



แนวคิด ทฤษฎี และวาระธรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การเตรียมอาจารย์ใหม่ การสอนงาน และความสัมพันธ์กับอาจารย์พี่เลี้ยง กับการปฏิบัติภาระงานหลักของอาจารย์ใหม่ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาหนังสือ บทความ วารสาร เอกสาร ตลอดจนงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอเป็นลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติภาระงานหลัก
 - 1.1 การปฏิบัติภาระงานหลักด้านการสอน ภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ
 - 1.2 การปฏิบัติภาระงานหลักด้านการบริการวิชาการแก่สังคม
 - 1.3 การปฏิบัติภาระงานหลักด้านการวิจัย และเขียนเอกสารวิชาการ
 - 1.4 การปฏิบัติภาระงานหลักด้านกิจการนักศึกษาและทุนบารุงศิลปวัฒนธรรม
2. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติภาระงานหลักของอาจารย์ใหม่ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
 - 2.1 แรงจูงใจ
 - 2.2 การเตรียมอาจารย์ใหม่
 - 2.3 การสอนงาน (Coaching)
 - 2.4 ความสัมพันธ์กับอาจารย์พี่เลี้ยง
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติภาระงานหลัก

การปฏิบัติภาระงานหลัก เป็นกิจกรรมหรือการกระทำที่แสดงออกถึงภาระงานหลัก ตามหน้าที่หลักของสถาบันการศึกษาพยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับหลักปรัชญาของการอุดมศึกษา ซึ่งในที่นี่จะแบ่งเป็น ภาระงานหลักด้านการสอน ซึ่งประกอบด้วย ภาระงานหลักด้านการสอน ในชั้นเรียน และภาระงานหลักด้านการสอนในคลินิก ภาระงานหลัก ด้านการวิจัยและเขียน เอกสารวิชาการ ภาระงานหลักด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ภาระงานหลักด้านกิจการ นักศึกษาและทุนบารุงศิลปวัฒนธรรม

สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข (2536) ได้กำหนดภาระงานหลักของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดไว้ดังนี้ คือ

1. ให้การศึกษาและจัดการเรียนการสอนทางวิชาชีพ
2. ทำการค้นคว้าและวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาการและวิชาชีพ
3. บริการวิชาการพยาบาลแก่สังคม
4. ทนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ซึ่งสอดคล้องกับที่ไพฑูริย์ บุนสุวรรณ (2536) ได้กล่าวไว้ว่า สถาบันอุดมศึกษาที่สังคมมอบหมาย ให้ทำหน้าที่สร้างสรรค์ความก้าวหน้าทางวิชาการ เพื่อก่อให้เกิดความเจริญของงานทางปัญญาและคุณธรรมแก่บุคคล และสังคม สถาบันอุดมศึกษาไม่ว่าจะเป็นของต่างประเทศ หรือของประเทศไทยก็ตาม จะเริ่มต้นมาจากความต้องการ ในการพัฒนาคน ให้มีคุณภาพมากขึ้นตามความต้องการของสังคม ในแต่ละยุคสมัย ดังนั้น บทบาทภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา จึงต้องมีการปรับเปลี่ยน ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของสังคม และสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของสถาบันอุดมศึกษานั้นเป็นสำคัญ แต่จุดมุ่งหมายของสถาบันอุดมศึกษาที่มีลักษณะเป็นหลักรวมได้เป็น 3 ประการ คือ

1. มุ่งบุกเบิก แสวงหา บำรุงรักษาและถ่ายทอดความรู้ เพื่อสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้า และความเป็นเลิศทางวิชาการ
2. ใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยถือว่ามหาวิทยาลัยเป็นแหล่งวิทยาการขั้นสูง ที่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อความเจริญของมนุษยชาติ
3. ทนุบำรุง ส่งเสริม ศิลปะ และวัฒนธรรม

ภาระงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษานั้น มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกับจุดมุ่งหมายนโยบาย ตลอดจนถึงบทบาท หน้าที่ของสถาบันการศึกษาเป็นอย่างมาก ดังนั้นหากพิจารณาถึงภาระงานของอาจารย์ ในสถาบันการศึกษาพยาบาลดังกล่าว พบว่า มีภาระงานหลักสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการอุดมศึกษา ซึ่งมีภาระงานหลัก 4 ประการ ดังนี้ คือ

1. การสอนวิชาการและวิชาชีพ เพื่อผลิตบุคคลที่มีคุณสมบัติ ตามความมุ่งหมายออกไปรับใช้สังคม
2. การวิจัยค้นคว้า เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการและประยุกต์งานวิจัย เพื่อช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ

3. การให้บริการทางวิชาการแก่สังคมในลักษณะต่าง ๆ

4. การทบทวนศิลปวัฒนธรรม และดำเนินกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างรสนิยมและค่านิยมทางสุนทรียภาพ และจริยธรรมในหมู่นิสิตนักศึกษาและประชาชน (ดารารพร คงจา, 2534)

ในการดำเนินงานตามภาระงานหลัก 4 ประการดังกล่าวมานั้น สถาบันการศึกษาต้องอาศัยบุคลากรหลายกลุ่ม ประกอบด้วย อาจารย์ นักวิชาการ และเจ้าหน้าที่ธุรการอื่น ๆ แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญของกลุ่มบุคลากรเหล่านี้ที่มีต่อการดำเนินงานของวิทยาลัยจะพบว่า อาจารย์เป็นกลุ่มบุคลากรที่มีความสำคัญมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ อาจารย์นับได้ว่ามีบทบาทสำคัญมากในการกำหนดอนาคตของวิทยาลัย ทั้งนี้เพราะอาจารย์เป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องกับภาระงานของวิทยาลัยทุก ๆ ประการ

วิจิตร ศรีสอ้าน (2527) ได้กล่าวถึงภาระงานหลักของอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาโดยทั่ว ๆ ไป รวมความถึงอาจารย์พยาบาลด้วยว่า อาจารย์พึงกระทำภาระงานหลักของตนให้สอดคล้องกับหลักปรัชญาของการอุดมศึกษา ซึ่งได้แก่ ภาระงานหลักทางการสอน, การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทบทวนศิลปวัฒนธรรม วิเชียร ทวีลาภ(2517) ชี้ให้เห็นว่าวิชาชีพพยาบาลที่ทำหน้าที่เป็นครู เป็นผู้บริหารพยาบาลหรือเป็นพยาบาลประจำการ กระบวนการของการปฏิบัติงานชั้นวิชาชีพที่พยาบาลทุกคน ควรถือปฏิบัติ มีดังนี้ คือ

1. การศึกษาไม่ได้สิ้นสุดลงในวันจบหลักสูตร แต่ถือว่าการปฏิบัติงานประจำ คือ กระบวนการเรียนรู้ ที่จะทำให้เกิดความรู้หมั่นวิชาชีพ เกิดความคิดและวิธีการปรับปรุงงานที่ปฏิบัติให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น โดยวิธีการค้นคว้าทางวิทยาศาสตร์

2. พยายามให้ความรู้เกี่ยวกับผู้ป่วย (Physical & Mental) และใช้หลักในการปฏิบัติงานวิชาชีพ

3. ปฏิบัติตนเองเป็นแบบอย่าง(Role Model)ในด้านคุณธรรมเพื่อเป็นแบบอย่างอันดีแก่เพื่อนร่วมวิชาชีพ และนักศึกษา

4. ฝึกฝนการใช้ภาษาในการติดต่อและสื่อสารข้อความ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น ได้แก่ การติดต่อประสานงานกับผู้ร่วมงานทุกประเภท ทุกระดับ การแนะนำผู้ป่วยและญาติ การเข้าสังคมและการประชุมต่าง ๆ

งานวิชาชีพของครูพยาบาล เป็นงานวิชาชีพอย่างหนึ่ง ซึ่งจะต้องประกอบด้วย

คุณสมบัติของการเป็นครูที่ดี และต้องเป็นพยาบาลที่ดีด้วย ครูที่ดีนั้นจะต้องมีลักษณะดังนี้ คือ
 คุณลักษณะของครูพยาบาล ด้านบุคลิกภาพ ควรีรูปร่างและกิริยาท่าทางดี การแต่งกายเรียบร้อย มีสุขภาพอนามัยดี มีความประพฤติดี มีความมานะพยายาม เสียสละอดทน มีการตรงต่อเวลา รักความยุติธรรม มีความเมตตากรุณา เห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถเข้ากับคนไข้ได้ทุกชั้น มีอารมณ์ขัน สนุกสนาน ยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ มีความสนใจอย่างกว้างขวาง และมีทัศนคติและอุดมคติเป็นประชาธิปไตย

คุณลักษณะของครูพยาบาล ด้านความรู้และวิธีการสอน ครูจะต้องมีความรู้ในวิชาที่สอนเป็นอย่างดี มีความรู้ในเรื่องประกอบวิชาที่สอน รวมทั้งความรู้ทั่วไปด้วยและต้องมีความรู้เกี่ยวกับหลักการสอนและจิตวิทยาการเรียนรู้

1. ภาระงานหลักด้านการสอน

ในวิชาชีพการพยาบาล บทบาทผู้สอนวิชาการพยาบาลมีบทบาทดังนี้คือ บทบาทในฐานะผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน การสอน บทบาทในฐานะผู้ประสานงาน บทบาทในฐานะผู้สืบทอดทางวัฒนธรรม บทบาทในฐานะตัวเชื่อมระหว่างสถาบันการศึกษาชุมชน บทบาทในฐานะสมาชิกของสถาบันการศึกษา และบทบาทในฐานะสมาชิกของวิชาชีพ (จินตนา ยูนิพันธุ์, 2527) ส่วนการแสดงความสามารถในบทบาทของผู้สอนนั้น อมร ไกรดิษฐ์ (2535) กล่าวไว้ว่า การที่อาจารย์จะได้ชื่อว่ามีความสามารถในการสอนนั้น ควรจะได้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการสอน ดังนี้

1. เป็นผู้วางแผนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้
2. ควรกระทำตนเป็นผู้นำโดยการกระตุ้น ชักชวนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม
3. รู้จักเลือกประสบการณ์ที่เหมาะสมกับการศึกษาเล่าเรียน
4. มีทักษะในการทดสอบและประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ Mills (1978) ได้สรุปขั้นตอนของบทบาทการสอนไว้อย่างชัดเจนว่า อาจารย์ ผู้สอนควรจะกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การตั้งจุดมุ่งหมาย (Objective) โดยจุดมุ่งหมายจะต้องชัดเจนและเฉพาะเจาะจง

2. การเตรียมการสอน (Preparation) ทั้งนี้เพราะประสิทธิภาพของการสอนขึ้นอยู่กับ การเตรียมการสอนเป็นสำคัญ

3. การเสนอข้อมูล (Presentation) และการรับข้อมูล (Reception) ซึ่งสองอย่างนี้ไม่ควรแยกออกจากกัน เหตุเพราะการสอนที่ดี จะต้องเป็นกระบวนการสองทางคือ การเสนอข้อมูลของผู้สอน และการรับข้อมูลจากผู้เรียน

4. การมีส่วนร่วม (Assimilation) โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียน

5. การประเมินผล (Assessment) เพื่อทราบความก้าวหน้าของผู้เรียนและหาจุดบกพร่องของการเรียนการสอน

ภาระงานหลักด้านการสอนในคลินิก

การจัดการเรียนการสอนในคลินิก หรือการเรียนการสอนภาคปฏิบัติมีความสำคัญอย่างยิ่ง สำหรับการศึกษายาบาลประสพการณ์ในตึกผู้ป่วยและแหล่งฝึกอื่นๆ จะทำให้นักศึกษายาบาลเกิดทักษะ ความชำนาญ และทัศนคติที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้แก่ศึกษายาบาล การเรียนการสอนภาคปฏิบัติ จึงเป็นการจัดให้นักศึกษายาบาลได้เรียนรู้ จากสภาพการณ์ที่เป็นจริง ได้เห็นได้สัมผัสได้ทดลองปฏิบัติ ตลอดจนได้ตัดสินใจแก้ปัญหาในการสภาพการณ์ที่เป็นจริง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และเกิดทักษะในการพยาบาล สามารถให้การพยาบาลที่สนองตอบความต้องการของผู้ป่วยในทุก ๆ ด้านได้ และมีการพัฒนาทัศนคติที่ดีทางวิชาชีพ ซึ่งการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษานี้ได้ ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ ปัจจัยที่สำคัญมองเห็นได้เด่นชัดที่สุดคือ อาจารย์ที่สอนในคลินิก เพราะการจัดการศึกษาภาคปฏิบัตินั้นอาจารย์ที่สอนในคลินิกเป็นผู้ที่มีบทบาทในการจัดสภาพการณ์ สิ่งแวดล้อมและกระตุ้นให้นักศึกษายาบาลได้เกิดการเรียนรู้ ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่กำหนดไว้ (นิตยา เตะระพรหม, 2532) หน้าที่ของอาจารย์หรือครูประจำตึกผู้ป่วย หรืออีกนัยหนึ่งคือ อาจารย์ผู้นิเทศมีหน้าที่รับผิดชอบต่อผู้เรียน กล่าวโดยสรุปได้ดังนี้

1. จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับนักเรียน ได้แก่ การมอบหมายงาน
2. การนิเทศการฝึกปฏิบัติงานในตึกผู้ป่วย (Clinical Supervision)
3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation)
4. การจัดการสอนในตึกผู้ป่วย (Formal Clinical Teaching)

นอกจากหน้าที่รับผิดชอบดังกล่าวแล้ว อาจารย์ผู้นิเทศต้องช่วยให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมบนเตียงผู้ป่วย ตลอดจนถึงระบบการบริหารงานและส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดเจตคติที่ดี เกี่ยวกับการฝึกปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกับผู้อื่นในทีมสุขภาพ พร้อมทั้งเกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อในการปฏิบัติภาระพยาบาลอย่างเต็มความสามารถ (สมคิด รักษาสัตย์ และประนอม โภทกานนท์, 2525) การสอนทางการพยาบาลคลินิกมุ่งให้นักเรียนได้พบกับสถานการณ์จริงในประสบการณ์เรียนรู้ทางคลินิก และนักการศึกษาหลาย ๆ ท่านได้ให้แนวความคิดในการสอนการพยาบาลทางคลินิกว่า การสอนทางคลินิกเป็นหัวใจของหลักสูตรการศึกษายพยาบาล ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนการจัดการเรียนการสอน การนิเทศ และการประเมินประสบการณ์ตรงของนักเรียนพยาบาลในการดูแลผู้ป่วย

