

ผลของการสอนงานที่มีต่อสัมพันธภาพและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น กับนิสิตระดับดุษฎีบัณฑิตและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Effects of Mentoring on Relationships and Doctoral Students' and Dissertation Advisors' Outcomes at the Faculty of Education, Chulalongkorn University

อภิภา ปรัชญพทธี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยผสมวิธีแบบคู่ขนานลู่เข้า (the convergent parallel mixed method design) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. สำรวจและศึกษาอิทธิพลของการสอนงานการทำวิทยานิพนธ์ที่มีต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และนิสิตดุษฎีบัณฑิต เมื่อสัมพันธภาพระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาและนิสิตดุษฎีบัณฑิตเป็นตัวแปรส่งผ่านและภูมิหลังของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และนิสิตดุษฎีบัณฑิตเป็นตัวแปรควบคุมและ 2. ศึกษาปัจจัยสนับสนุนให้การสอนงานการทำวิทยานิพนธ์มีประสิทธิภาพ การวิจัยเชิงปริมาณเป็นวิจัยสำรวจเพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างตัวแปรตามกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสอบถามความคิดเห็นอาจารย์ที่ปรึกษาจำนวน 64 คนและนิสิตดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยตั้งแต่ชั้นปี 2 ขึ้นไปจำนวน 120 คน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการศึกษาปัจจัยที่สนับสนุนให้การสอนงานการทำวิทยานิพนธ์มีประสิทธิภาพ โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากอาจารย์ที่ปรึกษา 6 คนและนิสิต 6 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณพบว่าการสอนงานการทำวิทยานิพนธ์ตามการรับรู้ของอาจารย์ที่ปรึกษามีผลทั้งทางตรง ($DE = .202$) และทางอ้อม ($IE = .229$) ต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับอาจารย์ที่ปรึกษา ในขณะที่สัมพันธภาพระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาและนิสิตมีอิทธิพลทางตรงต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับอาจารย์ที่ปรึกษา ($DE = .489$) ซึ่งสอดคล้องกับการรับรู้ของนิสิต คือ การสอนงานการทำวิทยานิพนธ์มีผลทั้งทางตรง ($DE = .371$) และทางอ้อม ($IE = .147$) ต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนิสิต ในขณะที่สัมพันธภาพระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาและนิสิตมีอิทธิพลทางตรงต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนิสิต ($DE = .179$) ส่วนผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเสริมผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณว่า นอกจากวิธีการ/พฤติกรรมการสอนงานของอาจารย์ที่ปรึกษาและสัมพันธภาพระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาและนิสิตแล้ว คุณสมบัติของ

อาจารย์ที่ปรึกษา คุณสมบัติและพฤติกรรมของนิสิต และระบบสนับสนุนการสอนงานการทำวิทยานิพนธ์ของสถาบัน ยังทำให้เกิดประสิทธิผลในการสอนงานการทำวิทยานิพนธ์

คำสำคัญ: การสอนงานการทำวิทยานิพนธ์/ผลลัพธ์ของการสอนงานต่ออาจารย์ที่ปรึกษา/ผลลัพธ์ของการสอนงานต่อนิสิต/สัมพันธภาพระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาและนิสิต/การให้คำปรึกษาวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต

Abstract

This study was a convergent parallel design, mixed methods research. The research purposes were as follows: 1. Explore and investigate the effects of dissertation mentoring on dissertation advisors and doctoral students with relationships between advisors and students as a mediating variable and advisors' and students' backgrounds as a controlled variable; 2. Investigate factors that enhance dissertation mentoring effectiveness. The quantitative research part aimed at investigating the causal relationships among variables in the conceptual frameworks. Perceptions of 64 advisors and 120 students from the Faculty of Education, Chulalongkorn University were collected using questionnaires and analyzed using descriptive statistics, ANOVA, correlation analysis, and multiple regression analysis. The qualitative research part investigated the factors enhancing dissertation mentoring effectiveness, employing in-depth interviews with 6 advisors and 6 students, and using a content analysis approach.

Findings from the quantitative data analysis showed that the advisors' perceived dissertation mentoring had both direct ($DE = .202$) and indirect effects ($IE = .229$) on advisors' outcomes, while the advisor-student relationships had direct effects ($DE = .489$) on advisors' outcomes. Consistently, the students' perceived dissertation mentoring had both direct ($DE = .371$) and indirect effects ($IE = .147$) on advisors' outcomes, while the advisor-student relationships had direct effects ($DE = .179$) on advisors' outcomes. Findings from qualitative data analysis also revealed in the quantitative data analysis that in addition to the advisors' mentoring methods/behaviors and advisor-student relationships, the advisors' attributes, the students' attributes and behaviors, as well as the institutional support for dissertation mentoring also enhance dissertation mentoring effectiveness.

KEYWORDS: DISSERTATION MENTORING/ADVISOR'S MENTORING OUTCOMES/STUDENT'S MENTORING OUTCOMES/ADVISOR-STUDENT MENTORING RELATIONSHIPS/DOCTORAL DISSERTATION ADVISING

บทนำ

การจัดการศึกษาในระดับคุณวุฒิปันธิตมีความสำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เนื่องจากการจัดการศึกษาในระดับนี้มีบทบาทสำคัญในการผลิตบัณฑิตที่จะสำเร็จการศึกษาออกไปเป็นผู้นำในวงวิชาการและวิชาชีพต่างๆ และการทำวิทยานิพนธ์มีบทบาทสำคัญในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้กับสาขาวิชาและสหสาขาวิชาต่างๆ อีกด้วย อย่างไรก็ตามก็ตีสภาพการทำวิทยานิพนธ์ในปัจจุบันยังมีปัญหาอยู่หลายประการ เช่น การขาดแหล่งค้นคว้าและการขาดระบบการมอบหมายงานอาจารย์ที่ปรึกษาที่ดีของสถาบัน ปัญหาการทำวิจัย ปัญหาการบริหารจัดการเวลาและปัญหาทางการเงินของนิสิต ปัญหาของอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับการคุมวิทยานิพนธ์ไม่ตรงกับความเร็วชาญ การมีประสบการณ์วิจัยไม่เพียงพอและการไม่มีเวลาให้นิสิต (ชนิตา รักษ์พลเมือง และ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2549; นงลักษณ์ วิรัชชัยและสุวิมล ว่องวานิช, 2543) ปัญหาข้างต้นส่งผลกระทบต่อทั้งคุณภาพผลงานวิทยานิพนธ์ ความล่าช้าในการสำเร็จการศึกษาและการพัฒนาของนิสิต เมื่อพิจารณาสาเหตุของปัญหาดังกล่าว นักวิชาการหลายคนสนับสนุนว่าอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการศึกษาและการทำวิทยานิพนธ์ (Barnes & Austin, 2008; Creighton, Parks, & Creighton, 2012) นอกจากนี้งานวิจัยหลายชิ้นยังพบว่านิสิตที่มีสัมพันธภาพใกล้ชิดและปฏิสัมพันธ์กับอาจารย์ที่ปรึกษาอย่างสม่ำเสมอมีแนวโน้มที่จะมีความก้าวหน้าทางการเรียน (Girves & Wemmerus (1988) cited in Barnes & Austin, 2008) และใช้เวลาในการสำเร็จศึกษาน้อยกว่าผู้ที่มีสัมพันธภาพห่างเหินกับอาจารย์ที่ปรึกษา

(de Valero (2001) cited in Barnes & Austin, 2008) อย่างไรก็ตามก็ตีบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์มิใช่เพียงการควบคุมวิทยานิพนธ์เท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการสอนงานการทำวิทยานิพนธ์ทั้งด้านทำวิจัยและการสนับสนุนด้านจิตใจและสังคมหรือด้านสัมพันธภาพด้วย แม้ว่านักวิชาการจะตระหนักถึงความสำคัญของการสอนงานโดยอาจารย์ที่ปรึกษา แต่ผลของการวิจัยหลายชิ้นกลับชี้ว่าการสอนงานนิสิตระดับคุณวุฒิปันธิตในหลายประเทศยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร (Dinham & Scott (2001) cited in Mullen, 2005) ในขณะเดียวกันองค์ความรู้เกี่ยวกับการสอนงานด้านการทำวิทยานิพนธ์ก็ยังมีอยู่จำกัด (Creighton et al., 2012) ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสอนงานการทำวิทยานิพนธ์ของอาจารย์ที่ปรึกษา

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กรอบแนวคิดการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย

นักวิชาการให้นิยามการสอนงานไว้คล้ายคลึงกันแต่เน้นประเด็นสำคัญที่แตกต่างกัน บางกลุ่มนิยามว่าเป็นสัมพันธภาพ (Johnson, 2007; Kram, 1988) ในขณะที่นักวิชาการบางกลุ่มนิยามว่าเป็นพฤติกรรม (Beardwell & Holden (1994) and Smith (1998) cited in Mathews, 2003) กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียนงาน (Carmin (1988) cited in Mathews, 2003) และกิจกรรมการพัฒนาคน (Garrick และ Alexander (1994 as cited in Mathews, 2003) แต่ไม่ว่านิยามใดก็มีสาระสำคัญร่วมกันคือการพัฒนาผู้เรียนงานให้มีความก้าวหน้าทั้งในด้านการทำงาน/วิชาการ (career/

academic) และด้านจิตใจกับสังคม (psycho-social) โดยผู้สอนงานคอยช่วยเหลือ ให้คำแนะนำและสนับสนุนการเรียนรู้และความก้าวหน้าในวิชาชีพ สำหรับงานวิจัยนี้มุ่งความสนใจไปที่การสอนงานการทำวิทยานิพนธ์ (dissertation mentoring) ในระดับดุษฎีบัณฑิต ซึ่งในงานวิจัยนี้นิยามว่า เป็นการปฏิบัติการกิจกรรมการสอนงาน กิจกรรมการสอนงานหรือพฤติกรรมของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ในการสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิตของนิสิตซึ่งจำแนกออกได้เป็น 2 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนนิสิตด้านการทำวิจัย เช่น ชี้แนะหัวข้อวิจัย พัฒนาทักษะและให้คำปรึกษาด้านการวิจัย เปิดโอกาสให้ร่วมทำวิจัย และการสนับสนุนนิสิตด้านจิตใจ สังคม หรือด้านสัมพันธภาพ เช่น การให้กำลังใจ เอาใจใส่ เป็นแบบอย่าง การขัดเกลาทางสังคม เป็นต้น (Briggs, 2006; Hollingsworth & Fassinger, 2002)

สัมพันธภาพระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาและนิสิต เป็นอีกปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ของการสอนงาน (Schlosser, 2005; Farrelly, 2006) Dutton & Ragin (2007) อธิบายความหมายของสัมพันธภาพว่าเป็นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องกันอย่างต่อเนื่องและมีลักษณะเป็นพลวัต นักวิชาการหลายคนศึกษาและอธิบายลักษณะของสัมพันธภาพที่ดีในบริบทอุดมศึกษา เช่น Liang, Tracy, Taylor, & William (2002) ศึกษาพบว่าสัมพันธภาพที่มีคุณภาพมีองค์ประกอบดังนี้ ความยึดมั่นผูกพัน ความแท้จริง/จริงใจ/ไว้วางใจกัน และการเสริมอำนาจ ส่วนงานวิจัยของ Rogers (2011) อธิบายลักษณะสำคัญของสัมพันธภาพที่มีคุณภาพคล้ายคลึงกันว่าประกอบด้วย 3 มิติ คือ ความยึดมั่นผูกพันกัน

ความดึงดูดระหว่างบุคคลและความไว้วางใจกัน ในขณะที่ Schlosser & Gelso (2001, 2005) พัฒนาแบบประเมิน Working Alliance in Advisor-Advisee Relationships สำหรับวัดสัมพันธภาพระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาและนิสิต โดยพิจารณาจากตัวแปรความสามัคคีปรองดอง (rapport) การเลียนแบบพฤติกรรมโดยไม่รู้ตัว-การกำหนดปัจเจกลักษณ์ (identification-individualization) (ราชบัณฑิตยสถาน, 2553) และการฝึกงาน (apprenticeship) ในกรณีที่ประเมินความคิดเห็นของนิสิต หรือ การเน้นงาน (task focus) ในกรณีประเมินความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยนิยามสัมพันธภาพระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และนิสิตดุษฎีบัณฑิตว่าหมายถึงลักษณะของสัมพันธภาพและ/หรือการปฏิสัมพันธ์ที่มีคุณภาพระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาและนิสิตในความดูแล โดยพิจารณาคุณภาพของสัมพันธภาพจากคุณลักษณะต่อไปนี้ คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อการสอนงาน/เรียนงานและสัมพันธภาพระหว่างกัน การมีความจริงใจต่อกัน/ความไว้วางใจกันได้ และการเสริมอำนาจซึ่งกันและกัน

สำหรับผลลัพธ์ของการสอนงานการทำวิทยานิพนธ์นั้น งานวิจัยหลายชิ้นสนับสนุนว่าการสอนงานการทำวิทยานิพนธ์มีผลต่อทั้งอาจารย์ที่ปรึกษาที่เป็นผู้สอนงานและนิสิตที่เป็นผู้รับการสอนงาน โดยผลลัพธ์ของการสอนงานที่เกิดขึ้นกับอาจารย์ที่ปรึกษา ได้แก่ ความพึงพอใจของผู้สอนงาน ความตื่นตัวทางวิชาชีพ การมีเครือข่ายเพื่อนร่วมงาน การพัฒนาความรู้ทักษะใหม่และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่างๆ (Johnson, 2007; Schlosser, 2003) ในขณะเดียวกันผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนิสิตซึ่งเป็นผู้เรียนงานและเป็น

เป้าหมายหลักของการสอนงานก็มีหลายประการ ได้แก่ ความเชื่อมั่นในการทำวิทยานิพนธ์ (Schlosser & Gelso, 2001, 2005; Hollingworth et al., 2002) คุณลักษณะการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (Wang, 2010) และความสามารถในการแก้ปัญหา (Fischback, 1993)

นอกจากนี้งานวิจัยยังสนับสนุนว่าไม่เพียงแต่พฤติกรรม/วิธีการสอนงานการทำวิทยานิพนธ์เท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ของการสอนงานที่เกิดขึ้นกับอาจารย์ที่ปรึกษาและนิสิต แต่สัมพันธภาพระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาและนิสิตก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้การสอนงานบรรลุผลต่อทั้งสองฝ่ายได้ดียิ่งขึ้น ยกตัวอย่างเช่นงานวิจัยของ Gattis (2008) ที่ศึกษาพบว่าความคิดเห็นของนิสิตเกี่ยวกับการสอนงานมีผลต่อความคิดเห็นที่นิสิตเกี่ยวกับคุณภาพของสัมพันธภาพระหว่างตนเองกับอาจารย์ที่ปรึกษา ในขณะที่เดียวกันสัมพันธภาพระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาและนิสิตก็มีผลต่อความคิดเห็นของนิสิตเกี่ยวกับผลลัพธ์ของการสอนงานที่เกิดขึ้นกับนิสิต เช่น ความเชื่อมั่นในการในความสามารถของตนเองด้านการวิจัย (Schlosser & Gelso, 2001; 2005) และความสามารถในการเผชิญปัญหา (Schlosser, 2003) และมีผลต่อความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับผลลัพธ์การการสอนงานที่เกิดขึ้นกับอาจารย์ที่ปรึกษา เช่น ผลได้ผลเสียจากการสอนงาน (Schlosser, 2003)

จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยจึงพัฒนารอบแนวคิดเชิงทฤษฎีและกำหนดสมมุติฐานการวิจัยตามลำดับดังนี้

สมมุติฐานการวิจัยของงานวิจัยนี้มี 2 ข้อคือ (1) การสอนงานการทำวิทยานิพนธ์มีผลต่อผลลัพธ์

ที่เกิดขึ้นกับอาจารย์ที่ปรึกษา โดยมีสัมพันธภาพระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาและนิสิตเป็นตัวแปรส่งผ่าน และ (2) การสอนงานการทำวิทยานิพนธ์มีผลต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนิสิต โดยมีสัมพันธภาพระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาและนิสิตเป็นตัวแปรส่งผ่าน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสำรวจและศึกษาอิทธิพลของการสอนงานการทำวิทยานิพนธ์ที่มีผลต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และนิสิตคุณวุฒิปันธิตเมื่อสัมพันธภาพระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และนิสิตคุณวุฒิปันธิต เป็นตัวแปรส่งผ่าน และเมื่อควบคุมตัวแปรภูมิหลังของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และนิสิตคุณวุฒิปันธิต

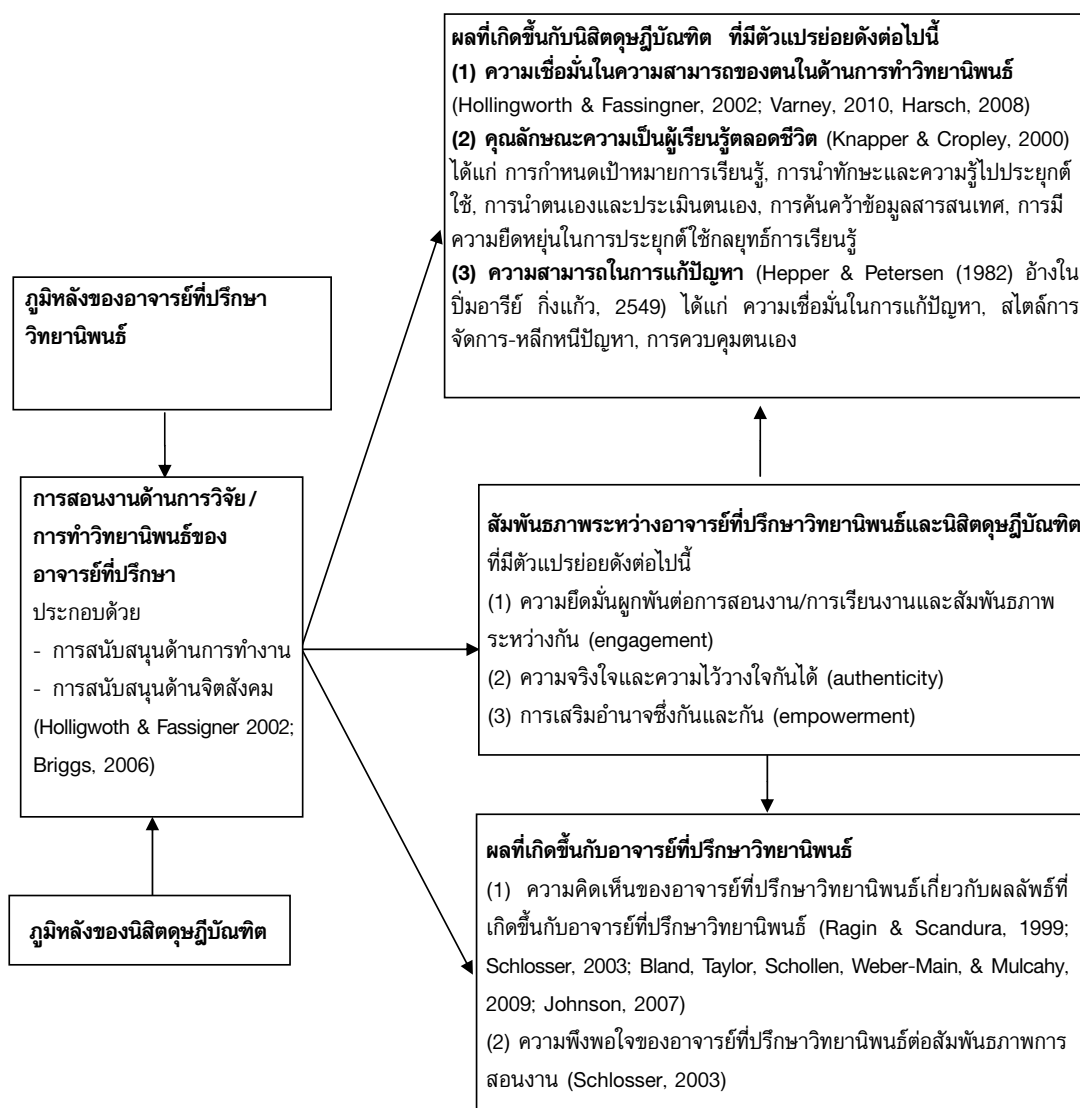
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนให้การสอนงานด้านการวิจัย/ การทำวิทยานิพนธ์มีประสิทธิภาพ

วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นแบบผสมวิธี (mixed method research) แบบคู่ขนานลู่เข้า (the convergent parallel design) (Creswell and Plano Clark (2011, p. 77) การวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการวิจัยสำรวจเพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างตัวแปรตามกรอบแนวคิดในการวิจัย เก็บข้อมูลจากตัวอย่าง 2 กลุ่ม กลุ่มแรกคืออาจารย์ที่ปรึกษาจำนวน 64 คนซึ่งเป็นกลุ่มเดียวกับประชากรและกลุ่มที่ 2 คือนิสิตคุณวุฒิปันธิต คณะครุศาสตร์ จุฬาฯ ที่ศึกษาตั้งแต่ชั้นปี 2 ขึ้นไปจำนวน 120 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G* Power จากประชากรจำนวน 401 คน ซึ่งเป็นนิสิตจากกลุ่มสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน กลุ่มสาขา

วิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษาและกลุ่มสาขาวิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา วิธีการสุ่มตัวอย่าง เป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามกลุ่มสาขาวิชา สาขาวิชาละ 40 คน เครื่องมือวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม 2 ชุด คือ แบบสอบถามความคิดเห็นอาจารย์ที่ปรึกษาและแบบสอบถามความคิดเห็นนิสิต ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) โดยผู้ทรง

คุณวุฒิ 3 คนและตรวจสอบค่าความเที่ยง โดยนำแบบสอบถามทั้ง 2 ชุดไปทดลองใช้กับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และนิสิตดุษฎีบัณฑิต ที่ไม่ใช่ตัวอย่างจำนวน 30 คนและคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.70 ขึ้นไป (Cronbach, 1970) จากนั้นจึงดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนกันยายน-พฤศจิกายน



ภาพ 1 กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี

2557 โดยส่งแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์จำนวน 120 ชุดและนิสิตคุณวุฒิปันธิตจำนวน 64 ชุดและได้แบบสอบถามคืนครบตามจำนวน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงบรรยายในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรหลักในโมเดล วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ตามกรอบแนวคิดการวิจัย โดยใช้เมทริกซ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามกรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการศึกษาปัจจัยที่สนับสนุนให้การสอนงานการทำวิทยานิพนธ์มีประสิทธิภาพโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากอาจารย์ที่ปรึกษาและนิสิตจำนวน 6 คู่จาก 3 กลุ่มสาขาวิชาเดียวกันในการวิจัยเชิงปริมาณโดยเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เจาะลึกและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาตามแนวทางของ Lincoln & Guba (1985) และ Marshall & Rossman (2011) ซึ่งมีการตรวจสอบคุณภาพด้านความน่าเชื่อถือของข้อมูลโดยใช้เทคนิคการตรวจสอบสามเส้า (triangulation) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากหลายแหล่ง (Merriam, 2009) ได้แก่ การสัมภาษณ์ประเด็นคำถามเดียวกันกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และนิสิตจากกลุ่มสาขาวิชาที่แตกต่าง

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลนี้แบ่งได้เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

1.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการแจกแจงความถี่ของตัวแปรที่ได้จากผู้ให้ข้อมูล สรุปได้ 3 ประการ คือ ประการแรก การแจกแจงความถี่ของตัวแปรเพศ และประเภทของการสอนงาน คล้ายกันคือส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงและใช้วิธีการสอนงานแบบตัวต่อตัวและเผชิญหน้า แต่การแจกแจงของตัวแปรกลุ่มสาขาวิชาตัวแปรภาควิชาตัวแปรอายุ และตัวแปรความถี่ในการนัดพบแตกต่างกันเล็กน้อย กล่าวคือ ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มอาจารย์ที่ปรึกษามีความถี่แต่ละกลุ่มสาขาวิชาต่างกัน อายุของกลุ่มอาจารย์ที่ปรึกษาส่วนใหญ่ 41-60 ปี แต่กลุ่มนิสิต 31-40 ปี และการนัดพบอาจารย์ที่ปรึกษาส่วนใหญ่ระบุว่าเดือนละ 1-2 ครั้ง แต่นิสิตระบุว่าอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ประการที่สอง อาจารย์ที่ปรึกษาทุกคนมีการศึกษาระดับปริญญาเอก และส่วนใหญ่อายุ 41-60 ปี มีตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ มีประสบการณ์การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาเพียง 1-9 ปี มีจำนวนนิสิตในความดูแล 5 คนขึ้นไป เป็นที่น่าสังเกตว่าสูงกว่าเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษากำหนดไว้ (จำนวนนิสิตในความดูแลไม่เกิน 5 คน) ซึ่งอาจเป็นเหตุผลที่ทำให้อาจารย์ที่ปรึกษามีเวลานัดพบกับนิสิตน้อย และประการที่สามนิสิตส่วนใหญ่ศึกษาอยู่ในช่วงชั้นปี 2-3 อายุ 31-40 ปี มีประสบการณ์การทำวิทยานิพนธ์ในระดับมหาบัณฑิต และสถานะในการทำวิทยานิพนธ์อยู่ในช่วงดำเนินการทำวิจัย

1.2) ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวน ตัวแปรที่ได้จากกลุ่มอาจารย์ที่ปรึกษาและนิสิตส่วนใหญ่ มีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ ส่วนความเท่ากันของความแปรปรวนของตัวแปรตามทั้ง 3 ตัวแปร

ระหว่างกลุ่มประชากรส่วนใหญ่มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ มีเพียงการจำแนกกลุ่มตามอายุและความถี่ในการนัดพบของอาจารย์ที่ปรึกษาเท่านั้นที่ไม่เท่ากัน และต้องใช้การทดสอบภายหลังแบบ Dunnette's C

1.3) ผลการวิเคราะห์ ANOVA เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวแปรหลักในโมเดล เมื่อ

จำแนกตามภูมิหลังพบว่าตัวแปรภูมิหลังส่วนใหญ่ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั้งสองกลุ่มไม่มีผลทำให้ค่าเฉลี่ยตัวแปรหลักแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ยกเว้นในกลุ่มอาจารย์ที่ปรึกษา มีตัวแปรภาควิชาและตัวแปรอายุกับตัวแปรตำแหน่งวิชาการ ส่วนในกลุ่มนิสิต มีตัวแปรประสบการณ์การทำงาน วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิตและตัวแปรอายุ จึง

ตาราง 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรในโมเดลการสอนงานการทำวิทยานิพนธ์ตามการประเมินของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และนิสิต

	อาจารย์ M (sd)	pm__r	pm__s	ars__g	ars__a	ars__e	ado	sat		
		3.594 (1.165)	4.156 (.963)	3.891 (1.129)	3.641 (1.104)	4.219 (.881)	3.797 (1.250)	2.625 (.655)		
PM	pm__r		.609**	.280*	.473**	.490**	.390**	.359**	pm__r	PM
	pm__s	.774**		.487**	.717**	.632**	.554**	.371**	pm__s	
ASR	asr__g	.587**	.721**		.720**	.523**	.556**	.448**	ars__g	ASR
	asr__a	.678**	.782**	.725**		.631**	.581**	.481**	ars__a	
	asr__e	.715**	.832**	.760**	.821**		.603**	.447**	ars__e	
ASR	so__dse	.440**	.500**	.429**	.516**	.423**		.429**	ado	AO
	so__llc	.351**	.265**	.270**	.422**	.239**	.477**		sat	
	so__psa	.409**	.374**	.241**	.345**	.236**	.587**	.649**		
M		3.592	4.200	4.258	4.150	4.475	3.833	3.508	3.667	
(sd)		(1.247)	(1.017)	(.983)	(1.018)	(.869)	(1.040)	(1.053)	(1.147)	
นิสิต		pm__r	pm__s	asr__g	asr__a	asr__e	so__dse	so__llc	so__psa	

หมายเหตุ : (1) ** หมายถึง $p < .01$; * หมายถึง $p < .05$

(2) ค่าสถิติที่อยู่เหนือแนวทแยงเป็นข้อมูลจากอาจารย์ที่ปรึกษาฯ ส่วนค่าสถิติที่อยู่ใต้แนวทแยงเป็นค่าจากนิสิต

