



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข เป็นสถาบันการศึกษาที่ผลิตพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งนับได้ว่าเป็นบุคลากรซึ่งมีบทบาทในสังคมมาก เพราะ พยาบาลมีบทบาทในการส่งเสริม ป้องกัน รักษา และฟื้นฟูสมรรถภาพของประชาชน ตลอดจนถึง การให้คำแนะนำ ที่จะให้ประชาชนสามารถช่วยตนเองได้ในขั้นต้น ดังนั้น การผลิตพยาบาลที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสิทธิภาพ จึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะ การรักษาพยาบาลที่มีคุณภาพ ต้องอาศัยพยาบาลที่มีคุณสมบัติที่ดี มีบุคลิกภาพเหมาะสม มีความสามารถในหน้าที่ (ดารารพร คงจา, 2534) มีความรู้ทั่วไปและความรู้ทางด้านวิชาชีพพยาบาล อย่างเพียงพอในการดูแลทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เกี่ยวกับการป้องกันโรค ส่งเสริม ฟื้นฟู และดำรงไว้ซึ่งสุขภาพอนามัยของประชาชน ทั้งยังต้องมีคุณสมบัติของพลเมืองดี มีคุณธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ (สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข, 2536) อย่างไรก็ตาม การจัดการศึกษาจะสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยความสามารถของผู้สอน ในการเปลี่ยนแปลง หรือเฝ้าระวังพฤติกรรมของผู้เรียน โดยพยายามปลูกฝังในด้านจิตใจของ นักศึกษา ตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้นักศึกษาได้ยึดถือเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตต่อไป (เพชรรมณี วิริยะสีบพงศ์, 2536)

สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข (2536) ได้กล่าวถึงภารกิจและหน้าที่ของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดไว้ว่า วิทยาลัยพยาบาลมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาอบรม ส่งเสริม การศึกษาพยาบาลให้เป็นไปตามโครงการพัฒนาสาธารณสุขและสังคมของประเทศ โดยการผลิตบุคลากรทางการพยาบาล ด้วยการจัดการเรียนการสอนพยาบาลตามหลักสูตรของสถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข ในฐานะสถาบัน การศึกษาระดับอุดมศึกษา มีหน้าที่หลัก ดังนี้ จัดการสอนวิชาการและวิชาชีพ เพื่อสนองความต้องการ ด้านอัตราการคลังของบุคลากรทางการพยาบาล บริการทางวิชาการพยาบาลแก่สถาบันการศึกษาพยาบาลฝ่ายบริการพยาบาล และสถาบันการศึกษาทั่วไป ถ่ายทอดทัศนคติ และปลูกฝังความเป็นผู้มีจรรยาวิชาชีพ และการเป็นพลเมืองดี เผยแพร่ และแนะนำการ

พยาบาลแก่ประชาชนทั่วไป ค้นคว้า และวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาการ การที่สถาบันอุดมศึกษาจะสามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพได้นั้น จำเป็นจะต้องมีกระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจารย์ผู้สอนนับได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่มีบทบาทสำคัญมาก ในกระบวนการเรียนการสอน ดังกล่าว บทบาท และหน้าที่ของอาจารย์ผู้สอนมีหลายประการ เช่น วิเคราะห์ตัวบ่อนของระบบการเรียนการสอน กำหนดจุดประสงค์ กำหนดเนื้อหาวิชา ดำเนินการสอน ประเมินการสอน ให้สอดคล้องกับหลักการเรียนรู้ให้มากที่สุด (ไพฑูริย์ ปุณสุวรรณ, 2536) ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของวิจิตร ศรีสอาน (2524) ที่กล่าวว่า การเรียนการสอนเป็นของคู่กัน เมื่อกล่าวถึง ด้านการเรียนก็จะเน้นที่นักศึกษาว่าเรียนอย่างไร จึงจะเรียนได้ดีที่สุด ส่วนด้านการสอนก็จะเน้นที่ตัวอาจารย์ และวิธีสอน

โดยที่อาจารย์ในสถาบันการศึกษาพยาบาล นอกจากจะต้องปฏิบัติภารกิจดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นในฐานะของอาจารย์พยาบาล แล้วยังถูกคาดหวังในฐานะของการเป็นพยาบาล ซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่มีความชำนาญในการให้การพยาบาลในคลินิก (Mobily , 1991)

จะเห็นได้ว่า อาจารย์พยาบาลที่ทำหน้าที่สอน อยู่ในวิทยาลัยพยาบาล ก็เป็นองค์ประกอบอันสำคัญยิ่งต่อคุณภาพ และมาตรฐานของพยาบาลที่สำเร็จจากสถาบันนั้น ในการออกมาปฏิบัติวิชาชีพเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม แต่เนื่องจากในปัจจุบันนี้ ก็มีความขาดแคลนบุคลากรที่มาทำหน้าที่อาจารย์พยาบาลเช่นกัน ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุขได้พยายามดำเนินการผลิตบุคลากรพยาบาลให้สอดคล้องกับความต้องการของกระทรวงสาธารณสุข แต่เนื่องจากความขาดแคลนอาจารย์เป็นปัญหาที่สะสมมา ตั้งแต่แผนพัฒนาสาธารณสุขฉบับที่ 4 และ 5 ซึ่งกระทรวงสาธารณสุข มีนโยบายขยายบริการสาธารณสุขให้ครอบคลุม โดยให้มีการก่อสร้างโรงพยาบาลให้ครบทุกอำเภอ และขยายขอบข่ายการให้บริการของสถานอนามัย เพื่อสนับสนุนโครงการสาธารณสุขมูลฐาน ทำให้มีความต้องการบุคลากรพยาบาลเพิ่มขึ้น กองงานวิทยาลัยพยาบาลจึงต้องเพิ่มการผลิตพยาบาลเป็นจำนวนมาก ในช่วงแผนพัฒนาสาธารณสุขฉบับที่ 5 กองงานวิทยาลัยพยาบาลได้ผลิตพยาบาลทั้งระดับวิชาชีพและระดับต้นจำนวนทั้งสิ้น 18,766 คนเพิ่มจากแผนฯ 4 ถึง 10,589 คน จำนวนอาจารย์ 626 คน คิดเป็นอัตราส่วนของอาจารย์ต่อนักศึกษาเท่ากับ 1 : 21 และในแผนฯ 7 จะต้องผลิตพยาบาลวิชาชีพ และพยาบาลระดับต้นจำนวน 20,200 คนและมีจำนวนอาจารย์ 829 คน ต้นปี 2536 คิดเป็นอัตราส่วนอาจารย์ : นักศึกษาเท่ากับ 1 : 18 คน ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานของทบวงมหาวิทยาลัย คือ 1 : 4 - 1 : 8 จำนวน

อาจารย์ที่ควรจะมี : จำนวนนักศึกษาที่มีอยู่ในปี พ.ศ.2535 คือ จำนวน 1,875 คน แต่จำนวนอาจารย์ที่มีอยู่จริง คือ จำนวน 829 คน ซึ่งยังขาดอาจารย์อีกจำนวน 1,046 คน ดังนั้น หากจะเพิ่มอัตรากำลังอาจารย์ให้มีอัตราส่วน อาจารย์ : นักศึกษา ตามเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำ 1 : 8 จะต้องเพิ่มอาจารย์จำนวน 210 คน : ปี โดยผลิต นักศึกษาตามจำนวนที่กำหนดไว้ในแผนฯ 7 ก็จะสามารถแก้ปัญหาการขาดแคลนอาจารย์ได้

เพื่อที่จะแก้ไขปัญหานี้ นโยบายของกระทรวงสาธารณสุขส่วนหนึ่งได้จัดให้มีการรับอาจารย์ใหม่ที่ได้มาจากพยาบาลวิชาชีพใหม่ที่เพิ่งจบการศึกษาโดยคัดเลือกผู้สำเร็จการศึกษาทุนกองโรงพยาบาลภูมิภาค และกองสาธารณสุขภูมิภาค ที่จะสำเร็จการศึกษาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2535 - 2539 ปีละ 10 % หรือเท่ากับ 150 อัตรา เพื่อบรรจุเป็นอาจารย์ เพื่อที่จะเพิ่มจำนวนอาจารย์ให้เหมาะสมกับอัตราส่วนระหว่างอาจารย์กับนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ ซึ่งสภาการพยาบาล (หมวดที่ 2 ข้อ 11,2529) ได้กำหนดอัตราส่วนของอาจารย์ประจำ : จำนวนนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ 1:4 ถึง 1:8

การรับเอาพยาบาลวิชาชีพที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา มาทำหน้าที่อาจารย์ใหม่นั้น เนื่องจากอาจารย์ใหม่เหล่านี้ ยังไม่มีประสบการณ์ในด้านการจัดการเรียนการสอนทั้งในภาคทฤษฎีและในภาคปฏิบัติ เมื่อต้องเข้ามาทำหน้าที่เป็นอาจารย์พยาบาล ซึ่งต้องมีทั้งคุณสมบัติของการเป็นครูที่ดี และการเป็นพยาบาลที่ดีอยู่ในตนเอง อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพของนักศึกษาพยาบาลได้ ซึ่งคุณภาพของผลผลิตของสถาบันการศึกษาพยาบาล ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติภาระงานหลักของอาจารย์พยาบาลใหม่ เนื่องจาก การศึกษาถึงการปฏิบัติภาระงานหลักของอาจารย์ในประเทศไทยยังมีอยู่น้อยมาก ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงการปฏิบัติภาระงานหลักของอาจารย์ใหม่

สำหรับการปฏิบัติงานนั้น บุคคลจะทำงานได้เต็มความสามารถของเขาหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจจะทำงานแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้เขาเอาใจใส่งานที่ทํามากยิ่งขึ้น ดังนั้น แรงจูงใจ จึงมีความสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน (หลุย จาปาเทศ ,2533) นอกจากนี้ ยังพบว่า แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ กับการรอนย้ายที่ทำงาน และความเฉื่อยชาในการทำงานของพยาบาลอีกด้วย (Duxbury,1984)

จากการศึกษา สถานภาพของคณาจารย์ในสถาบันการศึกษาพยาบาลในปัจจุบันพบว่า มีปัญหาสำคัญหลายประการ ซึ่งมีทั้งปัญหาด้านปริมาณ และด้านคุณภาพของคณาจารย์ที่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไข ทั้งนี้ เพราะในการจัดการศึกษานั้นคณาจารย์นั้นเป็นทรัพยากรสำคัญอย่างหนึ่ง หากไม่เพียงพอทั้งด้านปริมาณ คุณภาพ และคุณสมบัติแล้ว ก็ยากที่จะจัดการศึกษาพยาบาลให้มีคุณภาพได้ (ดารารพร คงจา, 2534) ผู้บริหารในสถาบันการศึกษาพยาบาลจึงมีการเตรียมความพร้อมของอาจารย์ใหม่ เพื่อให้อาจารย์ใหม่ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และเพิ่มพูนประสบการณ์เพียงพอ ที่จะปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ได้อย่างมั่นใจ และมีประสิทธิภาพ

การสอนงานนั้นเป็นการแนะนำวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้รับการสอนงานมีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน โดยนิยมใช้ร่วมกับการให้คำปรึกษา(พินิจ ปริชานนท์, 2531) เนื่องจากอาจารย์พยาบาลใหม่ ยังไม่มีประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนการสอนทั้งในภาคทฤษฎีและในภาคปฏิบัติ เมื่อต้องเข้ามารับหน้าที่เป็นอาจารย์พยาบาล จึงมีการสอนงานจากอาจารย์ที่มีประสบการณ์มาเป็นอาจารย์ที่เลี้ยงให้อาจารย์ใหม่ ซึ่งจากการศึกษาของเดวิสและบาร์แฮม (Davis And Barham, 1989) พบว่า การที่มีการจัดที่เลี้ยงให้แก่ผู้ที่เข้ามาทำงานใหม่ จะเป็นการพัฒนาทักษะ เพิ่มพูนการตัดสินใจ และเป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานหรืออาจารย์ที่เลี้ยงจะให้คำแนะนำช่วยเหลือ ปฏิบัติเป็นแบบอย่างให้แก่อาจารย์ใหม่ในเรื่องของบุคลิกภาพส่วนตัว การวางตัวในฐานะอาจารย์ การบำรุงขวัญและการให้กำลังใจแก่อาจารย์ใหม่อีกด้วย

จากแนวคิดดังกล่าวนี้ จึงเป็นจุดสนใจให้ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งได้แก่ แรงจูงใจ การเตรียมอาจารย์ใหม่ การสอนงานและความสัมพันธ์กับอาจารย์ที่เลี้ยงกับการปฏิบัติภาระงานหลักของอาจารย์ใหม่ เพื่อให้ได้ข้อมูลมาเป็นแนวทางในการเสริมสร้าง และพัฒนาการปฏิบัติภาระงานหลักของอาจารย์ใหม่ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติภาระงานหลักของอาจารย์ใหม่ ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจ การเตรียมอาจารย์ใหม่ การสอนงาน และความสัมพันธ์กับอาจารย์พี่เลี้ยง กับการปฏิบัติภาระงานหลักของอาจารย์ใหม่ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
3. เพื่อศึกษากลุ่มตัวแปร ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติภาระงานหลักของ อาจารย์ใหม่ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

แนวเหตุผลและสมมติฐานของการวิจัย

เมื่อบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงาน ก็จะทำให้บุคคลนั้นมีความตั้งใจ เต็มใจอุทิศ เวลา แรงกายและความคิดของตนในการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนอง ความต้องการของหน่วยงาน (หลุย จาปาเทศ ,2533) แรงจูงใจจึงเป็นความรู้สึกของตนเอง หรือเป็นความต้องการที่ทำให้บุคคลแสดงออกถึง พฤติกรรม หรือทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และความสามารถ อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ (พรรณราย ทวีพะยะประภา, 2530) แรงจูงใจของอาจารย์เป็นเรื่องส่วนตัวของบุคคล ซึ่งเป็นความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลในการทำงาน (Apple white,1965) ที่มีต่องานที่เขาทำ อยู่ ต่อหน่วยงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน และความคาดหวังทางจิตวิทยาในการทำงาน (Beer, 1964) บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ ของหน่วยงาน เมื่องานนั้นให้ผลตอบแทนทั้งทางวัตถุและทางจิตใจ ซึ่งสามารถที่จะตอบสนอง ความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้ (ฉัฐพร ลัทธยาพร , 2534) ดังนั้น แรงจูงใจจึงมีความสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน นอกจากนี้ ยังพบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ กับการโอนย้ายที่ทำงาน และความเหนื่อยล้าในการทำงานของพยาบาลอีกด้วย (Duxbury, 1984) จากเหตุผลดังกล่าว จึงตั้งสมมติฐานของการวิจัยว่า

แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติภาระงานหลักของอาจารย์ใหม่
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

จากการศึกษาสถานภาพของคณาจารย์ในสถาบันการศึกษาพยาบาลในปัจจุบันพบว่า
มีปัญหาสำคัญหลายประการ ซึ่งมีทั้งปัญหาด้านปริมาณและด้านคุณภาพของคณาจารย์ซึ่งจำเป็นต้อง
ต้องได้รับการแก้ไขอย่างรีบด่วน ทั้งนี้ เพราะในการจัดการศึกษานั้น คณาจารย์นับว่าเป็น
ทรัพยากรสำคัญอย่างหนึ่ง หากไม่เพียงพอทั้งด้านปริมาณ คุณภาพ และคุณสมบัติแล้วก็ยากที่
จะจัดการศึกษาพยาบาลให้มีคุณภาพได้ (ดารารพร คงจา, 2534) การรับเอาพยาบาลวิชาชีพ
ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา มาทำหน้าที่อาจารย์ใหม่นั้น จะเห็นได้ว่าอาจารย์ใหม่นี้ ยังไม่มี
ประสบการณ์ในด้านการจัดการเรียนการสอนทั้งในภาคทฤษฎีและในภาคปฏิบัติ เมื่อต้องมารับ
หน้าที่เป็นอาจารย์พยาบาล ดังนั้น ผู้บริหารในสถาบันการศึกษาพยาบาลแต่ละแห่ง จึงต้องมี
การเตรียมความพร้อมของอาจารย์ใหม่ เพื่อให้อาจารย์ใหม่ได้รับการพัฒนาความรู้ ความ
สามารถ และเพิ่มพูนประสบการณ์เพียงพอที่จะปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ได้อย่างมั่นใจ และมี
ประสิทธิภาพ ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงตั้งสมมติฐานของการวิจัยว่า

การเตรียมอาจารย์ใหม่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติภาระงานหลักของ
อาจารย์ใหม่ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

การที่อาจารย์ใหม่ จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ในภาระงานหลักอาจารย์ได้นั้น ปัจจัย
ด้านผู้ร่วมงานที่เกี่ยวข้องอีกอย่างหนึ่งคือ การสอนงาน (Coaching) ซึ่งในสหรัฐอเมริกา
วิธีการสอนงาน ได้มีการนำมาใช้อย่างแพร่หลายในการพัฒนาบุคลากรวิชาชีพครู เช่น การ
พัฒนาวิธีถ่ายทอดคนวัตกรรมหรือทักษะทางการศึกษาใหม่ ๆ (Bruce and Showers, 1980)
โดยที่การสอนงานนั้นจะเป็นการแนะนำวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้รับการสอนมีความรู้ความ
ชำนาญในการปฏิบัติงาน โดยนิยมใช้ร่วมกับการปรึกษา (Counseling) (พินิจ ปริชาพันธ์,
2531) ได้มีการนำเสนอการสอนงานในหลายรูปแบบ ซึ่งแกรมสตัน (Gramston, 1987)
ได้เสนอการสอนงานในการพัฒนาวิชาชีพครูในระบบโรงเรียน 3 แบบคือการสอนงานเทคนิค
การสอนงานทางวิชาการ และการสอนเพื่อแก้ปัญหา ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงตั้งสมมติฐาน
ของการวิจัยว่า

การสอนงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติภาระงานหลักของอาจารย์ใหม่
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ในการที่อาจารย์ใหม่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในภาระงานหลักของอาจารย์พยาบาลนั้น สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข ได้จัดให้อาจารย์พยาบาลใหม่ มีโอกาสได้ปฏิบัติหน้าที่ อาจารย์พยาบาลโดยมีอาจารย์ที่เลี้ยงของวิทยาลัยพยาบาลต้นสังกัดเป็นผู้ดูแล ให้คำแนะนำ ในด้านการจัดการเรียนการสอน การนิเทศนักศึกษา และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการภาระงานหลัก ของอาจารย์ (สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข, 2536) จากการศึกษาของเดวิสและ บาร์แฮม(Davis And Barham, 1989)พบว่า การที่มีการจัดพี่เลี้ยงให้แก่ผู้ที่เข้ามาทำงาน ใหม่ จะเป็นการพัฒนาทักษะ เพิ่มพูนการตัดสินใจและเป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่าง มีศักยภาพ พยาบาลที่ได้รับการฝึกมองผู้ที่เป็นพี่เลี้ยงว่าเป็นผู้มีความรู้ ให้กำลังใจ สนับสนุน มอบหมายภาระหน้าที่ที่ท้าทายให้รับผิดชอบในการยอมรับ และไม่ปฏิเสธแม้ว่าจะทำผิด พร้อมทั้งเป็นผู้ให้คำปรึกษา และเป็นเพื่อนในเวลาเดียวกัน (Yoder, 1990) นอกจากนี้ อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานหรืออาจารย์ที่เลี้ยงจะให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ปฏิบัติ เป็นแบบอย่างให้แก่อาจารย์ใหม่ในเรื่องของบุคลิกภาพส่วนตัว การวางตัวในฐานะอาจารย์ การบำรุงขวัญ และการให้กำลังใจแก่อาจารย์ใหม่อีกด้วย จากเหตุผลดังกล่าว จึงตั้ง สมมติฐานของการวิจัยว่า

ความสัมพันธ์กับอาจารย์พี่เลี้ยง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติภาระงานหลัก ของอาจารย์ใหม่ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตศึกษาการปฏิบัติภาระงานหลักของอาจารย์ใหม่ วิทยาลัย พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยศึกษาความสัมพันธ์เฉพาะกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่ง แบ่งออกเป็น แรงจูงใจ การเตรียมอาจารย์ใหม่ การสอนงาน และความสัมพันธ์กับอาจารย์ พี่เลี้ยง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์พยาบาลใหม่ ซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพ ที่สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์หรือเทียบเท่าปริญญาตรี ที่เข้ามาทำหน้าที่ อาจารย์พยาบาล ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2536 มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 ปี ทั้งหมดทุกคนในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น ได้แก่ แรงจูงใจ การเตรียมอาจารย์ใหม่ การสอนงานและความสัมพันธ์กับอาจารย์พี่เลี้ยง

ตัวแปรตาม ได้แก่ การปฏิบัติภาระงานหลักของอาจารย์ใหม่

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

อาจารย์ใหม่ หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี แล้วเข้ามาทำหน้าที่เป็นอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตั้งแต่ 1 เมษายน พ.ศ. 2536 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 1 ปี

การปฏิบัติภาระงานหลักของอาจารย์ หมายถึง กิจกรรมหรือการกระทำที่แสดงออกของอาจารย์ ในสถานการศึกษาพยาบาล ตามหน้าที่ที่ระบุไว้ในตำแหน่งของอาจารย์ในระดับที่สอดคล้องกับประสบการณ์ของอาจารย์ที่ทำหน้าที่ในปีแรก ซึ่งในการวิจัยนี้ ประกอบด้วยภาระงานหลักด้านการสอน ได้แก่ ภาระงานหลักด้านการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน และการจัดการเรียนการสอนในคลินิก ภาระงานหลักด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ภาระงานหลักด้านการวิจัยและเขียนเอกสารวิชาการ และภาระงานหลักด้านกิจการนักศึกษาและทุนารุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถาม แบบวัดการปฏิบัติภาระงานหลักตามการรายงานของอาจารย์ใหม่ในการวิจัยนี้

ด้านการสอน หมายถึง การปฏิบัติภาระงานหลักของอาจารย์ในการสอนภาคทฤษฎี การสอนภาคปฏิบัติ การนิเทศการสอนภาคปฏิบัติ การเตรียมการสอน รวมทั้งการเตรียมเอกสารประกอบการสอน(ไม่รวมแผนการสอนและเอกสารประกอบการสอน) การพบนักศึกษาเกี่ยวกับการเรียนการสอน การตรวจงานสอน รวมทั้งการวัดและประเมินผล

ด้านบริการวิชาการแก่สังคม หมายถึง การปฏิบัติภาระงานหลักของอาจารย์ ในการสัมมนา การประชุมปรึกษา การฝึกอบรม การจัดนิทรรศการ การเผยแพร่ และการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ประชาชน

ด้านการวิจัยและเขียนเอกสารวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติภาระงานหลักของ อาจารย์ในกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้ คือ การให้ความร่วมมือในการทาวิจัย การเข้าร่วมใน โครงการวิจัย ทั้งในสาขาวิชาชีพ และสาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง การเขียนแผนการสอน การ เขียนเอกสารประกอบการสอน การเขียนตำรา บทความทางวิชาการ และการนำผลการวิจัย ทั้งของตนเองและผู้อื่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ในด้านการศึกษาและสังคม

ด้านกิจการนักศึกษาและทุนบำรุงศิลปวัฒนธรรม หมายถึง การปฏิบัติภาระงานหลัก ของอาจารย์ในงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการ สวัสดิการ วินัยและการพัฒนานักศึกษา ตลอดจน ถึงงานกิจกรรมต่าง ๆ ของนักศึกษาพยาบาล และการปฏิบัติภาระงานหลักของอาจารย์ ใน งานที่เกี่ยวข้องกับการให้ความร่วมมือเผยแพร่ หรือถ่ายทอดความรู้ทางด้านศิลปและวัฒนธรรม ของชาติ

แรงจูงใจ หมายถึง ความรู้สึก หรือความต้องการที่ทำให้อาจารย์พยาบาลใหม่ แสดงพฤติกรรม หรือทุ่มเทร่างกาย แรงใจ และความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติภาระ งานหลักของอาจารย์พยาบาล

การเตรียมอาจารย์ใหม่ หมายถึง การวางแผนและเตรียมการของสถาบัน เกี่ยวกับการสร้างความพร้อม และการสนับสนุนให้อาจารย์ใหม่ปฏิบัติงานในตำแหน่งอาจารย์ ด้วยความพอใจ และมีประสิทธิภาพในด้านการเตรียมการปฐมนิเทศ การจัดเตรียมสถานที่ การเตรียมหนังสือและอุปกรณ์

การสอนงาน หมายถึง การที่อาจารย์ที่มีประสบการณ์ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ปฏิบัติเป็นแบบอย่างให้แก่อาจารย์ใหม่ เกี่ยวกับ การปฏิบัติภาระงานหลักของอาจารย์ใหม่ทั้ง 4 ด้าน คือ ภาระงานหลักด้านการสอน ได้แก่ ภาระงานหลักด้านการจัดการเรียนการสอน ในชั้นเรียน และการจัดการเรียนการสอนในคลินิก ภาระงานหลักด้าน การบริการวิชาการ แก่สังคม ภาระงานหลักด้านการวิจัย และเขียนเอกสารวิชาการ และภาระงานหลัก ด้าน กิจการนักศึกษาและทุนบารุงศิลปวัฒนธรรม

ความสัมพันธ์กับอาจารย์พี่เลี้ยง หมายถึง การที่อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ให้คำแนะนำช่วยเหลือ ปฏิบัติเป็นแบบอย่างให้แก่อาจารย์ใหม่ในเรื่องของบุคลิกภาพ ส่วนตัว การวางตัวในฐานะอาจารย์ การบารุงขวัญและการให้กำลังใจแก่อาจารย์ใหม่

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงแรงจูงใจ การเตรียมอาจารย์ใหม่ การสอนงาน และความสัมพันธ์ กับอาจารย์พี่เลี้ยงว่ามีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติภาระงานหลักของอาจารย์ใหม่ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
2. ผลของการวิจัย จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารทางการศึกษาพยาบาล สามารถเห็นถึง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติภาระงานหลักของอาจารย์ใหม่ เป็นแนวทางในการเสริมสร้าง และพัฒนาการปฏิบัติภาระงานหลักของอาจารย์ใหม่ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิด

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การเตรียมอาจารย์ใหม่ การสอนงาน และ ความสัมพันธ์กับอาจารย์ที่เลี้ยงกับการปฏิบัติภาระงานหลักของอาจารย์ใหม่ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

