลอย่างเอื้ออาทรและที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก คือ ทำให้สัมพันธ์ภาพระหว่างอาจารย์ในสถาบันการศึกษาเพิ่มขึ้น สำหรับในระยะที่ 3 ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ทำให้รู้สึกมีคุณค่าที่ได้ช่วยเหลือบุคคลอื่นให้มีการพัฒนา ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของคณาจารย์ และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก คือ ทำให้เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนางานวิชาการ ในส่วนของอาจารย์ผู้รับการดูแล มีความเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับในระยะที่ 1 ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ทำให้มีที่ปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาข้อขัดข้องในการทำผลงานทางวิชาการ และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก คือ ทำให้ได้พัฒนาทักษะในการทำผลงานทางวิชาการ ส่วนในระยะที่ 2 ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ช่วยให้เกิดสัมพันธ์ภาพระหว่างอาจารย์ในสถาบันการศึกษาเพิ่มขึ้นและที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก คือ ทำให้มีที่ปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาข้อขัดข้องในการทำผลงานทางวิชาการ สำหรับในระยะที่ 3 ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ทำให้ได้พัฒนาตนเองด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้มีประสบการณ์ และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก คือ ทำให้มีความมั่นใจในการทำผลงานทางวิชาการ และเป็นส่วนช่วยส่งเสริมผลสำเร็จในการทำผลงานทางวิชาการ

อภิปรายผล

รูปแบบระบบพี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการสำหรับอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่พัฒนาขึ้นและนำไปทดลองใช้ใน 3 ระยะๆ ละ 5 เดือน ประกอบด้วยระยะที่ 1 เดือนพฤษภาคมถึงกันยายนพ.ศ. 2558 ระยะที่ 2 เดือนพฤษภาคมถึงกันยายน พ.ศ. 2559 และระยะที่ 3 เดือนเมษายนถึงสิงหาคม พ.ศ.2560 มีประเด็นอภิปราย 2 ประการ ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาารูปแบบพี่เลี้ยงวิชาการ ปรากฏผลว่ามีประสิทธิภาพเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ กล่าวคือ อาจารย์ผู้รับการดูแลมีเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการหลังการทดลองสูงขึ้นกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำนวน

อาจารย์ผู้รับการดูแลร้อยละ 88.68 มีผลสำเร็จในการทำผลงานทางวิชาการสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80 ที่กำหนดไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจมีปัจจัยที่สนับสนุนใน 3 ประการ คือ 1) ด้านกระบวนการในการพัฒนารูปแบบที่เลี้ยงวิชาการที่ความเหมาะสมถูกต้อง กล่าวคือ ผู้วิจัยเลือกแนวคิดระบบที่เลี้ยงมาเป็นกลไกหลักของรูปแบบ ซึ่งเป็นแนวคิดที่เน้นการประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้ที่ทำหน้าที่ พี่เลี้ยงและผู้รับการดูแล โดยมีนักศึกษานำแนวคิดของระบบที่เลี้ยงไปทดลองใช้อย่างได้ผลมาแล้ว เช่น ทรงชัย อักษรคิดและคณะ (2558: 83) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ของสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยใช้กระบวนการสร้างระบบที่เลี้ยง พบว่าครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ ส่วนใหญ่มีผลงานเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยส่วนใหญ่มีคุณภาพอยู่ในระดับพอใช้ถึงดี นอกจากนั้นผู้วิจัยยังได้นำผลจากการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาบุคลากรโดยใช้ระบบที่เลี้ยงที่มีนักการศึกษาได้ค้นคว้าวิจัยไว้มาเป็นการรอบในการพัฒนา คือ การกำหนดระยะเวลาของรูปแบบที่เลี้ยงวิชาการในแต่ละระยะเป็นเวลา 5 เดือน ซึ่งเป็นแนวทางที่ได้จากงานวิจัยของ ทศนีย์ ศรีจันทร์ (2557: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ด้านระบบที่เลี้ยงในมหาวิทยาลัยทักษิณ พบว่า ลักษณะของระบบที่เลี้ยงควรเป็นแบบทางการมีระยะเวลาไม่เกิน 6 เดือน และมหาวิทยาลัยควรมีคู่มือพี่เลี้ยง 2) ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด หลักการ และทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แนวคิดระบบที่เลี้ยง ปรัชญาอัตถิภาวนิยม การให้แรงจูงใจ การเสริมแรง ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย การกำกับตนเอง วงจรคุณภาพ และเจตคติ เป็นต้น เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์กำหนดเป็นองค์ประกอบของรูปแบบที่เลี้ยงวิชาการ 3) การใช้เวลาในการดำเนินการทดลองใช้รูปแบบเป็นเวลา 3 ระยะ ทำให้ได้ข้อค้นพบและประเด็นจากการนำรูปแบบไปใช้และจากการสัมภาษณ์อาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแลในแต่ละระยะของการทดลองแล้วนำมาปรับปรุงรูปแบบจึงทำให้เกิดความสมบูรณ์ในทุกขั้นตอนของรูปแบบ