(3) PM = การสอนงานการทำวิทยานิพนธ์, ASR = สัมพันธภาพระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาและนิสิต, SO = ผลลัพธ์ของการสอนงานที่เกิดขึ้นกับนิสิต, AO = ผลลัพธ์ของการสอนงานที่เกิดขึ้นกับอาจารย์ที่ปรึกษา, pm__r = การสอนงานการทำวิทยานิพนธ์ด้านการทำวิจัย, pm__s = การสอนงานการทำวิทยานิพนธ์ด้านจิตใจและสังคม, asr__g = สัมพันธภาพด้านความยึดมั่นผูกพัน, asr__a = สัมพันธภาพด้านความจริงจัง, asr__e = สัมพันธภาพด้านการเสริมอำนาจ, ado = ผลของการสอนงานต่ออาจารย์ที่ปรึกษา (การได้ประสบการณ์ที่น่าพึงพอใจ ด้านการพัฒนาการปฏิบัติงาน การมีฐานสนับสนุนที่ซื่อสัตย์ การได้รับการยกย่องจากผู้อื่น การตอบสนองความต้องการสร้างคนรุ่นหลัง), sat = ความพึงพอใจต่อสัมพันธภาพฯ, so__dse = ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนด้านการทำวิทยานิพนธ์, so__llc = คุณลักษณะความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต, so__psa = ความสามารถในการแก้ปัญหา

สรุปได้ว่าการวิเคราะห์ข้อมูลตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยต้องนำตัวแปรภูมิหลังดังกล่าวเพิ่มเข้าไปในโมเดลการวิจัยด้วย

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลัก 5 ตัวในโมเดลของอาจารย์ที่ปรึกษาพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รวม 8 คู่ และเป็นคู่ที่ตัวแปรต้นสัมพันธ์กับตัวแปรตาม 4 คู่ โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดในระดับสูงมากคือตัวแปร ASR กับตัวแปร AO ดังนั้นจึงเป็นตัวแปรทำนายที่ดีที่สุด ส่วนผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลัก 4 ตัวแปรในโมเดลของนิสิตพบว่าค่าสัมประสิทธิ์รวม 3 คู่ และเป็นคู่ที่ตัวแปรต้นสัมพันธ์กับตัวแปรตาม 2 คู่ โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมากและสูงสุดคือตัวแปร PM กับตัวแปร SO และรองลงมาคือตัวแปร ASR กับตัวแปร SO ดังนั้นในโมเดลของนิสิต PM จึงเป็นตัวแปรทำนายที่ดีที่สุด ดังตารางต่อไปนี้

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ
ผลการวิเคราะห์ถดถอยของโมเดลการสอนงานตามการประเมินของอาจารย์ที่ปรึกษาพบว่าเมื่อพิจารณาจากค่าอิทธิพลรวม (TE) ตัวแปร PM เป็นตัวแปรทำนายที่ดีที่สุด รองลงมาคือ ASR และ D_HAge, D_HRank ตามลำดับ โดย PM มีอิทธิพลทั้งทางตรง ($DE = .202$) และทางอ้อม ($IE = .229$ ต่อ AO ในขณะที่ตัวแปร ASR มีแต่อิทธิพลทางตรงต่อ AO ($DE = .489$) ดังนั้นผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์ถดถอยในโมเดลการสอนงานการทำวิทยานิพนธ์ของอาจารย์ที่ปรึกษาจึงยืนยันตามสมมุติฐานวิจัยข้อ 1

ว่าการสอนงานมีผลต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับอาจารย์ที่ปรึกษา โดยมีสัมพันธภาพระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาและนิสิตเป็นตัวแปรส่งผ่าน ส่วนผลการวิเคราะห์ถดถอยของโมเดลการสอนงานตามการประเมินของนิสิตพบว่าเมื่อพิจารณาจากค่าอิทธิพลรวม (TE) ตัวแปร PM เป็นตัวแปรทำนายที่ดีที่สุด รองลงมาคือ D_MAge และ ASR ตามลำดับ โดย PM มีอิทธิพลทั้งทางตรง ($DE = .371$) และทางอ้อม ($IE = .147$) ต่อ SO ในขณะที่ตัวแปร ASR มีแต่อิทธิพลทางตรงต่อ SO ($DE = .179$) ดังนั้นผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์ถดถอยในโมเดลการสอนงานการทำวิทยานิพนธ์ของนิสิตยืนยันตามสมมุติฐานวิจัยข้อ 2 ว่าการสอนงานมีผลต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนิสิต โดยมีสัมพันธภาพระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาและนิสิตเป็นตัวแปรส่งผ่าน ดังตารางและภาพต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพในงานวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนให้การสอนงานการทำวิทยานิพนธ์มีประสิทธิภาพเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เพื่อสนับสนุนผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณข้างต้นที่พบว่าการสอนงานการทำวิทยานิพนธ์มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลลัพธ์การสอนงานการทำวิทยานิพนธ์ผ่านสัมพันธภาพระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และนิสิตคุณวุฒิปันติ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์อาจารย์ที่ปรึกษาจำนวน 6 คน และนิสิตจำนวน 6 คนจาก 3 กลุ่มสาขาวิชา พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์การสอนงานของอาจารย์ที่ปรึกษาและนิสิต ได้แก่ **คุณสมบัติของอาจารย์ที่ปรึกษา “...อาจารย์ที่ปรึกษาต้องมีความรู้**

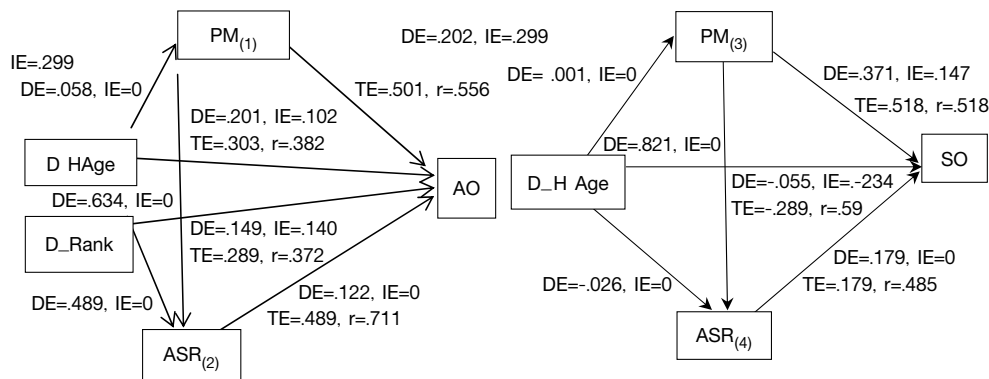
ในหลักการวิจัย...เทคนิคทางสถิติ...ต้องรู้สถิติตัวหลักๆ ว่าใช้ทำอะไร แปลความหมายอย่างไร... ต้องมีความรู้และทักษะการวิจัยอันเป็นต้นทุนสำคัญ ...และต้องมีศิลปะในการให้คำปรึกษา...ในเรื่องการพูด การสื่อสาร การใช้ภาษา ทำลายให้เด็กที่ต้องการความช่วยเหลือมีความสบายใจ มีแรงจูงใจในการแก้ปัญหา...(อาจารย์ที่ปรึกษาหมายเลข 1)” และ “...นอกจากอาจารย์จะทำให้คุณ

แล้ว อาจารย์ยังลงพื้นที่ภาคสนามด้วย ในขั้นตอนการเก็บข้อมูล ซึ่งอาจารย์ชี้ให้เห็นว่าประเด็นอะไรที่ควรถอดบทเรียน ...งานของเราคือจะต้องถอดบทเรียนของวิทยาลัยชุมชนแห่งหนึ่งภาคเหนือ...การทำงานในลักษณะ community engagement คำทำอะไรกับชุมชนบ้าง ก็เป็นเรื่องของ KM เวลาอาจารย์ที่ปรึกษาเข้าไปก็จะไปดูว่าประเด็นอะไรที่น่าสนใจจะถอดบทเรียนได้อีก (นิสิตหมายเลข 11)”

ตาราง 2 อิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IV) อิทธิพลรวมและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างตัวแปรในโมเดลที่มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับอาจารย์ที่ปรึกษาและนิสิต

IV	r	DE	IE			TE	Residual=r-TE
			via PM	via ASR	total		
D__HAge	.382	.201	.003	.099	.102	.303	0.079
D__HRank	.372	.149	.094	.046	.140	.289	0.083
PM ₍₁₎	.556	.202		.299	.299	.501	0.055
ASR ₍₂₎	.711	.489	-		-	.489	0.222
D__MAge	-.59	-.055	-.119	-.115	-.234	-0.289	234.59
PM ₍₃₎	.518	.371		0.147	0.147	0.518	0
ASR ₍₄₎	.485	.179				.179	.306

หมายเหตุ: D__HAge = ตัวแปรต้นมีอาจารย์ที่ปรึกษากลุ่มอายุมาก (1 = อายุ >40 ปีขึ้นไป และ 0 = อายุ ≤ 40 ปี); D__HRank = ตัวแปรต้นมีอาจารย์ที่ปรึกษากลุ่มตำแหน่งวิชาการสูง (1 = ตำแหน่ง รศ./ศ. และ 0 = อจ./ผศ.); D__MAge = ตัวแปรต้นมีนิสิตกลุ่มอายุปานกลาง (1 = อายุ 31-40 ปี และ 0 = อายุ >40 ปี หรือ <31 ปี); PM₍₁₎ = การสอนงานการทำวิทยานิพนธ์ตามการรับรู้ของ อ.ที่ปรึกษา, ASR₍₂₎ = สัมพันธภาพระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาและนิสิตตามการรับรู้ของ อ.ที่ปรึกษา, PM₍₃₎ = การสอนงานการทำวิทยานิพนธ์ตามการรับรู้ของนิสิต, ASR₍₄₎ = สัมพันธภาพระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาและนิสิตตามการรับรู้ของนิสิต