การสอนการพยาบาลทางคลินิก จึงเป็นแนวทางที่ได้จัดให้นักเรียนพยาบาลมีโอกาสดำเนินการใช้ความรู้พื้นฐานทางทฤษฎี เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้านสติปัญญา (intellectual) และทักษะ (Psychomotor Skill) (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2528) สำหรับวิธีการจัดการเรียนการสอนทางคลินิกนั้นแตกต่างกับการสอนในห้องเรียนมาก และมุ่งที่ประสบการณ์ตรง จึงมีวิธีการสอนต่าง ๆ ที่สามารถนำมาใช้ได้ จึงควรเลือกใช้วิธีการสอนหลาย ๆ อย่าง ในการสอนทางคลินิก เพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพผลตามวัตถุประสงค์ได้สูงสุด

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ในการจัดการเรียนการสอนแก่นักศึกษาพยาบาลนั้น อาจารย์พยาบาล เป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุวัตถุประสงค์การศึกษาของนักศึกษาพยาบาล ทั้งในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ภาระงานหลักของอาจารย์ในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนและในคลินิก อาจารย์จะต้องมีการวางแผน กำหนดจุดมุ่งหมาย มีการเตรียมการสอนอย่างเหมาะสม ตลอดจนถึงการกระตุ้นให้นักศึกษาได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนและมีทักษะในการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ภาระงานหลักของอาจารย์ ในด้านการสอนทั้งในชั้นเรียนและคลินิก จะเป็นองค์ประกอบอันสำคัญยิ่งอย่างหนึ่งต่อคุณภาพและมาตรฐาน ของพยาบาลที่จะสำเร็จจากสถาบันนั้นในการมาปฏิบัติวิชาชีพเพื่อสนองความต้องการของสังคม

2. ภาระงานหลักด้านการบริการวิชาการแก่สังคม

การให้บริการแก่สังคมเป็นภาระกิจที่สำคัญของอาจารย์พยาบาล ซึ่งส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับการบริการวิชาการที่จัดให้กับสังคม มีหลายลักษณะ เช่น การจัดประชุม ฝึกอบรม การสัมมนาและอื่น ๆ ในโครงการทางวิชาการแก่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขทุกระดับและประชาชน

การเป็นวิทยากรให้ความรู้ทั้งในและนอกสถาบัน การให้คำปรึกษาแนะนำแก่เจ้าหน้าที่ต่างๆในการปฏิบัติงาน และความรู้ด้านสุขภาพอนามัยแก่บุคคลทั่วไป การให้ความสนับสนุนในโครงการพัฒนาชุมชน การจัดนิทรรศการทางวิชาการ กิจกรรมอาสาพัฒนาชนบท-ค่ายอาสาที่นักศึกษาจัดขึ้น (ไพฑูริย์ ปุณสุวรรณ, 2536) ในด้านกิจกรรมเสริมหลักสูตรเกี่ยวกับการบริการสังคมนี้มีความสำคัญในการช่วยพัฒนาผู้สอนและผู้เรียนได้มาก เพราะเป็นการเปิดโอกาสให้อาจารย์และนักศึกษาได้เรียนรู้สภาพการณ์จริงของสังคมนอกสถาบัน และสามารถนำมาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนได้ (Lewis, 1975) อภาพน ศรีณชัยและสมเจตน์ ไวยาการณ์ (2523) ได้กล่าวถึงงานบริการแก่สังคมไว้ดังนี้ คือ

งานบริการทางวิชาการแก่สังคม แบ่งกิจกรรมออกเป็น

1. การให้คำปรึกษาหรือแนะนำเกี่ยวกับงานวิจัยและเทคโนโลยีใหม่ ๆ
2. การสัมมนา การประชุมปรึกษา และการฝึกอบรม
3. การบริการ เช่น การตรวจรักษาพยาบาล การออกแบบ การวางแผน การแปลความ สืบสวน และการวิเคราะห์
4. การจัดประชุมเชิงวิชาการ
5. การจัดนิทรรศการ การแสดงผลงานด้านต่าง ๆ และการประชุมอภิปรายปัญหา
6. การเผยแพร่หรือการถ่ายทอดความรู้ด้านการบรรยายหรือปาฐกถา

ในทำนองเดียวกัน ภักทรฤดี สุพัฒนเสถณ (2536) ได้กล่าวถึงงานบริการแก่สังคมไว้ดังนี้ คือ

1. การสอน สถาบันอุดมศึกษา สามารถสอนความรู้บางอย่างให้แก่บุคคลภายนอกสถาบันทั้งนี้โดยคำนึงถึงความพร้อมของสถาบันนั้น ๆ
2. การฝึกอบรม เป็นบริการที่จัดเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับความรู้ ความชำนาญด้านวิชาชีพหรือวิชาทั่วไปที่จัดรวมเป็นกลุ่ม เพื่อความมุ่งหมายเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่ง
3. การจัดปาฐกถา สถาบันอาจเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ มาบรรยายเรื่องใดเรื่องหนึ่งตามที่เราจะเห็นว่าจะเป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ
4. การอภิปรายและการสัมมนา เป็นกิจกรรมที่สถาบันอุดมศึกษาทำอยู่ทั่วไปในขณะนี้ และได้รับความสนใจจากบุคคลภายนอกอยู่มาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานการอภิปรายหรือสัมมนานานหัวข้อ เรื่องที่เป็นที่สนใจของสังคมในขณะนั้น

5. การเผยแพร่เอกสารทางวิชาการทางสื่อมวลชน อาจจัดในลักษณะการบรรยาย อภิปราย การเขียนบทความ สถาบันอาจดำเนินการเองหรือให้สถาบันอื่นมาร่วมก็ได้

6. การจัดนิทรรศการทางวิชาการ เป็นการให้บริการทางวิชาการแบบหนึ่ง ที่ได้รับความสนใจไม่น้อย แต่ต้องการการจัดเตรียมงาน และการดำเนินงานที่เข้มแข็งและลงทุนมาก

7. การออกปฏิบัติงานในท้องถิ่น เป็นการให้บริการไปถึงประชาชนโดยตรง โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนด้วย

ไพฑูรย์ ปุณสุวรรณ (2536) ได้กล่าวไว้ว่า การบริการที่สถาบันการศึกษาจะให้แก่สาธารณชนนั้น กระทำได้ในหลายลักษณะ เช่น การส่งอาจารย์ไปบรรยาย อภิปราย ให้คำปรึกษา สาธิตความรู้ใหม่ ๆ หรือแนวความคิดต่าง ๆ แก่สาธารณชน การจัดงานแสดงและสัมมนาการสำหรับบุคคลภายนอก การส่งนักศึกษาและอาจารย์ไปพัฒนาชุมชน เป็นต้น

ซึ่งอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า การที่สถาบันการศึกษาจัดให้มีการบริการแก่สังคมก็เพื่อจุดประสงค์ในการเพิ่มพูนประสบการณ์ การเรียนรู้ และฝึกฝนความมีน้ำใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่นของคณาจารย์และนักศึกษาที่ออกไปปฏิบัติงาน เป็นการระดมกำลังเพื่อพัฒนาสังคม และเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการของสถาบันการศึกษาโดยรวม นอกจากนี้การบริการสังคม ยังเปิดโอกาสให้สถาบันการศึกษา ได้เรียนรู้สภาพความจริงของสังคมภายนอก ด้วยตนเองเพื่อเปรียบเทียบกับหลักวิชา และทำให้สังคมภายนอกรับรองสถาบันการศึกษาว่า เป็นสถาบันของสังคมโดยแท้จริง อันจะยังประโยชน์ในการแก้ปัญหาความไม่สอดคล้องกันระหว่างสภาพที่เป็นจริงในสังคมกับสิ่งที่สอนอยู่ในสถานศึกษา

3. ภาระงานหลักด้านการวิจัย และเขียนเอกสารวิชาการ

งานวิจัยควรทำร่วมกับงานสอน เพื่อก่อให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการ เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์และเพื่อประโยชน์ต่อสังคม(ภัทรฤดี สุพัฒนโสภณ, 2536) การวิจัยอาจเป็นเรื่องที่น่าสนใจ และมีประโยชน์ต่อหน่วยงานและประเทศชาติได้ การวิจัยกลุ่มในสาขาวิชาชีพหรือสาขาอื่น ๆ ตลอดจนการให้ความร่วมมือในการเป็นที่ปรึกษาการทำวิจัย และเป็นแหล่งข้อมูลให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ลักษณะงานวิจัยที่ช่วยแก้ไขปัญหามหาชนสุข ควรเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ หรือการวิจัยเชิงประยุกต์ (จรียาวัตร คมพยัคม์, 2526)

ในวงการศึกษายาบาลก็เช่นเดียวกันกับการศึกษาในสาขาวิชาชีพอื่น ๆ ที่จะต้องมีการศึกษาวิจัย แต่งตำรา เขียนบทความที่เป็นประโยชน์ออกเผยแพร่ ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างองค์แห่งความรู้ใหม่ ๆ ประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ สำหรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติกรพยาบาลหรือเพื่อปรับปรุงแก้ไขเทคนิคการพยาบาล และวิชาการพยาบาลที่มีอยู่ให้มีการพัฒนาในทางที่ดีและเหมาะสม หรือเพื่อการแก้ไขปัญหาต่างๆ (อายุพร อิมสุดใจ ,2537) อันจะยังประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาทางการพยาบาลทั้งด้านบริหาร บริการ และการศึกษา (Gorther and Nahn, 1977) เป็นภารกิจสำคัญที่อาจารย์ควรกระทำนั้น มิได้จำกัดอยู่เฉพาะการค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆเท่านั้น การศึกษาค้นคว้าเพื่อเขียนคาสอน แต่งตำรา และบทความต่างๆ ก็จัดว่าเป็นงานวิจัยด้วย (รังสรรค์ ชนะพรพัทธ์, 2525)

นอกจากนี้งานวิจัยในสนาม งานวิจัยในห้องทดลอง งานวิจัยเอกสารก็ถือเป็นงานด้านการวิจัยของอาจารย์ทั้งสิ้น(รพี สุวรรณชญ, 2521) ซึ่งทั้งนี้อาจารย์อาจจะทำการวิจัยเองร่วมมือและสนับสนุนโครงการวิจัย และควรแนะนำ ส่งเสริมให้นักศึกษา มีโอกาสร่วมมือในการทำวิจัยด้วย (ปรางทิพย์ โพธิ์ศรี, 2526)และช่วยแก้ไขปัญหาสังคม

ไพฑูรย์ ปูนสุวรรณ (2536)ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการวิจัยไว้อย่างกว้างขวาง การวิจัยทำให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการ การวิจัยจะช่วยในการแก้ไขปัญหาทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การปกครอง และมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงความเชื่อถือ ที่ไม่ตรงตามวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งภทรฤดี สุพัฒนโรธณ (2536) กล่าวสนับสนุนว่า การวิจัยมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพของบุคคล เพราะทำให้รู้จักใช้เหตุผลไตร่ตรองพิจารณามากขึ้น และประโยชน์อีกประการหนึ่งที่สำคัญคือ เกียรติยศ ชื่อเสียงที่สังคมมอบให้ผู้วิจัย (Startup, 1979) นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างฐานะและศักดิ์ศรีของมหาวิทยาลัยได้อีกด้วย(Hayter and Rice, 1979) พัทยา สายหู (2522) ได้รวบรวมปัญหาและอุปสรรคของงานวิจัยไว้ว่า

1. ลักษณะงานวิจัยในปัจจุบันได้สร้างทัศนคติให้แก่คณาจารย์ และนักศึกษาตลอดจนบุคคลากรภายนอกให้เห็นว่า งานวิจัยเป็นของสูง ของขลังที่คนทั่วไปไม่อาจเข้าถึง
2. ผู้ที่สามารถทำการวิจัยได้ต้องทำหน้าที่หลายอย่าง รวมทั้งเป็นผู้บริหารทำให้ขาดนักวิจัยที่มีประสบการณ์ที่จะช่วยประสานงาน และช่วยสร้างนักวิจัยรุ่นใหม่ ๆ ขึ้นมา
3. สังคมไทยยังไม่เห็นคุณค่าที่แท้จริงของการวิจัย จึงมักแสวงหาค่าตอบแทนทางวัตถุมากกว่าผลงานดีเด่นเพื่อส่วนรวม
4. ขาดการสนับสนุนด้านการเงิน แม้มีก็มีระเบียบเข้มงวดเบิกจ่ายไม่สะดวก

นอกจากนี้ ก็ยังมีปัญหาอื่น ๆ อีกมาก เช่น อาจารย์ไม่มีเวลาที่จะทำวิจัยเพราะติดงานสอน หรืองานบริการ อาจารย์ไม่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการวิจัย อาจารย์มีปัญหาด้านเศรษฐกิจ ต้องทำงานอื่นเพื่อเพิ่มพูนรายได้ (รังสรรค์ ชนะพรพันธ์, 2525) อาจารย์ขาดผู้นำ ผู้ช่วยเหลือ ผู้สนับสนุนในการทำวิจัย และปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่งคือ ทำวิจัยไปแล้วก็ไม่ได้นำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ (Margolius Corns and Levi, 1978) ทำให้นักวิจัยหมดกำลังใจที่จะทำวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับการเขียนเอกสารทางวิชาการ เอกสารทางวิชาการเป็นเอกสารที่มีความหมายเฉพาะทั้งในด้านของรูปแบบ ท่วงทำนองการเขียนและภาษาที่ใช้รวมทั้งยังเป็นเอกสารที่ให้อธิบายสาระ ให้ความรู้แก่ผู้อ่าน ดังนั้นความถูกต้องในทางวิชาการ จึงมีความสำคัญมาก หรืออาจเรียกเอกสารประเภทนี้ได้ว่าเป็นเอกสารทางวิทยาศาสตร์ นอกจากนั้นจะต้องมีการเผยแพร่ ให้เกิดประโยชน์อย่างกว้างขวางด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น การเสนอนานที่ประชุมทางวิชาการ การเขียนบทความ เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารที่เกี่ยวข้อง (ประภา ลิมประสูตร, 2533) เอกสารทางวิชาการมีหลายลักษณะ ขึ้นอยู่กับรูปแบบและวัตถุประสงค์ของเอกสารนั้นๆ ปัจจุบันเอกสารทางวิชาการที่ได้รับการยอมรับคือ เอกสารงานวิจัย ตำรา หนังสือ และบทความ (จรียาวัตร คมพัยค์ม, 2533)