2. ด้านผลการทดลองใช้รูปแบบที่เลี้ยงวิชาการ เพื่อส่งเสริมศักยภาพทางวิชาการสำหรับอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

1) เจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ

จากผลการศึกษาเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์ผู้รับการดูแลพบว่า หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบที่เลี้ยงวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ วราณี สัมฤทธิ์ (2557: 367) เรื่อง การพัฒนาระบบที่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัย

พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ทักษะคิดเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์ผู้รับการดูแลก่อนและหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยของเดวีและคณะ (Devi et al., 2010: 294) เรื่อง การพัฒนาทักษะการทำวิจัยของนักศึกษาแพทย์ภายใต้โครงการนิสิตพี่เลี้ยง พบว่า ภายหลังเข้าร่วมโครงการนิสิตพี่เลี้ยง ผู้เรียนมีเจตคติในทางบวกต่อการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งเมื่อพิจารณาความหมายของเจตคติที่หมายถึง ความรู้สึกหรือท่าทีของบุคคลที่มีต่อบุคคล วัตถุสิ่งของ หรือเหตุการณ์ต่างๆ เป็นไปในทำนองที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย (สุชา จันทรธอม, 2541: 242) และด้านองค์ประกอบของเจตคติที่สามารถสังเกตพฤติกรรมได้ 3 ประการ คือ (1) การแสดงความรู้สึก (2) ความรู้ในการปฏิบัติงาน และ (3) พฤติกรรมที่เกิดขึ้นภายหลังที่ได้มีความเชื่อและเห็นคุณค่าในสิ่งนั้นๆ แล้ว (McGuire, 1969) รวมทั้งวิธีการเปลี่ยนแปลงเจตคติด้วยการชักชวน (persuasion) ให้ได้รับคำแนะนำบอกเล่า หรือได้รับความรู้เพิ่มเติมและการโฆษณาชวนเชื่อ (propaganda) ให้บุคคลหันมาสนใจ หรือรับรู้ โดยการแลกเปลี่ยนสิ่งใหม่ๆ เพื่อให้เป็นที่สนใจและเข้ามาหา (สุชา จันทรธอม, 2541: 245-246) จึงกล่าวได้ว่าในกิจกรรมของรูปแบบพี่เลี้ยงวิชาการที่พัฒนาขึ้นนั้น อาจารย์พี่เลี้ยงซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้และมีประสบการณ์ในการทำผลงานทางวิชาการมาก่อน ได้มีบทบาทในการให้คำแนะนำให้ความรู้ให้คำปรึกษา และมีการเสริมแรงด้วยวิธีการต่างๆ รวมทั้งการที่รูปแบบกำหนดให้มีการนำเสนอผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการเฉพาะตัว ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในผลสำเร็จ สิ่งเหล่านี้จึงเป็นผลให้อาจารย์ผู้รับการดูแล มีเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการสูงขึ้น