อิทธิพลรวมของ PM(1) ต่อ AO=.556

อิทธิพลตรงของ PM(1) ต่อ AO เมื่อควบคุม ASR(2)=.169

อิทธิพลทางตรงของ PM(1) ต่อ AO ส่งผ่าน ASR(2)=.556-.169=.387

อิทธิพลรวมของ PM(3) ต่อ SO=.518

อิทธิพลตรงของ PM(3) ต่อ so เมื่อควบคุม ASR(4)=.367

อิทธิพลทางตรงของ PM(3) ต่อ so ส่งผ่าน ASR(4)=.518-.357=.151

วิธีการสอนงานของอาจารย์ที่ปรึกษา ในด้านการวิจัย “(...เทคนิคการสอนให้ในสวดหาหัวข้อก่อนอื่นอาจารย์ต้องรู้ความก้าวหน้าใน field มีแนวโน้ม พัฒนาการความรู้ไปถึงไหน อาจารย์ที่ปรึกษาต้องติดตามงานวิจัยจาก journal ว่าเขาเล่นเรื่องอะไรกัน ...ต้องมีทิศทางการวิจัย สองคือแนะวิธีการ ให้ idea ในการวิเคราะห์ประเด็นปัญหา โดยมักแนะให้หาหัวข้อ 2-3 เรื่อง แล้วค่อยๆ focus แล้วท้ายสุดค่อยตัดสินใจเลือกหัวข้อที่จะทำวิทยานิพนธ์...(อาจารย์ที่ปรึกษาหมายเลข 1)” และ “(...จากการทำงานร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา ผมได้ความรู้เยอะเลยครับ...ไปช่วยงานที่อาจารย์ทำอยู่ ได้ประสบการณ์ในการพัฒนาเครื่องมือใหม่ๆปรับให้เข้ากับผู้ใช้จริงๆ แล้วก็ได้รับประสบการณ์จากการทำบทความตีพิมพ์ในการแต่งบทเรียนร่วมกัน เราก็ได้ซึมซับสไตล์การเขียนที่ดีไปด้วย เพราะช่วงแรกผมไม่เข้าใจว่าสไตล์การเขียนที่ดีคืออะไร ... ก็ได้อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำว่า...การเขียนคำต้องสม่ำเสมอ ไม่งั้นผู้อ่านสับสน ... ใช้คำศัพท์ที่ถูกต้อง..ถ้าพบคำขัดแย้งกันต้องไปตรวจสอบที่ราชบัณฑิต...(นิสิตหมายเลข 9)” ส่วนในด้านจิตใจและสังคม “(...อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำให้เขียนบทความลงไปในตีพิมพ์ใน proceeding ก่อน...มันก็ช่วยเติมเต็มให้ผมอ่านมากขึ้น ผมส่งงานนั้นไปตีพิมพ์ และได้ จากตรงจุดนั้นก็เหมือนเปลี่ยนทัศนคติในการเรียนของตัวเอง คือ อาจารย์ให้กำลังใจ การสนับสนุนของอาจารย์ที่ปรึกษาช่วยให้แก้ปัญหาได้สำเร็จ ปัจจัยที่ทำให้สำเร็จ ก็คือ การดูแลอย่างใกล้ชิดและการวางตัวพูดคุยในลักษณะเป็นกันเอง เข้าถึงง่าย ทำให้รู้สึกเหมือนมีพี่เลี้ยงหรือคนในครอบครัว...คอยเป็นห่วง..ทำให้ผมรู้สึกว่าเมื่อเวลามีปัญหา หันหลังมาก็ยังมีคนคอยให้คำปรึกษาอยู่

(นิสิตหมายเลข 9)” นอกจากนี้อาจารย์ที่ปรึกษา ยังใช้เทคนิคและวิธีการที่อาจารย์ ที่ปรึกษาใช้สนับสนุนผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนิสิต หลายด้าน เช่น ความก้าวหน้าในการทำวิทยานิพนธ์ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองด้านการทำวิทยานิพนธ์ คุณลักษณะของความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และความสามารถในการแก้ปัญหา

ส่วนด้านสัมพันธภาพระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาและนิสิต “...ก็ประสบความสำเร็จในการสอนงานนะ เพราะผมคิดว่าเราให้ให้กับเขา สิ่งสำคัญคือเราเริ่มจากจิตใจก่อน คือเขามาแล้วเขาสบายใจ เขาก็เปิดใจรับฟัง อย่างน้อยเราไม่ไปกดดันเพิ่มความเครียดให้เขา ทำให้เขารู้สึกว่ามาพบเราแล้ว เขาได้ทางออก แล้วผมทำให้เขาเชื่อมั่นอย่างนั้นได้เสมอ (อาจารย์ที่ปรึกษาหมายเลข 4)” “...เราเป็นอาจารย์ใหม่ ยังไม่มีฐานทางวิชาการที่เขาจะ respect เรา ซึ่งต้องสร้างตรงนั้นให้เขาไว้ใจ ซึ่งก็ยากเหมือนกันในจุดเริ่มต้นสร้าง trust โดยทำการบ้าน เมื่อเค้าเห็นความสม่ำเสมอความทุ่มเทให้เวลา เราทำให้จริงๆ เราไม่ need อะไรจากเค้า เค้าก็จะเริ่มยอมรับ... (อาจารย์หมายเลข 5)” และ “...วิธีสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับอาจารย์ เวลาอาจารย์ชวนทำงานหรือให้ช่วยทำงาน ก็จะมีน้ำใจช่วย ไม่ปฏิเสธ และถ้ามีเวลาก็เข้าพบตลอด มีการสื่อสารกันไม่ขาดหาย อาทิตย์หนึ่งต้องมี line กันบ้าง อาจารย์ชวนเข้าอบรมก็จะเข้าร่วม ต้องคิดถึงใจเขาใจเรา เขาก็มีภาระ เราก็มีภาระ จะยึดประโยชน์ของเราอย่างเดียวไม่ได้ ต้องคิดถึงภาระเขาด้วย ...ต้องรู้จักให้เกียรติอาจารย์ ...(นิสิตหมายเลข 11)” สิ่งสำคัญที่ช่วยให้การสอนงานมีประสิทธิภาพมีลักษณะสำคัญดังนี้ คือ ความเป็นมิตร มีพันธสัญญาต่อกัน มีความจริงใจต่อกัน มีการสนับสนุน

ช่วยเหลือเกื้อกูลกันและช่วยเสริมอำนาจกัน โดยอาจารย์ที่ปรึกษาที่มีการปรับวิธีสร้างและ / หรือรักษาสัมพันธภาพให้เหมาะกับนิสิตที่มีความพร้อมทางวิชาการและอุปนิสัยที่แตกต่างกันไป โดยในการสอนงานนิสิตกลุ่มที่มีความพร้อมทางวิชาการสูง/กลุ่มที่ไม่ค่อยมีปัญหา สัมพันธภาพระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาและนิสิตในการสอนงานจะเป็นแบบให้แนวทางและข้อเสนอแนะ (guidance and suggestion style) กลุ่มที่มีความพร้อมทางวิชาการน้อยจะค่อนข้างเป็นแบบนาย-ลูกน้อง (strong master/apprentice style) คืออาจารย์ที่ปรึกษาทำหน้าที่เหมือนนายหรือครูที่ต้องคอยบอกรายละเอียดในการทำวิจัยให้นิสิตในทุกขั้นตอน ส่วนนิสิตเป็นเหมือนผู้ฝึกงานที่ทำวิจัยตามคำสั่งของอาจารย์ที่ปรึกษา

สำหรับระบบสนับสนุนการสอนงานการทำวิทยานิพนธ์ของสถาบันมีทั้งด้านการทำวิจัยและด้านจิตใจ โดยความต้องการระบบสนับสนุนของสถาบันด้านการทำวิจัย ได้แก่ เพิ่มทุนสนับสนุนการเผยแพร่วิทยานิพนธ์ การปรับปรุงระบบการออกเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการทำวิทยานิพนธ์การปรับปรุงระบบการเขียนวิทยานิพนธ์อิเล็กทรอนิกส์ (หรือที่รู้จักกันในชื่อ e-thesis) ซึ่งจัดทำขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกนิสิตในการจัดส่งวิทยานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์และโปรแกรม Endnote ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูปที่จัดการและจัดเก็บรายการทางบรรณานุกรม การพัฒนาอาจารย์ที่ปรึกษาด้านการให้คำปรึกษาและการเผยแพร่วิทยานิพนธ์ การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำวิทยานิพนธ์ของนิสิตและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของนิสิต การจัดตั้งคลินิกวิจัย จัดสถานที่และวัสดุอุปกรณ์สนับสนุน ส่วนความต้องการระบบสนับสนุนของสถาบันด้าน

จิตใจและสังคม ได้แก่ การมอบหมายงานการให้คำปรึกษาวิทยานิพนธ์โดยคำนึงถึงเหมาะสม การจัดห้องให้คำปรึกษาที่เป็นสัดส่วน การจัดพื้นที่ให้นิสิตทำกิจกรรมและทำงานกลุ่ม จัดคลินิกให้คำปรึกษาด้านจิตใจ สนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษากับนิสิต และระหว่างนิสิตด้วยกันและ/หรือกับรุ่นพี่