ทบวงมหาวิทยาลัย ได้ให้คำจำกัดความของเอกสารทางวิชาการ ที่ใช้เสนอขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ตามหนังสือที่ ทม 0202/ว.6 ลงวันที่ 29 ตุลาคม 2527 ไว้ดังนี้ 1. เอกสารงานวิจัย มีลักษณะเป็นเอกสารที่มีรูปแบบของการวิจัยตามหลักวิชาการ เช่น มีการตั้งสมมติฐาน หรือมีการกำหนดปัญหาที่ชัดเจนสมเหตุผล โดยจะต้องระบุวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนแน่นอน มีการรวบรวมข้อมูล พิจารณา วิเคราะห์ ตีความ และสรุปผลการวิจัยที่สามารถให้คำตอบ หรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้

2. ตำรา เอกสารที่ใช้ในการเรียนวิชาใดวิชาหนึ่งโดยเฉพาะที่ได้เรียบเรียงอย่างมีระบบ ประกอบด้วยคำนำ สารบัญ เนื้อเรื่อง สรุป และอ้างอิงที่ครบถ้วนสมบูรณ์ทันสมัย มีวัตถุประสงค์ใช้เป็นหลักในการเรียนการสอนตามหลักสูตรของมหาวิทยาลัย และจัดทำเป็นรูปเล่มอย่างเรียบร้อย

3. หนังสือ หมายถึง เอกสารทางวิชาการ หรือกิ่งวิชาการที่เรียบเรียงอย่างมีระบบเข้าปกเย็บเล่มเรียบร้อย มีสารบัญแบ่งหมวดหมู่ของเนื้อหาอย่างชัดเจนใช้อักษรตัวพิมพ์และมีการเผยแพร่

4. บทความทางวิชาการ หมายถึง เอกสารซึ่งเรียบเรียงจากผลงานทางวิชาการของตนเองหรือของผู้อื่น ในลักษณะที่มีการวิเคราะห์วิจารณ์หรือเสนอแนะความคิดเห็นใหม่ ๆ จากพื้นฐานทางวิชาการนั้น ๆ

จากคำจำกัดความของบทความทางวิชาการที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนด ถ้าเป็นในวิชาชีพพยาบาลอาจกล่าวได้ว่าเป็นงานเขียนที่เสนอ แนวคิด ทฤษฎี ข้ออภิปรายข้อยุติเกี่ยวกับสาระในศาสตร์ของการพยาบาลหรือศาสตร์ที่เกี่ยวข้องในเรื่อง หรือหัวข้อ หรือประเด็นที่น่าสนใจ ด้วยการวิเคราะห์ วิเคราะห์ วิจารณ์ เสนอเป็นสาระทางวิชาการอย่างมีระบบที่มีความยาวเหมาะสม อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม (2533) ได้กล่าวถึงลักษณะของเอกสารวิชาการซึ่งสอดคล้องกับของทบวงมหาวิทยาลัยเป็นบางส่วนดังนี้

เอกสารวิชาการ หมายถึง เอกสารที่จัดทำขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างละเอียด เพื่อใช้เผยแพร่ความรู้ในลักษณะต่าง ๆ เช่น แบบเรียน ชุดเสริมการสอน คู่มือ เอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน บทความ แบบฝึกหัด หนังสือ ตำรา ฯลฯ

โดยมีลักษณะพอสังเขปดังนี้

1. เอกสารประกอบการสอน หมายถึง เอกสารวิชาการหรืออุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการสอนในเรื่องที่เกี่ยวกับหัวข้อการสอนนั้น ๆ มีลักษณะเป็นแผนการสอน หัวข้อ คำบรรยาย บทความ รายชื่อเรื่อง หนังสืออ่านประกอบ แผนภูมิ รูปภาพ บทความย่อเอกสาร เอกสาร สำเนา ตัวอย่าง ฯลฯ

2. เอกสารคำสอน หมายถึง เอกสารวิชาการที่เรียบเรียง วิเคราะห์ สรุปจากการศึกษาค้นคว้า ที่มีเนื้อหาสาระสมบูรณ์ครบถ้วนตามหัวข้อที่สอน จัดพิมพ์เรียบร้อยหรือจัดทำเป็นรูปเล่ม

3. บทความวิชาการ หมายถึง เอกสารวิชาการเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เรียบเรียงจากการศึกษาค้นคว้า ประสพการณ์หรือผลการวิจัยในลักษณะที่เป็นการวิเคราะห์ วิเคราะห์ หรือเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ จากพื้นฐานทางวิชาการนั้น ๆ

4. หนังสือหรือหนังสือคู่มือ หมายถึง เอกสารวิชาการหรือกึ่งวิชาการที่ได้เรียบเรียงอย่างมีระบบ จัดทำสารบัญแบ่งหมวดหมู่ของเนื้อหาอย่างชัดเจน ใช้อักษรตัวพิมพ์เข้าปก และเย็บเล่มเรียบร้อยพร้อมทั้งมีการเผยแพร่

ปัญหาที่ควรได้รับความช่วยเหลือดังนี้ คือ ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ การศึกษา การปรับตัวให้เข้ากับระบบการศึกษาของสถานศึกษา ที่พักอาศัย บุคคลิกภาพ การคบเพื่อนเพศตรงข้าม กิจกรรมของนิสิตนักศึกษา ตลอดจนปัญหาทางวิชาชีพ เมื่อนิสิตมีปัญหา ก็จะทำให้ขาดสมาธิที่จะศึกษาเล่าเรียน อันนำไปสู่ปัญหาการเรียนได้ (ไพฑูริย์ บุนสุวรรณ , 2536) ซึ่งปัญหาต่างๆ เหล่านี้ นักศึกษาบางคนอาจจะถือว่าเป็นสิ่งที่ทำลายความสามารถนาต้นเต้น แต่ก็ยังมีนักศึกษาอีกเป็นจำนวนมากที่ประสบความยุ่งยาก

ดังนั้น ในสถาบันการศึกษา อาจารย์จึงมีบทบาทเพิ่มขึ้นจากการสอน การวิจัย และการบริการทางวิชาการในรูปแบบต่างๆ นั่นคือ บทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษา (ดาราดพร คงจา , 2534) บทบาทส่วนหนึ่งของอาจารย์ที่ปรึกษา มีหน้าที่ในการช่วยเหลือ แนะนำ นักศึกษา เกี่ยวกับปัญหาทางด้านวิชาการ เช่น การวางแผนการเรียน ดังนั้น อาจารย์จึงควรเป็นผู้ที่มีความรู้ ในจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและสถาบันเป็นอย่างดี เพียงพอที่จะให้คำแนะนำแก่นักศึกษาได้ ซึ่ง (Williamson, 1961) กล่าวสนับสนุนและเสริมว่า อาจารย์จะต้องมีความสามารถในการนำข้อมูลต่างๆ มาประกอบการให้คำปรึกษาได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับนักศึกษาแต่ละบุคคล และยังกล่าวต่อไปว่า นอกจากการเป็นที่ปรึกษาของนักศึกษา ทางด้านวิชาการแล้ว ยังเป็นที่ปรึกษาส่วนตัว และปัญหาทางอาชีพอีกด้วย (Williamson, 1961)

ซึ่งสอดคล้องกับที่นักการศึกษาหลายท่าน รวมทั้งผลการวิจัยของ (Gilmore, 1975) ซึ่งได้ให้แนวความคิด เกี่ยวกับบทบาท และหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษา ไว้ในความหมายที่ใกล้เคียงกันคือ การให้คำปรึกษาแนะนำ ในปัญหาทางด้านวิชาการ ปัญหาส่วนตัว ปัญหาทางสังคม เช่น การปรับตัวให้เข้ากับบุคคล และสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกสถาบันการศึกษา รวมถึงปัญหาทางด้านอาชีพ เช่น ความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติที่ถูกต้องต่อวิชาชีพสาขาที่นักศึกษา กำลังศึกษาอยู่ การให้ข่าวสารหรือข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับแนวทางการประกอบอาชีพ (ภัทรฤดี สุพัฒนโสภณ, 2536) แต่อย่างไรก็ตาม อาจารย์ที่ปรึกษาควรมองนักศึกษานางที่เป็นมนุษย์ว่า มีความแตกต่าง มีความต้องการเป็นของตนเอง และมนุษย์ทุกคนมีความสามารถพอที่จะเผชิญปัญหา และแก้ปัญหาของตนเองได้ ถ้าได้รับการแนะนำแนวทางอย่างถูกต้อง เหมาะสม (รังสรรค์ ชนะพรพันธ์ , 2525)

การสนับสนุน กระตุ้นให้นักศึกษาสำนึกในศักยภาพของตนเอง และส่งเสริมให้มีการพัฒนาการเป็นบุคคลที่สามารถช่วยเหลือตนเอง ตัดสินใจและแก้ไข ปัญหาด้วยตนเอง ได้ ช่วยในการวางแผนการเรียนร่วมกับนักศึกษานานทุก ๆ เทอม ช่วยในการแก้ไขปัญหา

เปลี่ยนแปลงแผนการเรียนหลังจากลงทะเบียนไปแล้ว หากมีความจำเป็น โดยการถอนหรือเพิ่มวิชาเรียน ช่วยในการปรับแผนการเรียน โดยใช้ผลการเรียนเป็นเกณฑ์ ช่วยค้นหาสาเหตุและหาวิธีการปรับปรุง หากว่า นักศึกษาที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ แนะนำแหล่งประโยชน์ต่างๆ ในสถาบันการศึกษาที่นักศึกษามีสิทธิ์จะได้รับหรือเพื่อรับการช่วยเหลือเพิ่มเติม วางแผนการประกอบอาชีพพร้อมกับนักศึกษา (ไพฑูริย์ ปุณสุวรรณ , 2536)

การที่จะทำหน้าที่ครูที่ปรึกษาให้ได้ผลดีนั้น ควรปฏิบัติตนดังนี้ คือ พยายามศึกษาและเข้าใจนักศึกษาที่ตนให้คำปรึกษาเป็นอย่างดี ศึกษาและพยายามทำความเข้าใจหลักสูตรให้ดี ต้องเข้าถึงจุดมุ่งหมาย วิชาบังคับ วิชาเลือก พยายามคิดตามความศิบทหน้าและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทั้งหลักสูตร การลงทะเบียนการจัดกิจกรรมต่างๆ ทำความเข้าใจเรื่องการลงทะเบียนและชี้แจงให้นักศึกษาเข้าใจ ทำความเข้าใจกับนักศึกษา ให้นักศึกษาเข้าใจบทบาท และความรับผิดชอบของตนเอง ประชุม นักศึกษาที่อยู่ในความดูแลเป็นประจำ เพื่อทราบปัญหา และช่วยเหลือให้คำปรึกษาทั้งด้านวิชาการ สุขภาพอนามัย ปัญหาด้านเศรษฐกิจ และปัญหาส่วนตัว เมื่อนักศึกษาขอคำปรึกษาหรือความช่วยเหลือใดๆ ควรช่วยทันที ในการให้คำปรึกษานั้นครูที่ปรึกษ ควรเป็นนักประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ปรึกษาเป็นรายบุคคล พยายามปรับปรุงบุคลิกภาพของตนให้เหมาะสม กับการเป็นครูที่ปรึกษา โดยการยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นกันเองกับนักศึกษา (ภัทรฤดี สุพรรณโสภณ, 2536)

กล่าวโดยสรุปแล้ว ภาระงานหลักด้านกิจการนักศึกษา ได้แก่ กิจกรรมต่าง ๆ อันประกอบด้วย การเป็นที่ปรึกษาแก่นักศึกษา ในปัญหาด้านวิชาการ ปัญหาส่วนตัว ปัญหาสังคม และปัญหาด้านวิชาชีพ และภาระงานหลักในการให้คำปรึกษา จะกระทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจารย์จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับ หลักสูตร กฎระเบียบ การบริการ สวัสดิการ เป็นอย่างดี อาจารย์ควรมีสัมพันธภาพที่ดีกับนักศึกษา ยอมรับนักศึกษาในฐานะบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง อาจารย์ควรจัดเวลาว่างที่แน่นอน ให้นักศึกษาได้เข้าพบ เพื่อปรึกษาปัญหา หรือขอคำแนะนำ อาจารย์ควรรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับนักศึกษาและติดตามผลการเรียนของนักศึกษา เพื่อจะได้มีการปรับปรุงแก้ไข

งานด้านทนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการให้ความร่วมมือ เผยแพร่ หรือถ่ายทอดความรู้ทางด้านศิลปและวัฒนธรรมของชาติ

หน้าที่สำคัญอีกประการหนึ่งของสถาบันการศึกษา นอกเหนือจากภารกิจหลัก คือ

การสอนแล้วสถาบันการศึกษาต้องให้การส่งเสริมและฟื้นฟูรักษาศิลปวัฒนธรรมของชาติ ด้วยการเป็นสถาบันที่รวบรวมความรู้ ค้นคว้าวิจัย เพื่อถ่ายทอดความรู้ให้แก่ นักศึกษาและชุมชน ช่วยสร้างเสริมทัศนคติของนักศึกษา และชุมชนให้เห็นคุณค่า มีค่านิยม และภาคภูมิใจในศิลปวัฒนธรรมของชาติ (วุฒิชัย ฉายวงศ์ศรีสุข, 2536)

ซึ่งงานทบทวนศิลปวัฒนธรรม จะแบ่งกิจกรรมออกได้ดังนี้ คือ

ก. ด้านนโยบายเกี่ยวกับวัฒนธรรมของชาติและการทบทวนศิลปวัฒนธรรมของชาติ กำหนดนโยบายในเรื่องของการปลูกฝัง ส่งเสริมความประพฤติดีมีระเบียบวินัยและการแต่งกายที่ถูกต้องของนักศึกษา ในเรื่องของการเรียนการสอน สนับสนุนให้มีการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาไทย และสนับสนุนการแต่งตำราวิชาการเป็นภาษาไทยด้วย และในด้านของกิจกรรมทางด้านวัฒนธรรม ซึ่งกำหนดไว้เป็นโครงการประจำปี ได้แก่ ประเพณีไหว้ครู และการจัดพิธีสำคัญทางพุทธศาสนาในวันสำคัญทางศาสนา เช่น วันมาฆบูชา วันวิสาขบูชา และวันอาสาฬหบูชา เป็นต้น

ข. ด้านการจัดพิธีสำคัญทางศาสนา แบ่งออกเป็น 2 ด้านดังนี้

1. ด้านการจัดพิธีสำคัญทางศาสนา จะจัดพิธีทางศาสนาขึ้นในวันสำคัญทางศาสนา เช่น มีการทำบุญตักบาตร การเวียนเทียนในเวลาค่ำ ขบวนแห่และประกวดเทียนพรรษาและฟังพระธรรมเทศนาอีกด้วย วันสำคัญทางพุทธศาสนาดังกล่าว ได้แก่ วันมาฆบูชา วันวิสาขบูชา

2. ด้านการจัดงานและเทศกาลประจำปีทั้งนี้ ในด้านการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับวัฒนธรรม และเพื่อการทบทวนศิลปวัฒนธรรมของชาตินั้นพบว่า สถาบันอุดมศึกษาจะจัดกิจกรรมต่างๆ โดยผ่านทางชมรมกิจกรรมนักศึกษา สรุปได้ดังนี้ คือ กิจกรรมที่เกี่ยวกับขนบธรรมเนียมประเพณี เทศกาลวันนักขัตฤกษ์ กิจกรรมเกี่ยวกับวัฒนธรรมพื้นบ้านกิจกรรมเกี่ยวกับกีฬา และกิจกรรมด้านหลักฐานทางวัฒนธรรม โดยดำเนินการเพื่อการส่งเสริม เผยแพร่ และทบทวนศิลปวัฒนธรรมของชาติทั้งภายในและภายนอกสถาบัน

ภัทรฤดี สุพรรณโสภณ (2536) กล่าวไว้ว่า หากจะคำนึงถึงภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาเป็นหลักแล้ว การทบทวนศิลปวัฒนธรรมของชาติอาจทำได้ใน 3 ด้าน คือ

1. ด้านการสอน วิธีดำเนินการเพื่อทบทวนศิลปวัฒนธรรมของชาติ ย่อมออกมาในรูปของเนื้อหา หลักสูตร กระบวนการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมทั้งในและนอกหลักสูตร

2. ด้านการวิจัย จัดดำเนินการวิจัย ค้นคว้าด้านศิลปวัฒนธรรมไทยในด้านต่าง ๆ

3. ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม จัดดำเนินงานในรูปแบบของกิจกรรมหรือโครงการเพื่อชุมชนหรือร่วมกับชุมชน และเผยแพร่ผลงานวิจัย เป็นต้น

ในเรื่องนี้ วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา ได้เสนอขอบเขตของการทบทวนารังศิลป์ วัฒนธรรมสถาบันการศึกษา

1. การสอน สถาบันการศึกษาอาจจัดหลักสูตรเพื่อให้มีวิชาบางวิชาที่คิดว่าสำคัญที่จะสร้างสรรค์ศิลปวัฒนธรรมไทย เช่น วัฒนธรรมไทย เป็นต้น

2. การวิจัย สถาบันการศึกษาอาจจัดสรรให้มีโครงการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับศิลปวัฒนธรรมไทย เช่น การวิจัยวิถีชีวิตไทย การตั้งชื่อคนไทย เป็นต้น

3. การจัดนิทรรศการ สถาบันการศึกษาอาจจัดนิทรรศการ เพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมไทยในโอกาสต่าง ๆ เช่น การจัดนิทรรศการ 700 ปีลายสีไทย

4. การจัดกิจกรรม สถาบันการศึกษาอาจจัดให้มี การแสดงดนตรีไทย ปีพาทย์ ดึกดามรพรพ์

5. การจัดพิพิธภัณฑ์ สถาบันการศึกษาอาจจัดหาถาวรวัตถุ เพื่อให้บัณฑิตนักศึกษาได้ศึกษาและเห็นสิ่งที่ เป็นสมบัติของบรรพบุรุษไทย

6. การเผยแพร่ สถาบันการศึกษาอาจจัดเผยแพร่ความรู้ ข่าวสารที่เกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมทางวิทยุ โทรทัศน์ การแสดงในหอประชุม เป็นต้น

7. การอบรม สถาบันการศึกษาอาจให้ความรู้ โดยการอบรมอาจารย์และบุคคลภายนอก ให้มีความเข้าใจเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม ในเรื่องต่าง ๆ เช่น เรื่องประเพณีไทย ศิลปะไทย ดนตรีไทย ภาษาไทย (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2534)

ปัญหาและอุปสรรค ในการดำเนินงานทางด้านวัฒนธรรมของสถาบันอุดมศึกษาสรุปได้ดังนี้ คือ

1. ปัญหาด้านงบประมาณเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านวัฒนธรรม

2. ปัญหาการขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจ มาดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องวัฒนธรรม ส่วนบุคคลที่มาดำเนินงานด้านนี้ ส่วนใหญ่มีหน้าที่ประจำอยู่แล้ว คือ งานสอนจึงไม่สามารถอุทิศตนและเวลาเพื่อปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรมได้เต็มที่

3. ปัญหาด้านทัศนคติ และความคิดเห็นของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาโดยส่วนใหญ่ ยังไม่เข้าใจขอบข่ายของวัฒนธรรม และมีบางส่วนที่เข้าใจว่าเป็นหน้าที่เฉพาะของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการทบทวนารังศิลป์วัฒนธรรมไทย เท่านั้น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การทบทวนศิลปวัฒนธรรมของสถาบันการศึกษา จึงทำได้หลายลักษณะตั้งแต่การจัดหลักสูตรการสอน การวิจัย จัดนิทรรศการ พิพิธภัณฑ์ การแทรกสอน การแลกเปลี่ยนศิลปวัฒนธรรม การเผยแพร่ในรูปของหนังสือ การแสดง รายการวิทยุและโทรทัศน์ เป็นต้น การบริการสังคมด้วยวิธีการหลายๆ ลักษณะดังกล่าว จะช่วยแพร่กระจายข้อความรู้ทางด้านศิลปวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการใช้ทรัพยากรของสถาบันการศึกษาให้เป็นประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่า

ภาระงานหลักของอาจารย์พยาบาลใหม่

วิทยาลัยพยาบาลจัดเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งได้กำหนดภาระงานหลัก และหน้าที่ของอาจารย์พยาบาลไว้เช่นเดียวกันกับ ภาระงานหลัก และหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาทั่วไป ภาระงานหลักของอาจารย์พยาบาลย่อมเป็นไปตามเจือใจและอำนาจหน้าที่ที่อาจารย์พยาบาลพึงกระทำ เพื่อให้สอดคล้องกับปรัชญา และวัตถุประสงค์ของสถาบันนั้น

อาจารย์พยาบาลใหม่ จะต้องปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานหลัก ที่ได้กำหนดไว้ของวิทยาลัยพยาบาลต้นสังกัด ซึ่งประกอบด้วย ให้การศึกษาและจัดการเรียนการสอนทางวิชาชีพ ทำการค้นคว้าและวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาการและวิชาชีพ บริการวิชาการแก่สังคม ทนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และงานด้านกิจการนักศึกษา (สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข , (2536)

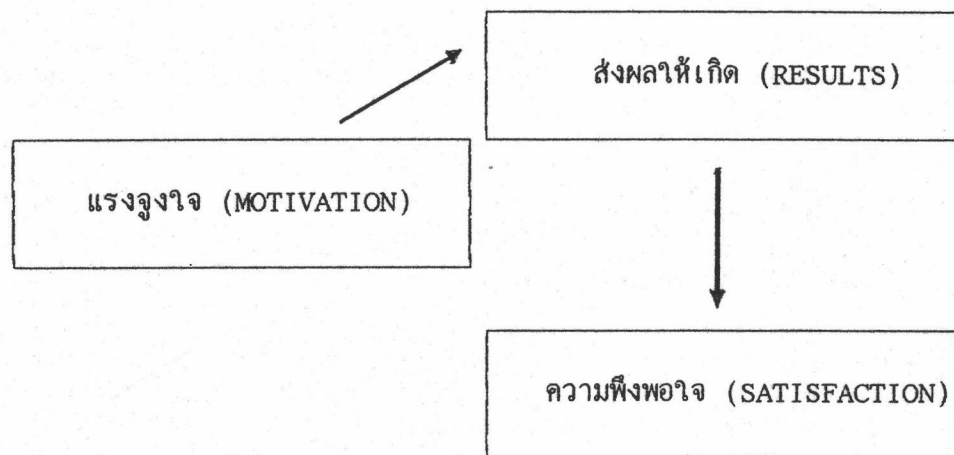
ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติภาระงานหลักของอาจารย์ใหม่

แรงจูงใจ

แรงจูงใจ คือ ความรู้สึก หรือความต้องการที่ทำให้อาจารย์พยาบาลใหม่แสดงพฤติกรรม หรือทุ่มเทร่างกาย แรงใจ และความสามารถอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติภาระงานหลักของอาจารย์พยาบาล แรงจูงใจในงาน เป็นความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลในการทำงานที่มีต่องานที่เขาทำอยู่ต่อหน่วยงาน เพื่อนร่วมงานและความคาดหวังทางจิตวิทยาในสภาพการทำงาน (หลุย จาปาเทศ, 2533) บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน เมื่องานนั้นให้ผลตอบแทนทั้งทางวัตถุ และทางจิตใจ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้ (ฉัฐพร ลัทธยาพร , 2534)

แผนภูมิแสดงความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจ

แรงจูงใจ เป็นแรงผลักดัน ที่ทำให้ความต้องการต้องได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจ ส่วนความพึงพอใจเป็นผลที่เกิดขึ้นจากความต้องการนั้นบรรลุผลสำเร็จแล้ว



นักวิชาการหลายท่าน ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจซึ่งเป็นประโยชน์ในการนำไปประยุกต์ใช้ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจในงานไว้มากหลายทฤษฎี ซึ่งหากจะจัดแบ่งเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ แล้ว ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจนี้จะประกอบเป็นกระบวนการ (Campbell, Dunnette, Lawler and weick, 1970 อ้างถึงใน Dubin, 1979 ; Howell and Dipboye, 1982 ; Hellriegel, Slocum and Woodman, 1989)

ทฤษฎีการจูงใจที่เน้นเนื้อหาหรือปัจจัย (The content theories of Motivation or The Content-Oriented of the motivational Theories or The Substantive Theories) ทฤษฎีกลุ่มนี้พยายามที่จะอธิบายปัจจัยที่อยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งจะกระตุ้น ชี้นำ และยุติพฤติกรรมของเขา โดยชี้ให้เห็นว่า บุคคลมีความต้องการอยู่ข้างในที่ถูกผลักดัน กดดัน หรือจูงใจให้ลดหรือตอบสนองความต้องการ นั่นคือ บุคคลจะปฏิบัติในแนวทางที่นำไปสู่การตอบสนองความต้องการของพวกเขา ทฤษฎีกลุ่มนี้ต้องการตอบคำถามว่า บุคคลพยายามตอบสนองความต้องการอะไร อะไรกระตุ้นให้พวกเขาปฏิบัติ (สมยศ นาวิการ, 2525) ทฤษฎีการจูงใจที่สำคัญในกลุ่มนี้ ได้แก่ ทฤษฎี ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก

มาสโลว์ (Maslow, 1954) ได้เสนอแนวคิดของลำดับความต้องการของมนุษย์ แบ่งออกเป็น 5 ลำดับ เรียงจากต่ำไปหาสูงดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อการดำรงชีวิตอยู่ ได้แก่ อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการความมั่นคงปลอดภัย และได้รับการป้องกันเสถียรภาพทางกาย ตลอดจนทรัพย์สินของตนเองและความสัมพันธ์กับผู้อื่น
3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social needs) เป็นความต้องการความรัก ความชอบ ต้องการมีส่วนร่วมและการยอมรับจากกลุ่มต่าง ๆ
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Self Esteem) เป็นความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญ ได้รับการยอมรับนับถือและความมีเกียรติจากคนอื่น
5. ความต้องการความสำเร็จความสมหวังในชีวิต (Self Actualization) เป็นระดับความต้องการสูงสุด เป็นความต้องการบรรลุความสมหวังของชีวิต คือต้องการใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่

ความต้องการเหล่านี้จะจูงใจและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับความรุนแรงของความต้องการของบุคคล แรงจูงใจหรือสิ่งจูงใจบางครั้ง

เรียกได้ว่า เป็นความต้องการ แรงดันหรือความอยากที่จะเกิดขึ้นภายในบุคคล (สมยศ นาวีการ, 2524) สิ่งจูงใจดังกล่าวสอดคล้องกับวิธีการให้ผลประโยชน์แก่บุคคล เพื่อกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งภิญญา สาธร (2523) ได้กล่าวไว้ว่า แบ่งออกเป็น 6 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ
2. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโรคาส
3. สภาพทางกายอันพึงปรารถนา
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ
5. แรงจูงใจทางสังคม
6. ปรับสภาพทำงานให้ตรงกับนิสัยและทัศนคติของบุคคลนั้น



เนื่องจากแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงานดังกล่าวจึงได้มีการค้นคว้าวิจัยทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจหลายทฤษฎีต่าง ๆ กัน ทฤษฎีจูงใจที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายได้แก่ ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของ มาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human Motivation) มีข้อสมมุติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ดังนี้

1. คนทุกคนที่มีความต้องการและความต้องการนี้จะมียุ่ตลอดเวลา และไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะไม่เป็นที่จูงใจของพฤติกรรมต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะ เป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับของความสำเร็จกล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองต่อไป (ธงชัย สันติวงษ์, 2531)

ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยค้ำจุน (Herzberg and others, 1959) เฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1959) ได้พัฒนาทฤษฎีจูงใจค้ำจุน (Motivation-Hygiene Theory) คือ ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน เขาเชื่อว่าความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ มีปัจจัยที่เด่นชัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้คนพึงพอใจ และจูงใจให้คนทำงานคือสิ่งที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยกย่องนับถือ งานที่ท้าทายความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าและความมีอิสระในการทำงาน ส่วนความไม่พึงพอใจหรือไม่ชอบงานนั้น มีผลมาจากปัจจัยภายนอก คือ นโยบายและการบริหารองค์การ ค่าจ้างแรงงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ทำงาน และ

สภาพการทำงานปัจจัยที่เป็นตัวจูงใจ เพราะปัจจัยดังกล่าว จะทำให้เกิดความชื่นชมยินดีในผลงาน ความสามารถของงาน และทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง เฮอริชเบอร์ก เรียกปัจจัยนี้ว่า Motivators Factors การใส่ปัจจัยนี้ต่อผู้ปฏิบัติงาน จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ และแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานสุดความสามารถ ส่วนปัจจัยที่ทำให้ไม่พอใจในงาน เฮอริชเบอร์ก เรียกว่า Hygiene Factors เป็นปัจจัยที่ทำให้แรงจูงใจทางลบ

สมพงษ์ เกษมสินธุ์ (2526) กล่าวว่า พฤติกรรมของคนเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจ (Motive) แรงจูงใจเป็นสิ่งที่บุคคลมีประจำตัว แรงจูงใจบางครั้ง หมายความว่า เช่นเดียวกับ ความจำเป็น (Need) ความต้องการ (Wants) แรงขับ (Drives) หรือแรงกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล เป็นต้นกำเนิดของการแสดงออกของบุคคล (Hersey, 1988) ซึ่งสอดคล้องกับ Murray (1938) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจจะกระตุ้นส่งเสริมและผลักดันให้บุคคลกระทำตามที่ตนต้องการ (วิทยา เทพยา, 2521) และจะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อไปยังจุดมุ่งหมายอย่างเหมาะสมด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยมอีกด้วย (ประหยัด ทองมาก, 2528) เป็นลักษณะที่จะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ

ตามทัศนะของเฮอริชเบอร์กและคณะ ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นย่อมจะเป็นปัจจัยที่ความไม่พอใจแก่บุคคลแต่อย่างใด ส่วนปัจจัยคำจูนนั้น จะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำงาน และช่วยให้คนสามารถหลีกเลี่ยงจากสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจต่าง ๆ

ดังนั้น ผู้บริหารควรสนใจเรื่องทัศนคติเกี่ยวกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชา 2 ประเภท คือ ประเภทแรก คือ อะไรบ้างเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุข และประเภทที่สอง อะไรบ้างเป็นสิ่งที่ทำให้เขาไม่มีความสุข (พรณราย ทรัพย์ะประภา, 2529) ซึ่งเรื่องนี้ Herzberg (1966 อ้างถึงใน Heneman และคณะ, 1983) ได้ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก มีผลต่อความพึงพอใจในงานและการปฏิบัติงานดังแสดงในแผนภูมิ ต่อไปนี้

แผนภูมิ แสดงทฤษฎีสองปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและการปฏิบัติงาน

ปัจจัยหรือผลตอบแทน

ความสำเร็จในงานที่ทำ

การได้รับการยอมรับ

ตัวงาน

ความรับผิดชอบ

ความก้าวหน้า

นโยบายขององค์การและการบริหารงาน

การนิเทศงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

สภาพการทำงาน

ความมั่นคงในงาน

เงินเดือน

ความพึงพอใจในงานและ

การปฏิบัติงาน

ความไม่พึงพอใจในงานและ

การออกจากงาน

จากทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอริช เบิร์กและคณะ ดังกล่าว ต่อมา Evans (1970 อ้างถึง จีรภรณ์ กาญจนไพฑูริย์กุล, 2527) ได้ตรวจสอบความเชื่อถือได้ของทฤษฎี และได้ข้อสรุป 4 ประการ คือ

1. ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีที่เน้นถึงระเบียบวิธีเป็นสำคัญ
2. ทฤษฎีนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้และยังให้ความสำคัญในเรื่องของความพึงพอใจในงานได้อย่างเพียงพอ
3. โดยส่วนรวมแล้ว ทฤษฎีนี้ได้ให้ความสำคัญในเรื่องของเงินเดือนน้อยไป
4. ทฤษฎีนี้ได้ให้ความสำคัญในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลน้อยเกินไป

แรงจูงใจในงาน จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการของแต่ละบุคคลและลักษณะงานเข้ากันได้ หรือมีความขัดแย้งระหว่างความคาดหวังและความเป็นจริงน้อยกรีน (Green 1972) กล่าวว่าเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานจะเกิดความตั้งใจ เต็มใจอุทิศเวลาร่างกาย และความคิดของตนเอง เพื่อสนองตอบความต้องการของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ จานง สมประสงค์ (2528) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจในงานจะนำไปสู่การที่บุคคลเพิ่มความสนใจในงาน เพิ่มความกระตือรือร้น และเพิ่มผลงานในที่สุด ส่วนความไม่พึงพอใจในงาน จะทำให้ความสนใจในงานลดน้อยลง สร้างความท้อถอยในการทำงานยิ่งขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ คักบูรี (Duxbury , 1984) ที่พบว่า แรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับงานพยาบาลอย่างชัดเจน คือความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ทางลบกับการโอนย้าย และความเหนื่อยงานในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้การดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องไม่สามารถกระทำได้

ดังนั้นจึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการมาทำงานเป็นอาจารย์ใหม่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติภาระงานหลักของอาจารย์ใหม่ ช่วยให้เกิดความตั้งใจในการทำงาน และเต็มใจ อุทิศเวลา แรงกาย ของตนอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติภาระงานหลักของอาจารย์ใหม่

การเตรียมอาจารย์ใหม่

การเตรียมความเป็นครูในอาจารย์ใหม่ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ยังไม่มีรูปแบบที่กำหนดไว้เด่นชัด วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข แต่ละแห่ง ได้มีการเตรียมความเป็นครูในอาจารย์ใหม่ไปตามความเหมาะสมของวิทยาลัยพยาบาลนั้น ๆ

สรุปการเตรียมอาจารย์ใหม่ที่ผ่านมา ของกองงานวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในระยะ 10 ปี

- พ.ศ. 2525-2529 ไม่มีโครงการเตรียมอาจารย์ใหม่ในรูปแบบที่ชัดเจน วิทยาลัยพยาบาล
ต้นสังกัดแต่ละแห่งปฏิบัติตามแผนของตนเอง
- พ.ศ. 2530 มีการประชุมพิเศษรวมของกองงานวิทยาลัยพยาบาลแก่อาจารย์ใหม่
2 สัปดาห์ และวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดแต่ละแห่ง ปฏิบัติตามแผน
ของตนเอง
- พ.ศ. 2531-2534 มีการประชุมพิเศษรวมของกองงานวิทยาลัยพยาบาลแก่อาจารย์ใหม่
1 สัปดาห์ และวิทยาลัยพยาบาลในสังกัด แต่ละแห่งปฏิบัติตามแผน
ของตนเอง
- พ.ศ. 2535 มีโครงการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ใหม่

นโยบายของสถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข

1. เพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพการผลิตพยาบาลในสถาบันการศึกษา สังกัด
กองงานวิทยาลัยพยาบาล เพื่อให้สามารถผลิตพยาบาลที่มีคุณภาพทั้งทางด้านวิชาการ ปฏิบัติ
การพยาบาล มีคุณธรรม จริยธรรม และได้จำนวนพยาบาลในปริมาณที่สนองตอบการพัฒนา
คุณภาพการบริการสาธารณสุขระดับต่าง ๆ ตามแผนพัฒนาสาธารณสุข
2. พัฒนาการบริหารการศึกษาในสถาบัน ำให้เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาคุณภาพ
การจัดการศึกษา รวมทั้งระดมทรัพยากรและความร่วมมือระหว่างสถาบันทั้งภายในและต่าง
ประเทศ
3. พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาพยาบาลให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ของทบวง
มหาวิทยาลัย และสภาการพยาบาล

4. สนับสนุนให้วิทยาลัยพยาบาลดำเนินการจัดการศึกษาตามภารกิจหลัก ในระดับอุดมศึกษาอย่างครบถ้วน ทั้งในด้านการสอน การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และการทบทวนบูรณาการศิลปและวัฒนธรรม

5. เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ทุกระดับ โดยเน้นในด้านการบริหารจัดการ ความรู้ เจตคติ และทักษะในการปฏิบัติงาน

การดำเนินงานของวิทยาลัยพยาบาล ด้านการผลิตบุคลากรพยาบาล และการส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรที่วิทยาลัยพยาบาลต่าง ๆ ได้ดำเนินการ กองงานวิทยาลัยพยาบาล ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะช่วยส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินงานของ วิทยาลัยพยาบาล ให้สามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์ อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพในด้านต่าง ๆ ได้แก่

1. การวิจัย
2. การผลิต พัฒนาหลักสูตร ตำรา และสื่อการเรียนการสอน
3. การควบคุมและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา
4. โครงการพิเศษต่าง ๆ เป็นโครงการที่จะให้การสนับสนุน ส่งเสริมและร่วมมือทางการศึกษา และฝึกอบรมทางการพยาบาลระหว่างประเทศ เช่น โครงการความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรพยาบาลลาว เป็นต้น

สำหรับอาจารย์ใหม่นั้นได้จัดให้มีโครงการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ใหม่ดังนี้ โครงการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ใหม่ได้เตรียมการ เพื่อให้อาจารย์ใหม่ได้รับการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ และเพิ่มพูนประสบการณ์เพียงพอที่จะปฏิบัติหน้าที่ในภาระงานหลักของอาจารย์ได้อย่างมั่นใจ และมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดแผนพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ใหม่ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การปลูกฝังทัศนคติต่อวิชาชีพ และจัดให้มีการพัฒนาพร้อมทั้งการติดตามประเมินผลเป็นระยะ ๆ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การที่อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แนะนำ วิธีการปฏิบัติงาน และให้การสนับสนุนแก่อาจารย์พยาบาลใหม่ ให้มีความรู้ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน โดยที่อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน หรืออาจารย์ที่เล็งมองที่จะร่วมปฏิบัติงานด้วย จะเกิดผลดีต่อการปฏิบัติภาระงานหลักของอาจารย์ใหม่

การสอนงาน (COACHING)

การสอนงาน (Coaching) หมายถึง การแนะนำวิธีปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้รับการสอนมีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน โดยผู้สอนงานมุ่งการร่วมปฏิบัติงานด้วยนิยามใช้ร่วมกับการปรึกษา (Counseling) ซึ่งหมายถึง การให้ข้อเสนอแนะเฉพาะเมื่อเกิดปัญหา เบกเกอร์และชาวเออร์ (Baker and Showers, 1984) ที่ให้นิยามปฏิบัติการไว้ว่า การสอนงาน (Coaching) หมายถึง การแนะนำดูแลอย่างใกล้ชิด สนับสนุน และร่วมปฏิบัติงานสำหรับครู ซึ่งเป็นการสอนงานแบบเพื่อนสอนเพื่อน

สำหรับในสหรัฐอเมริกา วิธีการสอนงานนั้นได้นำมาใช้แพร่หลาย ในการพัฒนาบุคลากรในวิชาชีพครู เช่น พัฒนาวิธีถ่ายทอดคนวัตกรรมหรือทักษะทางการศึกษาใหม่ ๆ เช่น สอนทักษะการใช้ เครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ซึ่ง บรูซ และชาวเออร์ เรียกวิธีการสอนชนิดนี้ว่า "Coaching" เป็นครั้งแรก (Bruce and Shower, 1980)

ในปี 1982 บรูซ และชาวเออร์ (Bruce and Showers, 1982) ได้เสนอรูปแบบของการสอนงานแบบเพื่อน (peer coaching) สำหรับครู ดังนี้

1. การปฏิบัติต่อกันแบบเพื่อน (Provision of companionship)
2. ให้หลักการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Giving of technical feedback)
3. วิเคราะห์งานที่ปฏิบัติและควบคุมกำกับ (Analysis of Application : extending executive control)
4. ปรับใช้กับนักศึกษา (Adaptation to the Student)
5. การพัฒนาตนเอง (Personal falicitation)

ต่อมาแกรมสตัน (Gramston, 1987) ได้เสนอการสอนงาน (Coaching) ในการพัฒนาวิชาชีพครูในระบบโรงเรียน 3 แบบดังนี้

1. การสอนงานเทคนิค (Technical Coaching)
2. การสอนงานทางวิชาการ (Collegial Coaching)
3. การสอนเพื่อแก้ปัญหา (Challenge Coaching)

ดังจะเสนอรายละเอียดในตารางต่อไป

หลักการสอนงาน (Coaching) 3 แบบ

	การสอนงานเทคนิค (Technical Coaching)	การสอนงานทางวิชาการ (Collegial Coaching)	การสอนเพื่อแก้ปัญหา (Challenge Coaching)
เป้าหมายหลัก (Major Goals)	<ul style="list-style-type: none"> - ถ่ายโอนความรู้ด้วยการทดลองปฏิบัติ (Training) - ใช้ศัพท์สามัญ - เพิ่มความเป็นเอกทางวิชาการและการโต้ตอบทางวิชาชีพ 	<ul style="list-style-type: none"> - ทำให้การสอนที่ปฏิบัติอยู่ชัดเจนขึ้น - กระตุ้นความคิดริเริ่ม ความคิดอัตโนมัติผู้เรียน (ครู) - ปรับปรุงแบบอย่างของโรงเรียน - เพิ่มความเป็นเอกทางวิชาการและการโต้ตอบทางวิชาชีพ 	<ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงปัญหาทางการเรียนการสอน - เน้นปฏิบัติวิจัย - สนับสนุนการปรับปรุงการเรียนการสอนแก่ครูคนอื่น ๆ
การปฏิบัติของ ผู้สังเกตการณ์ (Observer Practice)	<ul style="list-style-type: none"> - ตรวจสอบจำนวนการมาและการขาด รวมทั้งพฤติกรรมการสอน - ตัดสินใจให้คุณค่า - สังเกตการณ์หลาย ๆ ครั้ง เช่น Post conference - หลาย ๆ รอบในเรื่องเดียวกัน 	<ul style="list-style-type: none"> - ชี้แจงวัตถุประสงค์การ Preconference - ให้ชัดเจน รวมทั้งวิธีการสอนและบทบาทของผู้สังเกตการณ์ - ช่วยผู้เรียนเพิ่มความเข้าใจวิเคราะห์และประเมินวิธีการสอนของผู้เรียน - ช่วยผู้เรียนในการตัดสินใจให้คุณค่า - ช่วยผู้เรียนเลือกหัวข้อ Preconference 	<ul style="list-style-type: none"> - สังเกตสิ่งที่ต้องการ - แฉงปัญหา - วางแผนวิธีการวิจัย - ปรับปรุง แนะนำและทดสอบเนื้อหาที่ให้ - ประเมินผลเสนอแนะให้เป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่ม

	การสอนงานเทคนิค (Technical Coaching)	การสอนงานทางวิชาการ (Collegial Coaching)	การสอนเพื่อแก้ปัญหา (Challenge Coaching)
ทักษะ (Skills)	<ul style="list-style-type: none"> - สังเกตและรวบรวมข้อมูลของวิธีการสอนแต่ละเรื่อง - ให้นำข้อมูลย้อนกลับ - ให้นำแรงเสริมและทักษะการ Conference 	<ul style="list-style-type: none"> - สังเกตและรวบรวมข้อมูลของตัวบ่งชี้ความสำเร็จ พฤติกรรมครู และแหล่งข้อมูลที่ครูอ้างถึง อำนวยความสะดวกในการ Conference - ให้นำกว้างขวางและลึกซึ้ง 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการสื่อสารระหว่างบุคคลแก้ปัญหาและวางแผน - สังเกต รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ ประเมินผล และสังเคราะห์
หลักการสำคัญเบื้องต้น (Major Premise)	<ul style="list-style-type: none"> - ครูจะต้องปรับปรุงพฤติกรรมการสอนโดยแจ้งวัตถุประสงค์ข้อมูลต่าง ๆ ในบรรยากาศที่อบอุ่นแก่ผู้เรียน 	<ul style="list-style-type: none"> - ครูจะต้องมีความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติ และมีนิสัย ชอบถ่ายทอดความรู้รวมทั้งปรับปรุงตนเองอยู่เสมอให้มีทักษะในการปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - รับผิดชอบและดำเนินการแก้ปัญหา - การสอนสามารถทำให้มองการณ์ไกล และปรับปรุงรูปแบบการสอนและวิธีการสอน
สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ (Special Resources)	<ul style="list-style-type: none"> - อบรมวิธีการสอนแก่ครู 	<ul style="list-style-type: none"> - อบรมในลักษณะการสอนงาน (Coaching) โดยอาศัยรูปแบบจากผลการประชุมของคณะกรรมการผู้บริหาร, หัวหน้าภาค และผู้บริหาร 	<ul style="list-style-type: none"> - มาตรฐานของหน่วยงาน และวิชาชีพ - ระยะเวลาสำหรับการวางแผนและการสังเกตการณ์กลุ่ม - เพิ่มตำรา หรือผู้เชี่ยวชาญ

กล่าวโดยสรุปแล้ว การสอนงานเป็นการแนะนำวิธีปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้รับการ
สอนงานมีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน โดยผู้ที่เป็นผู้สอนงานจะ ำให้การแนะนำดูแล
อย่างใกล้ชิด สนับสนุนและร่วมปฏิบัติงานด้วย ซึ่งมีผู้เสนอการสอนงานในการพัฒนาวิชาชีพครู
ในระบบโรงเรียนเป็น 3 แบบ

คือ การสอนงานเทคนิค การสอนงานทางวิชาการ และการสอนเพื่อแก้ปัญหา ซึ่ง
งานการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำมาใช้ทั้ง 3 แบบ

ความสัมพันธ์กับอาจารย์พี่เลี้ยง

ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์พี่เลี้ยง และอาจารย์ใหม่เป็นความสัมพันธ์ที่แตกต่าง
จากสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา พี่เลี้ยงจะมีลักษณะเหมือนพ่อ
(Paternalistic - father figure) (Buchanan , 2979) หรือเป็นแบบอย่าง
(Role model)เป็นที่ปรึกษา (Counselor) ครู (Teacher) ผู้แนะแนว (Guide) ผู้ฝึก
(Trainer) ผู้สนับสนุน (Advocate) และช่วยเลือกในการตัดสินใจ การมีพี่เลี้ยงยังช่วย
สร้างความสัมพันธ์ตัวต่อตัวระหว่างอาจารย์พี่เลี้ยงกับพยาบาล (Jeanning,1988)องค์การ
อนามัยโลก (WHO) ก็ถือว่าการเป็นพี่เลี้ยงเป็นการพัฒนาผู้นำรายบุคคล และเป็นทักษะสำคัญ
ของผู้นำสุขภาพที่ดีวนหน้า (WHO, 1958) ประกอบด้วย 2 ด้าน(Kram, 1983) คือ

1. ลักษณะที่มีอยู่ในตัวบุคคล (Career or instrumental functions)
เช่น การเป็นครู, ผู้อุปถัมภ์ เป็นต้น

2. ความสัมพันธ์ทางจิตสังคม (Psychosocial functions) ซึ่งจะช่วย
ส่งเสริมความเข้าใจในความสามารถ และประสิทธิภาพในการงานหลักของพี่เลี้ยง เช่น
การเป็นที่ปรึกษา, การเป็นแบบอย่าง เป็นต้น สัมพันธภาพการเป็นพี่เลี้ยงนี้ ไม่จำกัดเรื่อง
เวลา และมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คือ อายุ เพศ เชื้อชาติ อาชีพ และอำนาจ ประสบการณ์
ในการเป็นพี่เลี้ยงจะช่วยให้การสร้างความสัมพันธ์ ประสบความสำเร็จมากขึ้น ทำให้มีความ
เป็นวิชาชีพมากขึ้น มีความพึงพอใจในการทำงาน และลดการออกจาก งาน

อาจารย์พี่เลี้ยง

สำหรับอาจารย์พี่เลี้ยงนี้ได้เข้าสู่วงการพยาบาลและการศึกษาพยาบาลเมื่อไม่นาน
มานี้เอง แซเมน และอินฮาเบอร์ (Shamian and Inhaber, 1985) กล่าวว่า การมี

ที่เลี้ยงเข้าสู่วงการพยาบาลใน อเมริกาในปี ค.ศ. 1975 โดยจัดไว้ในตรรกะนี้ทางการพยาบาลแห่งชาติ (International Nursing Index) แต่ในประเทศอังกฤษ คำว่าที่เลี้ยงใช้กันแพร่หลายในกลางศตวรรษที่ 15 ในรูปแบบของผู้ดี

ผู้สอน (Tutor and Instructor) ในวงการพยาบาล การสอนระบบที่เลี้ยงนี้เรียกว่า Preceptorships ซึ่งมาจากศัพท์คำว่า Preceptor ซึ่งแปลว่าผู้ตั้งกฎ ครูใหญ่ ครูผู้สอน ที่เลี้ยง มีคำพ้องคือ Mentor ซึ่งแปลว่าที่ปรึกษาหรือที่เลี้ยงแต่คำว่า Preceptor นั้น มีลักษณะของความใกล้ชิดมากกว่า mentor การสอนระบบที่เลี้ยงได้นำมาใช้สำหรับสอนนักศึกษาพยาบาล พยาบาลสำเร็จใหม่ โดยวิธีสอนแบบตัวต่อตัว และผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ของตัวเองไปด้วย ทัพ (Tough, 1979) ได้กล่าวสรุปถึง การเรียนการสอนระบบที่เลี้ยงแบบตัวต่อตัว และมีเนื้อหาวิชาที่แน่นอน ในสถานการณ์หนึ่ง เป็นวิถีทางที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด เพราะผู้สอนรู้ถึงความต้องการของผู้เรียน สามารถตอบคำถามได้ทันทีและแก้ไขข้อบกพร่องได้ก่อนที่จะกลายเป็นนิสัย และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้หลายหน่วยงาน

ความสำคัญของการมีที่เลี้ยง

ในปัจจุบันเนื่องจากมีความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมต่างก็มีการวิวัฒนาการที่ทันสมัยขึ้น เพื่อให้การดูแลสุขภาพความเป็นไปอย่างรวดเร็วถูกต้องจึงทำให้พยาบาลต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น ในขณะที่พยาบาลสำเร็จใหม่ยังขาดประสบการณ์เหล่านั้นอยู่ไม่สามารถใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ เหล่านี้ได้ ซึ่งจะต้องมีความรู้และทักษะทางคลินิกในระดับสูงอีกทั้งในระยะแรกของการทำงาน ยังไม่สามารถดูแลผู้ป่วยทั้งหมดได้ทั้ง ๆ ที่มีความรู้ทางทฤษฎีอย่างมาก จากการขาดประสบการณ์ดังกล่าวจึงทำาให้ฝ่ายบริหารและฝ่ายการศึกษาได้ระบบที่เลี้ยงเข้ามาใช้ในวงการพยาบาล เพื่อแก้ไขปัญหาแก่พยาบาลสำเร็จใหม่ และให้โอกาสพยาบาลประจำการที่เป็นที่เลี้ยง ได้พบกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เพิ่มขึ้น และจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าของวิชาชีพต่อไป

(Morrow 1984, David and Barham 1989)

การจัดการเรียนการสอนระบบที่เลี้ยง ในเรื่องของ การศึกษาวิชาครูในการฝึกหัดครูจะมี คำว่า "ครูที่เลี้ยง" ซึ่งหมายถึง ครูประจำชั้นหรือประจำวิชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารโรงเรียนให้ทำหน้าที่คล้ายกับอาจารย์พิเศษของมหาวิทยาลัยครูผู้หนึ่ง ที่ทำหน้าที่

ที่ทำให้ความรู้ (Friasen and Conahan, 1980) กล่าวถึง "ระบบพี่เลี้ยง" ว่าเป็นการจัดคู่หนึ่งต่อหนึ่ง (One to one paring) ระหว่างพยาบาลสำเร็จใหม่ และพยาบาลประจำการในหอผู้ป่วย ที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นพี่เลี้ยงตามหลักการแล้วพยาบาลที่ถูกคัดเลือกให้ทำหน้าที่พี่เลี้ยงจะมีแนวคิดเป็นของตนเองในด้านการพยาบาล โดยจะนำคุณค่าทางด้านการศึกษาและการทำงานมาผสมผสานกัน และเชื่อมโยงบทบาท ของทั้งสองวัฒนธรรมให้เข้ากันได้ อย่างเหมาะสม

มอร์ริส (Morrow, 1984) กล่าวคือ "ระบบพี่เลี้ยง" ในความหมาย และขอบเขตของ การพัฒนาบุคลากร เป็นการจัดพยาบาลประจำการ ที่มีประสบการณ์แล้วมาทำหน้าที่สอน ให้คำปรึกษาบอกแนะ เป็นแบบอย่าง และช่วยเหลือในการพัฒนาความก้าวหน้าของบุคคลที่เริ่มหัดงาน (NOVICE) ในเวลาที่แน่นอนและจำกัดตามวัตถุประสงค์เฉพาะของการอยู่ร่วมกันในบทบาทใหม่นี้

มูนนี่ (Mooney, 1988) ได้ให้ความหมายว่า "ระบบพี่เลี้ยง" เป็นการจัดสอนงานในหลาย ๆ สิ่งหลาย ๆ อย่าง ให้แก่ผู้รับการอบรมในสถานพยาบาลทางคลินิกที่มีอยู่ คือ พยาบาลประจำการเป็นผู้สอนงาน หรือให้เป็นเพื่อน (BUDDY) แก่พยาบาลสำเร็จใหม่

เดวิส และบาร์แฮม (Davis and Barham, 1989) ได้กล่าวถึง "ระบบพี่เลี้ยง" ว่าเป็นการจัดประสบการณ์แบบหนึ่งต่อหนึ่ง (1 : 1) ให้แก่นักศึกษาพยาบาลเพื่อทำงานร่วมกับพยาบาลประจำการที่เป็นตัวแบบ (MODEL) เพื่อเพิ่มพูนการตัดสินใจทางด้านคลินิก เพื่อพัฒนาทักษะ และเป็นการใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นผลทำให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างฝ่ายการศึกษาและฝ่ายผู้ปฏิบัติ

การเป็นพี่เลี้ยงทางการพยาบาล (Moore, 1982) ได้ศึกษาถึง ความสัมพันธ์ระหว่างพี่เลี้ยง ผู้ที่ได้รับการศึกษาในสถาบันการศึกษาพบว่า พี่เลี้ยงส่วนใหญ่จะเป็นผู้นิเทศผู้ที่ได้รับการฝึก ในขณะที่ผู้พี่เลี้ยงจะเข้ารับตำแหน่งใหม่ ๆ หรือพี่เลี้ยงจะเข้ามาทำงานใหม่และได้แสดงให้เห็นว่า การสร้างสัมพันธภาพการเป็นพี่เลี้ยงนั้นมี 3 ระยะ ดังนี้ คือ

1. ช่วยเหลืองานของผู้ที่ได้รับการฝึก (PROTEGE) ตามความสำคัญ
2. มีการทดสอบ ซึ่งอาจจะดูได้จากความสำเร็จ จากการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ

3. พี่เลี้ยงจะเลือกผู้ได้รับการฝึก และดูแลการทำงานอย่างใกล้ชิด ซึ่งงานที่ทำนั้นมีหลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับค่านิยมและความสามารถของพี่เลี้ยง และผู้ที่ได้รับการฝึกในด้านสัมพันธภาพ การเป็นพี่เลี้ยงของพยาบาลน้องใหม่ จะได้รับจากทีมพยาบาลรุ่นพี่เช่นหัวหน้าพยาบาล, ผู้ชำนาญการ, พยาบาลเฉพาะทาง โดยจะให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำทั่วไปเกี่ยวกับการทำงานด้านการพยาบาล สัมพันธภาพนี้จะสิ้นสุดเมื่อพยาบาลเปลี่ยนงานใหม่ ซึ่งอาจจะไม่ใช่ลักษณะพี่เลี้ยงอย่างแท้จริงแต่ก็เป็นสิ่งที่พยาบาลน้องใหม่ได้เอาเป็นแบบอย่าง (Role Model) พยาบาลที่ได้รับการฝึก (Nurse Proteges) มองผู้เป็นพี่เลี้ยงว่าเป็นผู้มีความรู้ให้กำลังใจ สนับสนุน มอบหมายภาระหน้าที่ ทำทนายให้รับผิดชอบให้การยอมรับ และไม่ปฏิเสธแม้ว่าจะทำผิดพร้อมทั้งเป็นผู้ให้คำปรึกษา และเป็นเพื่อนในเวลาเดียวกัน (Yoder, 1990)



ผลดีของระบบพยาบาลพี่เลี้ยง

ระบบพยาบาลพี่เลี้ยงมีผลดีอย่างยิ่งต่อวิชาชีพการพยาบาลโดยรวมเพราะเป้าหมายสำคัญมุ่งที่การพัฒนาคุณภาพการพยาบาลและสร้างผู้ชำนาญการในการปฏิบัติการพยาบาล ผลดีของระบบพยาบาลพี่เลี้ยงสรุปได้ดังนี้

1. ผลดีต่อหน่วยงานระบบพยาบาลพี่เลี้ยง ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ร่วมกันสนับสนุนให้พยาบาลใหม่พัฒนาตนเองเข้าสู่ระบบงานได้รวดเร็ว ลดอัตราการลาออก รอนย้ายและในระยะยาวยังช่วยในด้านพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติการพยาบาล สร้างชื่อเสียงให้แก่หน่วยงานและสร้างความดีใจต่อผู้มารับบริการและผู้มาปฏิบัติงานด้วย

2. ผลดีต่อการพัฒนาบุคลากร วิธีการของระบบพยาบาลพี่เลี้ยง เป็นการนำทรัพยากรภายในหน่วยงานมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร จึงเป็นวิธีการที่ดีที่จะช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ซึ่งจะมีผลต่อการลงทุนด้านบริการสุขภาพโดยรวม เนื่องจากการให้บริการพยาบาลได้ขยายขอบเขตและมีความเฉพาะเจาะจงเพิ่มขึ้น ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรโดยส่วนกลางเพื่อให้เกิดความชำนาญการพยาบาลเฉพาะทาง จึงทำได้ยากแต่ระบบพยาบาลพี่เลี้ยงจะเป็นวิธีการที่แก้ปัญหานี้ได้

3. ผลดีต่อผู้บริหารการพยาบาล ระบบพยาบาลพี่เลี้ยงช่วยทำให้เกิดผลดีต่อการบริหารงานหลายประการ นับตั้งแต่การให้โอกาสแก่พยาบาลไปเป็นพยาบาลพี่เลี้ยง ซึ่งจะทำให้เขาต้องพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้และความชำนาญ สามารถแสดงบทบาทได้เต็มความ

สามารถ เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่มผู้ร่วมงาน นำไปสู่ประสิทธิภาพของทีมงานและเป็นการผสมผสาน วิชาการกับปฏิบัติการพยาบาลเข้าด้วยกัน จึงนับเป็นวิธีการที่สามารถกระตุ้นจิตใจ และสามารถพัฒนาบุคลากรโดยรวมไปพร้อมกัน

4. ผลดีต่อผู้เรียน การมีพยาบาลที่เลี้ยงร่วมทำงานกับผู้เรียน จะช่วยให้ผู้เรียน เริ่มต้นทำงานด้วยความมั่นใจ เป็นการสร้างประสบการณ์ที่ดีในการทำงานลดความตึงเครียดในการทำงาน สามารถเรียนรู้อะไรได้เร็วขึ้น และมีความอบอุ่นใจเพราะมีพยาบาลที่เลี้ยงเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี

5. ผลดีต่อพยาบาลที่เลี้ยง การได้รับเลือกให้เป็นพยาบาลที่เลี้ยง เป็นการได้รับการยกย่องท่ามกลางผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จึงเป็นความสามารถพื้นฐานที่จะก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นนอกจากนี้ย่อมเกิดความรู้สึกภูมิใจที่ตนเองได้ช่วยเหลือผู้อื่น และคอยดูความเจริญก้าวหน้าของผู้ที่ตนได้ช่วยเหลือ

ลูซี่ เคลลี (Luice Kelly, 1990) กล่าวว่ายังไม่มีการเป็นพี่เลี้ยงเกิดขึ้นจริงในวงการพยาบาลแต่ถ้าเห็นด้วยที่ควรมี ระบบพี่เลี้ยงในวิชาชีพพยาบาล ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากประโยชน์ที่ได้รับด้านพี่เลี้ยง มีดังนี้คือ

1. มีโอกาสสร้างค่านิยม และมาตรฐาน
2. มีความพึงพอใจมากขึ้น ในการช่วยเหลือเพื่อให้ภาวะผู้นำพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
3. สัมพันธภาพช่วยให้ความรับผิดชอบประสบความสำเร็จ เช่น การเป็นผู้นิเทศ หรือผู้อำนวยการที่ให้ความสนใจบุคคลที่ระดับต่ำกว่า
4. สามารถแผ่อิทธิพลของการเป็นพี่เลี้ยงไปยังส่วนอื่น ๆ ขององค์การ โดยผ่านผู้ที่ตนฝึก เช่น การเตรียมการให้ผู้บริหารระบบของการเป็นพี่เลี้ยงด้วยการวางนโยบาย และการทำงานในหน่วยงานระดับที่ต่ำลงมา

ส่วนประโยชน์ในด้านของผู้ที่ได้รับการฝึกมีดังนี้

1. ได้รับการส่งเสริม การเอาใจใส่ และได้รับโอกาสในการสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานมากขึ้น
2. ได้รับประสบการณ์ในการเป็นผู้นำในอนาคต
3. ได้รับคติธรรมเพิ่มพูนผลงาน ขวัญ และกำลังใจ (Increased moral and productivity)

4. กระทำในสิ่งที่ดีที่สุด จากการที่ได้รับการฝึกมา
5. การจัดองค์การ ทางกายภาพได้รับการยอมรับ จากความสามารถของ
ผู้บริหารการพยาบาลในการทำงานนั้น ๆ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ที่เลี้ยงกับอาจารย์ใหม่เป็นสิ่งที่ส่งเสริมความเข้าใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติภาระงานหลักของอาจารย์ใหม่การสร้าง
ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างอาจารย์ที่เลี้ยงกับอาจารย์ใหม่ จะทำให้อาจารย์ใหม่ประสบความสำเร็จ
สำเร็จในการทำงานมากขึ้น มีความพึงพอใจในการทำงานและลดการออกจากการงานให้น้อยลง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาวรรณกรรมต่าง ๆ พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติภาระงาน
หลักของอาจารย์พยาบาล แรงจูงใจของอาจารย์ ตลอดจนถึงการสอนงานและความ
สัมพันธ์กับอาจารย์ที่เลี้ยงดังต่อไปนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติภาระงานหลักของอาจารย์

งานวิจัยภายในประเทศ

เปรมจิตต์ จิระพันธ์ (2512) ได้ศึกษาเปรียบเทียบลักษณะหน้าที่การงานของอาจารย์ประจำ
ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยได้ค่าเฉลี่ยปานกลาง ดังนี้

1. อาจารย์ท่านหนึ่งสอน 3 วิชาต่อภาค
2. อาจารย์ท่านหนึ่งใช้เวลาทำการสอน วิจัย บริการ และบริหารตามลำดับดังนี้
คือ 24, 7, 6 และ 8 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

และผลการเปรียบเทียบสรุปได้ว่า อาจารย์สองในสามของจำนวนอาจารย์ทั้งหมด
ทำการสอนโดยไม่ได้วิจัย และหนึ่งในสามของอาจารย์ทั้งหมดสอนโดยไม่ได้ให้บริการ

สายไสว ไวยภาพ (2516) ได้ทำการสำรวจและ วิเคราะห์เชิงเศรษฐศาสตร์
เกี่ยวกับผลิตภาพการทำงานของอาจารย์ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมุ่งศึกษาสภาพความ
เป็นจริงเกี่ยวกับ ผลิตภาพการทำงานของอาจารย์ แยกเป็น งานสอน งานเป็นที่ปรึกษาทาง

วิชาการ วิจัย บริหารผลปรากฏว่า อาจารย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทำงานมากเกินไป โดยเฉพาะเรื่องของการสอน แต่การวิจัย การบริหาร และงานที่ปรึกษาทางวิชาการ ยังอยู่ในระดับต่ำ และพบว่ายิ่งอาจสอนมากจะทำการวิจัยน้อยลงและสอนนิสิตมากเกินใบ รายวิชาที่สอนยิ่งมาก การวิจัยจะยิ่งลดลง

สุธีระ ทานตวณิช (2519) ได้ศึกษาบทบาททางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน ในปีการศึกษา 2517 พบว่า อาจารย์ที่มีงานสอนมากเกินใบ ไม่มีเวลาที่จะทำงานวิจัย และบริการทางวิชาการแก่สังคม อาจารย์ส่วนใหญ่จึงไม่ได้ทำการวิจัย มีอาจารย์ร้อยละ 12.82 เท่านั้นที่ทำการวิจัย

ยุพิน ศิริพละ (2520) ได้ศึกษา บทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์ในวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับบทบาททางด้านการวิจัย พบว่าในส่วนที่เกี่ยวกับความคิดเห็นประชากรในการวิจัยส่วนใหญ่เห็นว่าการแต่งตำราและผลิตเอกสารทางวิชาการ การมีส่วนร่วมในโครงการวิจัยของวิทยาลัยและสถาบันอื่น ๆ การทำการวิจัยด้วยตนเอง การนำผลการวิจัยต่างๆ มาใช้ และการผลิตเครื่องมือหรืออุปกรณ์การสอนแบบใหม่ ๆ มีความสำคัญทั้งสิ้น แต่ในการปฏิบัติจริงมีการปฏิบัติน้อยทุกด้าน

รพี สุวรรณชญ (2521) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง " บทบาทของอาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศไทย " ถึงคุณสมบัติที่ควรมีของอาจารย์ สิทธิหน้าที่ที่สำคัญที่สุด และสำคัญรองลงมา รวมทั้งสาเหตุแห่งความคับข้องใจของอาจารย์ ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยมีการสำรวจตัวอย่างประชากรในการวิจัยเป็นผู้บริหาร อาจารย์และนักศึกษาจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้แบบสอบถาม 2 แบบคือ แบบที่ 1 สำหรับอาจารย์จำนวน 313 คน และสำหรับผู้บริหาร จำนวน 132 คน แบบที่ 2 เป็นแบบสอบถาม สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีในปี พ.ศ. 2516 จากคณะวิทยาศาสตร์ และรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และจากคณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 222 คน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ อาจารย์และผู้บริหารส่วนใหญ่ มีความเห็นตรงกันว่า การสอน การวิจัย การเขียนเอกสาร ตำรา และให้คำแนะนำแก่นักศึกษา เป็นหน้าที่สำคัญมากกว่าหน้าที่อื่นๆ นักศึกษามีความเห็นว่ หน้าที่สำคัญของอาจารย์ 3 ประการแรกคือ การสอน การให้คำแนะนำแก่นักศึกษา และการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ การวิจัย และการเขียนบทความ เอกสาร ตำราก็ถือเป็นหน้าที่สำคัญสำหรับอาจารย์เช่นกันในด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับ

สิทธิในการปฏิบัติงานของอาจารย์ ทั้งผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษา มีความเห็นตรงกันว่าอาจารย์ควรมีสิทธิในการกำหนดเนื้อหาสาระ และวิธีการสอน มากกว่าสิทธิในด้านอื่นทั้งหมด สำหรับความคับข้องใจในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์จากการสำรวจพบว่า ในขณะที่นักศึกษาและผู้บริหารส่วนใหญ่ต้องการให้อาจารย์เป็นนักวิชาการ มีความสามารถในการสอน การวิจัยและมีมนุษยสัมพันธ์อาจารย์รู้สึกว่าการสนองความต้องการของนักศึกษาและผู้บริหาร เป็นภาระหนักมากและยากที่จะทำได้สภาพการณ์ หลายประการในมหาวิทยาลัยไม่เอื้ออำนวยต่อความตั้งใจในการพัฒนาตนเองและ ปฏิบัติงานได้เต็มที่

เอนก ศิลปนิลมาลย์ (2521) ทำการศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยครู 9 แห่ง ในภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2520 เพื่อสร้างเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู ด้านคุณภาพของงานพบว่างานที่อาจารย์วิทยาลัยครูปฏิบัติอยู่ ได้แก่ งานสอน งานนิเทศการสอนหรือการฝึกงาน งานวิจัย งานเขียน ตำรา และเอกสารประกอบการเรียน งานบริการทางวิชาการ งานบริหาร งานธุรการ งานบริการนักศึกษา และงานพิเศษอื่นๆ ที่ได้รับตำแหน่งเป็นครั้งคราว อาจารย์ในวิทยาลัยครูใช้เวลาทำการสอน 9 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ และใช้เวลาในการบริหาร การให้บริการนักศึกษา และการวิจัย เป็น 7, 4, 5 และ 4 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ตามลำดับ

สวัสดิ์ สุคนธ์ (2522) ได้ศึกษาบทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคใต้ พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานด้านการสอนอยู่ในเกณฑ์มากเป็นอันดับแรกรองลงมา ได้แก่ การเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการ ส่วนบทบาทด้านการนิเทศการสอน การเป็นที่ปรึกษากิจกรรมเสริมหลักสูตร การให้บริการแก่ชุมชนและสังคม การค้นคว้าวิจัย และหน้าที่พิเศษอื่น ๆ พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อยทั้งสิ้น

รังสรรค์ ทิมพันธุ์พงษ์ (2522) ได้ทำการศึกษาคุณภาพ ประสิทธิภาพ ผลงานทางวิชาการและภาระการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู ที่สังกัดภาควิชาภาษาอังกฤษ ภาษาไทย สังคมศึกษา คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ทั่วไป ซึ่งเปิดสอนเป็นวิชาเอกในระดับปริญญาตรีในปีการศึกษา 2521พบว่าผู้สอนในวิทยาลัยครูมีภาระการทำงานโดยเฉลี่ย 29.10 ชั่วโมง ใช้เวลาในด้านการสอน การเตรียมการสอนและการตรวจงานรวม 17.22 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยใช้เวลาเฉพาะการสอน 9.76 ชั่วโมงต่อสัปดาห์สอน ภาระงานในด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคมใช้เวลาให้น้อยที่สุด คือ เฉลี่ยสัปดาห์ละ 0.5 ชั่วโมง

วรุณ พงศ์สถาพร (2523) ได้ศึกษาวิเคราะห์ความคิดเห็นของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง เกี่ยวกับภารกิจของมหาวิทยาลัย โดยตั้งสมมติฐานในการวิจัยบนแนวความคิดว่า อาจารย์ที่มีพื้นความรู้ในสาขาวิชาแตกต่างกันและลักษณะของหน้าที่ แตกต่างกันน่าจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับงานประเภทต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยแตกต่างกันด้วย จึงได้ศึกษากลุ่มตัวอย่างอาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ ใน 4 สาขาวิชา คือ สาขาวิชาคณิตศาสตร์ สาขาวิชาสังคมศึกษา และสาขาวิชาพลานามัยหรือศิลปะ ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของอาจารย์ 4 สาขาวิชา แตกต่างกันในเรื่องของการสอนเท่านั้น ส่วนงานวิจัย งานเขียนทางวิชาการและงานบริการชุมชนไม่พบว่ามี ความแตกต่างกันและอาจารย์ส่วนมากมุ่งความสนใจในด้านของการสอนมากกว่างานด้านอื่น

ศิริอนันต์ จูฑะเตมีย์ (2523) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "ความเครียดของอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาพยาบาลในกรุงเทพมหานคร พบว่า ในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลค่าตอบแทนและสวัสดิการ และงานด้านการสอนเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในระดับสูงส่วนสภาพการทำงานในหน่วยงาน ความก้าวหน้าในการทำงานสัมพันธภาพในหน่วยงานและการบริหารงาน ในหน่วยงานก่อให้เกิดความเครียดแก่อาจารย์พยาบาลในระดับปานกลางนอกจากนี้อาจารย์ที่มีวุฒิการ ศึกษาต่างกัน ประสบการณ์การสอนต่างกัน อายุต่างกัน จะมีความเครียดในระดับที่ต่างกันด้วย

ปราศรัย ทรัพีสรี (2526) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "บทบาทของอาจารย์พยาบาล ตามการรับรู้ของผู้บริหารอาจารย์และนักศึกษา" โดยเปรียบเทียบบทบาทของอาจารย์พยาบาล ตามการรับรู้ของผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษา แบ่งบทบาทของอาจารย์พยาบาลเป็น 5 บทบาท คือ ด้านการสอน ด้านการวิจัยการเขียนตำรา และบทความ ด้านการบริการสังคม ด้านกิจการศึกษาด้านการบริหารและวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีการรับรู้ บทบาทของอาจารย์พยาบาลโดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับเดียวกันสำหรับนักศึกษามีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้บทบาทของอาจารย์ใน ระดับต่ำกว่าและเมื่อพิจารณาถึงการให้ความสำคัญของ บทบาท พบว่า ผู้บริหารอาจารย์และนักศึกษาคิดว่าสำคัญกับบทบาทด้านการสอน เป็นอันดับแรก และบทบาทด้านการวิจัยการเขียนตำราและบทความเป็นอันดับรองลงมา

พัชรินทร์ ลาภานันท์ (2526) ได้ศึกษามบทบาทเกี่ยวกับการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า คณาจารย์เกือบทั้งหมด เห็นว่าการสอนเป็นหน้าที่ที่สำคัญที่สุด รองลงมาคืองานวิจัย การเป็นที่ปรึกษานิสิต และการ

ให้บริการวิชาการแก่ชุมชนตามลำดับ

พรเลิศ อ่วมพ่วง (2528) ได้ทำการวิเคราะห์ภาระงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ พบว่า จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานรวมในภาระงานสอน ภาระงานบริหาร และธุรการในมหาวิทยาลัย ภาระงานวิจัยและงานเขียนทางวิชาการ ภาระงานบริการทางวิชาการแก่สังคม และภาระงานทบทวนศิลปวัฒนธรรมของอาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ เท่ากับ 42.62, 27.18, 8.46, 6.25, 0.61, และ 0.11 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ นอกจากนี้ยังพบว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการมีคุณวุฒิ และมีประสบการณ์การทำงานมาก จะมีจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานรวมมากขึ้นด้วยโดยผู้ช่วยศาสตราจารย์มีชั่วโมงปฏิบัติงานมากกว่าอาจารย์ ในภาระงานวิจัยและงานเขียนทางวิชาการ ภาระงานบริการทางวิชาการแก่สังคม และจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานรวม รองศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีชั่วโมงปฏิบัติงานมากกว่าอาจารย์ ส่วนในภาระงานด้านทบทวนศิลปวัฒนธรรม รองศาสตราจารย์มีชั่วโมงปฏิบัติงาน มากกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์และอาจารย์

นุชรินทร์ บุญยิ่ง (2529) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการวิเคราะห์ปริมาณงานของอาจารย์วิทยาลัยครู 6 กลุ่ม พบว่า งานบริหารเป็นงานที่อาจารย์วิทยาลัยครูรับภาระมากที่สุด รองลงมาคือ งานธุรการ และงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมนักศึกษา ส่วนงานทบทวนศิลปวัฒนธรรมเป็นงานที่อาจารย์รับภาระน้อยที่สุด

สุปราณี พัฒนราช (2530) ได้ศึกษาบทบาทที่เป็นจริง และบทบาทที่คาดหวังของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มีต่อการทบทวนวัฒนธรรมของชาติตามทัศนะของผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษา พบว่า ลักษณะงานในการจัดกิจกรรมเพื่อทบทวนวัฒนธรรมของชาติของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนนั้น ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นว่างิจกรรมที่ปฏิบัติอยู่จริงมากที่สุด คือ การจัดการแสดงหรือนิทรรศการส่วนนักศึกษามีความคิดเห็นว่างิจกรรมที่ปฏิบัติอยู่จริงมากที่สุดคือ การจัดอภิปราย หรือปาฐกถาภิธรรมที่ผู้บริหารต้องการให้มีมากที่สุด คือ การจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทย ส่วนอาจารย์ กับนักศึกษาต้องการให้มีกิจกรรมจัดการแสดงหรือนิทรรศการมากที่สุด

ปรัชญา สีมารจารย์ (2531) ได้ทำวิจัยเรื่องปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาในท้องถิ่นกั้นดาร ได้ผลการวิจัยพบว่า

1. โรงเรียนมัธยมศึกษาในท้องที่กันดารเป็นโรงเรียนขนาดเล็กมีครูชายมากกว่าครูหญิง ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 3 ปี โรงเรียนส่วนใหญ่มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียน ครูต่อห้องเรียน และนักเรียนต่อห้องเรียนเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน

2. ปัจจัยจูงใจที่สำคัญ ของครูมัธยมศึกษาที่ปฏิบัติงานในท้องที่กันดารได้แก่ความมั่นคง ปลอดภัย การได้รับการยอมรับในโรงเรียนและสังคม ความมุ่งหวังหรืออุดมคติในการทำงานและใน ชีวิตการถือกรรมสิทธิ์ที่อยู่อาศัย การพักผ่อนและนันทนาการ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และการได้รับการยกย่องนับถือ

เรณา พงษ์เรืองพันธุ์ (2534) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด ในบทบาทและความพึงพอใจในงานของผู้บริหารการศึกษาพยาบาลในประเทศไทย" โดยทำการศึกษาด้วยการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม ถามผู้บริหารสถาบันการศึกษา (คณะพยาบาลศาสตร์) ในมหาวิทยาลัย 5 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารทางการศึกษาพยาบาลมีความเครียดในบทบาทระดับปานกลาง โดยมีลักษณะงานที่มากเกินไป ผู้บริหารทางการศึกษาพยาบาลมีความพึงพอใจในงานและความเครียดในงานกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามกล่าวคือ ความเครียดในบทบาทเพิ่มขึ้นจะทำให้ความพึงพอใจในงานลดลง

ภัทรฤดี สุพรรณโสภณ (2536) ได้ศึกษาถึง การวิเคราะห์บทบาทอาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชได้กล่าวไว้ว่า บทบาทของอาจารย์ในวิทยาลัยทั้งในระบบปิดและระบบเปิด พบว่าส่วนใหญ่ ก็ยังคงเน้นบทบาททางด้านการสอนมากที่สุด โดยถ้ายังทำการสอนมากการวิจัยจะยิ่งลดลง ส่วนใหญ่จะทำการสอนโดยไม่ได้วิจัย ทั้งที่อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่าการวิจัย งานบริการก็มีความสำคัญเช่นกัน แต่เนื่องจากการที่มีชั่วโมงสอนมากมีงานในความรับผิดชอบมากเกินไป ตลอดจนขาดการสนับสนุนด้านการเงิน และอุปกรณ์ที่จำเป็นทางการวิจัย จึงเป็นปัญหา และอุปสรรคที่สำคัญ สำหรับบทบาทในด้าน การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม มีอาจารย์เพียงหนึ่งในสาม ที่ทำหน้าที่สอน โดยไม่ให้บริการทางวิชาการ แสดงว่าอาจารย์ยังคงให้ความสำคัญกับงานบริการ แต่ที่มีการปฏิบัติน้อย ก็เนื่องมาจากปัญหา และอุปสรรคเช่นเดียวกับการวิจัย ตลอดจนขาดความสะดวกและความร่วมมือจากฝ่ายบริหาร สำหรับลักษณะการให้บริการจะเน้นเนื้อหาทางด้าน การศึกษาในรูปของการอบรม สัมมนามากที่สุด ส่วนบทบาททางด้าน การทูลเกล้าฯ ศิลปวัฒนธรรมของชาตินั้น พบว่ามีบทบาทอยู่ในระดับปานกลาง โดยกิจกรรมที่ปฏิบัติอยู่ในลักษณะการจัดการแสดง นิทรรศการหรืออภิปราย

งานวิจัยในต่างประเทศ

ทอมสัน (Thompson, 1985) ได้ศึกษาถึงทิศทางและนโยบายภาระงานของอาจารย์ จากกลุ่มตัวอย่างของสถาบัน 60 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาระงานของบุคลากรที่ปฏิบัติกันอยู่โดยทั่วไปสอดคล้องกับนโยบายของสถาบัน 2) ภาระงานของอาจารย์จะคล้ายคลึงกันแม้ว่าขนาดของโรงเรียนจะต่างกัน 3) วิทยาลัยต่าง ๆ มีความต้องการแผนนโยบายในระยะยาว เพื่อที่จะชี้แนะคณะกรรมการสอน วิจัย การติดต่อประชาสัมพันธ์ 4) นโยบายที่ยืดหยุ่นได้สำหรับภาระงานเฉพาะบุคคล จะเป็นที่ยอมรับในคณะวิชาต่าง ๆ โดยทั่วไป

อับดุล ลาทิฟ (Abdul latiff, 1989) ได้ศึกษาความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท และความพึงพอใจในงานของอาจารย์ ในระบบการศึกษาทางไกลในมหาวิทยาลัยชายน์ ประเทศมาเลเซีย (University of Science Malaysia) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งความคลุมเครือในบทบาท และความพึงพอใจในงานของอาจารย์จากการศึกษาพบว่า 1) ความคลุมเครือในบทบาทมีความสัมพันธ์ในทางลบต่อความพึงพอใจในงาน 2) ความคลุมเครือในบทบาทเป็นเครื่องมือ สำคัญที่จะใช้วัดความพึงพอใจในงานได้ดีกว่าความขัดแย้งในบทบาท 3) ความขัดแย้งในบทบาทและ ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ อาทิเช่น มีการประเมินระบบและการวางแผน เพื่อการขยายโปรแกรมทางการศึกษาทางไกล

Mobily (1991) ได้ทำการศึกษาถึง ระดับความกดดันในบทบาทของอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัย และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความกดดันในบทบาทกับกระบวนการทางสังคมและลักษณะส่วนบุคคล โดยทำการศึกษาอาจารย์พยาบาล จำนวน 102 คน ผลการศึกษาพบว่าอาจารย์พยาบาลร้อยละ 18 มีความกดดันในบทบาทระดับสูง และร้อยละ 32 มีความกดดันในบทบาทระดับปานกลางแหล่งของความกดดันในบทบาทคือ บทบาทที่มากเกินไป และความขัดแย้งในบทบาทสำหรับกระบวนการ ทางสังคม และลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความกดดันในบทบาทได้แก่ ระดับการศึกษาสูงสุด, ระดับ นักศึกษาที่รับผิดชอบสอน จำนวน ชั่วโมงสอนในคลินิก, โอกาสที่จะได้พัฒนาในการวิจัย, สถานภาพสมรส Steele (1988) ได้ศึกษาถึง ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานในคลินิกของอาจารย์ พยาบาลกับการรับรู้ บทบาทและความกดดันในบทบาท โดยทำการศึกษาในอาจารย์พยาบาล 350 คน ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในคลินิก เชื่อว่า การปฏิบัติงานในคลินิกจะช่วยเพิ่ม

สมรรถนะทางคลินิก และประสิทธิภาพในการสอน การรับรู้ความกดดันในบทบาทของอาจารย์
พยาบาล มีความแตกต่างกันตามระดับการศึกษารองศาสตราจารย์จะมีการรับรู้ความกดดันใน
บทบาทมากกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์และอาจารย์ทั่วไป อาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในคลินิก
มีความกดดันในบทบาทน้อย มีความมั่นใจในการสอนทั้งในห้องเรียน และในคลินิก