2) ผลสำเร็จของการทำผลงานทางวิชาการ

จากผลการศึกษาผลสำเร็จในการทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์ผู้รับการดูแล ร้อยละ 88.68 มีผลสำเร็จในการทำผลงานทางวิชาการสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80 ที่กำหนดไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ประสิทธิภาพ ทั้งนี้เนื่องมาจากการที่อาจารย์ผู้รับการดูแลมีอาจารย์พี่เลี้ยงให้การดูแล ให้คำแนะนำ ถ่ายทอดประสบการณ์ และตรวจแก้ไขผลงานให้อย่างต่อเนื่อง และอาจารย์ผู้รับการดูแลได้ปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการเฉพาะตัว และบันทึกความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนับว่าเป็นกลไกในการกำกับตนเองและกำกับติดตามของอาจารย์พี่เลี้ยง จึงส่งผลให้เกิดผลสำเร็จดังกล่าว ทั้งนี้จากการสัมภาษณ์อาจารย์ผู้รับการดูแล พบว่า การรายงานความก้าวหน้าเป็นระยะๆ จะช่วยกระตุ้นให้ผู้รับการดูแลมีความกระตือรือร้นในการดำเนินการมากขึ้น นอกจากนั้น การจัดทำแผนปฏิบัติการเฉพาะตัว ทำให้อาจารย์ผู้รับการดูแลและอาจารย์พี่เลี้ยงร่วมกันดูแล

การทำงานอย่างมีจุดหมายจนประสบผลสำเร็จ

3) ผลการประเมินการปฏิบัติตามบทบาทของอาจารย์ผู้รับการดูแลและอาจารย์พี่เลี้ยงในรูปแบบพี่เลี้ยงวิชาการ เพื่อส่งเสริมศักยภาพทางวิชาการ สำหรับอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

(1) การปฏิบัติตามบทบาทของอาจารย์ผู้รับการดูแล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ระยะ เมื่อพิจารณาเป็นรายระยะพบว่า ในทุกระยะบทบาทที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก คือ การเคารพและให้เกียรติพี่เลี้ยง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากขั้นตอนของรูปแบบพี่เลี้ยงวิชาการกำหนดให้มีการเตรียมการในส่วน of อาจารย์ผู้รับการดูแล โดยจัดอบรมชี้แจงบทบาทของอาจารย์ผู้รับการดูแล ที่ระบุงถึงการเคารพและให้เกียรติพี่เลี้ยง ซึ่งเป็นผู้เสียสละและมีเจตนารมณ์ที่หวังดี ห่วงใยและใส่ใจในการช่วยเหลือ แนะนำให้ความรู้ และให้กำลังใจแก่อาจารย์ผู้รับการดูแล ซึ่งวีระยุทธ ชวตะกาญจน์ (2551: 75-76) ได้กล่าวไว้สรุปได้ว่า การวางแผนจะช่วยพัฒนาความคิดต่างๆ เพื่อนำไปสู่รูปแบบที่เป็นจริงขึ้นมาทำให้เกิดรายละเอียดที่พร้อมจะนำไปสู่การปฏิบัติ ส่วนบทบาทที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากในระยะที่ 1 และ 3 คือ การปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามแผนจนบรรลุผลลัพธ์เป้าหมายของแผนการทำผลงานทางวิชาการ และในระยะที่ 2 คือ การตรวจสอบการปฏิบัติงานในด้านวิธีการและความก้าวหน้าของงานตามแผนการทำผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นที่ประจักษ์ว่าการปฏิบัติงานตามแผนจนบรรลุ ผลลัพธ์เป้าหมายนั้นเป็นสิ่งที่กระทำได้ยากประการหนึ่ง ดังนั้นรูปแบบนี้ได้นำแนวทางการกำกับตนเองมาใช้ ด้วยการกำหนดให้มีการบันทึกความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และแบบบันทึกดังกล่าวต้องได้รับการตรวจรับทราบและให้ข้อเสนอแนะจากอาจารย์พี่เลี้ยงด้วย นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมการปรับปรุงพฤติกรรมการเฉพาะตัว เพื่อบรรลุกับบริบทดังกล่าวแล้ว จึงส่งผลให้ระดับบทบาทที่ปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า ข้ออื่นแต่ยังคงอยู่ในระดับมาก