อภิปรายผล

จากข้อค้นพบที่สำคัญตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานของการวิจัย สารสำคัญที่นำมาอภิปรายผลมีดังนี้

1. ในการศึกษาอิทธิพลของการสอนงานการทำวิทยานิพนธ์ต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เมื่อสัมพันธภาพระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาและนิสิตเป็นตัวแปรส่งผ่านตามวัตถุประสงค์วิจัยข้อที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในโมเดลการสอนงานของอาจารย์ที่ปรึกษสนับสนุนสมมุติฐานการวิจัยในข้อที่ 1 โดยพบว่าการสอนงานการทำวิทยานิพนธ์มีทั้งอิทธิพลทางตรง ($DE = .202$) และอิทธิพลทางอ้อม ($IE = .299$) ต่อผลลัพธ์การสอนงานของอาจารย์ที่ปรึกษา และมีค่าอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมรวมกันสูงกว่าตัวแปรอื่นๆ ($TE = .501$) ในขณะเดียวกันส่วนสัมพันธภาพระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาและนิสิตมีผลทางตรงต่อผลลัพธ์การสอนงานที่เกิดกับอาจารย์ที่ปรึกษา ($DE = .489$) ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับผลวิจัยในต่างประเทศดังนี้ของ Grima, Paille, Mejia, & Prud'homme (2014) ที่พบว่าการสอนงานโดยการให้คำปรึกษาและการเป็นแบบอย่างซึ่งจัดเป็นการสอนงานด้านจิตใจและสังคมทำให้ผู้สอนงานรู้สึกได้รับประสบการณ์ที่ดีและช่วยพัฒนาผลการปฏิบัติงานในขณะเดียวกันสัมพันธภาพที่ดีซึ่งเกิดขึ้น

ระหว่างการสอนงานเฉพาะอย่างยิ่งในด้านจิตใจ และสังคมก็ช่วยส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยน ข้อมูลและความรู้ทางเทคนิคซึ่งสามารถส่งผลต่อการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้สอนงานด้วย

ส่วนผลการวิเคราะห์ข้อมูลในโมเดลการสอนงานของนิสิตสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยในข้อที่ 2 นี้โดยพบว่าการสอนงานการทำวิทยานิพนธ์มีทั้งอิทธิพลทางตรง ($DE = .371$) และอิทธิพลทางอ้อม ($IE = .147$) ต่อผลลัพธ์การสอนงานที่เกิดขึ้นกับนิสิตดุขุฎิบัณฑิต และมีค่าอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมรวมกันสูงกว่าตัวแปรอื่นๆ ($TE = .518$) ส่วนสัมพันธภาพระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และนิสิตดุขุฎิบัณฑิตมีอิทธิพลทางตรงต่อผลลัพธ์การสอนงานที่เกิดขึ้นกับอาจารย์ที่ปรึกษา ($DE = .179$) ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ Gattis (2008) ที่พบว่าความคิดเห็นของนิสิตดุขุฎิบัณฑิตเกี่ยวกับการสอนงานที่ได้รับจากอาจารย์ที่ปรึกษามีผลต่อความคิดเห็นของนิสิตเกี่ยวกับคุณภาพของสัมพันธภาพระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาและนิสิต ในขณะที่เดียวกันสัมพันธภาพที่ระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษากับนิสิตก็ส่งผลดีต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนิสิต

จากข้อค้นพบของงานวิจัยนี้และผลวิจัยในต่างประเทศที่สนับสนุนผลวิจัยนี้จึงสรุปได้ว่าการพัฒนาการสอนงานการทำวิทยานิพนธ์นั้นควรให้ความสำคัญกับการสอนงานการทำวิทยานิพนธ์เป็นหลัก แต่ในขณะเดียวกันก็ต้องไม่ละเลยการสร้าง / รักษาสัมพันธภาพระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาและนิสิตซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมให้การสอนงานการทำวิทยานิพนธ์มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นด้วย นอกจากนี้แม้ว่าเป้าหมายหลักการสอนงานการทำวิทยานิพนธ์คือการช่วยสนับสนุนให้นิสิตทำวิทยานิพนธ์สำเร็จและพัฒนาความรู้

ความสามารถด้านการวิจัย แต่การสอนงานการทำวิทยานิพนธ์ก็เป็นประโยชน์สำหรับอาจารย์ที่ปรึกษาด้วยเช่นกัน เฉพาะอย่างยิ่งเมื่ออาจารย์ที่ปรึกษาและนิสิตมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ดังนั้นผลวิจัยนี้น่าจะช่วยสร้างแรงจูงใจให้อาจารย์ที่ปรึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างสัมพันธภาพในการสอนงานการทำวิทยานิพนธ์มากยิ่งขึ้น เพราะจะเป็นผลดีทั้งต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและนิสิต

สำหรับผลลัพธ์ของการสอนงานที่เกิดขึ้นกับอาจารย์ที่ปรึกษานั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์พบว่าการสอนงานช่วยกระตุ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษามีความตื่นตัวที่จะศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้เกี่ยวกับประเด็นหัวข้อวิทยานิพนธ์ของนิสิต ได้รับมิตรภาพที่ดีและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทัศนคติใหม่ๆ ที่ดีในการใช้ชีวิตกับนิสิต ได้นิสิตช่วยงานในโครงการวิจัยที่ตนเอง รวมถึงผลงานวิชาการที่ทำร่วมกับนิสิต ซึ่งการร่วมมือในลักษณะนี้ช่วยทำให้อาจารย์ที่ปรึกษามีคนช่วยทำงานและยังได้รับความรู้ใหม่จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับนิสิตซึ่งมีพื้นความรู้ในสาขาวิชาที่แตกต่างไป ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ข้างต้นสอดคล้องกับผลงานของนักวิชาการหลายคนที่กล่าวถึงผลลัพธ์ในทางที่ดีของการสอนงานต่ออาจารย์ที่ปรึกษาดังนี้ Johnson (2007) Allen, Poteet, & Burroughs (1997) สนับสนุนว่าการสอนงานช่วยกระตุ้นให้อาจารย์มีความตื่นตัวในการติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ เกิดความคิดสร้างสรรค์และเกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ ผลงานของ Johnson (2007) และ Allen, Poteet, & Burroughs (1997) สนับสนุนผลวิจัยนี้ว่าการสอนงานช่วยให้ได้มิตรภาพและได้เครือข่ายที่ช่วยสนับสนุนการทำงาน

สำหรับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนิสิตดุขุฎิบัณฑิต

นั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์พบว่า การสอนงานการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งรวมถึงสัมพันธภาพระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาและนิสิต เป็นผลดีต่อนิสิตหลายประการดังนี้ ผลลัพธ์ประการแรกคือความก้าวหน้าในการทำวิทยานิพนธ์ของนิสิตซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ Johnson & Heuw (2003) Alvermann & Hurby (2000) Kahn (2000) Li (1993) Weimer (1998 cited in Varney, 2010) และ Fagihi (1998) ซึ่งเป็นผลจากที่อาจารย์ที่ปรึกษาช่วยวางแผนการทำวิทยานิพนธ์จัดเวลานัดพบและกำกับติดตามการทำงานของนิสิตอย่างสม่ำเสมอ ผลลัพธ์ประการที่สองคือความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ Overall et Peterson (2011), Hollingworth & Fassigner (2002), Paglis, Green & Bauer (2006) ซึ่งเป็นผลจากที่อาจารย์ที่ปรึกษาส่งเสริมให้นิสิตแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เปิดโอกาสให้นิสิตเลือกศึกษาในเรื่องที่สนใจ ให้คิด ตัดสินใจ และแก้ปัญหาด้วยตนเองโดยมีอาจารย์คอยช่วยสนับสนุน ส่งเสริมให้นิสิตมีผลงานวิจัยตีพิมพ์ตั้งแต่เรียนรายวิชาในหลักสูตร รวมถึงให้กำลังใจ พุดเชิงบวก สนับสนุนนิสิตให้ทำงานด้วยตนเองให้สำเร็จเพื่อเสริมสร้างให้นิสิตมีอัตมโนทัศน์ทางบวก ผลลัพธ์ประการที่สามคือคุณลักษณะการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ Wang (2010) ซึ่งเป็นผลจากที่อาจารย์ที่ปรึกษามอบหมายงานให้นิสิตค้นคว้า แนะนำวิธีการและแหล่งค้นคว้า พัฒนาทักษะการเรียนรู้พื้นฐาน ตั้งคำถามกระตุ้นเพื่อท้าทายให้ลองคิด และปฏิบัติด้วยตนเอง อบรมสั่งสอนให้นิสิตปรับทัศนคติให้เปิดใจรับการเรียนรู้ เป็นต้น ส่วนผลลัพธ์ประการที่สี่คือความสามารถในการแก้

ปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ Ferris et al. (2009) ซึ่งเป็นผลจากที่อาจารย์ที่ปรึกษาใช้วิธีการที่แตกต่างกันไป เช่น อาจารย์ที่ปรึกษาบางคนให้นิสิตลองแก้ปัญหาด้วยตนเองก่อนและเข้ามาช่วยในกรณีที่นิสิตยังไม่สามารถแก้ปัญหาได้เอง ในขณะที่บางคนจะแสดงแบบอย่างและช่วยนิสิตแก้ปัญหาในระยะแรก แล้วค่อยๆ ลดบทบาทเมื่อพิจารณาเห็นว่านิสิตเริ่มสามารถแก้ปัญหาเองได้ ซึ่งคล้ายกับวิธีการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาจากต้นแบบ (cognitive apprenticeship) ที่ Ferris et al. (2009) แนะนำว่าเหมาะสำหรับการสอนงานนิสิตดุซงึ่บัณฑิต โดยวิธีการนี้จะเริ่มต้นจากการแสดงแบบอย่าง (modeling) ตามด้วยการโค้ช (coaching) การคอยช่วยสนับสนุนตามศักยภาพของผู้เรียนงาน (scaffolding) และการสนับสนุนให้นิสิตถ่ายโอนหรือประยุกต์ในความรู้ในบริบทที่แตกต่างออกไป (transfer of learning) นอกจากนี้อาจารย์ยังใช้วิธีการอื่นๆ ในการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาให้นิสิต เช่น การแบ่งปันประสบการณ์ของตนเองหรือรุ่นพี่ ให้กำลังใจ แนะนำวิธีการแก้ปัญหา เป็นต้น

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนให้การสอนงานการทำวิทยานิพนธ์มีประสิทธิภาพพบว่ามีดังนี้ ประการแรกคือคุณสมบัติของอาจารย์ที่ปรึกษาซึ่งครอบคลุมความรู้เกี่ยวกับวิธีวิทยาการวิจัยและศิลปะการสอนงาน ความรู้ลึกในเนื้อหาเฉพาะสาขาและความรอบรู้เกี่ยวกับศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงแหล่งทุนและแหล่งเผยแพร่วิทยานิพนธ์ และมีคุณลักษณะอื่นๆ ที่สะท้อนถึงความเป็นกัลยาณมิตรกับนิสิต เช่น มีความเป็นมิตร เข้าถึงได้ง่าย มีความหวังดี เอาใจใส่และมีความเห็นอกเห็นใจนิสิต เป็นต้นสอดคล้องกับผลงานของ

สุวิมล ว่องวาณิช และนางลักษณ์ วิรัชชัย (2546) และผลงานของชนิตา รักษ์พลเมืองและคณะ (2549) และ Barnes et al. (2009) ประการที่สองคือพฤติกรรม/วิธีการสอนงานของอาจารย์ที่ปรึกษา ที่ประกอบด้วย 2 ด้านคือด้านวิชาการ/การวิจัยที่อาจารย์ช่วยสนับสนุนนิสิตในขั้นตอนต่างๆ ของการทำวิทยานิพนธ์ เช่น ชี้แนะวิธีหาประเด็นการวิจัย ช่วยวางแผนการทำวิจัย ช่วยพัฒนาทักษะการวิจัย ตรวจงานและให้ข้อมูลย้อนกลับ รวมถึงช่วยพัฒนาวิชาชีพ โดยการเปิดโอกาสให้นิสิตรู้จักและ/หรือทำงานร่วมกับนักวิชาการในระดับชาติ/นานาชาติ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Briggs (2006) Johnson (2007) ชนิตา รักษ์พลเมืองและคณะ (2549) และ สุวิมล ว่องวาณิชและคณะ (2546) ส่วนด้านจิตใจและสังคมนั้น อาจารย์ช่วยสนับสนุนโดยการเปิดโอกาสให้นิสิตเข้าถึงได้ง่าย เป็นกันเอง ดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด ให้อำนาจใจ พัฒนาทัศนคติ ส่งเสริมนิสิตให้รวมกลุ่มเพื่อช่วยเหลือกันและเป็นต้นแบบให้นิสิต ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของนักวิชาการหลายคน เช่น สุวิมล ว่องวาณิชและคณะ (2546) Johnson (2007) และ Spillett & Moisiejewicz (2004)

ปัจจัยสนับสนุนประการที่สามคือคุณสมบัติและวิธีปฏิบัติตนของนิสิตซึ่งครอบคลุม พื้นความรู้และประสบการณ์ด้านการวิจัย ทักษะการเขียน แรงจูงใจในการทำวิทยานิพนธ์ การมีเป้าหมายและกำหนดเวลาในการสำเร็จที่ชัดเจน ขยันแสวงหาความรู้และเข้าพบอาจารย์ที่ปรึกษา มีเครื่องช่วยทั้งในและนอกสถาบัน ซึ่งสอดคล้องกับ Abiddin, Hassan & Ahmad (2009) และ ชนิตา รักษ์พลเมืองและคณะ (2549) ประการที่สี่คือ สัมพันธภาพระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาและนิสิตที่มีคุณภาพมีความเป็นมิตร มีพันธสัญญา

ต่อกัน มีความจริงใจต่อกัน มีการสนับสนุนช่วยเหลือเกื้อกูลกันและช่วยเสริมอำนาจกันซึ่งสอดคล้องกับผลงานของ Liang et al. (2002) Rogers (2011) Schlosser et al. (2001) โดยในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีนั้น อาจารย์ที่ปรึกษาส่วนใหญ่จะปรับวิธีการสอนงานให้เหมาะสมกับความพร้อมทางวิชาการและอุปนิสัยของนิสิตซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการต่างประเทศหลายคน เช่น Davis, Sinclair และ Garfield & Alpert (อ้างในชนิตา รักษ์พลเมือง และสมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2549) ประการที่ห้าคือระบบสนับสนุนของสถาบันทั้งด้านการทำวิจัย เช่น เพิ่มทุนสำหรับนำเสนอผลงานในระดับนานาชาติ ห้องสำหรับให้คำปรึกษาวิทยานิพนธ์และพื้นที่พร้อมอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการทำงานกลุ่มของนิสิต ปรับปรุงระบบ e-thesis ปรับปรุงระบบการมอบหมายงานอาจารย์ปรึกษา ส่งเสริมกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษากับนิสิต รุ่นพี่รุ่นน้องและเพื่อนที่อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์เหมือนกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ควรพัฒนาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อย่างสม่ำเสมอโดยคำนึงถึงความต้องการและระดับประสบการณ์การให้คำปรึกษาที่แตกต่างกันของอาจารย์ที่ปรึกษา เช่น จัดอบรมเกี่ยวกับวิธีวิทยาการวิจัยและเผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับนานาชาติ จัดสัมมนาอาจารย์ที่ปรึกษาด้านศิลปะการให้คำปรึกษา เชิญนักจิตวิทยาการให้คำปรึกษา/ผู้มีประสบการณ์ให้คำปรึกษาวิทยานิพนธ์มาอบรม ให้คำแนะนำและ/หรือเป็นผู้สอนงานด้านการให้คำปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้คณาจารย์เฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์ใหม่

2. ส่งเสริมการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาและนิสิต ทั้งในด้านงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมสานสัมพันธ์ จัดสรรทุนให้อาจารย์ที่ปรึกษาและนิสิตทำงานวิชาการร่วมกันและเพิ่มทุนผู้ช่วยสอนและผู้ช่วยวิจัย จัดอบรม / สัมมนาอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับจิตวิทยาการสอนงาน / การให้คำปรึกษาและบทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาในการสอนงานด้านจิตใจและสังคม จัดอบรมนิสิตเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติตนกับอาจารย์ที่ปรึกษาในการรับการสอนงาน

3. ส่งเสริมการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ของนิสิตดุขภูิบัณฑิต โดยจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการทำวิทยานิพนธ์ระหว่างนิสิตด้วยกันและกับรุ่นพี่บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาแล้ว จัดพื้นที่และ / หรือห้องให้นิสิตทำงานกลุ่มและกิจกรรมกลุ่มร่วมกันและส่งเสริมกิจกรรมวิชาการเพื่อสนับสนุนให้นิสิตมีโอกาสรู้จักและทำงานร่วมกัน

4. พัฒนานิสิตโดยการส่งเสริมอาจารย์ที่ปรึกษาให้สนับสนุนนิสิตในการพัฒนาประเด็นหัวข้อที่สนใจศึกษาวิจัยตั้งแต่เรียนรายวิชาต่างๆ ในหลักสูตร ส่งเสริมให้อาจารย์จัดการเรียนการสอนแบบใช้วิจัยเป็นฐาน ส่งเสริมให้อาจารย์สอดแทรกการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอน จัดตั้งศูนย์สนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์แบบครบวงจรที่มีบริการหลายด้าน เช่น บริการคลินิกวิจัย อบรมการทำวิจัย อบรมการบริหารจัดการเวลา จัดกิจกรรมการสอนงานโดยรุ่นพี่ จัดตั้งศูนย์พัฒนาทักษะการเขียนและ/หรือการเรียนรู้

5. มอบหมายงานอาจารย์ที่ปรึกษาโดยคำนึงถึงความเหมาะสมทั้งในแง่วิชาการและคุณสมบัติอื่นๆ ปรับปรุงระบบการออกเอกสารและขั้นตอนการทำเรื่องสำเร็จการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ จัดระบบภาระงานด้านการให้คำปรึกษาให้สอดคล้องกับการลงทะเบียนเรียนวิชาวิทยานิพนธ์ของนิสิต บัณฑิตศึกษา/บัณฑิตวิทยาลัยควรจัดให้มีบริการตอบคำถามและแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำวิทยานิพนธ์แบบครบวงจรในหน่วยงานบัณฑิตศึกษาและ / หรือบัณฑิตวิทยาลัย