(2) การปฏิบัติตามบทบาทของอาจารย์พี่เลี้ยง โดยภาพรวมและรวมรายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ระยะ เมื่อพิจารณาเป็นรายระยะพบว่า ในบทบาทด้านการเป็นพี่เลี้ยงในทุกระยะบทบาทที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การให้เกียรติอาจารย์ผู้รับการดูแล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วราณี สัมฤทธิ์ (2557: 368) เรื่อง การพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ที่พบว่า อาจารย์ผู้รับการดูแลมีความคิดเห็นว่าการให้เกียรติให้เกียรติผู้รับการดูแล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของวัลลภ สุระกาศพร (2548: 156) ระบุว่า พี่เลี้ยงทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา ผู้ชี้แนะ

ที่เลี้ยงจะดูแลให้บุคคลนั้นมีการพัฒนาที่ดีจนประสบผลสำเร็จ ส่วนค่าเฉลี่ยที่อยู่ระดับต่ำสุด มีการปฏิบัติในระดับมากในทุกระยะ คือ การร่วมกันกำหนดวัน เวลา ช่องทาง และสถานที่ เพื่อการพบปะหารือกัน ทั้งนี้เนื่องจากอาจารย์ที่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแลมีภาระงานที่แตกต่างกันส่งผลให้มีเวลา ไม่ตรงกันตามช่วงเวลาที่นัดหมายไว้ ซึ่งจากการสัมภาษณ์ อาจารย์ผู้รับการดูแล ได้พบว่าอุปสรรคในการดำเนินการ คือ เวลาที่ไม่ตรงกันของอาจารย์ที่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแล แต่อย่างไรก็ตามอาจารย์ที่เลี้ยงยังคงปฏิบัติตามบทบาท ด้านนี้อยู่ในระดับมาก จึงแสดงถึงความพยายามของอาจารย์ที่เลี้ยงในการที่จะกำหนดวัน เวลา ช่องทาง และสถานที่ที่พบปะหารือกัน สำหรับในด้านการให้คำปรึกษา พบว่า บทบาท ที่ปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และอยู่ในระดับมาก ของแต่ละระยะแตกต่างกัน กล่าวคือในระยะที่ 1 คือ การให้กำลังใจด้วยวิธีการต่าง ๆ ในระยะที่ 2 คือ การให้คำปรึกษาด้วยความใส่ใจและเต็มใจ และในระยะที่ 3 คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับแบบสร้างสรรค์โดยไม่มีการตำหนิด้วยความคิดเห็น ส่วนตัว ซึ่งเมื่อพิจารณาตามแนวคิดของระบบพี่เลี้ยงแล้ว การปฏิบัติในบทบาทดังกล่าว ล้วนเป็นองค์ประกอบในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างอาจารย์ที่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแล สอดคล้องกับขั้นตอนการสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษา ที่ระบุว่า การสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษาจะช่วยให้ ผู้รับคำปรึกษารู้สึกอบอุ่น ไว้วางใจในบทบาทของผู้ให้คำปรึกษา มีศรัทธาต่อผู้ให้คำปรึกษา และพร้อมที่จะบอกเล่าปัญหาของตนอย่างเต็มใจและต่อเนื่อง (ประดิษฐ์ อู่มัย และสมร ทองดี , 2545: 40) และงานวิจัยของทัศนีย์ ศรีจันทร์ (2556) เรื่อง การศึกษาแนวทางในการพัฒนา บุคลากรสายสนับสนุนด้านระบบพี่เลี้ยงในมหาวิทยาลัยทักษิณ พบว่า ทักษะของพี่เลี้ยง ที่ควรมีมากที่สุด คือ ทักษะด้านการให้คำปรึกษาแนะนำ ส่วนบทบาทที่ปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่อยู่ในระดับมากในทุกระยะ คือ การจัดเวลาให้ในการขอรับคำปรึกษา ทั้งนี้เนื่องจากอาจารย์ ที่เลี้ยงมีเวลาไม่ตรงกับอาจารย์ผู้ดูแล การจัดเวลาในการขอรับคำปรึกษา จึงไม่เพียงพอ หรือคลาดเคลื่อนจากการนัดหมาย ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับการร่วมกันกำหนดวัน เวลา ช่องทาง และสถานที่ที่ยังไม่ชัดเจน หรือมิได้กำหนดช่วงเวลาสำรองไว้

4) ความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากรูปแบบพี่เลี้ยงวิชาการ

(1) ประโยชน์ที่ได้รับของอาจารย์พี่เลี้ยง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ระยะ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดในระยะที่ 1 คือ ช่วยในการเพิ่มผลผลิตผลงานทางวิชาการ และค่าเฉลี่ยสูงสุดในระยะที่ 2 และ 3 คือ ทำให้รู้สึกมีคุณค่าที่ได้ช่วยเหลือบุคคลอื่นให้มีการพัฒนา ทั้งนี้เป็นเพราะอาจารย์พี่เลี้ยงพิจารณาถึงประโยชน์ในภาพเชิงวิชาการที่จะได้ผลผลิตผลงานทางวิชาการ และพิจารณาประโยชน์ที่จะเกิดกับบุคคลอื่น ซึ่งในทั้ง 2 มุมมองล้วนเอื้อต่อการเห็น

คุณค่าของรูปแบบระบบที่เลี้ยงทางวิชาการ ซึ่งย่อมส่งผลให้อาจารย์ที่เลี้ยงมีเจตคติที่ดีต่อรูปแบบที่เลี้ยงวิชาการ สอดคล้องกับแนวคิดของ กู๊ด (Good, 1983) ที่กล่าวถึงเจตคติว่าเป็นความพร้อมที่จะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

2.4.2 ประโยชน์ที่ได้รับของอาจารย์ผู้รับการดูแล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ระยะ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดในระยะ 1 คือ ทำให้ผู้ที่ปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาข้อขัดข้องในการทำผลงานทางวิชาการ ในระยะที่ 2 คือ ช่วยให้เกิดสัมพันธภาพระหว่างอาจารย์และสถาบันการศึกษาเพิ่มขึ้น และในระยะที่ 3 คือ ทำให้ได้พัฒนาตนเองด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้มีประสบการณ์ ทั้งนี้เป็นเพราะอาจารย์ผู้รับการดูแลได้รับการดูแล แนะนำ เอาใจใส่อย่างดีจากอาจารย์ที่เลี้ยง ทำให้มีโอกาสปรึกษาหารือแก้ไขข้อขัดข้องต่างๆ ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันและได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับอาจารย์ที่เลี้ยง ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำผลงานทางวิชาการมาก่อน นอกจากนี้มีปัจจัยมาจากการที่อาจารย์ที่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแลปฏิบัติตามบทบาทของตนได้อย่างครบถ้วน

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทและประโยชน์ที่ได้รับของอาจารย์ที่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแลเชื่อมโยงกับรูปแบบที่เลี้ยงวิชาการ ได้พบว่า อาจารย์ที่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแลได้ปฏิบัติตามบทบาทของตนในภาพรวมทุกระยะการทดลองอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะกิจกรรมต่างๆ ของรูปแบบที่เลี้ยงวิชาการเอื้ออำนวยให้อาจารย์ที่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแลได้ประสานการทำงานร่วมกัน เช่น การร่วมกันวางแผนปฏิบัติการเฉพาะตัวของอาจารย์ผู้รับการดูแล การบันทึกสรุปข้อเสนอแนะและการปรับปรุงยุคที่ใช้ซึ่งอาจารย์ที่เลี้ยงต้องตรวจสอบ การบันทึกคำแนะนำ ทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันและยังได้พิจารณาแนวทางที่อาจารย์ผู้รับการดูแลนำไปประยุกต์ใช้อีกด้วย นอกจากนี้ยังเป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับคำแนะนำของอาจารย์ที่เลี้ยงไปในเวลาเดียวกัน รวมทั้งการบันทึกความก้าวหน้าของอาจารย์ผู้รับการดูแลที่ต้องผ่านการรับทราบและลงนามของอาจารย์ที่เลี้ยงของแต่ละกลุ่ม นับเป็นการแสดงถึงความห่วงใย อีกทั้งในกรณีประสบปัญหา ก็สามารถแนะนำแก้ไขปัญหาได้ทัน่วงที และเมื่อประสบผลสำเร็จก็ได้รับการชื่นชม เป็นต้น ด้วยกิจกรรมเหล่านี้ของรูปแบบจึงส่งผลให้อาจารย์ผู้รับการดูแลมีความเห็นเกี่ยวกับบทบาทของอาจารย์ที่เลี้ยงในระดับมากที่สุดว่า ได้รับการให้เกียรติ และอาจารย์ที่เลี้ยงมีความเห็นเกี่ยวกับบทบาทของอาจารย์ผู้รับการดูแลในระดับมากกว่า ได้รับการเคารพและให้เกียรติในส่วนของประโยชน์ที่ได้รับของอาจารย์ที่เลี้ยง และอาจารย์ผู้รับการดูแลอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ระยะ แสดงให้เห็นถึงมุมมองต่างๆ ที่ได้รับจากกิจกรรมของรูปแบบว่า มีประโยชน์

ซึ่งจะเชื่อมประสานโดยตรงกับการปฏิบัติตามบทบาท กล่าวคือ เห็นว่ามีประโยชน์จึงปฏิบัติตามบทบาทอย่างเต็มที่และเมื่อปฏิบัติแล้วยิ่งทำให้เห็นประโยชน์มากขึ้น จึงกล่าวได้ว่า การปฏิบัติตามบทบาทและประโยชน์ที่ได้รับดังกล่าวล้วน มีผลมาจากการออกแบบกิจกรรมของรูปแบบพี่เลี้ยงวิชาการที่เอื้อต่อการนำไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการให้แก่อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลวิจัยไปใช้

1. จากการวิจัยพบว่า รูปแบบพี่เลี้ยงวิชาการมีกลไกสำคัญคือการประสานการทำงานระหว่างอาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแล จึงจำเป็นที่อาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแลควรอยู่ในสถาบันการศึกษาเดียวกัน เพื่อให้เกิดความสะดวกในการปฏิบัติงานร่วมกัน

2. จากการวิจัยพบว่า รูปแบบพี่เลี้ยงวิชาการ สามารถพัฒนาศักยภาพทางวิชาการให้แก่อาจารย์ ในสถาบันอุดมศึกษาได้จริง ดังนั้นสถาบันการศึกษาต่างๆ สามารถนำรูปแบบนี้ไปใช้พัฒนาศักยภาพทางวิชาการให้แก่คณาจารย์ได้ โดยอาจปรับบริบทของกิจกรรมของรูปแบบ เช่น หัวข้อการบรรยาย แบบบันทึก แบบรายงาน และแผนปฏิบัติการ เป็นต้น ได้ตามแต่กรณีของสถาบันการศึกษาแต่ละแห่ง

3. การนำรูปแบบพี่เลี้ยงวิชาการไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้อาจารย์ผู้รับการดูแลมีผลสำเร็จของการทำผลงานทางวิชาการ อาจารย์พี่เลี้ยงควรกำกับติดตามให้อาจารย์ผู้รับการดูแลจัดทำแผนปฏิบัติการเฉพาะตัวที่ปฏิบัติได้จริง และมีเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อใช้เป็นการรอบในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้มีการรายงานความก้าวหน้าเป็นระยะๆ รวมทั้งการใช้วิธีการต่างๆ ที่หลากหลายในการให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์แก่อาจารย์ผู้รับการดูแล

4. การนำรูปแบบพี่เลี้ยงวิชาการไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้มีประสิทธิภาพ ในกิจกรรมการพบปะหารือหรือรับคำปรึกษา ควรให้ความสำคัญกับการกำหนดวัน เวลา ช่องทาง และสถานที่ที่ชัดเจน โดยอาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์ผู้รับการดูแลร่วมกันกำหนดเป็นปฏิทินนัดหมายที่ชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้จริง และหากเกิดความคลาดเคลื่อนก็ควรมีการกำหนดวันเวลาเพิ่มเติมให้ครบตามที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากการวิจัยพบว่า อาจารย์ผู้รับการดูแลสามารถทำผลงานทางวิชาการได้ตามเป้าหมาย และสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดในแผนปฏิบัติการเฉพาะตัว ในการวิจัย

ครั้งต่อไปควรเพิ่มกระบวนการติดตามผล การทำผลงานของผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ ว่าได้นำแนวทางของรูปแบบไปใช้อย่างต่อเนื่องจนประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด

2.จากการวิจัยพบว่า ประเภทของผลงานทางวิชาการมีความหลากหลาย ซับซ้อน และวิธีการจัดทำที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ในการจัดกิจกรรมในภาพรวมไม่สนองตอบแก่ผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมทุกคน ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจดำเนินการใช้รูปแบบที่เล็งวิชาการสำหรับการส่งเสริมการทำผลงานประเภทใดประเภทหนึ่งเป็นการเฉพาะเพื่อการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการในการทำผลงานทางวิชาการ

เอกสารอ้างอิง

- ทรงชัย อักษรคิด และคณะ. (พฤษภาคม-สิงหาคม 2558). “การพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ ของสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง”.
- วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์. 30(2): 83.
- ทรงสิริ วิจิรนาถ (2557). “การทำผลงานทางวิชาการเพื่อดำรงตำแหน่งวิชาการของอาจารย์คณะศิลปศาสตร”. วารสารวิชาการและวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. 3(2): 167-179.
- ทัศนีย์ ศรีจันทร์. (2557). การศึกษาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนด้านระบบพี่เลี้ยงใหม่มหาวิทยาลัยทักษิณ. ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ประดิษฐ์ อูปรมย์และสมร ทองดี. (2545). แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการให้คำปรึกษา. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2558). การอุดมศึกษากับสังคมไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วราณี สัมฤทธิ์. (2557). การพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถในการผลิตงานวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. ปรินญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาอุดมศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีรยุทธ ชาตะกาญจน์. (2551). เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามีอาชีพ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วัลลภ สุระกำพลธร. (2548). Mentor: ที่ปรึกษาเชิงพี่เลี้ยง. ในยอดหยัย เทพธานนท์และ
ประมวล ตั้งบริบูรณ์รัตน์. (บรรณาธิการ), **Mentor-mentee-mentoring : ศาสตร์
และศิลป์ของการเป็นนักวิจัยที่ดี**. ปทุมธานี: มูลนิธิบัณฑิตยสภาวิทยาศาสตร์และ
เทคโนโลยีแห่งประเทศไทย.

สุชา จันทรเฒ. (2541). **จิตวิทยาทั่วไป**. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2559). **รายงานสรุปโครงการประชุมคณะ
กรรมการการอุดมศึกษาสัญจร**. ม.ป.ท.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579**.
กรุงเทพฯ: บริษัท 프리ทวอน กราฟฟิค จำกัด.

Devi, V., Abraham, RR., Adiga, A., Ramnarayan, K., and Kamath, A. 2010. Fostering
research skills in undergraduate medical students through Mentored Student
Project: example form an Indian medical school. **Kathmandu University
Medical Journal** 8(3): 294-298.

Good, C.V. (1983). **Dictionary of Education**. New York : McGraw-hill Book.

McGuire,W.J. (1969).”The nature of attitudes and attitude change.” In G. Lindzey &
E. Aronson(Eds.), **The handbook of social psychology**. 3(2): 136-314.

United States Office of Personal Management. 2008. **Best Practices: Mentoring**
[online]. Retrieved 26, November, 2010, from [http://www.opm.gov.hrd/lead/
BestPractices- Mentoring.pdf](http://www.opm.gov.hrd/lead/BestPractices- Mentoring.pdf).