นอกจากนี้ งานวิจัยนี้ยังให้ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยต่อไปมีหลายประการ อาทิเช่น การวิจัยเพื่อพัฒนาเป็นรูปแบบการสอนงานการทำวิทยานิพนธ์ที่เน้นสัมพันธภาพในลักษณะอื่นๆ เช่น การสอนงานเป็นกลุ่มโดยเพื่อนและ/หรือในลักษณะชุมชนการเรียนรู้ การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างการสอนงานการทำวิทยานิพนธ์ในสายสังคมศาสตร์กับสายวิทยาศาสตร์และมนุษยศาสตร์หรือศึกษาการสอนงานในสถาบันอุดมศึกษาประเภทอื่นๆ เช่น มหาวิทยาลัยเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยบรรษัท เป็นต้น ศึกษาอิทธิพลของการสอนงานการทำวิทยานิพนธ์ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและนิสิตดุขภูิบัณฑิตโดยใช้วิธีการวิเคราะห์พหุระดับ ศึกษาอิทธิพลของการสอนงานการทำวิทยานิพนธ์ต่อสัมพันธภาพระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาและนิสิตโดยใช้ทฤษฎีสัมพันธภาพอื่นๆ เช่น ทฤษฎีแลกเปลี่ยนทางสังคมและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นทั้งในแง่ผลดีและผลเสีย ศึกษาอิทธิพลของบุคลิกลักษณะและพื้นฐานความรู้ด้านวิจัยของนิสิตและอาจารย์ที่ปรึกษาที่มีต่อสัมพันธภาพและผลลัพธ์การสอนงาน

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- ปิ่นอารีย์ กิ่งแก้ว. (2549). *บทบาททางเพศ ประเมินความสามารถของตนในการแก้ปัญหาและกลวิธีการ
เผชิญปัญหาของนักศึกษามหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการปรึกษา คณะ
จิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ชนิตา รักษ์พลเมือง และ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2549). *อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: หน้าที่และบทบาท.*
กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวานิช. (2543). *การให้คำปรึกษา. กรุงเทพฯ: ทบวงมหาวิทยาลัย.*
- สุวิมล ว่องวานิช และ นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2546). *แนวทางการให้คำปรึกษาวิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ:*
ศูนย์ตำราและเอกสารทางวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2553). *พจนานุกรมศัพท์จิตวิทยา. กรุงเทพฯ: โอเดียส แอสเสท.*

ภาษาอังกฤษ

- Abiddin, N.Z., Hassan, A., & Ahmad, A.R. (2009). Research Student Supervision: An Approach
to Good Supervisory Practice. *The Open Education Journal*, 2, 11-16
- Allen, T.D., Poteet, M.L., & Burroughs, S.M. (1997). The mentor's perspective: A qualitative
inquiry and future research agenda. *Journal of Vocational Behavior*. 51:70-89.
- Alvermann, D. H., & Hruby, G. G. (2000). Mentoring and reporting research: A concern for
aesthetics. *Reading Research Quarterly*, 35(1), 46-63.
- Barnes B.J. & Austin, A.E. (2009). The role of doctoral advisors: A look at advising from the
advisor's perspective. *Innovative Higher Education*, 33 (5), 297-315.
- Bland, C.J., Taylor, A.L., Schollen, S.L., Weber-Main, A.M., & Mulcahy, P.A. (2009). *Faculty
success through mentoring. A guide for mentors, mentees, and leaders.* Maryland:
Rowman & Littlefield Publishers, Inc.
- Briggs, C.A. (2006). *Research mentorship in counselor education.* Unpublished doctoral
dissertation, Oregon State University, Corvallis.
- Creighton, T.B., Park, D.J., & Creighton, L. M. (2012). Mentoring doctoral students: The need
for a pedagogy. In National Council of Professors of Education Administration (Ed.),
The Handbook of Doctoral Programs: Issues and Challenges. [Electronic version]. 1-11
- Creswell, J.W. & Plano Clark, V.L. (2011). *Designing and conducting mixed methods research.*
(2nd edition) Los Angeles: Sage.
- Dutton, J.E. & Ragins, B.R. (2007). *Exploring positive relationships at work: Building a theoretical
and research foundation.* Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Assoc.

- Fagihi, F.Y. (1998). *A study of factors related to dissertation progress among doctoral candidates: Focus on student research self-efficacy as a result of their research training and experiences*. Unpublished doctoral dissertation, The University of Memphis, Memphis.
- Farrelly, M. J. (2006). The relationship between the advisory working alliance and the ability to cope among psychology doctoral students. Unpublished doctoral dissertation, Seton Hall University, New Jersey.
- Ferris, G.R., Perrewe L.P., & Buckley, M.R. (2009). Mentoring Ph.D. students within an apprenticeship framework. In S.J. Armstrong & C.V. Fukami. (Eds.), *The Sage Handbook of Management Learning, Education and Development*. (pp. 271-287). Thousand Oak, CA: Sage Publications Ltd.
- Fischbach, R.M. (1993). *The effects of cognitive apprenticeship on the problem-solving skills of community college technical mathematics students*. Unpublished doctoral dissertation, University of Illinois, Urbana-Champaign.
- Fraenkel, J.R. & Wallen, N.E. (1993). How to design and evaluate research in education. NY: McGraw-Hill.
- Gattis, D.M.S. (2008). *Mentoring doctoral students: ideal mentors, perceived mentoring benefits, and relational health*. Unpublished doctoral dissertation. University of Oklahoma, Norman.
- Grima, F., Paille, P., Mejia, J.H.& Prud'homme, L. (2014). Exploring the benefits of mentoring activities for the mentor. *Career development International*, 19 (4), 469-490.
- Harsch, D. M. (2008). *The role of self-efficacy, locus of control, and self-handicapping in dissertation completion*. Unpublished doctoral dissertation. The University of Akron
- Hollingsworth, M.A., & Fassinger, R.E. (2002). The role of faculty mentoring the research training of counseling psychology doctoral students. *Journal of Counseling Psychology*, 49 (3), 324-330.
- Johnson, W.B. (2007). *On being a mentor: A guide for higher education faculty*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers
- Johnson, W.B., & Huwe, J.M. (2003). *Getting mentored in graduate school*. Washington, D.C.: American Psychological Association.
- Kahn, J. H. (2000). Research training environment changes: Impacts on research self-efficacy and interest. Paper presented at the Annual Conference of the American Psychological Association, Washington, DC.
- Knapper, C.K. & Cropley, A.J. (2000). *Lifelong learning in higher education* (3rd). London: Kogan Page Limited.
- Kram, K.E. (1988). *Mentoring at work: Developmental relationships in organizational life*. New York: Lanham

- Li, B. (1993). Mentoring of doctoral students in the school of education. Dissertation Abstracts International, 55(03), 0482-A.
- Liang, B., Tracy, A.J., Taylor, C.A., & Williams, L.M. (2002). Mentoring college-age women: A relational approach. *American Journal of Community Psychology*, 30 (20), 271-288
- Lincoln, Y.S. & Guba, E.G. (1985). *Naturalistic inquiry*. California: Sage.
- Marshall, C. & Rossman, G.B. (2011). *Designing Qualitative Research*. Los Angeles: Sage.
- Matthews, P. (2003). Academic mentoring: Enhancing the use of scarce resources. *Educational Management Administration & Leadership*. 31: 313-334.
- Merriam, S.B. (2009). *Qualitative Research: A Guide to Design and Implementation*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Mullen, C.A. (2005). *Mentorship primer*. New York: Peter Lang Publishing.
- Overall, N.C., Deane, K.L., & Peterson, E.R. (2011). Promoting doctoral students self-efficacy: Combining academic guidance with autonomy support. *Higher Education Research & Development*, 30 (6), 791-805.
- Paglis, L.L., Green, S.G., & Bauer, T.N. (2006). Does adviser mentoring add value? A longitudinal study of mentoring and doctoral student outcomes. *Research in Higher Education*. 47: 451-476.
- Ragins, B.R. & Scandura, T.A. (1999). Burden or blessing? Expected costs and benefits of being a mentor. *Journal of Organizational Behavior*. 20: 493-509.
- Rogers, L.M. (2011). *Antecedents and consequences of mentoring relational quality in academia*. Unpublished doctoral dissertation, The Florida State University, Tallahassee.
- Schlosser, L.Z. (2003). *The advisory working alliance inventory: Further scale development and validation*. Unpublished doctoral dissertation, University of Maryland, College Park.
- Schlosser, L.Z. & Gelso, C.J. (2001). Measuring the work alliance in advisor-advisee relationships in graduate school. *Journal of Counseling Psychology*, 48(2), 157-168.
- Schlosser, L.Z. & Gelso, C.J. (2005). The advising working alliance inventory-advisor version: Scale development and validation. *Journal of Counseling Psychology*, 52(4), 650-217.
- Spillett, M.A., & Moisiwicz, K.A. (2004). Cheerleader, coach, counselor, critic: Support and challenge roles of the dissertation advisor. *College Student Journal*, 38(2), 246-255.
- Varney, J. J. (2010). The role of dissertation self-efficacy in increasing dissertation completion: Sources, effects and viability of a new self-efficacy construct. *College Student Journal*, 44(4), 932-947.

- Wang, Q. (2012). Coaching for Learning: Exploring coaching psychology in enquiry-based learning and development of learning power in secondary education. *Procedia: Social and Behavior Sciences*, 69, 177-186.
- Wiemers, R. W. (1998). Pre-enrollment goals vs. post-program outcomes of doctoral students in the college of education at Tennessee State University. *Dissertation Abstracts International*, 59(09), 3316-A.

ผู้เขียน

อาจารย์ ดร.อภิภา ปรัชญพฤทธิ ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร 10330 เบอร์มือถือ 0815596506
อีเมล: Prachapipa@gmail.com

หมายเหตุ: งานวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนจาก กองทุนเพื่อการบริหารวิชาการและการศึกษา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย