

610.730698

๑ 4250

๗.๖

การศึกษาความต้องการวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ปริญญานิพนธ์

ของ

คาราพร กงจา

19 พ.ย. 2534

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

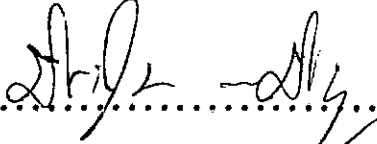
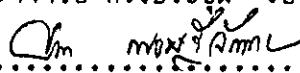
เมษายน 2534

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

174439

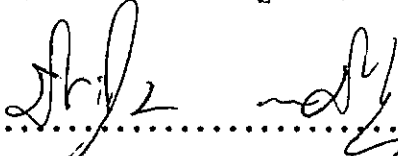
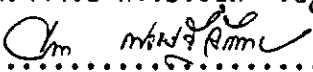
คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปริญญานิพนธ์
ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

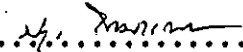
.....  ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.ประชม รอดประเสริฐ)
.....  กรรมการ

(อาจารย์ผกา เศรษฐจันทร์)

คณะกรรมการสอบ

.....  ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.ประชม รอดประเสริฐ)
.....  กรรมการ

(อาจารย์ผกา เศรษฐจันทร์)

.....  กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(อาจารย์ปรุง โกมารทัต)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

.....  คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ศาสตราจารย์ ดร.สมพร บัวทอง)

วันที่ ..7.. เดือน ..พฤษภาคม... พ.ศ. ๒๕๖๔..

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความเรียบร้อย โดยได้รับความช่วยเหลือจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ประชุม รอดประเสริฐ ประธานคณะกรรมการที่ปรึกษา อาจารย์ผกา เศรษฐจันทร์ อดีตผู้อำนวยการกองงานวิทยาลัยพยาบาล กรรมการที่ปรึกษา ที่ท่านได้สละเวลา อันมีค่าของท่านช่วยให้คำแนะนำตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนงานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วง ไปด้วยดี และอาจารย์ปรุง โกมารทัต ผู้อำนวยการกองงานวิทยาลัยพยาบาล ที่ท่านได้กรุณาเป็น กรรมการสอบปริญญานิพนธ์ในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญที่ช่วยในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ จนสำเร็จลุล่วงไป ด้วยดี ประกอบด้วย อาจารย์ปาหนัน บุญ-หลง อาจารย์แฉล้ม พวงจันทร์ อาจารย์บุญประครอง บัตรพรธนะ อาจารย์กาญจนา สันติพัฒนาชัย และ ดร.กุลยา ตันติผลาชีวะ

ขอขอบคุณผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หัวหน้าฝ่ายบริการการศึกษา และวิทยากรทุกท่านของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข ที่ให้ความร่วมมือในการทำวิจัยและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์ และตอบ แบบสอบถามเป็นอย่างดี พร้อมนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณ อาจารย์ปรีชาต คามไท และ ดร.กุลยา ตันติผลาชีวะ ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อชี้แนะที่เป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดียิ่ง

ขอขอบคุณ คุณอังคณา โกสีย์สวัสดิ์ คุณเสริมปัญญา เทียมวัน คุณประเสริฐ ทองเกตุ คุณวัชรินทร์ นุชนาคา ตลอดจน คุณพรณิพา แก้วมาศย์ และคุณภัทริรา นาคเสน และอีก หลายท่านที่ไม่สามารถกล่าวนามได้ทั้งหมด ซึ่งทุกท่านเป็นผู้ที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ แก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

คุณค่าและประโยชน์ที่พึงมีจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเพื่อบูชาพระคุณของบิดา มารดา และบูรพาจารย์ ผู้มีพระคุณของผู้วิจัย

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
จุดมุ่งหมายการศึกษาครั้งนี้	5
ความสำคัญของการศึกษาครั้งนี้	5
ขอบเขตของการศึกษาครั้งนี้	6
ข้อตกลงเบื้องต้น	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
สถานศึกษาวิทยาลัยพยาบาลและบทบาทหน้าที่	10
บทบาทในการดำเนินงานของสถาบันวิทยาลัยพยาบาล	11
การจัดการศึกษาของสถาบันวิทยาลัยพยาบาล	13
ข้อมูลความต้องการพยาบาลและศักยภาพการผลิตพยาบาล	14
ลักษณะของครูที่ดี	19
ภาระงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา	23
การวิเคราะห์ปริมาณงานของอาจารย์ระดับอุดมศึกษา	30
การประมาณความต้องการอัตรากำลัง	54
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	57

3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	69
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	69
	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	71
	วิธีการสร้างเครื่องมือ	72
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	74
	การวิเคราะห์ข้อมูล	74
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	75
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	76
	การวิเคราะห์ข้อมูล	76
	ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปริมาณงานและปริมาณวิทยากรที่ต้องการของวิทยาลัย	76
	1. การวิเคราะห์ปริมาณงานและปริมาณวิทยากร	77
	1.1 ความรับผิดชอบหลักสูตรที่สอนของวิทยากรแต่ละคน	77
	1.2 ปริมาณงานของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงาน	79
	วิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	79
	1.3 การคำนวณหาปริมาณวิทยากรที่ต้องการ	88
	2. การวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของวิทยากร	89
	ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความต้องการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลต่อคุณลักษณะ	99
	ของวิทยากร	99
	1. คุณลักษณะทั่วไปของวิทยากรที่ผู้บริหารต้องการ	99
	2. คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพของวิทยากรที่ผู้บริหาร	105
	ต้องการ	105

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	118
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	118
วิธีดำเนินการวิจัย	118
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	119
อภิปรายผล	121
ข้อเสนอแนะ	131
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้	131
ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย	134
บรรณานุกรม	136
ภาคผนวก	143
ประวัติย่อของผู้วิจัย	167

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแยกตามวิทยาลัย	70
2	ลักษณะของหลักสูตร ความดีและร้อยละ ของวิทยากรที่รับผิดชอบ	77
3	ค่าเฉลี่ยและร้อยละของปริมาณงานโดยรวมที่วิทยากรแต่ละคนรับผิดชอบ โดย จำแนกตามประเภทของงาน	80
4	ค่าเฉลี่ยของปริมาณงานสอนและที่เกี่ยวกับการสอนแต่ละภาคเรียน และโดยเฉลี่ยรวม ของวิทยากรแต่ละคน โดยจำแนกตามลักษณะกิจกรรมที่ปฏิบัติ	81
5	ค่าเฉลี่ยของปริมาณงานวิจัยและผลงานทางวิชาการ	83
6	ค่าเฉลี่ยของปริมาณงานบริการทางวิชาการแก่สังคม	84
7	ค่าเฉลี่ยของปริมาณงานการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	85
8	ค่าเฉลี่ยของปริมาณงานบริหาร	86
9	ค่าเฉลี่ยปริมาณงานตามประเภทของงาน โดยจำแนกตามตำแหน่งวิทยากร ...	87
10	ค่าความดีและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหางานสอนและที่เกี่ยวกับ การสอน	89
11	ค่าความดีและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะงานสอนและ ที่เกี่ยวกับการสอน	90
12	ค่าความดีและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหางานวิจัยและผลงานทาง วิชาการ	91
13	ค่าความดีและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะงานวิจัยและผลงาน ทางวิชาการ	92

14	ค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาทางงานบริการทางวิชาการ แก่สังคม	93
15	ค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะงานบริการ ทางวิชาการแก่สังคม	94
16	ค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาทางการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม	95
17	ค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะงานการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม	96
18	ค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาทางงานบริหาร	97
19	ค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะงานบริหาร	98
20	ค่าความถี่และร้อยละของความคิดเห็นผู้บริหารต่อคุณลักษณะวิทยากรย์จำแนกตามวุฒิ	99
21	ค่าความถี่และร้อยละของความคิดเห็นผู้บริหารต่อคุณลักษณะวิทยากรย์จำแนกตาม สาขาวิชา	100
22	ค่าความถี่และร้อยละของความคิดเห็นผู้บริหารต่อคุณลักษณะวิทยากรย์จำแนกตาม ประสบการณ์	101
23	ค่าความถี่และร้อยละของความคิดเห็นผู้บริหารต่อคุณลักษณะวิทยากรย์จำแนกตาม อายุ	103
24	ค่าความถี่และร้อยละของความคิดเห็นผู้บริหารต่อคุณลักษณะวิทยากรย์จำแนกตาม ตำแหน่งที่ทำหน้าที่ช่วยงานทางวิชาการ	104
25	ลำดับความสำคัญคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องข้องกับการประกอบวิชาชีพของวิทยากรย์จำแนก ตามคุณลักษณะด้านการสอน	105

26	ลำดับความสำคัญคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพของวิทยากรย์จำแนก ตามคุณลักษณะด้านวิชาการ	108
27	ลำดับความสำคัญคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพของวิทยากรย์จำแนก ตามคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์	110
28	ลำดับความสำคัญคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพของวิทยากรย์จำแนก ตามคุณลักษณะด้านคุณธรรมและความประพฤติ	112
29	ลำดับความสำคัญคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพของวิทยากรย์จำแนก ตามคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพและความเป็นผู้นำ	114
30	ลำดับความสำคัญคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพของวิทยากรย์จำแนก ตามคุณลักษณะด้านการปกครองอบรมและแนะแนว	116

บทนำ

ภูมิหลัง

งานด้านการให้บริการสาธารณสุขแก่ประชาชน นับวันจะทวีความสำคัญยิ่งขึ้นต่อการเสริมสร้างสุขภาพอนามัยของประชาชนโดยทั่วไป ดังที่องค์การอนามัยโลกได้วางแผนสำหรับการส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชนโดยมีสัญญาประชาคมว่า "สุขภาพที่ดีถ้วนหน้าในปี 2543" การดำเนินงานตามสัญญาประชาคมจะประสบผลสำเร็จได้ บุคลากรทางการแพทย์จะเป็นกำลังส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่ง แต่เมื่อพิจารณาถึงอัตราส่วนของพยาบาลต่อจำนวนประชากรในประเทศ พบว่า ปี 2524 มีอัตราส่วนพยาบาลต่อจำนวนประชากรเท่ากับ 1 : 2,405 ปี 2525 เท่ากับ 1 : 2,120 และปี 2527 เท่ากับ 1 : 1,504 (คณะกรรมการแผนงานการจัดการศึกษาพยาบาล. 2529 : 7) ถึงแม้ว่าอัตราส่วนของพยาบาลต่อประชากรจะดีขึ้นตามลำดับแต่เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศที่พัฒนาแล้วในกลุ่มเอเชียด้วยกัน เช่น ประเทศญี่ปุ่น ปี 2527 อัตราส่วนของพยาบาลต่อประชากร เท่ากับ 1 : 184 ประเทศสิงคโปร์ ในปีเดียวกัน อัตราส่วนพยาบาลต่อประชากร 1 : 244 และเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศที่กำลังพัฒนาในกลุ่มเอเชียด้วยกัน เช่น ประเทศมาเลเซีย อัตราส่วนพยาบาลต่อประชากร ในปีเดียวกัน พบว่า เท่ากับ 1 : 848 (Nursing in the World Editorial Committee. 1986 : 491) จะเห็นว่าประเทศไทยยังมีอัตราส่วนพยาบาลต่อประชากรสูงกว่าประเทศที่กำลังพัฒนาอย่างชัดเจน และในปี 2530 อัตราส่วนต่อประชากรของประเทศไทย เท่ากับ 1 : 1,026 (กองสถิติสาธารณสุข. 2530) นับว่าเป็นสัดส่วนที่ยังไม่น่าพอใจเมื่อเทียบกับประเทศอื่น ซึ่งเรื่องความต้องการพยาบาลนี้ มีความสอดคล้องกับกองงานวิทยาลัยพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข ที่ได้ศึกษาประมาณความต้องการพยาบาลในหน่วยงานบริการสาธารณสุขของกระทรวงสาธารณสุข พบว่า จำนวนบุคลากรพยาบาล

ที่ต้องการประมาณ 1.5 - 2 เท่าของจำนวนบุคลากรที่มีอยู่จริง (กองงานวิทยาลัยพยาบาล. 2531 : ง) ฉะนั้นจึงน่าที่จะส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาพยาบาลให้มีสัดส่วนที่คึกซ์กว่าที่เป็นอยู่ และเพียงพอับความต้องการของประเทศ ซึ่งแผนพัฒนาฯ ระยะที่ 6 ได้กำหนดอัตราส่วนพยาบาล ต่อประชากรควรจะเท่ากับ 1 : 1,200 และเมื่อสิ้นแผนพัฒนาฯ ระยะที่ 7 ควรจะเท่ากับ 1 : 1,000 (คณะกรรมการแผนงานการจัดการศึกษาพยาบาล. 2527 : 69) อย่างไรก็ตาม ในการประมาณการนี้จะเป็นไปได้หรือไม่ต้องพิจารณาถึงศักยภาพด้านการผลิตว่ามีปริมาณเพียงพอ และสอดคล้องกับความต้องการหรือไม่

ปัจจุบันการจัดการศึกษาพยาบาลอยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ โดยมีสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนเป็นจำนวนมาก ซึ่งมีวิทยาลัยพยาบาลทั้งหมด 55 แห่ง ทั่วประเทศ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย 8 แห่ง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข 33 แห่ง สังกัดกระทรวงมหาดไทย 1 แห่ง สังกัดกระทรวงกลาโหม 4 แห่ง สังกัดกรุงเทพมหานคร 1 แห่ง สังกัด สภาอากาศไทย 1 แห่ง และสังกัดภาคเอกชน 7 แห่ง เมื่อพิจารณาอุปุมการผลิตนักศึกษา พยาบาลโดยส่วนรวมของประเทศ พบว่า ในช่วงปี 2525 - 2526 มีผู้สำเร็จการศึกษาจำนวน 3,488 คน และ 4,501 คนตามลำดับ เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยร้อยละ 29.04 ต่อปี เมื่อเปรียบเทียบ เป้าหมายการผลิตหรือความต้องการของประเทศในช่วงปีเดียวกัน ซึ่งมีความต้องการจำนวน 6,660 คนและ 7,075 คนตามลำดับ ฉะนั้นเป้าหมายความต้องการกับการผลิตได้จริงจึงยังไม่ เพียงพอ ได้เพียงประมาณครึ่งหนึ่งของเป้าหมายเท่านั้น ในขณะที่เดียวกันพบว่าจำนวนพยาบาลที่ผลิต ได้ครึ่งหนึ่งของจำนวนทั้งหมดเป็นผลผลิตจากสถาบันการศึกษาพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จึงนับว่ากระทรวงสาธารณสุขเป็นกำลังที่สำคัญในการผลิตบุคลากรทางการพยาบาลส่วนใหญ่ของประเทศ

✓ กองงานวิทยาลัยพยาบาลเป็นหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน ด้านการผลิตและส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรทางการพยาบาลในฐานะเป็นกองทางวิชาการของ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข โดยรับผิดชอบในการบริหารการศึกษาพยาบาลของ

วิทยาลัยในสังกัดจำนวน 23 แห่ง เพื่อให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของ ประเทศ/และเนื่องจากการผลิตบุคลากรทางการพยาบาลมีลักษณะพิเศษต่างจากวิชาชีพอื่น ๆ เพราะ ต้องปฏิบัติต่อชีวิตมนุษย์ ดังนั้นการศึกษายาบาลจึงมีความสำคัญและจำเป็นจะต้องจัดการศึกษาให้ คำนึงไปอย่างถูกต้องเหมาะสมและมีคุณภาพได้มาตรฐานตามนโยบายการจัดการศึกษายาบาลของ ประเทศ ฉะนั้นกองงานวิทยาลัยพยาบาลจึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุง จัดระบบงาน และอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับปริมาณงานในการดำเนินการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรการศึกษาของวิทยาลัย พยาบาลแต่ละแห่ง ซึ่งวิทยาลัยเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา รับผิดชอบโดยตรงในการผลิต บุคลากรทางการพยาบาล อันมีคณาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาลเป็นองค์ประกอบสำคัญในการดำเนินงาน ของวิทยาลัย ปฏิบัติหน้าที่ให้การศึกษาและจัดการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติอันมีลักษณะ เฉพาะทางวิชาชีพ ทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาการและวิชาชีพ บริการวิชาการพยาบาล แก่สังคม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมถ่ายทอดทัศนคติที่ดี ปลุกฝังจรรยาวิชาชีพและการเป็นพลเมืองดี ตลอดจนเผยแพร่และแนะแนวทางการศึกษายาบาลแก่ประชาชนทั่วไป แต่จากการศึกษาสถานภาพ ของคณาจารย์ในสถาบันการศึกษายาบาลในปัจจุบันพบว่ามีปัญหาสำคัญหลายประการ ซึ่งมีทั้งปัญหา ด้านปริมาณและด้านคุณภาพของคณาจารย์ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขอย่างรีบด่วน ทั้งนี้เพราะใน การจัดการศึกษานั้นคณาจารย์นับว่าเป็นทรัพยากรสำคัญอย่างหนึ่ง หากไม่เพียงพอทั้งด้านปริมาณ คุณภาพ และคุณสมบัติแล้วก็ยากที่จะจัดการศึกษายาบาลให้มีคุณภาพได้ ปัญหาด้านสัดส่วนคุณวุฒิของ อาจารย์ระดับปริญญาตรี : โท : เอก พบว่าอาจารย์ประจำในสถาบันการศึกษายาบาลเกือบทุกแห่ง และทุกสังกัดยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานทบวงมหาวิทยาลัยกำหนด ยกเว้นคณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยจะมีอาจารย์วุฒิปริญญาเอก และโทสูงกว่าทุกหน่วยงาน เกณฑ์มาตรฐานทบวง มหาวิทยาลัยกำหนดคุณวุฒิอาจารย์ปริญญาตรี : โท : เอก ระหว่าง 3.5 : 6.0 : 0.5 ถึง 2.0 : 5.5 : 2.5 (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2527 : 6) ปัจจุบันสัดส่วนคุณวุฒิของวิทยากรย กองงานวิทยาลัยพยาบาล วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี : ปริญญาตรี : ปริญญาโท : ปริญญาเอก เท่ากับ 0.24 : 8.25 : 1.48 : 0.04 (สถิติกองงานวิทยาลัยพยาบาล. 2532) นอกจาก

ด้านวุฒิของอาจารย์แล้ว/ยังพบว่าประสบการณ์และอายุของอาจารย์เป็นคุณลักษณะของครูพยาบาลที่มี
 ความจำเป็น จากการศึกษาของพัชรี นาคะสิริ พบว่าคุณลักษณะของครูพยาบาลที่ดีในทัศนะของนักเรียน
 พยาบาล โดยเฉพาะด้านการสอน ครูต้องรู้จักวิธีการสอน สามารถถ่ายทอดความรู้ได้อย่างชัดเจน
 เป็นครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน เข้าใจหลักสูตรที่สอน ด้านวัยวุฒิต้องการครูที่มีอายุระหว่าง
 30 - 40 ปี (พัชรี นาคะสิริ. 2515 : บทคัดย่อ) ซึ่งวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกองงานวิทยาลัย
 พยาบาลมีวิทยากรบรรยายใหม่ส่วนหนึ่งเป็นนักศึกษาพยาบาลทุนของกองงานวิทยาลัยพยาบาลสำเร็จ
 การศึกษาแล้วเป็นอาจารย์สอนในวิทยาลัยพยาบาลเพื่อแก้ปัญหาการขาดอาจารย์และการเปิดรับ
 อาจารย์พยาบาลจากหน่วยงานอื่นเป็นไปได้อย่างจำกัด จึงทำให้อาจารย์มีประสบการณ์ด้านการ
 ทำงานไม่มากเท่าที่ควร/และนอกจากนี้คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ ซึ่ง รอเอิน (Rauen .
 1974 : 33 - 39) ได้ศึกษาว่าพยาบาลนอกจากจะมีคุณสมบัติของครูที่ดีแล้ว จะต้องประกอบด้วย
 คุณลักษณะของพยาบาลที่ดีด้วย เพราะว่าครูพยาบาลต้องปฏิบัติหน้าที่ทั้งด้านการสอนในชั้นเรียน
 และในคลินิก ซึ่งเป็นการปฏิบัติการพยาบาลต่อผู้ป่วยและครอบครัว ที่สำคัญก็คือครูพยาบาลจะต้อง
 กระทำตนให้เป็นตัวอย่าง (Role Model) ของพยาบาลที่ดีแก่นักศึกษาด้วย สำหรับปัญหาในเรื่อง
 จำนวนอาจารย์ต่อนักศึกษายังไม่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานทบวงมหาวิทยาลัยกำหนดสัดส่วนอาจารย์
 ต่อนักศึกษา 1 : 8 ถึง 1 : 4 (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2527 : 6) เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบ
 อัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา โดยเฉลี่ยของวิทยาลัยพยาบาลแต่ละสังกัดพบว่า คณะพยาบาลศาสตร์
 สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีอัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา เท่ากับ 1 : 4 สังกัดกระทรวงกลาโหม
 เท่ากับ 1 : 8 สังกัดกระทรวงมหาดไทย 1 : 6 สังกัดกรุงเทพมหานคร 1 : 8 สังกัดภาค
 เอกชน 1 : 11 และสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล 1 : 20 (สภาการพยาบาล. 2530 :
 6) จะเห็นว่าอัตราส่วนของอาจารย์ต่อนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล
 เป็นสัดส่วนที่สูงมาก ซึ่งชี้ให้เห็นว่ายังขาดอาจารย์อยู่เป็นจำนวนมาก เมื่อเป็นเช่นนี้จึงทำให้อาจารย์
 มีภาระและปริมาณงานมากจนเกินไปอาจารย์ไม่มีเวลาศึกษาค้นคว้าวิจัย รวมทั้งการพัฒนาความรู้และ
 ผลงานทางวิชาการ ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ตลอดจนขวัญและกำลังใจของอาจารย์

ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการศึกษาปริมาณงานของวิทยากร โดยคิดจำนวนชั่วโมงที่วิทยากรปฏิบัติงานจริงทั้งในเวลาราชการและนอกราชการ เพื่อศึกษาความต้องการทั้งในด้านจำนวนและคุณสมบัติของวิทยากรที่เหมาะสม อันจะเป็นประโยชน์ในการพิจารณากำหนดแผนอัตราค่าจ้างตำแหน่งวิทยากรให้มีประสิทธิภาพต่อไป

จุดมุ่งหมายการศึกษาครั้งนี้

1. เพื่อศึกษาปริมาณงานและปริมาณวิทยากรที่ต้องการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
2. เพื่อศึกษาคุณสมบัติวิทยากรที่ต้องการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
3. เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของวิทยากร

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะทำให้ทราบ ภาระงานที่ปฏิบัติจริงของวิทยากรทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ เพื่อคำนวณหาปริมาณความต้องการวิทยากรที่เหมาะสม ตลอดจนคุณสมบัติด้านต่าง ๆ ของวิทยากรที่วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขต้องการ อันจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารของกระทรวงสาธารณสุขใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารงานบุคคล การกำหนดอัตราค่าจ้างและการพัฒนาวิทยากรของวิทยาลัยพยาบาล กองงานวิทยาลัยพยาบาลให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษากันคว่า

1. ขอบเขตเนื้อหา

1.1 การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาปริมาณวิทยากรที่ต้องการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยศึกษาจากปริมาณงานใน คำนการสอนและงานเกี่ยวกับการสอน งานวิจัยและผลงานทางวิชาการ งานบริการทางวิชาการ แก่สังคม งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม งานบริหาร บริการ งานธุรการ งานกรรมการและงาน อื่น ๆ เพื่อประมาณความต้องการวิทยากรจำนวนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งศึกษา ถึงปัญหาในการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะในการดำเนินงานแต่ละด้านจากแนวคิดของวิทยากร

1.2 ศึกษาถึงคุณสมบัติวิทยากรที่ต้องการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงาน วิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยศึกษาคุณลักษณะทั่วไปของวิทยากร และคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพของวิทยากร

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่

2.1.1 ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล 21 คน หัวหน้าฝ่าย วิชาการ 21 คน และหัวหน้าฝ่ายบริการการศึกษา 21 คน รวมทั้งหมด 63 คน

2.1.2 วิทยากรวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 775 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

2.2.1 ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 63 คน

2.2.2 วิทยากรวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

จากกลุ่มประชากรวิทยากรแต่ละวิทยาลัย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan . 1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 255 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

ปริมาณความต้องการ และคุณสมบัติที่ต้องการของวิทยากร

ข้อตกลงเบื้องต้น

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาวิจัยเฉพาะวิทยาลัยพยาบาล จำนวน 21 แห่งจาก จำนวนวิทยาลัยพยาบาลทั้งหมด 23 แห่ง ในสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข ซึ่งวิทยาลัยพยาบาล จำนวน 2 แห่ง ไม่สามารถนำมาศึกษาได้เพราะเพิ่งเริ่มเปิดดำเนินการ

2. ปริมาณงานและปริมาณวิทยากรที่ต้องการ เป็นข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ของวิทยากรวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาลสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

3. คุณสมบัติวิทยากรที่ต้องการ เป็นข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารวิทยาลัย พยาบาลในสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

4. ปัญหาและข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน เป็นข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ของวิทยากร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. วิทยาลัยพยาบาล หมายถึง สถาบันการศึกษาในสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่เปิดสอนหลักสูตรพยาบาลทุกระดับ ในการศึกษาที่จะทำการวิจัย ครั้งนี้มีทั้งสิ้น จำนวน 21 แห่ง

2. ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และหัวหน้าฝ่ายบริการการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

3. วิทยากร หมายถึง อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งสายงานสอนในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

4. ปริมาณวิทยากรที่ต้องการ หมายถึง จำนวนวิทยากรที่วิทยาลัยพยาบาลต้องการเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ซึ่งการวิจัยนี้คำนวณได้จากปริมาณงานของวิทยากร โดยใช้สูตร
สูตร ปริมาณวิทยากรที่ต้องการ =

$$\frac{\text{เวลาที่วิทยากรแต่ละคนทำงานเกินหรือขาด (ชั่วโมงต่อสัปดาห์)} \times \text{จำนวนวิทยากรทั้งหมด}}{\text{เวลามาตรฐานการทำงาน (ชั่วโมงต่อสัปดาห์)}}$$

5. เวลาที่วิทยากรแต่ละคนทำงานเกินหรือขาด (ชั่วโมงต่อสัปดาห์) หมายถึง ปริมาณงานของวิทยากร (ชั่วโมงต่อสัปดาห์) ลบด้วยเวลามาตรฐานการทำงาน (ชั่วโมงต่อสัปดาห์)

6. เวลามาตรฐานการทำงาน หมายถึง จำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานของอาจารย์หนึ่งคนในหนึ่งสัปดาห์ โดยคำนวณจากวันทำงาน 5 วัน วันละ 6 ชั่วโมง ซึ่งจะได้เวลามาตรฐานการทำงานเท่ากับ 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (กองการเจ้าหน้าที่ทบวงมหาวิทยาลัย. 2527)

7. ปริมาณงานของวิทยากร หมายถึง ค่าเฉลี่ยของเวลาที่วิทยากร 1 คน ใช้ในการปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วยงานสอนและที่เกี่ยวกับการสอน งานวิจัยและผลงานทางวิชาการงานบริการทางวิชาการแก่สังคม งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และงานบริหาร บริการ งานธุรการ งานกรรมการและงานอื่น ๆ ในการวิจัยนี้ปริมาณงานของวิทยากรคิดเป็นหน่วยชั่วโมงต่อสัปดาห์

7.1 งานสอนและที่เกี่ยวกับการสอน หมายถึง การสอนภาคทฤษฎี การสอนภาคทดลอง (Laboratory, Demonstration) การสอนภาคปฏิบัติ การนิเทศการสอนภาคปฏิบัติ การเตรียมการสอน รวมทั้งการเตรียมเอกสารประกอบการสอน การพบนักศึกษาเกี่ยวกับการเรียนการสอน การตรวจงานสอน การวัดและประเมินผล

7.2 งานวิจัยและผลงานทางวิชาการ หมายถึง ปริมาณงานวิจัย และร่วมงานวิจัย งานศึกษาค้นคว้าเพื่อเขียนตำรา งานศึกษาค้นคว้าเพื่อเขียนบทความ บทความต่าง ๆ

7.3 งานบริการทางวิชาการแก่สังคม หมายถึง ปริมาณงานที่วิทยากรเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน ได้รับเชิญเป็นวิทยากร งานฝึกอบรมแก่บุคคลนอกสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล

7.4 งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หมายถึง ปริมาณงานที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ในอันที่จะสนับสนุนทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

7.5 งานบริหาร หมายถึง ปริมาณงานที่ปฏิบัติในตำแหน่งบริหาร ซึ่งได้แก่ หัวหน้าแผนก โดยประกอบด้วยงานดังต่อไปนี้

7.5.1 งานบริหาร หมายถึง ปริมาณงานที่ปฏิบัติด้านการบริหารในฐานะที่เป็นหัวหน้าแผนกวิชา

7.5.2 งานบริการและธุรการ หมายถึง ปริมาณงานที่ปฏิบัติด้านบริการและงานที่เกี่ยวกับเอกสารธุรการ ได้แก่ งานห้องสมุด แผนก แผนก ปกครองนักศึกษา ทะเบียน งานสารบรรณ และการเงิน

7.5.3 งานกรรมการ หมายถึง ปริมาณงานที่ปฏิบัติในฐานะที่เป็นประธานกรรมการ หรือเลขานุการของคณะกรรมการหรืออนุกรรมการทั้งในการประชุม งานธุรการ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องของวิทยาลัยพยาบาล

7.5.4 งานอื่น ๆ หมายถึง ปริมาณงานกิจกรรมพิเศษที่วิทยากรจะต้องปฏิบัติ โดยมีส่วนร่วมด้วยหน่วยงานอื่น ๆ ภายนอกวิทยาลัยพยาบาล

8. คุณสมบัติที่ต้องการของวิทยากร หมายถึง คุณสมบัติที่เกี่ยวข้องกับวิทยากรที่เป็นความต้องการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ซึ่งในการวิจัยนี้จะพิจารณาถึงคุณลักษณะทั่วไปซึ่งประกอบด้วย วุฒิ ประสบการณ์ อายุ และคุณสมบัติที่เกี่ยวข้องกับการประกอบการประกอบวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วยด้านการสอน ด้านวิชาการ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมและความประพฤติ ด้านบุคลิกภาพและการเป็นผู้นำ และด้านปกครองนักศึกษาอบรมและแนะแนว

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปริมาณงานและปริมาณวิทยากรที่ต้องการของวิทยาลัยพยาบาล รวมทั้งศึกษาถึงคุณสมบัติของวิทยากรที่ผู้บริหารต้องการ ตลอดจนปัญหาและแนวทางในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ดังนั้นจึงได้ศึกษาเอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นสำคัญดังนี้ คือ สถาบันการศึกษาวิทยาลัยพยาบาลและบทบาทหน้าที่ ข้อมูลความต้องการพยาบาลและศักยภาพการผลิตพยาบาล คุณลักษณะของครูที่ดี ภาระงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา การวัดปริมาณงานและการประมาณความต้องการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดโดยสังเขปดังต่อไปนี้

สถาบันการศึกษาวิทยาลัยพยาบาลและบทบาทหน้าที่

วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการจัดการเรียนการสอนอยู่หลายกรม เช่น กรมการแพทย์ กรมอนามัย และสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีกองงานวิทยาลัยพยาบาลในฐานะที่เป็นกองทางวิชาการ รับผิดชอบจัดการศึกษาพยาบาล และมีวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระจายอยู่ตามภาคต่าง ๆ ของประเทศ รวม 23 แห่ง มีหน้าที่จัดการศึกษาพยาบาล อันเป็นการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ซึ่งมีสถาบันการศึกษาที่รับผิดชอบและดำเนินการทั้งภาครัฐและเอกชนเป็นจำนวนมาก มีวิทยาลัยพยาบาลและคณะพยาบาลศาสตร์ทั้งหมด จำนวนถึง 55 แห่งในประเทศไทย ซึ่งสภาการพยาบาลรับรองหลักสูตรและสถาบันการศึกษาแล้วจำนวน 51 แห่ง (ราชกิจจานุเบกษา. 2532) กำลังอยู่ระหว่างการพิจารณาอีก 4 แห่ง และวิทยาลัยพยาบาลทั้งหมดนั้นมีคณะพยาบาลศาสตร์สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย 8 แห่ง สังกัด

กระทรวงสาธารณสุข 33 แห่ง สังกัดกระทรวงมหาดไทย 1 แห่ง สังกัดกระทรวงกลาโหม 4 แห่ง สังกัดกรุงเทพมหานคร 1 แห่ง สังกัดสภาวิชาชีพ 1 แห่ง และสังกัดภาคเอกชน 7 แห่ง ในขณะเดียวกันพบว่าจำนวนพยาบาลที่ผลิตได้ครึ่งหนึ่งของจำนวนทั้งหมดเป็นผลผลิตจากสถาบันการศึกษาพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (คณะกรรมการแผนงานการจัดการศึกษาพยาบาล. 2529 :

1 - 4) ซึ่งมีวิทยาลัยพยาบาลของกองงานวิทยาลัยพยาบาล 23 แห่ง รับผิดชอบโดยตรงในการผลิตบุคลากรทางการพยาบาลเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนพัฒนาสาธารณสุข โดยมีหน้าที่หลักดังนี้⁴ คือ

1. ให้การศึกษาและจัดการเรียนการสอนทางวิชาชีพ
2. ทำการค้นคว้าและวิจัย เพื่อพัฒนาวิชาการและวิชาชีพ
3. บริการวิชาการพยาบาลแก่สังคม
4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
5. ถ่ายทอดทัศนคติที่ดี ปณิธานจริยธรรมวิชาชีพและการเป็นพลเมืองดี
6. เผยแพร่และแนะแนวการศึกษาพยาบาลแก่ประชาชนทั่วไป

บทบาทในการดำเนินงานของสถาบันวิทยาลัยพยาบาล

บทบาทในการดำเนินงานของสถาบันวิทยาลัยพยาบาล เป็นการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล ซึ่งการจัดการศึกษามีหลายหลักสูตรตามความจำเป็น เพื่อสนองต่อการให้บริการทางสุขภาพแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้น สถาบันการศึกษาจึงมีบทบาทในการจัดการศึกษาดังนี้

1. เป็นสถาบันทางวิชาการ ศึกษา ค้นคว้า วิจัย และให้บริการทางวิชาการ
2. เป็นแหล่งผลิตบุคลากรทางการพยาบาล
3. เป็นผู้จัดการศึกษาหลักสูตรพื้นฐานทางการพยาบาล คือ หลักสูตร พยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ โดยจัดการศึกษาเป็น 2 โปรแกรม คือ ระดับต้น (2 ปี) และระดับวิชาชีพ (4 ปี)

3.1 หลักสูตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ (ระดับวิชาชีพ) เป็นหลักสูตรระดับวิชาชีพ รับผู้สำเร็จ ม.ศ.5 หรือมัธยม 6 ใช้เวลาศึกษา 4 ปี

3.2 หลักสูตรพยาบาลและผดุงครรภ์ (ระดับต้น) เป็นหลักสูตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ (ม.ศ.5 หรือมัธยม 6 ใช้เวลาศึกษา 4 ปี) ข้อ 3.1 แต่มาจัดการศึกษาออกเป็น 2 ระยะ ซึ่งการจัดลักษณะดังกล่าวเพื่อกระทรวงสาธารณสุข จะสามารถแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาล และผู้สำเร็จการศึกษามีโอกาสศึกษาต่อเนื่องพยาบาลในระดับวิชาชีพได้

4. พัฒนาศักยภาพทางการพยาบาล

4.1 หลักสูตรการศึกษาต่อเนื่อง ได้แก่

4.1.1 หลักสูตรการศึกษานัดพืด (พยาบาล) เป็นหลักสูตรระดับปริญญา เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ของครูพยาบาล และพยาบาลทางด้านบริการให้มีความรู้ทางด้านการสอน การนิเทศ และการประเมินผล ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาสมทบกับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

4.1.2 หลักสูตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ (ปี 3 - 4) เป็นหลักสูตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ต่อเนื่อง จากหลักสูตรพยาบาลและผดุงครรภ์ (ระดับต้น) ข้อ 3.2 ใช้เวลาศึกษาอีก 2 ปี เป็นระดับวิชาชีพ

4.1.3 หลักสูตรพยาบาลและผดุงครรภ์ (เฉพาะกาล) เป็นการ จัดหลักสูตร เพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่พยาบาล (ผู้ช่วยพยาบาลเดิม) ใช้เวลาศึกษา 2 ปี เพื่อเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าทางสายงาน เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วเปลี่ยนเป็นสายงานพยาบาลและผดุงครรภ์ (ระดับต้น) ข้อ 3.2 และสามารถศึกษาต่อเนื่องในหลักสูตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ (ปี 3 - 4) ข้อ 4.1.2 ต่อไปได้อีก

4.2 หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง ได้แก่

4.2.1 หลักสูตรการสอนการพยาบาลในคลินิก (4 เดือน) เป็นการอบรมระยะสั้น ใช้เวลาอบรม 4 เดือน เป็นการพัฒนาความรู้วิชาครูพยาบาลในหอผู้ป่วย การนิเทศ การประเมินผลนักศึกษา ให้แก่พยาบาลตามโรงพยาบาลต่าง ๆ และวิทยากรบรรยายใหม่ของกอง

งานวิทยาลัยพยาบาล เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อทำหน้าที่สอนนักศึกษาพยาบาลในคลินิกได้ เพื่อเป็นการแก้ปัญหาการขาดแคลนครูพยาบาล

4.2.2 หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางในสาขาต่าง ๆ (3 - 4 เดือน)

เป็นการอบรมวิชาการพยาบาลเฉพาะทางให้กับครูพยาบาล และพยาบาลทางด้านบริการ มี 5 สาขา คือ วิชาการพยาบาลกุมารเวช การพยาบาลโรคกระดูก การพยาบาลผู้ป่วยหนัก การพยาบาลทางด้านอายุรศาสตร์ และการพยาบาลจิตเวช

5. เป็นหน่วยประสานงานการศึกษาพยาบาล ที่เกี่ยวกับนักศึกษาพยาบาล บุคลากรทางการพยาบาล ชุมชน และหน่วยงานอื่น

การจัดการศึกษาของสถาบันวิทยาลัยพยาบาล

การจัดการศึกษาของสถาบันวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล เป็นการจัดการศึกษาพยาบาลตามหลักสูตรการศึกษาที่เน้นชุมชน ซึ่งการจัดการเรียนการสอนจะมีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและในแต่ละสภาพท้องถิ่นและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ซึ่งการศึกษภาคทฤษฎีและภาคทดลองปฏิบัติ จะจัดการเรียนการสอนในวิทยาลัยพยาบาล ส่วนการศึกษภาคปฏิบัติจะจัดการเรียนการสอน ในโรงพยาบาล ศูนย์บริการสาธารณสุข สถานีนอนามัย และชุมชนทั้งในจังหวัดที่สถาบันตั้งอยู่และต่างจังหวัด โดยการแบ่งนักศึกษาในแต่ละชั้นออกเป็นกลุ่มหมุนเวียนส่งออกฝึกภาคปฏิบัติเพื่อให้ได้ความรู้ ประสบการณ์ครบตามหลักสูตร

ดังนั้น การจัดการศึกษาพยาบาลจะต้องพิจารณาถึงวิชาที่ต้องศึกษาในแต่ละภาคเรียน อาจารย์ที่ทำการสอน สถานที่ที่ให้การศึกษา จำนวนนักศึกษา รวมทั้งวิทยาลัยที่ให้การศึกษาหลายโปรแกรม ต้องจัดการศึกษาแต่ละโปรแกรมให้สอดคล้องกันด้วย (กองงานวิทยาลัยพยาบาล. 2532 : ม.ป.ป.) อย่างไรก็ตามในการผลิตพยาบาลนั้น จะต้องเป็นไปตามนโยบายและสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บริการหรือประชาชน ซึ่งจำเป็นจะต้องพิจารณาข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย

ข้อมูลความต้องการพยาบาลและศักยภาพการผลิตพยาบาล

ในการวางแผนการผลิตพยาบาล จำเป็นจะต้องมีข้อมูลประกอบการพิจารณาหลายด้าน เช่น ด้านปริมาณ และคุณภาพ ตลอดจนความต้องการบุคลากรทางการพยาบาลของประเทศ เพื่อที่จะสามารถกำหนดเป้าหมายการผลิตได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมต่อไป ซึ่งมีข้อมูลต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลการจัดการศึกษาพยาบาลในช่วงแผนพัฒนา ฉบับที่ 5 ผลการดำเนินงานการจัดการศึกษาพยาบาลของส่วนราชการและหน่วยงานต่าง ๆ ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 5 เฉพาะระหว่างปีการศึกษา 2525 - 2527 สามารถนำมาเป็นข้อมูลในการพิจารณาผลของการดำเนินงานในประเด็นสำคัญ ๆ ได้ดังนี้

1.1 ด้านคุณภาพ เนื่องจากการจัดการศึกษาพยาบาลมุ่งเน้นผลิตพยาบาลเพื่อทำงานในโรงพยาบาลที่สถาบันการศึกษาพยาบาลนั้น ๆ สังกัดอยู่ ในลักษณะผลิตเองใช้เอง แต่โดยที่ประชาชนมีความต้องการบริการด้านนี้มากขึ้น จึงมีการเร่งผลิตพยาบาลให้เพียงพอ และมีการจัดตั้งสถาบันผลิตพยาบาลเพิ่มขึ้นหลายหน่วยงาน จึงทำให้คุณภาพและมาตรฐานแตกต่างกัน การประเมินสัมฤทธิ์ผลด้านคุณภาพจึงไม่อาจใช้มาตรฐานเดียวกันได้ แต่เมื่อพิจารณาข้อมูลสัดส่วนของคณาจารย์ประจำ ซึ่งก็จะเป็นองค์ประกอบสำคัญในด้านคุณภาพของการผลิตนักศึกษาพยาบาล พบว่า หน่วยงานที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย จะมีอาจารย์วุฒิปริญญาเอกและโทสูงกว่าทุกหน่วยงาน ในขณะที่สถาบันที่อยู่นอกสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีอาจารย์วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 6.00 ปริญญาตรี หรือเทียบเท่าร้อยละ 63.00 และปริญญาโทหรือเทียบเท่า ร้อยละ 31 ส่วนระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่ามีน้อยมาก (คณะกรรมการแผนงานการจัดการศึกษาพยาบาล. 2529 : 6) เกณฑ์มาตรฐาน ทบวงมหาวิทยาลัย กำหนดสัดส่วนคณาจารย์ระดับปริญญาตรี : โท : เอก ระหว่าง 3.5 : 6.0 : 0.5 ถึง 2.0 : 5.5 : 2.5 (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2527 : 6)

1.2 ด้านปริมาณ การผลิตนักศึกษาพยาบาลโดยส่วนรวมของประเทศในระดับต้น และระดับวิชาชีพพบว่าในช่วงปี 2525 - 2526 มีผู้สำเร็จการศึกษา 3,488 คน และ 4,501 คน

ตามลำดับ เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยร้อยละ 29.04 ต่อปีเมื่อเปรียบเทียบเป้าหมายการผลิตของประเทศในช่วงปีเดียวกัน ซึ่งมีความต้องการจำนวน 6,660 คน และ 7,075 คนตามลำดับ ฉะนั้นเป้าหมายการผลิตกับการผลิตได้จริงจึงยังไม่เพียงพอ ได้เพียงประมาณครึ่งหนึ่งของเป้าหมายเท่านั้น และในขณะเดียวกัน ผลผลิตครึ่งหนึ่งของจำนวนทั้งหมดเป็นผลผลิตจากสถาบันวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

1.3 ด้านความต้องการบุคลากรพยาบาลของประเทศ การศึกษาความต้องการบุคลากรพยาบาล เพื่อให้มีจำนวนเพียงพอในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับการผลิตพยาบาล เมื่อคำนวณโดยคิดจำนวนพยาบาลต่อจำนวนประชากรในประเทศไทย พิจารณาเมื่อปี 2520 สัดส่วนพยาบาลต่อจำนวนประชากรเท่ากับ 1 : 4,100 ปี 2521 เท่ากับ 1 : 2,762 ปี 2524 เท่ากับ 1 : 2,405 และปี 2525 เท่ากับ 1 : 2,120 (คณะกรรมการแผนงานการจัดการศึกษาพยาบาล. 2529 : 7) ถึงแม้ว่าสัดส่วนพยาบาลต่อจำนวนประชากรจะดีขึ้นตามลำดับ แต่เมื่อเปรียบเทียบกับสถิติพยาบาลต่อประชากรบางประเทศในเอเชียเมื่อปี 2527 แล้วปรากฏดังนี้

ประเทศญี่ปุ่น	สัดส่วนพยาบาลต่อประชากร	1 : 184
ประเทศสิงคโปร์	สัดส่วนพยาบาลต่อประชากร	1 : 244
ประเทศเกาหลี	สัดส่วนพยาบาลต่อประชากร	1 : 708
ประเทศมาเลเซีย	สัดส่วนพยาบาลต่อประชากร	1 : 848
ประเทศไทย	สัดส่วนพยาบาลต่อประชากร	1 : 1,504
ประเทศฟิลิปปินส์	สัดส่วนพยาบาลต่อประชากร	1 : 2,614
ประเทศอินโดนีเซีย	สัดส่วนพยาบาลต่อประชากร	1 : 3,067

(Nursing in the World Editorial Committee. 1986 : 491)

จากสถิติข้อมูลดังกล่าวนี้ การผลิตพยาบาลของประเทศไทยนั้นจะต้องดำเนินการผลิตเพิ่มขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศที่พัฒนาแล้ว และบางประเทศที่อยู่ในกลุ่มเอเชียด้วยกัน

2. เป้าหมายการพัฒนาการศึกษาพยาบาลในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534) จำนวนเป้าหมายด้านปริมาณและคุณภาพดังนี้ คือ

2.1 เป้าหมายด้านปริมาณ

2.1.1 เป้าหมายด้านนิสิตนักศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์

2.1.1.1 เป้าหมายการรับนิสิตนักศึกษาเข้าใหม่สาขาพยาบาลระดับปริญญาตรีและต่ำกว่า เพื่อให้มีจำนวนพยาบาลเพียงพอที่จะให้บริการพยาบาลแก่ประชาชนทั่วประเทศอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยมีสัดส่วนพยาบาลวิชาชีพต่อประชากร เมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 6 เท่ากับ 1 : 1,200 และมีอัตราส่วนพยาบาลวิชาชีพต่อพยาบาลระดับต้นเท่ากับ 2 : 1 ดังนั้นจึงกำหนดให้มีเป้าหมายการรับนักศึกษา ดังนี้

2.1.1.1.1 หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตวิชาชีพให้มีการเพิ่มจำนวนรับนักศึกษาเข้าใหม่ในอัตราเฉลี่ยร้อยละ 5 - 6 ต่อปี หรือตลอดแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 6 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของจำนวนการรับนักศึกษาใหม่ตลอดแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 5

2.1.1.1.2 หลักสูตรพยาบาลระดับต้น ให้มีการลดจำนวนการรับนักศึกษาเข้าใหม่ในอัตราเฉลี่ยร้อยละ 3 ต่อปี หรือตลอดแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 6 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของจำนวนการรับนักศึกษาเข้าใหม่ตลอดแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 5

2.1.1.1.3 หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตวิชาชีพซึ่งมีระยะเวลาการศึกษาต่อเนื่องจากหลักสูตรพยาบาลระดับต้นไม่น้อยกว่า 2 ปี ให้มีการรับนักศึกษาเข้าใหม่ร้อยละ 5 ของจำนวนพยาบาลระดับต้นที่มีอยู่ในแต่ละปีตลอดแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 6

2.1.1.2 เป้าหมายการรับนักศึกษาเข้าใหม่สาขาพยาบาลศาสตรระดับสูงกว่าปริญญาตรี เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณสมบัติเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของสถาบันการศึกษาพยาบาล และพัฒนาคณาจารย์ประจำของสถาบันการศึกษาพยาบาล ให้มีอัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาและสัดส่วนคณาจารย์ให้ได้อัตราส่วนและสัดส่วนใกล้เคียงกับเกณฑ์ที่ระบุไว้

ในประกาศทบวงมหาวิทยาลัย เกณฑ์การจัดตั้งและบริหารสถาบันการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ 2527 (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2527 : 6) อัตราส่วนของอาจารย์ประจำต่อนักศึกษา 1 : 8 ถึง 1 : 4 สัดส่วนบุคลากรระดับปริญญาตรี : โท : เอก ระหว่าง 3.5 : 6.0 : 0.5 ถึง 2.0 : 5.5 : 2.5 รวมทั้งเพื่อพัฒนาผู้บริหารการพยาบาลในระดับสูง จึงกำหนดให้มีเป้าหมายการเพิ่มจำนวนการรับนิสิตเข้าใหม่ในหลักสูตรพยาบาลศาสตรระดับสูงกว่าปริญญาตรีในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ต่อปี

2.1.2 เป้าหมายด้านการวิจัยและการแต่งตำรา เพื่อเพิ่มคุณภาพของการศึกษาพยาบาล ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 6 ให้อาจารย์พยาบาลสร้างผลงานทางวิชาการด้านการวิจัยและการแต่งตำราเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ของปริมาณงานที่มีอยู่ตลอดแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 5

2.1.3 เป้าหมายด้านบริการทางวิชาการแก่สังคม เพื่อพัฒนาสุขภาพอนามัยของประชาชนให้สถาบันการศึกษาพยาบาลจัดบริการทางวิชาการแก่สังคมครอบคลุมทั้งการให้บริการด้านสุขภาพอนามัยและการบริการวิชาการอื่น ๆ รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล เช่น การจัดการฝึกอบรม สาธิต นิทรรศการ เป็นต้น ทั้งนี้ให้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ของปริมาณงานบริการทางวิชาการแก่สังคมที่มีอยู่ตลอดแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 5

2.2 เป้าหมายด้านคุณภาพ

2.2.1 เป้าหมายด้านการพัฒนาอาจารย์ เพื่อเพิ่มคุณภาพด้านการจัดการศึกษาพยาบาล ให้มีการพัฒนาอาจารย์ประจำสถาบันการศึกษาพยาบาลในทุกสังกัดให้มีคุณวุฒิสูงขึ้นสำหรับสถาบันการศึกษาพยาบาลที่ดำเนินการสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรระดับวิชาชีพให้มีสัดส่วนคุณวุฒิปริญญาเอก : โท : ตรี เท่ากับ 2.0 : 5.5 : 2.5 และสำหรับสถาบันการศึกษาที่ดำเนินการสอนเฉพาะหลักสูตรพยาบาลศาสตรระดับต้น ให้มีสัดส่วนคุณวุฒิปริญญาโท : ปริญญาตรี เท่ากับ 2 : 3 รวมทั้งจัดให้มีโครงการเพิ่มพูนประสบการณ์ทางวิชาการของคณาจารย์ โดยเฉพาะด้านการสอนและประสบการณ์การปฏิบัติการพยาบาล

2.2.2 เป้าหมายด้านการพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชนให้ดียิ่งขึ้น และเพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความสามารถรอบรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานทางการพยาบาลทั่วไป ให้มีโครงการประสานงานระหว่างสถาบันการศึกษาในสังกัดต่าง ๆ ด้านการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งเร่งระดมการใช้ทรัพยากรระหว่างสถาบันการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด เช่น จัดให้มีโครงการแลกเปลี่ยนอาจารย์ระหว่างสังกัด โครงการส่งเสริมการแต่งตั้งอาจารย์ โครงการพัฒนาห้องสมุด เป็นต้น

2.2.3 เป้าหมายด้านการพัฒนาจริยธรรม เพื่อพัฒนาจริยธรรมของอาจารย์และนักศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ให้สถาบันการศึกษาพยาบาลจัดทำโครงการพัฒนาอาจารย์และนักศึกษาในด้านจริยธรรม คุณธรรม ความรับผิดชอบต่อสังคม และมีโลกทัศน์ที่กว้างไกลยิ่งขึ้น

2.2.4 เป้าหมายด้านการพัฒนาการบริหารการศึกษา เพื่อให้การบริหารการศึกษาพยาบาลมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ให้สถาบันปรับปรุงการบริหารงานให้มีรูปแบบที่ชัดเจนและมีเอกภาพ และพัฒนาบุคลากรทางการบริหารทั่วไป การจัดการ รวมทั้งให้มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.2.5 เป้าหมายด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม เพื่อส่งเสริมศิลปะและวัฒนธรรมไทย ให้สถาบันการศึกษาพยาบาลจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย รวมทั้งขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามให้มากยิ่งขึ้น

2.2.6 เป้าหมายด้านกิจการนักศึกษา เพื่อให้ให้นักศึกษามีส่วนสร้างประโยชน์ต่อส่วนรวม ให้สถานศึกษาจัดโครงการหรือกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้นักศึกษามีส่วนร่วมกับชุมชนในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตโดยเฉพาะด้านสุขภาพอนามัยของประชาชน (คณะกรรมการแผนงานการศึกษาพยาบาล. 2529 : 10 - 12)

คุณลักษณะของครูที่ดี

งานครูเป็นงานที่ยากยิ่ง เพราะครูทำงานกับสิ่งที่มีความยุ่งยากสลับซับซ้อนที่สุด คือ "คน" งานของครูจะประสบผลสำเร็จ เมื่อสามารถทำให้บุคคลได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามต้องการ ครูจะต้องสามารถทำให้ศิษย์รู้จักคิดและตัดสินใจอย่างฉลาด ครูจะต้องแนะแนวให้ศิษย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูนประสิทธิภาพของชีวิตบนวิถีทางแห่งประชาธิปไตย ความสัมพันธ์เกี่ยวโยงระหว่างครูกับนักเรียน ในรูปของการสอนนั้นเป็นศิลปะที่ยากที่จะวิเคราะห์ให้หมดสิ้น การเป็นครูจะต้องผ่านการฝึกฝนให้มีคุณลักษณะที่สามารถทำงานอันยากยิ่งนี้ให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี มีผู้พยายามศึกษาและกำหนดลักษณะของครูที่ดีไว้มากมาย

ภิญโญ สาร (2514 : 44 - 45) กล่าวว่า บุคลิกลักษณะของครูมีความสำคัญต่อความสำเร็จในอาชีพครูเป็นอย่างมาก ครูที่มีบุคลิกภาพดีเป็นที่นิยมเลื่อมใส และได้รับความเคารพปฏิบัติตามจากนักเรียน ช่วยให้การสอนบรรลุผลสมตามความปรารถนา ลักษณะของบุคลิกภาพอาจแบ่งออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ดังนี้

1. คุณลักษณะทางกาย หมายถึง รูปร่าง หวุดหงิด ขนาดความสูง น้ำหนัก การแต่งกาย การใช้เสียงพูดจา การใช้สายตา ท่าทาง ตลอดจนสุขภาพความแข็งแรง เหล่านี้มีส่วนช่วยให้ครูเป็นที่น่านิยมเลื่อมใสได้มาก
2. คุณลักษณะทางสมอง หมายถึง สติปัญญา การตัดสินใจ การตั้งใจ การคิดหาเหตุผล ความสนใจ จินตนาการ ซึ่งเป็นลักษณะของสมองและการใช้สมอง
3. คุณลักษณะทางจิตใจหรืออารมณ์ ได้แก่ ความมีสุขภาพจิต อารมณ์มั่นคง ไม่โกรธง่าย เบิกบาน มีอารมณ์ขันและมองใครในแง่ดีเสมอ
4. คุณลักษณะทางความสามารถ หมายถึง มีความสามารถในการเรียนรู้และการสอน ตลอดจนความชำนาญที่ทำงานต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ได้ผลตามความมุ่งหมาย
5. คุณลักษณะทางสังคม คือ การสังคมดี มีความเข้าใจคนอื่น มีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) ดีเข้ากับใคร ๆ ได้

6. อุปนิสัย หมายถึง ความประพฤติ ศีลธรรม จรรยา มารยาท ความซื่อสัตย์ ความรักงาน ความสุภาพอ่อนโยน มีอุดมคติและทัศนคติที่ดีต่องานอาชีพ และต่อบุคคลทั่วไป

7. น้ำใจ (Spirit) เช่น ความรักงาน ความบากบั่นในการทำงาน ความห่วงใยในการดำเนินงาน และไม่แสดงความทอดทิ้งเพื่อนร่วมงาน

เจลีเยว บุรีภักดิ์ (2520 : 365) ศึกษาลักษณะของครูที่ดีตามความคิดเห็นนักเรียน ผู้ปกครอง ครู ผู้บริหาร พระ และผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่าครูที่ดีจะเริ่มด้วย ความประพฤติเรียบร้อย ความรู้ดี บุคลิกลักษณะและการแต่งกายดี สอนดี ตรงเวลา มีความยุติธรรม หากความรู้เยื่อเยื้อ สุขภาพดี การพูดจาและมนุษยสัมพันธ์ดี รักอาชีพครู เมตตาและเข้ากับเด็กได้ ร่าเริงแจ่มใส ซื่อสัตย์ และเสียสละ

พัชรีย์ นาคะสิริ (2515 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาลักษณะครูพยาบาลที่ดี ในทัศนะของนักเรียน พยาบาล โรงพยาบาลศิริราช มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า

1. ด้านความรู้ความสามารถในวิชาทั่วไปและวิชาชีพ นักเรียนพยาบาลต้องการครูพยาบาลที่มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนอย่างแท้จริงมากที่สุด
2. ด้านการสอน ต้องการครูที่รู้จักวิธีการสอน สามารถถ่ายทอดความรู้ได้อย่างชัดเจน เข้าใจง่ายและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน เข้าใจหลักสูตรที่สอน
3. ด้านการประเมินผลการเรียนการสอน ต้องการครูที่มีความยุติธรรมในการให้คะแนน และการลงโทษ
4. ด้านการช่วยเหลือแนะนำของครูพยาบาล ต้องการครูที่หาโอกาสส่งเสริมผู้เรียนให้มีการศึกษาต่อในชั้นสูง
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูพยาบาลและนักเรียนพยาบาล สิ่งที่ต้องการมากที่สุด คือ ครูที่มีความเห็นอกเห็นใจและจริงใจกับผู้เรียน
6. ด้านบุคลิกภาพของครูพยาบาล ต้องการครูที่มีความมั่นใจในตัวเอง
7. ด้านการแต่งกาย ต้องการครูที่แต่งเครื่องแบบพยาบาล
8. ด้านวัยวุฒิ ต้องการครูพยาบาลที่มีอายุระหว่าง 30 - 40 ปี

พนอพรรณ จันทรวงศ์ (2515 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาลักษณะครูพยาบาลประจำตึกตาม
ความคิดเห็นของนักเรียนพยาบาล วิทยาลัยสภากาชาดไทย พบว่า

1. ด้านวัยวุฒิ นักเรียนต้องการมากที่สุด คือ อายุระหว่าง 24 - 29 ปี
2. ด้านคุณวุฒิ ต้องการครูที่มีวุฒิปริญญาเอกมากที่สุด
3. ด้านบุคลิกภาพส่วนตัว ต้องการครูที่มีความยุติธรรมมากที่สุด
4. ด้านความรู้ความสามารถทั่วไปและวิชาชีพ ต้องการครูที่สามารถถ่ายทอดความรู้

อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย

5. ด้านการสอน ต้องการครูที่สามารถนำวิธีใหม่ ๆ มาสอน
6. ด้านการเรียนการสอน ต้องการให้ครูชี้แจงข้อบกพร่องเกี่ยวกับผลของการเรียน

มากที่สุด

พูนทรัพย์ นพวงศ์ ณ อยุธยา (2523 : 29 - 31) ได้กล่าวถึงลักษณะของครูที่พึง
ปรารถนาว่าควรจะต้องประกอบด้วยคุณสมบัติที่สำคัญและจำเป็น 3 ด้านใหญ่ ๆ คือ

1. มีความรู้ดี ได้แก่ ความรู้ในวิชาการทั่วไป ความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน ความรู้ใน
วิชาชีพ และความรู้ในหน้าที่และงานครูทุกประการ
2. มีทักษะในการสอน และการปฏิบัติงานครู เช่น อธิบายเก่ง สอนสนุก สามารถใช้สื่อ
และอุปกรณ์การสอน จัดกิจกรรม สร้างบรรยากาศให้นักเรียน เข้าพหุกิจกรรม ตลอดจนชี้แนะแนวทาง
ในการศึกษางาน ทำให้ไปสู่การดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง โดยใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัย โดย
สรุปคุณลักษณะครูที่ดีด้านทักษะได้ว่า "สอนดี นิเทศดี ให้บริการสังคม อุทิศวิชาการ เก่งงานวิจัย นำไป
สู่ชีวิตที่ดีและมีมนุษยสัมพันธ์"

3. มีคุณธรรมนิยม อันได้แก่ คุณธรรมของครู จริยธรรมและคตินิยมในความเป็นครู เช่น
ภาคภูมิใจที่ได้เป็นครู มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู รักการสอน พอใจที่ได้ทำประโยชน์แก่การดำเนินชีวิต
ของศิษย์ ช่วยพัฒนาคนและสังคม ตลอดจนมีวิญญูณแห่งความเป็นครู เป็นต้น

เวอร์จิเนีย (Verginia. 1965 : 65 - 69) ได้ศึกษาคุณสมบัติของครูพยาบาลที่มีประสิทธิภาพในมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย ตามความคิดเห็นของนักศึกษา ครูพยาบาล และผู้อำนวยการ พบว่าคุณสมบัติของครูพยาบาลที่มีประสิทธิภาพและสำคัญ มี 19 ประการ ตามลำดับ คือ ยอมรับนักเรียนเป็นบุคคลหนึ่ง มีความซื่อสัตย์ ไม่ทำให้นักเรียนอายต่อหน้าผู้อื่น ให้โอกาสและเวลาที่เหมาะสมแก่นักเรียน เป็นที่ปรึกษาแก่นักเรียน มีความมั่นใจ เป็นผู้ที่ผ่อนคลายยาวได้ สนใจร่วมงานกับนักเรียนดี เห็นใจนักเรียน ให้ความอบอุ่นแก่นักเรียน เตรียมการสอนที่เหมาะสมสามารถอธิบายสิ่งที่นักเรียนไม่เข้าใจ ให้นักเรียนรู้สึกว่าเขาเป็นบุคคลสำคัญบุคคลหนึ่ง ให้คำแนะนำและแก้ปัญหาของนักเรียนได้ มีความรับผิดชอบดี เข้าใจความต้องการของนักเรียนแต่ละคน เป็นตัวอย่างที่ดี ควบคุมตนเอง และกระตุ้นนักเรียนเสมอ

บิคเคิล (Biddle. 1967 : 346 - 347) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าทางด้านคุณลักษณะของครู ซึ่งกล่าวโดยสรุปไว้ว่า คุณลักษณะของครูที่สำคัญพบว่ามีอยู่ 3 ประการ คือ

ประการแรก ด้านการกระทำของครู ซึ่งอาจสังเกตได้จากกิจกรรมต่าง ๆ ของครูโดยตรง เช่น ยอมรับความรู้สึกของนักเรียน ยกย่องชมเชยนักเรียน รับฟังความคิดเห็นของนักเรียน สอบถามปัญหาของนักเรียน

ประการที่สอง ได้แก่ คุณลักษณะด้านกิริยามารยาท เช่น การควบคุมความประพฤติของตนเองได้ มีความมั่นคงอยู่เสมอ

ประการที่สาม คือ คุณลักษณะที่เกี่ยวกับบทบาทของการสอนโดยตรง เช่น ความสามารถในการดำเนินการสอน การเตรียมการสอน และการใช้อุปกรณ์การสอน

รอเอิน (Rauen. 1974 : 33 - 39) ได้ศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษายาบาลเกี่ยวกับแบบอย่างของครูปฏิบัติการคลินิก พบว่านักศึกษามีความมุ่งหวังที่จะได้รับแบบอย่างของการพยาบาลจากครูพยาบาล และถือว่าแบบอย่างจากครูมีอิทธิพลต่อการสร้างแบบอย่างของนักศึกษาอย่างมาก และยังมีความคิดเห็นว่าการแสดงออกซึ่งแบบอย่างของความเป็นครู แบบอย่างของบุคคล และแบบอย่างของพยาบาล ของครูปฏิบัติการคลินิก มีส่วนสำคัญที่ช่วยให้เขามีความเป็นพยาบาลอย่างสมบูรณ์ ครูมีส่วน

รับผิดชอบในการแสดงตนให้เป็นแบบอย่างแก่นักศึกษา จะต้องแสดงทักษะในการพยาบาลทั้งภายในหอผู้ป่วยและชุมชน และปรับปรุงวิธีการพยาบาลเพื่อผู้ป่วยและครอบครัว ถ้าครูขาดความสามารถในการแสดงบทบาทของพยาบาลอย่างแท้จริงแล้ว จะไม่สามารถช่วยนักศึกษาให้เข้าใจถึงแนวความคิดทางการพยาบาล และความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพได้ ดังนั้นขณะฝึกปฏิบัติการพยาบาลร่วมกับนักศึกษาและร่วมปรับปรุงวิธีการพยาบาลให้แก่งสังคม ครูจะต้องระลึกอยู่เสมอว่านักศึกษากำลังมองแบบอย่างของพยาบาลของบุคคลและของครู เพื่อว่าเมื่อเขาจบหลักสูตรวิชาการพยาบาลและประกอบอาชีพเป็นพยาบาลประจำการ หรือครูพยาบาลก็ตาม เขาจะได้ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างแก่พยาบาลรุ่นหลังต่อ ๆ ไป แบบอย่างที่ดีของพยาบาลจะช่วยเสริมสร้างสิ่งแวดล้อมเพื่อการบริการสุขภาพที่มีประสิทธิภาพและเป็นแรงจูงใจแก่พยาบาลในการปฏิบัติงานด้วยความภูมิใจ

เมื่อพิจารณาจากการศึกษาของรอนัน จะเห็นได้ว่าครูพยาบาลนอกจากจะต้องมีคุณสมบัติของครูที่ดีแล้ว จะต้องประกอบด้วยคุณสมบัติของพยาบาลที่ดี ด้วยเหตุผลที่ว่าครูพยาบาลต้องปฏิบัติหน้าที่ทั้งการสอนในห้องเรียน ในคลินิก ซึ่งเป็นการปฏิบัติการพยาบาลต่อผู้ป่วยและครอบครัว ที่สำคัญยิ่งก็คือ ครูพยาบาลจะต้องกระทำตนให้เป็นตัวอย่าง (Role Model) ของพยาบาลที่ดีแก่นักศึกษาพยาบาล ดังนั้นครูพยาบาลจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะของพยาบาลที่ดีด้วย

ภาระงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

ภาระงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษานั้นมีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกับจุดมุ่งหมาย นโยบาย ตลอดจนบทบาทหน้าที่ของสถาบันการศึกษาเป็นอย่างมาก ดังนั้นหากพิจารณาถึงภาระงานของอาจารย์ในสถาบันการศึกษายพบาลดังกล่าวพบว่ามีการะงานหลักสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการอุดมศึกษา ซึ่งมีการะงานหลัก 4 ประการ ดังที่ วิจิตร ศรีส้าน (2518 : 11) สรุปไว้ดังนี้

1. การสอนวิชาการและวิชาชีพเพื่อผลิตบุคคลที่มีคุณสมบัติ ตามความมุ่งหมายออกไปรับใช้

สังคม

2. การวิจัยค้นคว้า เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ และประยุกต์งานวิจัยเพื่อช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ

3. การให้บริการทางวิชาการแก่สังคมในลักษณะต่าง ๆ

4. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และดำเนินกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างรสนิยมและค่านิยมทางสุนทรียภาพ และจริยธรรมในหมู่นิสิตนักศึกษาและประชาชน

ในการดำเนินงานตามภาระงานหลัก 4 ประการดังกล่าวมานั้น สถาบันการศึกษาต้องอาศัยบุคลากรหลายกลุ่ม ประกอบด้วย อาจารย์ นักวิชาการ และเจ้าหน้าที่ธุรการอื่น ๆ แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญของกลุ่มบุคลากรเหล่านี้ที่มีต่อการดำเนินงานของวิทยาลัยจะพบว่า อาจารย์เป็นกลุ่มบุคลากรที่มีความสำคัญมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ อาจารย์นับได้ว่ามีบทบาทสำคัญมากในการกำหนดอนาคตของวิทยาลัย ทั้งนี้เพราะอาจารย์เป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องกับภาระงานของวิทยาลัยทุก ๆ ประการเกี่ยวกับความสำคัญของอาจารย์ที่มีต่อวิทยาลัยนี้ วิจิตร ศรีสอ้าน ได้กล่าวไว้ว่า "ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้สถาบันอุดมศึกษามีมาตรฐานการศึกษาสูงเพียงใดหรือไม่ ก็คือคณาจารย์" (วิจิตร ศรีสอ้าน. 2518 : 4) ซึ่งแนวความคิดนี้ เคอร์ (Kerr. 1964) ได้กล่าวไว้ว่า "แท้ที่จริงแล้ว อาจารย์คือวิทยาลัยนั่นเอง อาจารย์คือปัจจัยที่ก่อให้เกิดการผลิต และคือแก่นที่แท้ที่จะก่อให้เกิดความแตกต่างระหว่างวิทยาลัย" จากที่กล่าวมาจึงสรุปได้ว่า อาจารย์เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการดำเนินงานของวิทยาลัย เพื่อให้การดำเนินงานตามภาระงานของวิทยาลัยบรรลุจุดหมายของการอุดมศึกษา บทบาทและหน้าที่ของอาจารย์จึงต้องสอดคล้องกับภาระงานและจุดหมายของการอุดมศึกษาด้วย ดังนั้นภาระงานที่อาจารย์จะต้องปฏิบัติจึงมี 4 ประการ คือ การสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

เกี่ยวกับการะงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษานี้ ได้มีผู้แบ่งภาระงานที่อาจารย์ต้องปฏิบัติตลอดจนกำหนดประเภทและรวบรวมหมวดหมู่ของกิจกรรมย่อย ๆ ของแต่ละภาระงาน ออกเป็นลักษณะต่าง ๆ อีกหลายลักษณะ ดังนี้ คือ

เมืองทอง แชมมณี (2519 : 1 - 3) ได้รายงานสรุปผลการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาหลักเกณฑ์ในการกำหนดลักษณะหน้าที่และปริมาณของอาจารย์ประจำ ได้สรุปลักษณะงานตามหน้าที่ของอาจารย์ประจำในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยไว้ ซึ่งประกอบด้วย งานสอน งานวิจัย และงานเขียนทางวิชาการ งานบริหาร งานเกี่ยวกับกิจกรรมนิสิต งานกรรมการและงานบริการชุมชน

คณะกรรมการวิจัยสถาบัน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (2518 : 5 - 6) ได้แบ่งลักษณะงานเพื่อการกำหนดหาปริมาณงานของอาจารย์ไว้ ประกอบด้วย งานสอน งานตรวจงาน งานวิจัย งานให้คำปรึกษาทางวิชาการ งานบริหาร งานบริการ งานธุรการ งานนิเทศการสอน และงานอื่น ๆ

ส่วนการกำหนดประเภทและรวบรวมหมวดหมู่ของกิจกรรมในการะงานของอาจารย์แต่ละภาระงานออกให้ชัดเจน อันจะทำให้การพิจารณาภาระงานของอาจารย์ชัดเจนยิ่งขึ้นนั้น มีผู้ให้ความคิดเห็นไว้ในหลายลักษณะดังนี้ คือ

สโสมสรอาจารย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2513 : 17) ได้สรุปผลการประชุมสัมมนาเรื่องวิกฤติการณ์ทางวิชาการในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยของสโสมสรอาจารย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับงานวิจัยของอาจารย์ไว้ดังนี้ คือ

ในด้านที่เกี่ยวกับการวิจัยนั้น เห็นว่างานที่อาจารย์ปฏิบัติดังต่อไปนี้เป็นงานวิจัยด้วย คือ

1. การวิจัยหลักเกณฑ์และวิธีสอน
2. การเรียบเรียงตำรา
3. การสรุปย่อบทความทางวิชาการ
4. งานสร้างสรรค์ทางวรรณกรรม ศิลปกรรม สถาปัตยกรรม และอื่น ๆ

อภาพน ศรัณชัย และสมเจตน์ ไวยการณ (ม.ป.ป. : 2 - 4) ได้จำแนกกิจกรรมของภารกิจด้านการบริการทางวิชาการแก่ชุมชน และการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม สำหรับโครงการวิจัยและโครงการบริการทางวิชาการแก่สังคม ไว้ดังนี้ คือ

งานบริการทางวิชาการแก่สังคม แบ่งกิจกรรมออกเป็น

1. การให้คำปรึกษาหรือแนะนำเกี่ยวกับงานวิจัยและเทคโนโลยีใหม่ ๆ
2. การสัมมนา การประชุมปรึกษา และการฝึกอบรม
3. การบริการ เช่น การตรวจรักษาพยาบาล การออกแบบ การวางแผน การแปลความ

การสำรวจ และการวิเคราะห์

4. การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ
5. การจัดนิทรรศการ การแสดงผลงานด้านต่าง ๆ และการประชุมอภิปรายปัญหา
6. การเผยแพร่หรือการถ่ายทอดความรู้ด้านการบรรยายหรือปาฐกถา

งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม แบ่งกิจกรรมออกเป็น

1. การให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำ
2. การสัมมนา การประชุมปรึกษาและการฝึกอบรม
3. การจัดนิทรรศการ การประชุมอภิปรายปัญหา และการจัดแสดงทางศิลปะ
4. การสาธิต การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ
5. การเผยแพร่หรือการถ่ายทอดความรู้ทางด้านศิลปและวัฒนธรรมของชาติ

สำหรับการพิจารณาความแตกต่างระหว่างงานบริการทางวิชาการแก่สังคมและงานทำนุบำรุง

ศิลปวัฒนธรรม ให้พิจารณาจากจุดประสงค์ กล่าวคือ ถ้าจุดประสงค์ในการบริการระบุไว้ในลักษณะ
ทั่ว ๆ ไป จัดว่าเป็นงานบริการทางวิชาการแก่สังคม แต่ถ้าจุดประสงค์เกี่ยวกับการบริการจำกัด
ใช้เฉพาะในเรื่องการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ถือว่าเป็นงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

รังสรรค์ ธนะพรพันธุ์ (2523 : 3 - 4) ได้จำแนกภาระงานของอาจารย์ออกเป็น 5
ประเภทใหญ่ ๆ คือ งานสอน งานนักศึกษาสัมพันธ์ งานวิชาการ งานบริการสังคม และงานบริการ
และธุรการ ซึ่งภาระงานทั้ง 5 ประเภทนี้ ประกอบด้วยลักษณะงานย่อย ๆ ดังนี้ คือ

1. งานสอน ประกอบด้วยลักษณะงานต่อไปนี้

- 1.1 การสอนในชั้นเรียน

- 1.2 การเตรียมการสอน

- 1.3 การวัดผล ซึ่งประกอบด้วย การออกข้อสอบ การตรวจข้อสอบ และการให้เกรด
- 1.4 การเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
2. งานนักศึกษาสัมพันธ์ ประกอบด้วยลักษณะงานต่อไปนี้
 - 2.1 การให้คำแนะนำทางวิชาการ
 - 2.2 การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
3. งานวิชาการ ประกอบด้วย
 - 3.1 งานวิจัย
 - 3.2 งานเขียนทางวิชาการ
 - 3.2.1 การเขียนบทความทางวิชาการ
 - 3.2.2 การเขียนเอกสารประกอบการบรรยาย
 - 3.2.3 การแปลความ/หนังสือ
 - 3.2.4 การแปลและเรียบเรียงบทความ/หนังสือ
 - 3.2.5 การแต่งและเรียบเรียงหนังสือ/ตำรา
 - 3.2.6 การเป็นบรรณาธิการวารสารหรือหนังสือประกอบการศึกษา
 - 3.2.7 การเขียนบทวิจารณ์หนังสือ
4. งานบริการสังคม ประกอบด้วยลักษณะงานต่อไปนี้
 - 4.1 การแสดงปาฐกถาหรือการบรรยายเฉพาะเรื่อง
 - 4.2 การอภิปรายในที่สาธารณะ
 - 4.3 การเขียนบทความในหน้าหนังสือพิมพ์หรือนิตยสารรายคาบ
 - 4.4 การเป็นที่ปรึกษาด้านจิตอาสาสมัคร
 - 4.5 การเป็นกรรมการสอบคัดเลือกบุคคลของหน่วยราชการต่าง ๆ
 - 4.6 การช่วยงานของหน่วยราชการต่าง ๆ
 - 4.7 การตรวจตำราของสถาบันการศึกษาต่าง ๆ

5. งานบริหารและธุรการ ประกอบด้วย

5.1 งานบริหารของคณะ

- 5.1.1 คณบดี
- 5.1.2 เลขานุการคณะ
- 5.1.3 ผู้ช่วยคณบดี
- 5.1.4 ประธานกรรมการชุดต่าง ๆ
- 5.1.5 กรรมการชุดต่าง ๆ
- 5.1.6 ผู้แทนอาจารย์

5.2 งานบริหารของมหาวิทยาลัย

- 5.2.1 อธิการบดี
- 5.2.2 รองอธิการบดี
- 5.2.3 ผู้ช่วยรองอธิการบดี
- 5.2.4 ประธานและกรรมการสภาอาจารย์
- 5.2.5 ประธานและกรรมการชุดต่าง ๆ ที่แต่งตั้งโดยมหาวิทยาลัย

นอกจากข้อคิดเห็นที่เกี่ยวกับการจำแนกภาระงานของอาจารย์ที่กล่าวมาแล้ว ยังได้มีผู้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปริมาณงานในภาระงานต่าง ๆ ของอาจารย์ไว้ดังนี้ คือ

ระวี ภาวิไล และสิปปนนท์ เกตุทัต (2514 : 152 - 154) ให้ความเห็นว่า ปริมาณการสอนของศาสตราจารย์นั้นควรสอนวิชาเบื้องต้นอย่างน้อย 1 วิชา ควรสอนสัปดาห์ละ 6 ชั่วโมง และควรใช้เวลาเกี่ยวกับการวิจัยอย่างน้อยสัปดาห์ละ 15 - 20 ชั่วโมง

กำแหง พลงกูร (ม.ป.ป. : 15 - 16) ได้กล่าวถึงปริมาณงานของอาจารย์ไว้ว่า งานสอนอย่างมากไม่ควรเกินสัปดาห์ละ 12 ชั่วโมง หรือ 8 หน่วย คือ สอนแบบปาฐกถาประมาณ 4 ชั่วโมง และสอบภาคปฏิบัติอีก 8 ชั่วโมง (ภาคปฏิบัติ 2 ชั่วโมง เทียบเท่ากับ 1 หน่วย) และถ้าอาจารย์ทำงานบริหารหรือบริการด้วยก็สอนน้อยลง

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2526 : 5) จากรายงานการประชุมคณบดี/ผู้อำนวยการสำนักสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ครั้งที่ 4/2526 ได้กำหนดเกณฑ์ปริมาณงานสอนขั้นต่ำ และปกติสำหรับอาจารย์ของสถาบันฯ ไว้ดังนี้ คือ ในรอบ 1 ปี อาจารย์ควรมีวิชาสอนขั้นต่ำ 2 วิชา มีจำนวนชั่วโมงสอน 96 ชั่วโมง (3 ชั่วโมงต่อสัปดาห์) ส่วนระดับปกติอาจารย์ควรมีวิชาสอน 3 วิชา จำนวนชั่วโมงสอน 144 ชั่วโมง (4.5 ชั่วโมงต่อสัปดาห์)

เกี่ยวกับเรื่องนี้ วูดเบิร์น (Woodburne. 1958 : 94 - 95) ได้อธิบายไว้ว่า อัตราการสอนปกติของอาจารย์ระดับอุดมศึกษา คือ 10 - 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งถ้ามองผิวเผินแล้วจะเห็นการเป็นอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเป็นงานง่าย แต่ที่จริงอัตราการทำงานของอาจารย์ผู้สอนระดับอุดมศึกษา เมื่อคิดเป็นชั่วโมงสอน การเตรียมการสอน การวิจัย และอื่น ๆ รวมกันแล้วจะพบว่าในการสอน 1 ชั่วโมง จะเท่ากับทำงานทั้งหมด 4 ชั่วโมง คือ สอน 1 ชั่วโมง กับเตรียมการสอนและวิจัยอีก 3 ชั่วโมง ดังนั้นถ้าสอน 15 ชั่วโมงก็คือนำงานทั้งหมด 60 ชั่วโมง หนึ่ง พิสัยของจำนวนชั่วโมงสอนของอาจารย์ระดับอุดมศึกษา ปัจจุบันอยู่ระหว่าง 6 - 15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อาจารย์ที่สอนในระดับปริญญาตรีจะมีชั่วโมงสอนน้อย ทั้งนี้เพราะอาจารย์ที่สอนระดับนี้ ต้องใช้เวลาเตรียมการสอนมาก และอีกประการหนึ่งคือ ต้องทำงานวิจัยด้วย ดังนั้น อาจารย์ที่มีชั่วโมงสอนน้อยเวลาสำหรับการทำวิจัยก็มีมากขึ้น แต่เมื่อชั่วโมงสอนของอาจารย์มากขึ้น ยิ่งใกล้ 15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์เท่าใด การวิจัยก็จะยิ่งมีน้อยลง จนเมื่อใดอาจารย์ต้องสอนครบ 15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์แล้วงานวิจัยของอาจารย์จะมีไม่ได้เลย

ทบวงมหาวิทยาลัย (2527 : 6) เกี่ยวกับเรื่องภาระงานสอน ทบวงมหาวิทยาลัย ได้กำหนดไว้ในเกณฑ์การจัดตั้งและการบริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ภาระการสอน ผู้บริหารควรสอนประมาณ 3 - 6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อาจารย์ควรสอนประมาณ 10 - 25 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

สภาการพยาบาล (2529 : 53) ข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยการรับรองสถาบันการศึกษาวิชาการศึกษาพยาบาลและผดุงครรภ์ ได้กำหนดภาระงานสอนของอาจารย์ประจำ คือ สถาบันการศึกษาต้องจัดให้มีผู้บริหารทำการสอนประมาณ 3 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และสถาบันการศึกษาต้องจัดให้อาจารย์ทำการสอนประมาณ 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

การวิเคราะห์ปริมาณงานของอาจารย์ระดับอุดมศึกษา

1. ความสำคัญของการวิเคราะห์ปริมาณงานของอาจารย์ระดับอุดมศึกษา

ในการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งต้องอาศัยบทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์เป็นสำคัญนั้น แนวทางหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินงานตามภารกิจหลักบรรลุความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องส่งเสริมให้อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษานั้น ๆ ปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ซึ่งเกี่ยวกับการกำหนดงานให้อาจารย์ปฏิบัตินี้ โกเฮน (Goheen. 1970 : 396) ได้กล่าวว่า การให้อาจารย์มีชั่วโมงสอนไม่มากนักจะเป็นการส่งเสริมให้อาจารย์ทั้งหลายได้นำเอาความสามารถพิเศษของตนออกมาใช้ และจะได้ทำการศึกษาค้นคว้าสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อวิชาการของมหาวิทยาลัยและนักศึกษามากขึ้น เพราะว่าอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาควรจะมีเวลาค้นคว้าและศึกษาในสิ่งที่ตนเองสนใจจริง ๆ ประกอบไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับข้อสังเกตของวู้ดเบิร์น (Woodburne. 1958 : 95 - 96) ซึ่งได้ให้ข้อสังเกตว่า บางครั้งผู้บริหารหรือคณะกรรมการของสถานศึกษาลืมนึกถึงการขยายตัวของการทำงานของอาจารย์ โดยคำนึงถึงเฉพาะจำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์เท่านั้น ทำให้การวางแผนงานอาจผิดพลาดไปจนกระทั่งส่งผลกระทบที่ทำให้ขวัญและกำลังใจของอาจารย์เสียไปได้ เช่น การให้อาจารย์สอนมากจึงต้องทำงานด้านเตรียมการสอนมาก จนทำให้อาจารย์เบื่องานเร็วขึ้น โดยปกติในสถาบันการศึกษาที่มีความสามารถทางวิชาการสูงจะพบว่าอัตราของชั่วโมงสอนของอาจารย์มักจะน้อย เพราะจะได้มีเวลาส่วนหนึ่งใช้ในการเตรียมการสอน และทำการวิจัยค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ

การที่จะกำหนดภาระงานด้านต่าง ๆ ของอาจารย์ให้เหมาะสมได้นั้นต้องอาศัยข้อมูลจากการศึกษาวิเคราะห์งานที่อาจารย์ปฏิบัติอยู่เป็นปัจจัยพื้นฐาน ซึ่งเกี่ยวกับเรื่องนี้ สมพงษ์ เกษมสิน (2517 : 179 - 181) ได้กล่าวถึงการวิเคราะห์งานโดยพิจารณาจากการทำงานว่า การปฏิบัติงานจะสามารถทำให้ได้ปรับปรุงวิธีการทำงานอันเป็นเครื่องมือที่จะจัดสรรงานให้สมดุลย์กันในหน่วยงานเองและกับหน่วยงานอื่น ๆ จะทำให้งานราบรื่นและเรียบร้อย ซึ่งประโยชน์จากการปฏิบัติงานนี้ ได้แก่

1. ช่วยให้ผู้สามารถกำหนดตารางการทำงาน เพื่อปรับปรุงงานให้เหมาะสม เมื่อเทียบกับอัตราการทำงานของคนอื่น ๆ

2. ทำให้งานสอดคล้องสัมพันธ์กัน โดยผู้บริหารจะต้องพยายามจัดปรับปรุงให้สอดคล้องสมดุลย์กันอยู่เสมอ

3. ทำให้การแบ่งงานเหมาะสม

4. ช่วยเป็นเครื่องแสดงให้ทราบความต้องการเจ้าหน้าที่ที่พ้องกับงาน

5. สร้างความเข้าใจอันดีแก่พนักงาน ทำให้เกิดความเป็นธรรมในหมู่คณะ

2. หลักการคำนวณปริมาณงานของอาจารย์ระดับอุดมศึกษา

คงได้กล่าวมาแล้วว่า ภาระงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษานั้น นอกจากภาระงานในด้านการสอน ยังประกอบด้วยภาระงานด้านต่าง ๆ อีก ซึ่งได้แก่ ภาระงานในด้านการวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม นอกจากนั้นยังมีอาจารย์บางส่วนที่ต้องปฏิบัติงานในด้านการบริหารหรือธุรการในสถาบันอีกด้วย วู้ดเบิร์น (Woodburne. 1958 : 94) ได้กล่าวไว้ว่า ถ้าจะคิดปริมาณงานของอาจารย์เฉพาะจำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์เพียงอย่างเดียวนั้นยังไม่เป็นการถูกต้องนัก เพราะจากการศึกษาพบว่า อาจารย์ผู้สอนวิชาเคมีซึ่งมีชั่วโมงสอนในห้องเรียน 18 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ที่จริงแล้วเขามีภาระงานทั้งหมดถึง 50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรืออาจารย์ที่สอนวิชาคณิตศาสตร์ 9 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จะมีภาระงานทั้งหมดเป็น 49 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เป็นต้น ทั้งนี้เพราะว่างานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ประกอบไปด้วย งานสอน งานเตรียมการสอน งานให้คำปรึกษา งานวิจัย งานประชุม และงานฝึกอบรม เป็นต้น ดังนั้น การคิดปริมาณงานของอาจารย์จึงต้องคิดจำนวนชั่วโมงที่อาจารย์ผู้นั้นปฏิบัติงานต่าง ๆ ทั้งหมด ซึ่งเกี่ยวกับวิธีการคิดปริมาณงานของอาจารย์นั้นได้มีผู้เสนอไว้หลายรูปแบบดังนี้ คือ

บีชี (Beach. 1970 : 844) ได้กล่าวว่า โดยธรรมดาแล้ว "เวลา" เป็นมาตรฐานสำหรับการวัดภาระงานได้ก็พอสมควร กล่าวคือ อาศัยการวัดปริมาณออกมาในรูปของอัตราส่วนของงานต่อเวลา เช่น วิธีต่อเวลา เวลาต่อหน้าหนึ่ง เป็นต้น นอกจากนั้นวิธีการวัดภาระงานมีอยู่หลายแบบ เช่น

1. วัดจากการแสดงออกที่ผ่านมา
2. วัดโดยการกำหนดของผู้เชี่ยวชาญหรือกำหนดของสมาคมทางวิชาชีพ
3. วัดโดยการศึกษาเรื่องเวลา
4. วัดโดยการเปรียบเทียบกับค่ามาตรฐาน
5. วัดจากการพิจารณาตัวอย่างของงาน

ไกรเดอร์ (Grieder. 1961 : 234) ยังได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อจำนวนปริมาณงานของอาจารย์โดยอธิบายว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อจำนวนปริมาณงานของอาจารย์ คือ

1. ขนาดของชั้นที่สอน
2. จำนวนห้องเรียนที่สอนต่อหนึ่งวัน
3. จำนวนนักศึกษาทั้งหมดที่อาจารย์คนหนึ่งต้องสอน
4. จำนวนรายวิชาที่แตกต่างกันที่อาจารย์คนเดียวสอน
5. อัตราส่วนระหว่างจำนวนอาจารย์ กับจำนวนนักศึกษา

อีสต์มอนด์ (Eastmond. 1959 : 349) ยังได้เสนอว่าผู้บริหารควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ในการวัดปริมาณงานอาจารย์ในสถาบันการศึกษา คือ

1. ขนาดของชั้นเรียนที่เหมาะสม
2. จำนวนชั่วโมงที่พอค
3. มีการกระจายงานที่เสมอภาคกัน
4. การใช้เวลาครูอาจารย์ได้ทำการค้นคว้า การวิจัย พอสมควร
5. การจัดการบริหารภายในสถาบัน ควรมีการประกาศทางวิชาการที่ดีและมีประสิทธิภาพโดย

กู๊ดวิน (Goodwin. 1970 : 624) ได้แสดงวิธีการคำนวณปริมาณงานโดยยึดมาตรฐานของคอนเนคติกัต (Connecticut's Target Standard) ซึ่งคิดจากจำนวนนักศึกษาที่อาจารย์สอนกับจำนวนชั่วโมงที่อาจารย์สอนในหนึ่งสัปดาห์ มีสูตรในการคำนวณดังนี้

ปริมาณงานสอน = จำนวนนักศึกษา X จำนวนชั่วโมงที่สอนในหนึ่งสัปดาห์ จากสูตรนี้คิดค่าปริมาณงานของอาจารย์ออกมาเป็นหน่วยคนต่อชั่วโมงต่อสัปดาห์ และมีค่ามาตรฐานของปริมาณงานของอาจารย์หนึ่งคนแยกตามระดับที่สอนดังนี้

ชั้นที่สอน	จำนวนนักศึกษา	ชั่วโมงที่สอน	ปริมาณงานสอนมาตรฐาน
ปริญญาตรี ปีที่ 1 - 2	25	12	300
ปริญญาตรี ปีที่ 3 - 4	20	9	180
ปริญญาโทและวิชาเฉพาะ	15	6	90
ปริญญาโทและปริญญาเอก	12.5	6	75
ปริญญาเอก	10	6	60

ปริมาณงานสอนของอาจารย์หนึ่งคน หมายความว่า อาจารย์คนใดก็ตามถ้าสอนเท่ากับค่ามาตรฐานตามระดับชั้นต่าง ๆ ที่กำหนดไว้แล้วนี้ ถือว่าได้ทำงานเต็มเวลาแล้วสำหรับชั่วโมงที่สอน และจำนวนนักศึกษานั้นอาจเปลี่ยนแปลงได้ แต่เมื่อนำมาคูณกันแล้วต้องได้เท่ากับปริมาณงานสอนมาตรฐานของอาจารย์หนึ่งคน จึงจะถือว่าทำงานสอนเต็มเวลา ส่วนการคำนวณหาปริมาณงานทั้งหมดนั้น สามารถคำนวณได้จากสูตร

$$\text{ปริมาณงานทั้งหมด} = \text{ปริมาณงานสอน} + \text{ปริมาณงานบริหาร} + \text{ปริมาณงานวิจัย} \\ + \text{ปริมาณงานบริการสังคม} + \text{ปริมาณงานอื่น ๆ}$$

$$\text{FTES} = \text{FTTE} + \text{FTAE} + \text{FTRE} + \text{FTPE} + \text{FTOE}$$

FTES หมายถึง ปริมาณงานทั้งหมด (Full-time equivalent employee)

FTTE หมายถึง ปริมาณงานสอน (Full-time teaching equivalent)

FTAE หมายถึง ปริมาณงานบริหาร (Full-time administration equivalent)

FTRE หมายถึง ปริมาณงานวิจัย (Full-time research equivalent)

FTPE หมายถึง ปริมาณงานบริการชุมชน (Full-time public service equivalent)

FTOE หมายถึง ปริมาณงานอื่น ๆ (Full-time other equivalent)

บัณฺฑร แก้วส่อง (2526 : 1 - 8) ได้ใช้แนวทางการวิเคราะห์ภาระงานสอน (Teaching Load) ของฮาโรลด์ ซี (Harold W. See) ผู้เชี่ยวชาญประจำทบวงมหาวิทยาลัย วิเคราะห์ภาระงานสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น ดังนี้

1. อัตราส่วนหน่วยกิตต่อผู้สอน $= \frac{\text{จำนวนหน่วยกิต}}{\text{Net FTEF}}$
 โดยที่ จำนวนหน่วยกิต $= X_1 Y_1$
 X_1 $=$ จำนวนหน่วยกิตวิชา i
 Y_1 $=$ จำนวน Section ที่เปิดสอนวิชา i
 Net FTEF $=$ จำนวนอาจารย์เต็มเวลาสุทธิ (Net Full Time Equivalence of Faculty) คือ
 จำนวนอาจารย์เต็มเวลา (Full Time Equivalence of Faculty) ทำหน้าที่สอน
 โดยหักภาระงานอื่น ๆ ออกหมด (อาจารย์
 เต็มเวลา หมายถึง อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอน
 บรรยาย หรือเทียบเท่าจำนวน 10 ชั่วโมง
 ต่อสัปดาห์ใน 1 ภาคการศึกษา)
2. อัตราส่วนจำนวนหน่วยกิตนักศึกษาต่อผู้สอน $= \frac{\text{SCH}}{\text{Net FTEF}}$
 โดยที่ SCH $= a_i b_i$
 SCH $=$ จำนวนหน่วยกิตนักศึกษา (Student Credit Hours)
 a_i $=$ จำนวนหน่วยกิตของวิชา i
 b_i $=$ จำนวนนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนวิชา i
 Net FTEF $=$ จำนวนอาจารย์เต็มเวลาสุทธิ (Net Full Time Equivalence of Faculty)

$$3. \text{ อัตราส่วนจำนวนนักศึกษาเต็มเวลาต่อผู้สอน} = \frac{\text{FTES}}{\text{Net FTEF}}$$

โดยที่ FTES = จำนวนนักศึกษาเต็มเวลา (Full Time Equivalence of Students)

$$\text{ระดับปริญญาตรี FTES} = \frac{\text{SCH}}{18}$$

(นักศึกษา 1 คน ลงทะเบียนเรียนโดยเฉลี่ย
ภาคการศึกษาละ 18 หน่วยกิต)

$$\text{ระดับปริญญาโท FTES} = \frac{\text{SCH}}{12}$$

(นักศึกษา 1 คน ลงทะเบียนเรียนโดยเฉลี่ย
ภาคการศึกษาละ 12 หน่วยกิต)

$$\text{SCH} = \text{จำนวนหน่วยกิตนักศึกษา (Student Credit Hours)}$$

$$\text{Net FTEF} = \text{จำนวนอาจารย์เต็มเวลาสุทธิ (Net Full Time Equivalence of Faculty)}$$

$$4. \text{ อัตราส่วนชั่วโมงสอนจริงต่อผู้สอน} = \frac{\text{จำนวนชั่วโมงสอนจริง}}{\text{Net FTEF}}$$

โดยที่ จำนวนชั่วโมงสอนจริง = ชั่วโมงบรรยาย + ชั่วโมงปฏิบัติการ
+ ชั่วโมงนิเทศ + ชั่วโมงพบทวน
+ ชั่วโมงฝึกงาน

$$\text{Net FTEF} = \text{จำนวนอาจารย์เต็มเวลาสุทธิ (Net Full Time Equivalence of Faculty)}$$

$$5. \text{ อัตราส่วนชั่วโมงสอนมาตรฐาน} = \frac{\text{จำนวนชั่วโมงสอนมาตรฐาน}}{\text{Net FTEF}}$$

โดยที่ จำนวนชั่วโมงสอนมาตรฐาน คือ ชั่วโมงสอนจริงที่ได้รับการปรับค่าให้เป็น

ชั่วโมงสอนบรรยายตามหลักเกณฑ์ดังนี้

$$\begin{aligned}
 1 \text{ ชั่วโมงสอนมาตรฐาน} &= 1 \text{ ชั่วโมงสอนบรรยาย} \\
 &= 3 \text{ ชั่วโมงปฏิบัติการ/นิเทศ} \\
 &= 2 \text{ ชั่วโมงปฏิบัติการ (สำหรับภาควิชาพลศึกษา} \\
 &\quad \text{และภาควิชาทางด้านคลินิกของคณะแพทยศาสตร์)} \\
 &= 4 \text{ ชั่วโมงปฏิบัติการ (สำหรับภาควิชาทางด้าน} \\
 &\quad \text{คลินิกบางวิชาของคณะแพทยศาสตร์)}
 \end{aligned}$$

คิลก บุญเรืองรอด (2520 : 27 - 311) ได้เสนอแนวคิดปริมาณงานของอาจารย์ในสถาบันการศึกษาไว้ดังนี้

1. จัดปริมาณงานให้เท่ากัน เพื่อทำให้ปริมาณงานเป็นตัวคงที่ เป็นการกำหนดให้บุคลากรรับผิดชอบปริมาณงานในหน้าที่เท่ากัน เช่น กำหนดให้ปริมาณงานเป็น 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
2. วิจารณ์งานและการจัดงานให้บุคลากรทำ ลักษณะของงานในสถาบันการศึกษาจำแนกได้ 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ งานสอนและงานพิเศษ

งานสอนเป็นงานหลัก ต้องมีการวางแผนระยะยาว เพื่อให้ผู้สอนแต่ละคนมีงานสอนในปริมาณสม่ำเสมอตลอดปี เช่น มีชั่วโมงสอน 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ตลอดปี เป็นการช่วยให้ผู้สอนมีเวลาทำงานอื่นในอัตราที่สม่ำเสมอด้วย

งานพิเศษมีหลายประเภท เช่น งานบริหาร งานบริการ งานวิจัย งานเขียนตำรา เป็นต้น ควรจำแนกให้ละเอียดเพื่อช่วยในการสร้างเกณฑ์ และเครื่องมือสำหรับการประเมินที่ได้ผลแม่นยำ

เนื่องจากลักษณะงานต่างก็มีความสำคัญไม่เท่ากัน จึงควรมีการกำหนดค่าน้ำหนักของงานในการคิดปริมาณงานด้วย

3. เครื่องมือในการวัดปริมาณงานจะใช้เครื่องมือชนิดใดนั้นก็ขึ้นอยู่กับความสะดวกและความเหมาะสมของแต่ละสถาบันการศึกษา

เมืองทอง แชมมณี (2519 : 1 - 3) ได้รายงานสรุปผลการพิจารณาของ คณะกรรมการพิจารณาหลักเกณฑ์ในการกำหนดลักษณะหน้าที่และปริมาณงานของอาจารย์ประจำ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้เสนอหลักการคิดปริมาณงานของอาจารย์ไว้ดังนี้

ลักษณะงานตามหน้าที่ของอาจารย์ประจำของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คือ งานสอน งานวิจัย และงานเขียนทางวิชาการ งานบริหาร งานเกี่ยวกับกิจกรรมนิสิต งานกรรมการ และ งานบริการชุมชน

ควรกำหนดปริมาณงานขั้นต่ำของอาจารย์ประจำโดยคิดเฉลี่ยตลอดปี (52 สัปดาห์ ไม่น้อยกว่า 18 หน่วยต่อสัปดาห์)

ปริมาณงานของอาจารย์แต่ละงานวัดด้วยผลคูณของเวลาที่ใช้ในการทำงานจริง (A) กับน้ำหนักที่แสดงความสำคัญของงาน (B)

เวลาที่ใช้ในการทำงานจริง (A) คำนวณจากผลคูณของ a และ b

a = ชั่วโมงทำงานที่มีหลักฐานประกอบ

b = ค่าสัมประสิทธิ์ในการแปลงเวลาที่ใช้จริง ซึ่งในแต่ละคณะควรมีการกำหนดขึ้น ตามความเหมาะสมกับสภาพที่เป็นจริง

น้ำหนักที่แสดงความสำคัญของงาน (B) แต่ละคณะควรมีการกำหนดขึ้นตามนโยบาย และเป็นที่ยอมรับของคณาจารย์ในคณะ ความสำคัญของงานนั้น ควรกำหนดให้งานสอนแบบบรรยาย เป็นเกณฑ์มาตรฐานมีค่าเท่ากับ 1 ส่วนความสำคัญของงานประเภทอื่น ๆ ควรกำหนดให้มีค่าอยู่ ระหว่าง 0.5 - 1.5 การกำหนดความสำคัญนี้ควรเปลี่ยนแปลงแก้ไขอยู่เป็นประจำ โดยรับฟัง ข้อเสนอแนะของอาจารย์ในคณะเป็นแนวทางในการเปลี่ยนแปลง

การคำนวณหาปริมาณงาน คิคจากสูตร

$$L = AB$$

L = ปริมาณงานทั้งหมด

A = เวลาที่ใช้ในการทำงานจริงของแต่ละงาน

B = น้ำหนักที่แสดงความสำคัญของแต่ละงาน

เยาวดี ราชชัยกุล เกตุณี หงสนันท์ และไพลิน ผ่องใส (2522 : 13 - 40) ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งเกณฑ์การประเมินผลนี้ จะกำหนดจากผลการศึกษากลุ่มลักษณะงานต่าง ๆ 6 ลักษณะ ได้แก่ งานสอน งานวิจัย และงานเขียนทางวิชาการ งานบริการ งานที่เกี่ยวกับกิจกรรมนิสิต งานบริการชุมชน งานกรรมการ และผลการศึกษารองรับประกอบคุณภาพของงาน ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความรับผิดชอบ ความร่วมมือ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยมีวิธีการดังนี้

1. การจัดเรียงลำดับ (Ranking) ความสำคัญของกลุ่มลักษณะงาน 6 ลักษณะดังกล่าว รวมทั้งองค์ประกอบคุณภาพของงาน 3 องค์ประกอบจากลักษณะงานหรือองค์ประกอบคุณภาพของงานที่มีความสำคัญมากที่สุดเป็นอันดับที่ 1, 2, 3, ... จนถึงลำดับที่มีความสำคัญน้อยที่สุด โดยอาจารย์ของคณะต่าง ๆ ทุกคณะในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นผู้พิจารณาจัดเรียงลำดับความสำคัญ

2. การให้คะแนนสำหรับลักษณะงานเรียงลำดับตามความสำคัญ คือ อันดับ 1 ได้ 6 คะแนน อันดับ 2 ได้ 5 คะแนน อันดับ 3 ได้ 4 คะแนน อันดับ 4 ได้ 3 คะแนน อันดับ 5 ได้ 2 คะแนน และอันดับ 6 ได้ 1 คะแนน สำหรับองค์ประกอบคุณภาพของงานเรียงลำดับตามความสำคัญ คือ อันดับ 1 ได้ 3 คะแนน อันดับ 2 ได้ 2 คะแนน และอันดับ 3 ได้ 1 คะแนน

3. วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยคะแนนลักษณะงานและองค์ประกอบคุณภาพของงาน

$$\text{สูตรที่ใช้ } \bar{X} = \frac{\sum f_i X_i}{N}$$

$\bar{X}$ หมายถึง ค่าเฉลี่ย

f_i หมายถึง ความถี่ของคะแนนอันดับความสำคัญที่ i ของลักษณะงานหรือองค์ประกอบคุณภาพของงาน

X_i หมายถึง คะแนนอันดับความสำคัญที่ i

i หมายถึง อันดับความสำคัญซึ่งแปรตั้งแต่ 1 ถึง 3 หรือ 1 ถึง 6

N หมายถึง จำนวนข้อมูลทั้งหมด

4. การหาค่าน้ำหนัก โดยการเทียบหาอัตราส่วนระหว่างค่าเฉลี่ยของลักษณะงานหรือองค์ประกอบคุณภาพของงาน กับค่าเฉลี่ยต่ำสุดซึ่งอยู่ภายในกลุ่มเดียวกัน

อมร รักษาสมัย (2521 : 1 - 6) ได้เสนอเกณฑ์สำหรับการคำนวณภาระงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ไว้ดังนี้

1. ให้อาจารย์ทำงานหักเหี่ยมกับข้าราชการทั่วไป ซึ่งทำงานปีละ 1,736 ชั่วโมง
2. ให้อาจารย์ไทยทำงานหักเหี่ยมกับมาตรฐานสากลซึ่งให้สอนในระดับปริญญาตรี ภาคละ 4 วิชา หรือระดับบัณฑิตศึกษา ภาคละ 3 วิชา ปีละ 2 ภาคการศึกษา คิดเวลาภาคการศึกษาละ 18 ชั่วโมง สัปดาห์ละ 3 ชั่วโมงต่อวิชา
3. ให้การทำงานของอาจารย์ได้ผลคุ้มค่า เมื่อเปรียบเทียบกับภาระงานอาจารย์พิเศษ
4. การปฏิบัติงานในหน้าที่ของอาจารย์มหาวิทยาลัย ไม่คิดเฉพาะการสอนนักศึกษาอย่างเดียว ต้องรวมถึงการวิจัย การบริการชุมชน การแนะนำนักศึกษาในส่วนที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน และการค้นคว้าวิจัย และการรับหน้าที่บริหารงานของมหาวิทยาลัยด้วย

สำหรับวิธีการคิดภาระงานมีดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ปริมาณงานทั้งหมด} &= \text{งานสอน} + \text{งานตรวจผลการศึกษา} + \text{งานบริการชุมชน} \\ &+ \text{งานแนะนำนักศึกษา} + \text{งานแนะนำวิทยานิพนธ์และ} \\ &\text{การวิจัยของนักศึกษา} + \text{งานบริการ} \end{aligned}$$

การให้ค่าของงานต่าง ๆ คิดจากเกณฑ์ต่อไปนี้

1. ปริมาณงานทั้งหมดคิดเป็นชั่วโมงต่อปี ซึ่งควรได้ค่าประมาณ 1,736 ชั่วโมง
2. งานสอน = ชั่วโมงสอนตลอดปี + (ชั่วโมงสอนตลอดปี x ชั่วโมงเตรียมการสอน)

อัตราการเตรียมการสอนมีดังนี้

ระดับปริญญาตรี

บรรยาย 1 ชั่วโมงใช้เวลาเตรียมสอน 2 ชั่วโมง

ทดลองปฏิบัติการ 2 ชั่วโมงใช้เวลาเตรียมสอน 1 ชั่วโมง

ระดับบัณฑิตศึกษา

บรรยาย 1 ชั่วโมงใช้เวลาเตรียมสอน 3 ชั่วโมง

ทดลองหรือปฏิบัติการ 2 ชั่วโมงใช้เวลาเตรียมสอน 2 ชั่วโมง

3. การตรวจผลการศึกษา = จำนวนนักศึกษาตลอดปี $\times$ จำนวนชั่วโมงที่ใช้ในการตรวจงาน
ของนักศึกษาแต่ละคน

ระดับปริญญาตรี ใช้เวลาตรวจงานประมาณคนละ 2 ชั่วโมง

ระดับบัณฑิตศึกษา ใช้เวลาตรวจงานประมาณคนละ 3 ชั่วโมง

4. งานวิจัย คิดตามเวลาที่ใช้จริงในรอบปี

5. งานบริการชุมชน คิดตามเวลาที่ใช้จริง โดยคำนึงถึงการเตรียมตัว เตรียมเอกสาร
ระยะเวลาในการเดินทาง และชั่วโมงที่ใช้ในการบริการด้วย ซึ่งใช้เกณฑ์ว่า การบรรยายหรือ
อภิปราย 1 ชั่วโมง ต้องใช้เวลาเตรียมการ 3 ชั่วโมง

6. การแนะนำนักศึกษา คิดจากนักศึกษา 1 คน จะใช้เวลาของอาจารย์ผู้ให้คำแนะนำ
ประมาณ 1 ชั่วโมงต่อปี

7. การแนะนำวิทยานิพนธ์ และการวิจัยของนักศึกษา อาจารย์ควรใช้เวลาประมาณ 4
ชั่วโมงต่อ 1 หน่วยกิตของวิทยานิพนธ์หรืองานวิจัยของนักศึกษาแต่ละคน

8. งานบริหาร มีแนวคิดปริมาณงานดังนี้

หัวหน้าภาควิชา รองคณบดี ทำหน้าที่บริหาร 1 ใน 4 ของงานทั้งหมด นอกนั้น

ทำการสอน

คณบดี ทำหน้าที่บริหาร 1 ใน 2 หรือ 3 ใน 4 ของงานทั้งหมด นอกนั้นทำการสอน

วิจัย และบริการชุมชน

อธิการบดี และรองอธิการบดี ทำหน้าที่บริหาร 3 ใน 4 ของงานทั้งหมด นอกนั้น

บริการชุมชน

คณะกรรมการวิจัยสถาบัน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (2518 : 5 - 6) ได้เสนอ
เกณฑ์และสูตรการคำนวณปริมาณงานของอาจารย์ไว้ดังนี้ คือ

$$\text{ปริมาณงาน} = \text{งานสอน} + \text{งานตรวจงาน} = \text{งานวิจัย} + \text{งานให้คำปรึกษาทางวิชาการ} \\ + \text{งานแนะนำปริญญานิพนธ์} + \text{งานนิเทศการสอน} + \text{งานอื่น ๆ}$$

งานสอนคิดจากสูตร

$$\text{ปริมาณงานสอน} = \text{จำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์} + (\text{จำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์} \times \\ \text{จำนวนชั่วโมงที่เตรียมการสอนแต่ละชั่วโมง})$$

เกณฑ์การเตรียมการสอน มีดังนี้ คือ

บรรยายในห้องเรียน 1 ชั่วโมง ใช้เวลาเตรียมสอน 1 ชั่วโมง

ทดลองหรือปฏิบัติการ 1 ชั่วโมง ใช้เวลาเตรียมสอน $\frac{1}{2}$ ชั่วโมง

ในกรณีที่อาจารย์สอนวิชาเดียวกันแต่สอนหลายกลุ่ม จะคิดเวลาที่ใช้ในการเตรียมการสอน
ให้เฉพาะการสอนกลุ่มแรกเท่านั้น เพราะถือว่าการเตรียมการสอนเพียงครั้งเดียวสามารถใช้สอนได้
ทุกครั้งที่สอนซ้ำ และในกรณีที่สอนซ้ำกันในกลุ่มนักศึกษาปกติและกลุ่มนักศึกษาภาคนอกเวลาจะคิดเวลา
เตรียมการสอนให้เฉพาะการสอนในกลุ่มนักศึกษาภาคปกติ โดยอาศัยสูตรข้างต้นกล่าวมาแล้ว

งานตรวจงาน คิดจากสูตร

$$\text{ปริมาณงานตรวจงาน} = \text{จำนวนนักศึกษา} \times \text{เวลาที่ใช้ในการตรวจงานของนักศึกษาหนึ่งคน} \\ \text{เวลาที่ใช้ในการตรวจงานนักศึกษา 1 คน คือ 0.06 ชั่วโมงต่อสัปดาห์}$$

งานวิจัย คิดจากจำนวนชั่วโมงต่อสัปดาห์ที่อาจารย์ใช้ในการทำงานด้านการวิจัยและค้นคว้า

เขียนตำรา ตลอดจนบทความต่าง ๆ

งานให้คำปรึกษาทางวิชาการ คิดจากสูตร

$$\text{ปริมาณงานให้คำปรึกษาทางวิชาการ} = \text{จำนวนนักศึกษา} \times \text{เวลาที่ใช้ในการให้คำปรึกษา} \\ \text{ต่อนักศึกษาหนึ่งคน}$$

งานแนะนำปริญญานิพนธ์ คัดจากสูตร

ปริมาณงานแนะนำปริญญานิพนธ์ = จำนวนนักศึกษา $\times$ เวลาที่ใช้ในการแนะนำปริญญานิพนธ์
แก่นักศึกษาหนึ่งคน

เวลาที่ใช้ในการแนะนำปริญญานิพนธ์แก่นักศึกษา 1 คน คือ 0.8 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
งานบริหาร คัดจากจำนวนชั่วโมงต่อสัปดาห์ที่อาจารย์ทำงานบริหาร ซึ่งมีเกณฑ์ดังนี้
อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการ ทำงานบริหารสัปดาห์ละ

26.2 ชั่วโมง

หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าหมวดวิชา รองคณบดี ทำงานบริหารสัปดาห์ละ 9 ชั่วโมง

งานบริการ งานธุรการ งานนิเทศการสอน งานอื่น ๆ คัดจากจำนวนชั่วโมงต่อสัปดาห์ที่
อาจารย์ทำงานนั้นจริง

มหาวิทยาลัยศิลปากร (2520 : 8 - 13) มหาวิทยาลัยศิลปากรได้กำหนดวิธีคำนวณ
ปริมาณงานของอาจารย์ไว้ในระเบียบมหาวิทยาลัยศิลปากร ว่าด้วยมาตรฐานปริมาณของอาจารย์
พ.ศ. 2520 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ คือ

1. งานสอน

1.1 ให้กำหนดการสอนภาคบรรยาย 1 คาบเวลา เท่ากับ 4 หน่วยกิต

1.2 ให้กำหนดการสอนภาคปฏิบัติการ 1 คาบเวลา เท่ากับ 2 หน่วยกิต

1.3 ในการสอนปฏิบัติการในห้องทดลองวิทยาศาสตร์ ซึ่งอาจารย์ผู้สอน ไม่มีอาจารย์
ผู้ช่วย หรือพนักงานวิทยาศาสตร์เป็นผู้ช่วยเตรียมการปฏิบัติการ ให้กำหนด 1 คาบเวลา เท่ากับ 4
หน่วยกิต

1.4 สำหรับวิชาที่สอนใหม่ ให้กำหนดการสอนภาคบรรยายเป็น 6 หน่วยกิต
การสอนปฏิบัติการเป็น $2\frac{1}{2}$ หน่วยกิต และการสอนปฏิบัติการในห้องทดลองวิทยาศาสตร์ เป็น
5 หน่วยกิต

1.5 กรณีที่เป็นการสอนในโรงเรียนสาธิตของคณะศึกษาศาสตร์ให้กำหนดปริมาณ
งานสอนเท่ากับ $\frac{2}{3}$ ของหน่วยกิตที่กำหนดไว้

1.6 ในกรณีที่มีอาจารย์สอนร่วมกันมากกว่า 1 คน ให้กำหนดปริมาณงานของแต่ละคนตามสัดส่วนของคาบเวลาที่สอน แต่ถ้าเป็นการสอนรวม ซึ่งไม่อาจแยกเป็นสัดส่วนได้ ให้คิดตัวเฉลี่ยเป็นหนึ่งส่วนตามจำนวนผู้สอนที่มี

1.7 ในกรณีที่การเข้าประจำสังเกตการสอน หรือเข้าศึกษาในชั้นของอาจารย์อื่น ให้คิดปริมาณงานและเทียบเป็นหน่วยกิตโดยกำหนด 1 คาบเวลา เท่ากับ 1 หน่วยกิต

2. งานที่ปรึกษา

2.1 ให้กำหนดปริมาณงานในหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษา โดยถือเกณฑ์ 1 หน่วยกิตต่อจำนวนนักศึกษาทุก ๆ คนในที่ปรึกษา

2.2 สำหรับงานที่ปรึกษา แนะนำ และควบคุมดูแลนักเรียนในโรงเรียนสาธิตของคณะศึกษาศาสตร์ ให้กำหนดปริมาณงานโดยถือเกณฑ์ 1 หน่วยกิตต่อจำนวนนักเรียนทุก 15 คนที่รับผิดชอบ

3. งานควบคุมวิทยานิพนธ์ ศิลปนิพนธ์ หรือสารนิพนธ์

3.1 ให้กำหนดปริมาณงานควบคุมวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษาโดยถือเกณฑ์ 2 หน่วยกิตต่อวิทยานิพนธ์ 1 ฉบับ ในกรณีที่ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์มากกว่า 1 คน ให้คิดตัวเฉลี่ยเป็นหนึ่งส่วนตามจำนวนผู้คุมที่มี

3.2 สำหรับงานควบคุมวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี ศิลปนิพนธ์ หรือสารนิพนธ์ ซึ่งจดทะเบียนเป็นรายวิชาตามหลักสูตรชั้นปริญญาตรี ให้กำหนดปริมาณงานควบคุมวิทยานิพนธ์ ศิลปนิพนธ์ หรือสารนิพนธ์ 1 ฉบับ เท่ากับ 1 หน่วยกิต ถ้ามีผู้ควบคุมมากกว่าหนึ่งคน ให้คิดตัวเฉลี่ยเป็นหนึ่งส่วนตามจำนวนผู้ควบคุมที่มี

4. งานปฏิบัติการนอกสถานที่ งานควบคุมนักศึกษาฝึกงานสนาม หรืองานอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันซึ่งเรียกชื่ออย่างอื่น

ให้คิดปริมาณงานเป็นหน่วยกิต โดยรวมจำนวนชั่วโมงที่ทำการจริงทั้งหมดแล้วหาร

5. งานประเมินผลงานทางศิลปะ ให้คิดปริมาณงานเป็นหน่วยกิตตามวิธีการในข้อ 4

6. งานวิจัย

ให้คณะกรรมการประจำคณะที่เกี่ยวข้องพิจารณาเทียบปริมาณงานเป็นหน่วยกิต แต่ปริมาณงานที่กำหนดให้รวมกันทั้งหมดของงานประเภทนี้จะต้องไม่เกิน 15 หน่วยกิต

ในกรณีที่ผู้สอนร่วมทำการวิจัยด้วย ให้กำหนดปริมาณงานตามสัดส่วนของงานที่ทำ แต่ถ้าไม่อาจแยกให้เป็นสัดส่วนได้ให้คิดถัวเฉลี่ยเป็นหนึ่งส่วนตามจำนวนผู้ร่วมงานที่มี

7. งานสร้างสรรค์ทางศิลปะ งานศิลป์ประยุกต์ งานออกแบบทางสถาปัตยกรรม หรืองานออกแบบทางวิศวกรรม

ให้คณะกรรมการประจำคณะที่เกี่ยวข้องพิจารณาเทียบปริมาณงานเป็นหน่วยกิต แต่ปริมาณงานที่กำหนดให้รวมกันทั้งหมดของงานประเภทนี้จะต้องไม่เกิน 12 หน่วยกิต

ในกรณีที่ผู้สอนร่วมทำการด้วย ให้คิดตามวิธีการเช่นเดียวกับข้อ 6 บรรทัดท้าย

8. งานเขียนตำรา คำสอน บทความทางวิชาการ หรืองานแปล

ให้คณะกรรมการประจำคณะที่เกี่ยวข้องพิจารณาเทียบปริมาณงานเป็นหน่วยกิตตามเกณฑ์และวิธีการในข้อ 7

9. งานบริหารหรืองานธุรการ

9.1 งานในหน้าที่หัวหน้าภาควิชาหรือรองคณบดี

ให้คณะกรรมการประจำคณะพิจารณาเทียบปริมาณงานเป็นหน่วยกิต แต่ต้องไม่เกิน 25 หน่วยกิต

9.2 งานในหน้าที่เลขานุการคณะ หรือผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตของคณะศึกษาศาสตร์

ให้คณะกรรมการประจำคณะพิจารณาเทียบปริมาณงานเป็นหน่วยกิต แต่ต้องไม่เกิน 30 หน่วยกิต

9.3 งานในหน้าที่คณบดี รองอธิการบดี หรืออธิการบดี ให้คิดเทียบปริมาณงานเป็นจำนวน 35 หน่วยกิต

9.4 งานหัวหน้าหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี ซึ่งต้องรับผิดชอบบังคับบัญชา และสั่งการ

ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเทียบปริมาณงานเป็นหน่วยกิต แต่ต้องไม่เกิน 30 หน่วยกิต

9.5 งานเฉพาะด้านหรืองานเกี่ยวกับธุรการ

ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเทียบปริมาณงานเป็นหน่วยกิต แต่ต้องไม่เกิน 12 หน่วยกิต

10. การรับการอบรม หรือการดูงาน (ซึ่งมิใช่เป็นการลาราชการ)

ให้คิดเป็นปริมาณงานและเทียบเป็นหน่วยกิต โดยรวมจำนวนชั่วโมงที่เข้ารับการอบรม หรือดูงานทั้งหมด แล้วหารด้วย 16

ในกรณีที่การใช้เวลาเพื่อการนี้ทำให้ต้องขาดการปฏิบัติงานส่วนใดไป ให้คิดหักลด ส่วนที่ขาดออกจากปริมาณงานที่มอบหมายและกำหนดไว้เดิมด้วย

11. งานในหน้าที่กรรมการซึ่งมหาวิทยาลัยแต่งตั้ง

ให้คิดปริมาณงานเป็นหน่วยกิต โดยรวมจำนวนชั่วโมงที่ทำการประชุมตลอดภาคการศึกษา แล้วหารด้วย 16

12. งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับราชการของมหาวิทยาลัยศิลปากร

ให้ผู้บังคับบัญชาที่รับผิดชอบในงานนั้น ๆ พิจารณายปริมาณงานเป็นหน่วยกิต โดยรวม จำนวนที่ทำการจริงทั้งหมด หารด้วย 16

13. งานสอนพิเศษ ซึ่งไม่มีค่าตอบแทนสถาบันการศึกษาอื่น

ให้คณะกรรมการประจำคณะพิจารณา หากเห็นว่าเป็นงานสอนเพื่อสาธารณประโยชน์ และไม่มีค่าตอบแทนโดยมีหลักฐานยืนยันจากสถาบันที่สอน ให้คิดปริมาณงานเป็นหน่วยกิต แต่ทั้งนี้ต้อง ไม่เกิน 3 หน่วยกิต

14. งานราชการพิเศษที่มีคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติในส่วนราชการอื่น (ในกรณีไม่ใช่เป็นคำสั่งให้ไปปฏิบัติราชการเต็มเวลา)

ให้คณะกรรมการประจำคณะพิจารณาเทียบปริมาณงานเป็นหน่วยกิต แต่ทั้งหมดต้องไม่เกิน 12 หน่วยกิต

15. งานสมาคมวิชาชีพ หรืองานใช้วิชาชีพเพื่อสาธารณประโยชน์

ให้คณะกรรมการประจำคณะพิจารณาเทียบปริมาณงานเป็นหน่วยกิต แต่ทั้งหมดต้องไม่เกิน 3 หน่วยกิต

16. กรณีที่มีอาจารย์ผู้ใดได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในภาคการศึกษาฤดูร้อน ให้ทำเกณฑ์และวิธีการตามระเบียบนี้มาใช้ โดยใช้จำนวนสัปดาห์ทั้งหมดของภาคการศึกษาฤดูร้อนนั้น แทนจำนวน 16 สัปดาห์ของภาคการศึกษาปกติ เพื่อคิดเทียบปริมาณงานเป็นหน่วยกิต

อนึ่ง ในระเบียบนี้ได้ให้คำนิยามของคำบางคำที่สำคัญและใช้อยู่ในระเบียบนี้เพื่อการเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันดังนี้ คือ

"อาจารย์" หมายความว่าผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ หรือศาสตราจารย์

"หน่วยกิต" หมายความว่าหน่วยปริมาณงานของอาจารย์ที่คิดเทียบเป็นงานที่ทำให้หนึ่ง ชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์ ทุกสัปดาห์ตลอดหนึ่งภาคการศึกษาปกติ

"คาบเวลา" หมายความว่าช่วงเวลาที่ทำการสอนหนึ่งครั้งต่อหนึ่งสัปดาห์ ทุกสัปดาห์ตลอดภาคการศึกษาปกติ โดยมีกำหนดหนึ่งคาบเวลา เท่ากับ 50 - 60 นาที

"การสอน" หมายความว่า การสอนวิชาตามหลักสูตร และตามที่กำหนดไว้ในตารางสอน

"การสอนภาคบรรยาย" หมายถึง การสอนโดยวิธีปาฐกถา วิธีสัมมนา วิธีอภิปรายหรือวิธีอื่นที่คล้ายคลึงกัน

"การสอนภาคปฏิบัติ" หมายความว่า การสอนที่อาจารย์กำหนดให้นักศึกษาปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการหรือห้องฝึกงาน หรือการสอนที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน โดยอาจารย์ผู้สอนคอยควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด

"การประเมินผลงานทางศิลปะ" หมายความว่าถึง งานที่อาจารย์ได้รับมอบหมายโดยได้รับ แต่งตั้งจากภาควิชาด้วยความเห็นชอบของคณะ ให้ร่วมเป็นกรรมการวิจารณ์งานศิลปะของนักศึกษา

"วิชาที่สอนใหม่" หมายความว่าถึงรายวิชาที่อาจารย์ได้รับมอบหมายให้ทำการสอนเป็น ครั้งแรก หรือรายวิชาซึ่งได้เคยสอนก่อนห้าปีที่ผ่านมา และได้รับมอบหมายให้กลับมาทำการสอนใหม่ ในภาคการศึกษานั้น

รังสรรค์ ธนะพรพันธุ์ (2523 : 7 - 15) ได้เสนอวิธีการคำนวณภาระงานของอาจารย์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ไว้ดังนี้

1. งานสอนระดับปริญญาตรี

1.1 งานสอนในชั้นเรียน คิดจำนวนชั่วโมงที่สอนจริง

1.2 การเตรียมการสอน

1.2.1 วิชาบรรยาย

1.2.1.1 วิชาที่สอนเป็นครั้งแรก คิดจากจำนวนชั่วโมงที่สอนจริง X 4

1.2.1.2 วิชาที่เคยสอนมาแล้ว คิดจากจำนวนชั่วโมงที่สอนจริง X 2

1.2.2 วิชาสัมมนา คิดจากจำนวนชั่วโมงที่สอนจริง X 1

1.3 การวัดผล

1.3.1 การออกข้อสอบ คิด 7 ชั่วโมงต่อวิชา

1.3.2 การตรวจข้อสอบและการให้เกรด คิดจากจำนวนนักศึกษาที่เข้าสอบ

X 1 ชั่วโมงต่อวิชา

1.4 การสอนนอกชั้นเรียน เช่น การชมโรงงาน การออกสู่ชุมชน คิดจากจำนวน ชั่วโมงการทำงานจริง

2. งานสอนระดับปริญญาโท

2.1 งานสอนในชั้นเรียน คิดจำนวนชั่วโมงที่สอนจริง

2.2 การเตรียมการสอน

2.2.1 วิชาบรรยาย

2.2.1.1 วิชาที่สอนเป็นครั้งแรก คิดจากจำนวนชั่วโมงที่สอนจริง

X 6

2.2.1.2 วิชาที่เคยสอนมาแล้ว คิดจากจำนวนชั่วโมงที่สอนจริง

X 3

2.2.2 วิชาสัมมนา คิดจากจำนวนชั่วโมงที่สอนจริง X 1.5

2.3 การวัดผล

2.3.1 การออกข้อสอบ คิด 7 ชั่วโมงต่อวิชา

2.3.2 การตรวจข้อสอบและการให้เกรด คิดจากจำนวนนักศึกษาที่เข้าสอบ

X 1 ชั่วโมงต่อวิชา

2.4 งานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.4.1 ที่ปรึกษาคิดจาก (จำนวนหน่วยกิตวิทยานิพนธ์ X 16) X 4 โดยยึด

หลักเกณฑ์ดังนี้

2.4.1.1 งานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ถือเป็นภาระงานของอาจารย์
ก็เฉพาะแต่ในภาคการศึกษาที่มีการสอบวิทยานิพนธ์เรื่องนั้น ไม่ว่านักศึกษาจะใช้เวลาในการทำ
วิทยานิพนธ์ภาคการศึกษาก็ตาม และไม่ว่าวิทยานิพนธ์ดังกล่าวจะสอบผ่านหรือไม่

2.4.1.2 การตรวจวิทยานิพนธ์มีภาระงานเทียบเท่ากับการสอน
และการเตรียมการสอนลักษณะวิชาในระดับปริญญาโทที่เคยสอนมาแล้ว

2.4.2 กรรมการผู้อ่านวิทยานิพนธ์ คิด 35 ชั่วโมงต่อเรื่อง

3. งานนักศึกษาสัมพันธ์

3.1 การให้คำแนะนำทางวิชาการ คิดจากจำนวนนักศึกษาที่ลงทะเบียน X 0.5

ชั่วโมง

3.2 อาจารย์ที่ปรึกษา

3.2.1 นักศึกษาชั้นปีที่ 1 คัดจากจำนวนนักศึกษาในความดูแล X 2 ชั่วโมง
ต่อปี

3.2.2 นักศึกษาสูงกว่าชั้นปีที่ 1 คัดจากจำนวนนักศึกษาในความดูแล X 1
ชั่วโมงต่อปี

4. งานเขียนทางวิชาการ มีวิธีคำนวณดังนี้

4.1 บทความทางวิชาการ จำนวนหน้า X 4 ชั่วโมง

4.2 เอกสารประกอบการบรรยาย จำนวนหน้า X 2 ชั่วโมง

4.3 หนังสือและบทความแปล จำนวนหน้า X 4 ชั่วโมง

4.4 หนังสือและบทความแปลและเรียบเรียง จำนวนหน้า X 2 ชั่วโมง

4.5 หนังสือแต่งและเรียบเรียง จำนวนหน้า X 4 ชั่วโมง

4.6 หนังสือที่เคยปรากฏเป็นผลงานทางวิชาการมาก่อน จำนวนหน้า X 0.10

ชั่วโมง

4.7 บรรณาธิการ (ไม่รวมบทนำที่เขียน) จำนวนหน้า X 0.25 ชั่วโมง

4.8 บทวิจารณ์หนังสือ จำนวนหน้า X 0.25 ชั่วโมง

5. งานวิจัย กำหนดให้จำนวนหน่วยกิตของงานวิจัยเท่ากับ 35 ชั่วโมงต่อคน-เดือน
ต่อเรื่อง

6. งานบริการสังคม

6.1 การแสดงปาฐกถาหรือการบรรยายเฉพาะเรื่อง คัดจากจำนวนชั่วโมง
การบรรยาย X 4 ชั่วโมง

6.2 การอภิปรายในที่สาธารณะ คัดจากจำนวนชั่วโมงอภิปราย X 1.5 ชั่วโมง

6.3 การเขียนบทความในหนังสือพิมพ์หรือนิตยสารรายคาบ คัดจากจำนวนหน้า X

1 ชั่วโมง

6.4 ที่ปรึกษาบัณฑิตอาสาสมัคร คัด 52 ชั่วโมงต่อคนต่อปี

- 6.5 ประสานกรรมการที่แต่งตั้งโดยหน่วยราชการอื่น ๆ คิด 104 ชั่วโมงต่อปี
 6.6 กรรมการที่แต่งตั้งโดยหน่วยราชการอื่น ๆ คิด 52 ชั่วโมงต่อปี
 6.7 การเป็นกรรมการสอบคัดเลือกบุคคลของหน่วยราชการต่าง ๆ คิดจากจำนวน

ผู้เข้าสอบ $\times$ 1 ชั่วโมง

6.8 การตรวจคำรา

6.8.1 หนังสือแปล จำนวนหน้า $\times$ 0.25 ชั่วโมง

6.8.2 หนังสือแต่งและเรียบเรียง จำนวนหน้า $\times$ 0.10 ชั่วโมง

7. งานบริหารของคณะ กำหนดหน่วยกิตของงานดังนี้

7.1 คณบดี	1,470	ชั่วโมงต่อปี
7.2 เลขานุการคณะ	1,470	ชั่วโมงต่อปี
7.3 ผู้ช่วยคณบดี	490	ชั่วโมงต่อปี
7.4 ประธานคณะกรรมการชุดต่าง ๆ	490	ชั่วโมงต่อปี
7.5 กรรมการชุดต่าง ๆ	52	ชั่วโมงต่อปี
7.6 ผู้แทนอาจารย์	220	ชั่วโมงต่อปี

8. งานบริหารของมหาวิทยาลัย

8.1 อธิการบดี	1,470	ชั่วโมงต่อปี
8.2 รองอธิการบดี	1,470	ชั่วโมงต่อปี
8.3 ผู้ช่วยรองอธิการบดี	735	ชั่วโมงต่อปี
8.4 ประธานสภาอาจารย์	368	ชั่วโมงต่อปี
8.5 ประธานคณะกรรมการชุดต่าง ๆ	220	ชั่วโมงต่อปี
8.6 กรรมการสภาอาจารย์	52	ชั่วโมงต่อปี
8.7 กรรมการชุดต่าง ๆ	52	ชั่วโมงต่อปี

กองงานวิทยาลัยพยาบาล (2532 : 5 - 8) ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานการเรียนการสอน เพื่อเป็นบรรทัดฐานในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างวิทยากรให้เหมาะสม และเพียงพอกับความ ต้องการ ซึ่งมีองค์ประกอบที่ต้องนำมาพิจารณาเพื่อกำหนดอัตราค่าจ้าง มี 4 ประการ คือ

1. ลักษณะของวิชาชีพการพยาบาล

หน้าที่ที่สำคัญของวิชาชีพพยาบาล รับผิดชอบในการวางแผนให้การพยาบาล ประเมินผล ส่งเสริมสุขภาพอนามัย การป้องกันโรค การให้บริการพยาบาลแก่ประชาชน และฟื้นฟูสมรรถภาพให้มี สภาพปกติ หรือเท่าที่จะเป็นไปได้ และปฏิบัติหน้าที่ร่วมในทีมสาธารณสุข ด้วยลักษณะหน้าที่ดังกล่าวนี้ ทำให้การจัดการศึกษามีทั้งภาคทฤษฎี ภาคทดลอง และภาคปฏิบัติ

2. การศึกษาพยาบาลมีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ที่มีลักษณะเฉพาะของวิชาชีพ คือ การศึกษาภาคทฤษฎีเป็นการเรียนในชั้นเรียนเพื่อศึกษาถึงหลักการ ข้อความรู้และเนื้อหาวิชาการ ต่าง ๆ ที่กำหนดในหลักสูตร ซึ่งเนื้อหาวิชาจะมีทั้งวิชาการศึกษาทั่วไป วิชาพื้นฐานวิชาชีพ และ วิชาชีพ ภาคทดลอง ได้แก่ การฝึกปฏิบัติวิชาเคมี วิชาฟิสิกส์ โภชนาการ หรือกายวิภาคและ สรีรวิทยาได้รวมถึงการฝึกปฏิบัติในห้องปฏิบัติการ ซึ่งเป็นการฝึกหัดทางวิชาชีพในสถานการณ์ จำลองก่อนการปฏิบัติจริง เช่น การฝึกฉีดยา การฝึกสวนปัสสาวะ เป็นต้น ส่วนการฝึกภาคปฏิบัติ คือ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นการศึกษาถึงวิธีการ โดยนำหลักการมาใช้เพื่อให้เกิดความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการพยาบาลตั้งแต่ระดับง่ายไปสู่ระดับยาก อาจารย์จะให้การศึกษา ภาคทฤษฎี ภาคทดลอง และติดตามผลการศึกษาภาคปฏิบัติ ซึ่งอาจารย์แต่ละคนจะต้องมีหน้าที่ รับผิดชอบทั้งด้านการสอน บริหาร และปกครองนักเรียนตามที่สถาบันกำหนดให้

3. หน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์พยาบาลกับการสอน อาจารย์พยาบาลทุกคน จะทำหน้าที่ของตนในฐานะของวิทยากรย์ ดังนี้

3.1 สอนภาคทฤษฎี หมายถึง การสอนเนื้อหาวิชาในชั้นเรียน หรือการสอนทฤษฎี ในคลินิก

3.2 สอนภาคทดลอง หมายถึง การสอนภาคปฏิบัติในสถานการณ์จำลองและการสาธิตเทคนิคการพยาบาลต่าง ๆ

3.3 สอนภาคปฏิบัติ โดยอาจารย์พยาบาลจะทำหน้าที่โดยตรงเกี่ยวกับการวางแผนมอบหมายงาน และการชี้แนะ การติดตามและประเมินผล ในการสอนภายในสาขานั้น ๆ เพื่อให้มีประสบการณ์ต่าง ๆ โดย

3.3.1 ดูแลควบคุมนักศึกษาในเรื่องการศึกษาภาคปฏิบัติเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลที่นักศึกษาได้รับมอบหมาย และช่วยนักศึกษาในการพัฒนาความสามารถเพื่อการปรับปรุงตนเอง ในการวางแผนให้การดูแลผู้ป่วย ตามความต้องการของแต่ละบุคคล

3.3.2 ให้การสาธิตวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการพยาบาล เพื่อให้เกิดทักษะในการให้การพยาบาลบางอย่างโดยเฉพาะ

3.3.3 ในการวิเคราะห์ความยุ่งยากสับสนของวิธีการ ซึ่งนักศึกษาได้เรียนเทคนิคการพยาบาล และแนะนำนักศึกษาในการแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ

3.3.4 แนะนำนักศึกษาในการใช้แหล่งค้นคว้าห้องสมุด เพื่อจุดประสงค์ของการปรับปรุงการพยาบาล

3.3.5 เพื่อพัฒนาตัวนักศึกษาให้เข้าใจที่จะช่วยกันสนับสนุนในด้านการศึกษาค้นคว้าเพื่อประสิทธิภาพของการรักษา และการพยาบาล

3.3.6 ส่งเสริมให้นักศึกษามีการพัฒนาการศึกษาด้วยตนเองให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ตามความรู้ความสามารถของนักศึกษาแต่ละคน

3.3.7 เพื่อปลูกฝังเจตคติอันดีต่อนักศึกษาในอุดมการณ์ของการพยาบาล อันมีหน้าที่ในการป้องกัน ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาล รวมทั้งการฟื้นฟูสุขภาพอนามัยของประชาชน

3.3.8 การควบคุมดูแลนักศึกษาในหอผู้ป่วย ห้องทดลอง ย่อมมีความแตกต่างกันมากกับการศึกษาภาคทฤษฎีของวิชาชีพพยาบาล เพราะการศึกษาภาคปฏิบัติในหอผู้ป่วยย่อมต้องการควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด

3.4 ประสานบริการการรักษาพยาบาลแก่ผู้รับบริการ ซึ่งจะกระทำโดยหน้าที่ขณะ
นิเทศการศึกษาพยาบาล และในฐานะของผู้ร่วมงานทีมสุขภาพ

3.5 ประสานกับหน่วยงาน สถานบริการ และสำรวจแหล่งฝึกปฏิบัติเพื่อการจัดการ
ศึกษาตามหลักสูตร

4. อัตราการใช้เวลาของอาจารย์พยาบาลในการปฏิบัติงาน หน้าที่ของอาจารย์พยาบาล
ดังกล่าวในข้อ 3 อาจารย์ต้องใช้เวลาในการเรียนการสอน ดังนี้

4.1 นิเทศการปฏิบัติงานของนักศึกษา ใช้เวลาร้อยละ 60 ตามหลักสูตรพยาบาล-
ศาสตร์ ที่สนับสนุนการสาธารณสุขมูลฐานการนิเทศของอาจารย์จะมีทั้งในสถานบริการสุขภาพและ
ในชุมชน

4.2 จัดการเรียนการสอน ใช้เวลาร้อยละ 6 ในการเตรียมการสอน เขียนแผน
การสอน ออกข้อสอบ และจัดเตรียมอุปกรณ์ และประเมินผลในสาขาวิชาที่รับผิดชอบ

4.3 จัดกิจกรรมปฏิบัติการ ใช้เวลาร้อยละ 6 เพื่อเป็นการฝึกฝนและให้ประสบการณ์
แก่นักศึกษา ในการพัฒนาข้อความรู้ คิดเป็น แก้ปัญหาเป็น ได้แก่ การศึกษาผู้ป่วยเป็นรายบุคคล
การอภิปราย การสัมมนา มีการอภิปรายก่อนและหลังการฝึกภาคปฏิบัติ

4.4 สอนภาคทฤษฎี ใช้เวลาร้อยละ 6 เป็นการสอนเนื้อหาทางทฤษฎีเป็นวิชาประจำ
ของอาจารย์แต่ละคน ซึ่งหมายถึงการสอนทั้งในชั้นเรียนและการสอนทฤษฎีในคลินิก

4.5 การประชุมและพบนักศึกษา ใช้เวลาร้อยละ 6 เพื่ออภิปรายข้อความรู้ ให้
คำแนะนำ ชักถามปัญหา และให้การช่วยเหลือเพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี

4.6 จัดทำรายงาน หรือร่วมกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนใช้เวลา
ร้อยละ 6 ได้แก่ ตรวจข้อสอบและรายงานผลการศึกษา ตรวจงานนักศึกษา ร่วมกิจกรรมเสริม
หลักสูตร ร่วมกิจกรรมสังคมและบริการวิชาการ ซึ่งเป็นหน้าที่สำคัญของอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา

4.7 ประชุมคณาจารย์ ใช้เวลาร้อยละ 8 เพื่อรับนโยบาย อภิปรายปัญหา และ
พัฒนาการศึกษาของสถาบันให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานสูงขึ้น ทั้งนี้ให้รวมถึงการพัฒนาวิชาการ
เช่น การเขียนตำรา การวิจัย และการเผยแพร่ทางวิชาการและปฏิบัติการ

4.8 ร่วมประชุมอบรมและการบรรยายวิชาการต่าง ๆ ร้อยละ 2 เพื่อการพัฒนา
ความรู้และขยายความคิดให้กว้างขวาง

5. หน้าที่อื่น ๆ การให้บริการแก่สังคมและชุมชน ด้านสุขภาพและวิชาการ

การประมาณความต้องการอัตรากำลัง

การประมาณความต้องการอัตรากำลังนั้นได้มีหน่วยงานและผู้สนใจวิเคราะห์หาประมาณ
ความต้องการบุคลากรพอสรุปได้ดังนี้ คือ

กองงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข (2531 : 33 - 35) ได้ทำการศึกษา
การประมาณความต้องการพยาบาลในหน่วยบริการสาธารณสุข โดย

1. คำนวณจากจำนวนพยาบาลที่ต้องการใน 1 วัน ในงานผู้ป่วยนอก โดยรวมผลคูณ
ระหว่างจำนวนผู้ป่วยโดยเฉลี่ย กับค่าเฉลี่ยจำนวนเวลาของกิจกรรมการพยาบาลที่ผู้ป่วยในงาน
ผู้ป่วยนอก แยกฉุกเฉิน และห้องตรวจทั่วไป จำนวน 1 คนได้รับและหารด้วยจำนวนเวลาของ
การปฏิบัติงานที่พยาบาล 1 คนสามารถปฏิบัติได้

สูตร การคำนวณหาจำนวนพยาบาลที่ต้องการ

$$\text{จำนวนพยาบาลที่ต้องการใน 1 วัน งานผู้ป่วยนอก} = \frac{N_E \bar{X} + N_G X_G}{6}$$

เมื่อ N_E = จำนวนผู้ป่วยนอกแผนกฉุกเฉินโดยเฉลี่ย

N_G = จำนวนผู้ป่วยนอกแผนกห้องตรวจทั่วไปโดยเฉลี่ย

$\bar{X}_E$ = ค่าเฉลี่ยจำนวนเวลาของกิจกรรมการพยาบาลที่ผู้ป่วยนอกแผนก
ห้องฉุกเฉินจำนวน 1 คน ได้รับใน 1 วัน

$\bar{X}_G$ = ค่าเฉลี่ยจำนวนเวลาของกิจกรรมการพยาบาลที่ผู้ป่วยนอกแผนก
ห้องตรวจทั่วไปจำนวน 1 คน ได้รับใน 1 วัน

2. คำนวณจำนวนพยาบาลที่ต้องการใน 1 วัน ในงานผู้ป่วยนอก โดยรวมผลคูณระหว่างจำนวนผู้ป่วยโดยเฉลี่ย กับค่าเฉลี่ยเวลาของกิจกรรมการพยาบาลที่ผู้ป่วยแต่ละประเภทจำนวน 1 คน ได้รับและหารด้วยจำนวนเวลาของการปฏิบัติงานที่พยาบาล 1 คน สามารถปฏิบัติได้

สูตรการคำนวณ

$$\text{จำนวนพยาบาลที่ต้องการใน 1 วัน งานผู้ป่วยใน} = \frac{N_1 \bar{X}_1 + N_2 \bar{X}_2 + N_3 \bar{X}_3 + N_4 \bar{X}_4}{6}$$

- เมื่อ N_1 = จำนวนผู้ป่วยประเภทที่ 1 โดยเฉลี่ย
 N_2 = จำนวนผู้ป่วยประเภทที่ 2 โดยเฉลี่ย
 N_3 = จำนวนผู้ป่วยประเภทที่ 3 โดยเฉลี่ย
 N_4 = จำนวนผู้ป่วยประเภทที่ 4 โดยเฉลี่ย
 $\bar{X}_1$ = ค่าเฉลี่ยจำนวนเวลาของกิจกรรมการพยาบาลผู้ป่วยประเภทที่ 1 จำนวน 1 คนได้รับใน 1 วัน
 $\bar{X}_2$ = ค่าเฉลี่ยจำนวนเวลาของกิจกรรมการพยาบาลผู้ป่วยประเภทที่ 2 จำนวน 1 คนได้รับใน 1 วัน
 $\bar{X}_3$ = ค่าเฉลี่ยจำนวนเวลาของกิจกรรมการพยาบาลผู้ป่วยประเภทที่ 3 จำนวน 1 คนได้รับใน 1 วัน
 $\bar{X}_4$ = ค่าเฉลี่ยจำนวนเวลาของกิจกรรมการพยาบาลผู้ป่วยประเภทที่ 4 จำนวน 1 คนได้รับใน 1 วัน

3. คำนวณจำนวนพยาบาลที่ต้องการใน 1 วัน ในงานผู้ป่วยหนัก (Intensive Care Unit) โดยคูณจำนวนผู้ป่วยโดยเฉลี่ยด้วยค่าเฉลี่ยจำนวนเวลาของกิจกรรมการพยาบาลที่ผู้ป่วยประเภทที่ 4 จำนวนได้รับ และหารด้วยจำนวนเวลาของการปฏิบัติงานที่พยาบาล 1 คน สามารถปฏิบัติได้

สูตรคำนวณ

$$\text{จำนวนพยาบาลที่ต้องการใน 1 วัน งานผู้ป่วยหนัก} = \frac{N_4 \bar{X}_4}{6}$$

เมื่อ N_4 = จำนวนผู้ป่วยประเภทที่ 4 โดยเฉลี่ย (ที่อยู่ในงานผู้ป่วยหนัก)
 $\bar{X}_4$ = ค่าเฉลี่ยจำนวนเวลาของกิจกรรมการพยาบาลที่ผู้ป่วยประเภทที่ 4
 จำนวน 1 คนได้รับใน 1 วัน

และในการประมาณความต้องการพยาบาลนี้ ชื่นชม เจริญยุทธ (2530 : 15 - 17) ก็ได้ศึกษาการคาดประมาณความต้องการพยาบาลของหน่วยงานบริการสาธารณสุข สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2530 - 2534 โดยได้วิเคราะห์ประมาณความต้องการดังนี้

1. ประมาณความต้องการพยาบาล ในรอบ 24 ชั่วโมงของผู้ป่วยแต่ละประเภท โดยการหาค่าเฉลี่ยของเวลากิจกรรมการพยาบาล ทั้งโดยตรงและโดยอ้อมที่ได้จากการเฝ้าสังเกตในเวลา 24 ชั่วโมง ของผู้ป่วยประเภทนั้น ๆ

2. ประมาณความต้องการพยาบาลในรอบ 24 ชั่วโมงของโรงพยาบาลแต่ละระดับ โดยการรวมผลคูณของจำนวนผู้ป่วยแต่ละประเภท กับค่าเฉลี่ยของเวลากิจกรรมการพยาบาลทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ของผู้ป่วยประเภทนั้น ๆ

3. ประมาณจำนวนบุคลากรพยาบาลที่ต้องการโดยเฉลี่ย ในโรงพยาบาลแต่ละระดับ โดยการหาจำนวนชั่วโมงความต้องการพยาบาลของผู้ป่วยในโรงพยาบาล ด้วยจำนวนเวลาของการพยาบาลที่พยาบาล 1 คน สามารถปฏิบัติได้ใน 1 วัน แล้วบวกอีกร้อยละ 15 ในแผนกผู้ป่วยนอก และร้อยละ 25 ในแผนกผู้ป่วยในกับผู้ป่วยหนัก สำหรับการลาป่วยและการลากิจของบุคลากรพยาบาล

4. ประมาณจำนวนผู้ป่วยบุคลากรที่ต้องการในหน่วยงานบริการสาธารณสุขสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ใน พ.ศ. 2530 โดยการรวมผลคูณของจำนวนโรงพยาบาลแต่ละระดับ กับค่าเฉลี่ยของจำนวนบุคลากรพยาบาลที่ต้องการในโรงพยาบาลระดับนั้น ๆ

5. คาดประมาณจำนวนบุคลากรพยาบาลในช่วงปี พ.ศ. 2531 - 2534 โดยการรวมผลคูณ ของจำนวนโรงพยาบาลแต่ละระดับที่ต้องการเพิ่มในแต่ละปี กับค่าเฉลี่ยของจำนวนบุคลากรพยาบาลที่ต้องการ ในโรงพยาบาลระดับนั้น ๆ แล้ว บวกเข้ากับจำนวนความต้องการที่มีอยู่เดิม

6. ประมาณจำนวนพยาบาลวิชาชีพ ที่ต้องการในช่วงปี พ.ศ. 2530 - 2534 โดยการปรับปรุงจำนวนบุคลากรทั้งหมด ด้วยอัตราส่วนของพยาบาลวิชาชีพต่อพยาบาลเทคนิคและบุคลากรการพยาบาลประเภทอื่น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการะงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของไทยนั้นได้มีผู้สนใจศึกษาวิจัยอยู่ค่อนข้างมากและดำเนินมาเป็นระยะ ซึ่งพอที่จะสรุปรวบรวมได้ดังนี้คือ

1 เปรมจิตต์ จีระพันธ์ (2513 : ค) ได้ศึกษาเปรียบเทียบลักษณะหน้าที่ในการทำงานของอาจารย์ประจำในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปี พ.ศ. 2512 โดยศึกษาข้อมูลจากอาจารย์ 530 คน พบว่าอาจารย์หนึ่งคนใช้เวลาในการสอน 24 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ การวิจัย 7 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ การบริหาร 8 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และการบริการ 6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

2 วิเศษ วิเชียร (2514 : 49 - 51) ได้ศึกษาสถานภาพการใช้อาคารสถานที่และกำลังอาจารย์ของวิทยาลัยวิชาการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2513 พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ของวิทยาลัยวิชาการศึกษาสอนนักศึกษาทั้งภาคกลางวันและภาคค่ำ สัปดาห์ละ 3 - 9 ชั่วโมง เหมือนกันทั้งสองภาค

3 ในปีเดียวกันนี้ สายทิพย์ นุกูลกิจ (2514 : 55 - 56) ได้ทำการศึกษาสถานภาพการใช้อาคารสถานที่และกำลังอาจารย์ของสถานศึกษาในสังกัดกรมการฝึกหัดครูในภาคการศึกษา 9, 10 และ 12 โดยทำการศึกษาข้อมูลจากครู อาจารย์ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการของสถาบันฝึกหัดครู 6 แห่งคือ วิทยาลัยอุบลราชธานี วิทยาลัยครูสกลนคร วิทยาลัยครูมหาสารคาม วิทยาลัยครูนครราชสีมา และวิทยาลัยครูฉะเชิงเทรา พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่สอนภาคกลางวัน สัปดาห์ละ 12 - 15 ชั่วโมง และสอนภาคค่ำ สัปดาห์ละ 3 - 9 ชั่วโมง

๔ สายไสว ไวยภาพ (2516 : 412 - 414) ได้ศึกษาวิเคราะห์เชิงเศรษฐศาสตร์ เรื่อง ผลิผลการทำงานของอาจารย์ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2516 โดยศึกษาสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับงานสอน งานวิจัย งานบริหาร งานปรึกษา วิทยานิพนธ์ และอื่น ๆ พบว่า คณาจารย์มีงานสอนมากเกินไป ทำให้งานวิจัยมีน้อย นอกจากนั้นการ เปิดรายวิชาสอนมากเกินไป ทำให้การวิจัยลดน้อยลง และผลผลิตที่เกิดขึ้นหนักไปทางด้านการสอน รองลงมาได้แก่ การวิจัย การบริหาร การให้คำปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอื่น ๆ ตามลำดับ

๕ ประยุทธ์ กุญสาคร (2517 : 56) ได้ทำการวิจัยบทบาทของหัวหน้าหมวดวิชาภาษาไทย ในวิทยาลัยครู ในปี พ.ศ. 2517 พบว่าหัวหน้าหมวดวิชาภาษาไทยมีจำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ต่ำสุด 4 ชั่วโมง สูงสุด 15 ชั่วโมง โดยเฉลี่ย 10.78 ชั่วโมง ส่วนอาจารย์ในหมวดภาษาไทยมีจำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ต่ำสุด 3 ชั่วโมง สูงสุด 24 ชั่วโมง โดยเฉลี่ย 12.71 ชั่วโมง

๖ พิศมัย ศรีอำไพ (2518 : 50 - 53) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบหน้าที่การงานของอาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทั้ง 8 วิทยาเขต ที่ปฏิบัติงานอยู่ในภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2517 พบว่า อาจารย์หนึ่งคนสอน 2 วิชา และกลุ่มนักศึกษา 2 กลุ่ม ใช้เวลาในการสอน รวมทั้งการเตรียมการสอน และการตรวจงานของนักศึกษา 25 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ส่วนในด้านการวิจัย นิเทศการสอน การบริหาร และการบริการ ใช้เวลา 6, 7, 12 และ 5 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า 3 ใน 4 ของจำนวนอาจารย์ทำการสอนโดยไม่ได้ทำงานวิจัยและ 1 ใน 4 ของอาจารย์สอนโดยไม่ได้หาประสบการณ์ในวิชาที่สอนด้วยการให้บริการ

๗ คณะกรรมการวิจัยสถาบัน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (2518 : 1 - 32) ได้ศึกษาปริมาณงานของอาจารย์แยกกล่าวตามคณะวิชาและแผนกวิชา ดังนี้ งานสอนของอาจารย์ในคณะศึกษาศาสตร์ มีปริมาณงานสอนโดยเฉลี่ย 25 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ คือ 31 - 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ การแบ่งงานการสอนปรากฏว่ามีตั้งแต่ 7 - 64 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ส่วนงานสอนในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีปริมาณงานสอนโดยเฉลี่ยประมาณ 29 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ เมื่อพิจารณาการแบ่งงานการสอนปรากฏว่ามีตั้งแต่ 8 - 66 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ในคณะวิทยาศาสตร์ปริมาณงานสอนของอาจารย์โดยเฉลี่ยประมาณ 28 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ การแบ่งงานการสอนมีตั้งแต่ 5 - 60 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ในแผนกวิชาคณิตศาสตร์มีปริมาณงานสอนสูงกว่าเกณฑ์ปกติ สำหรับงานสอนของอาจารย์ในสถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์มีปริมาณงานสอนโดยเฉลี่ยประมาณ 28 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ เมื่อพิจารณาการแบ่งงานการสอนปรากฏว่ามีตั้งแต่ 12 - 58 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ สำหรับงานวิจัย มีอาจารย์ทำงานวิจัยร้อยละ 18.84 อาจารย์ในสถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ทำงานวิจัยมากที่สุดถึงร้อยละ 97 รองลงมาได้แก่ อาจารย์ในคณะศึกษาศาสตร์ อาจารย์ในคณะวิทยาศาสตร์และคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คือ ร้อยละ 9, 7 และ 2 ตามลำดับ ส่วนการเขียนตำราและเอกสารประกอบการเรียนมีอาจารย์ร้อยละ 46 ที่เขียนตำราและเอกสารประกอบการเรียน อาจารย์ในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ทำงานด้านนี้มากที่สุดถึงร้อยละ 59 รองลงมาได้แก่อาจารย์ในคณะวิทยาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ และสำนักงานอธิการบดี คือ ร้อยละ 55, 32, 28 และ 28 ตามลำดับ

๘ สมชาย วงศ์เกษม (2519 : 112 - 115) ได้ศึกษาบทบาททางการสอนการวิจัย และการบริการสังคมของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ปฏิบัติงานอยู่ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2518 พบว่า อาจารย์คนหนึ่งใช้เวลาในการสอนภาคปกติ 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ส่วนในการสอนภาคค่ำใช้เวลา 8 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ใช้เวลาในด้านการวิจัย การบริการสังคม และการบริหารเป็นเวลา 7, 13 และ 16 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ตามลำดับ และได้พบว่า อาจารย์เกือบทั้งหมดทำหน้าที่สอนโดยไม่ได้ทำการวิจัยและอาจารย์มากกว่า 2 ใน 3 ทำการสอนโดยไม่ได้บริการสังคม

๙ สุวกิจ ศรีปัดดา (2519 : 93 - 94) ได้ทำการวิเคราะห์ปริมาณงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม คือมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม วิทยาลัยครูมหาสารคาม และวิทยาลัยครูพลศึกษามหาสารคาม พบว่า อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาทั้ง 3 สถาบันมีปริมาณงานภาคปกติอยู่ระหว่าง 30 - 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์และปริมาณงานภาคนอกเวลาระหว่าง 21 - 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และพบว่าปริมาณงานรวมของอาจารย์ทั้ง 3 สถาบันไม่แตกต่างกัน

10 สมชาย พยานยง และชนิกา ศิลปอนันต์ (2519 : 70 - 75) ได้ทำการสำรวจและวิจัย ลักษณะหน้าที่และปริมาณงานของอาจารย์ประจำในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปี พ.ศ. 2519 พบว่า อาจารย์ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยใช้เวลาทำงานทุกประเภททั้งในและนอกเวลาราชการโดยเฉลี่ย สัปดาห์ละ 40.06 ชั่วโมง โดยใช้เวลาทำงานสอนมากที่สุดสัปดาห์ละ 21.78 ชั่วโมง ซึ่งเป็น ชั่วโมงที่สอนจริงสัปดาห์ละ 10.69 ชั่วโมง ชั่วโมงที่พบกับนิสิตนอกห้องเรียนและที่ใช้ตรวจงาน สัปดาห์ละ 4.31 ชั่วโมง และชั่วโมงเตรียมการสอนอีกสัปดาห์ละ 6.79 ชั่วโมง การเตรียม การสอนของอาจารย์ส่วนใหญ่จะใช้เวลาประมาณ 1 ชั่วโมงต่อการสอน 1 ชั่วโมง การเตรียม การสอนจะน้อยลง เมื่ออาจารย์ผู้สอนมีประสบการณ์ในการสอนมากขึ้น ส่วนงานที่อาจารย์ใช้เวลา ทำเป็นลำดับรองลงมาจากงานสอน คือ งานเสริมสร้างวิชาการ และวิชาชีพ งานบริหารและ งานธุรการ งานบริการชุมชน งานวิจัยและเขียนตำรา งานกรรมการ งานอาจารย์ที่ปรึกษา งาน กิจกรรมนิสิต งานพัฒนาหลักสูตร และงานบรรยายพิเศษและสอบวิทยานิพนธ์ ตามลำดับ

11 ปฤศณา ภูวนันท์ (2519 : 64 - 67) ได้ศึกษาเปรียบเทียบลักษณะหน้าที่การงานของ อาจารย์ประจำในมหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า อาจารย์ประจำในมหาวิทยาลัยมหิดลใช้เวลาในการสอน การวิจัย การบริการ การบริหาร เป็น 19, 10, 13 และ 7 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ตามลำดับ และ ใช้เวลาในการปฏิบัติงานทั้งหมด 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อาจารย์ประจำเกือบทั้งหมดทำการสอนและ ครึ่งหนึ่งทำการสอนโดยไม่ได้ทำการวิจัย หนึ่งในสามทำการสอนควบคู่กับการวิจัยและการบริการ และมีอาจารย์ประจำถึง 4 ใน 5 ทำการสอนควบคู่กับการบริหาร

12 ประไพ วรสกุล (2520 : 52 - 56) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบลักษณะหน้าที่การงาน ของอาจารย์ประจำในวิทยาลัยพลศึกษา 6 แห่ง ซึ่งปฏิบัติงานในภาคเรียนต้นปีการศึกษา 2519 ที่ทำหน้าที่ในลักษณะต่อไปนี้คือ การสอนรอบเช้า การสอนรอบบ่ายสอนทั้ง 2 รอบ การให้บริการ การศึกษา และงานด้านธุรการ ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ประจำในวิทยาลัยพลศึกษาใช้เวลา ด้านการสอนรอบเช้า สอนรอบบ่าย สอนทั้ง 2 รอบ ให้บริการการศึกษา ทำงานด้านธุรการเป็น 13, 13, 26, 8 และ 11 ชั่วโมงตามลำดับ และปฏิบัติงานทั้งหมด 33 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ผลการ

เปรียบเทียบสรุปได้ว่าอาจารย์ประจำร้อยละ 99.69 ทำการสอนทั้ง 2 รอบ ในจำนวนนี้ร้อยละ

3.15 สอนเฉพาะรอบเช้าอย่างเดียว ส่วนอีกร้อยละ 48.74 สอนพร้อมการให้บริการทางการศึกษา และอีกร้อยละ 25.79 สอนพร้อมกับให้บริการทางการศึกษาควบคู่กับทำงานด้านธุรการด้วย

13 เอนก ศิลปนิลมาลย์ (2521 : 111 - 115) ทำการศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของ อาจารย์วิทยาลัยครู 9 แห่งในภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2520 เพื่อสร้างเกณฑ์การประเมิน ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู ด้านคุณภาพของงานพบว่า งานที่อาจารย์วิทยาลัยครู ปฏิบัติอยู่ ได้แก่ งานสอน งานนิเทศการสอนหรือการฝึกงาน งานวิจัย งานเขียนตำรา และเอกสาร ประกอบการเรียน งานบริการทางวิชาการ งานบริหาร งานธุรการ งานบริการนักศึกษา และงาน พิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับตำแหน่งเป็นครั้งคราว อาจารย์ในวิทยาลัยครูใช้เวลาทำการสอน 9 ชั่วโมงต่อ สัปดาห์ และใช้เวลาในการบริหาร การให้บริการนักศึกษา และการวิจัย เป็น 7, 4.5 และ 4 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ตามลำดับ

14 สิทธิชัย คีวัน (2521 : 67 - 69) ได้ทำการศึกษาปริมาณงานของอาจารย์กลุ่มวิทยาลัยครู ภาคตะวันตก โดยใช้วิธีการคำนวณหาปริมาณงานของอาจารย์ตามเกณฑ์และสูตรการคำนวณของ คณะกรรมการวิจัยสถาบัน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าอาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก มีการกระจายของปริมาณงานอยู่ระหว่าง 11 - 140 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยอาจารย์ส่วนใหญ่มีปริมาณ งานอยู่ระหว่าง 41 - 50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

15 ประกอบ คุณารักษ์ (2521 : 164 - 165) ได้ศึกษาเชิงวิเคราะห์เกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่ปฏิบัติอยู่ตามปกติของอาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร ในปีการศึกษา 2521 พบว่า อาจารย์ในคณะ วิชาต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยศิลปากรทำงานเฉลี่ยสัปดาห์ละ 44.99 ชั่วโมง โดยใช้เวลาในการสอน (และเตรียมการสอน) สัปดาห์ละ 30.21 ชั่วโมง ใช้เวลาในงานบริหาร/ธุรการ สัปดาห์ละ 7.64 ชั่วโมง ใช้ในงานวิชาการอื่น ๆ (รวมงานวิจัย สร้างสรรค์ งานเขียนตำรา/เอกสารประกอบการ

บรรยาย บทความทางวิชาการ และงานแปล) สัปดาห์ละ 4.21 ชั่วโมง ใช้เวลาสำหรับงานที่ปรึกษา และงานภาคสนาม สัปดาห์ 2.21 ชั่วโมง และใช้ในงานบริการต่าง ๆ สัปดาห์ละ 0.72 ชั่วโมง

16 ระเบียบ สวรรณะชฎ (2521 : 35 - 38) ได้ศึกษาบทบาทจริง บทบาทคาดหวัง และความเครียดในบทบาทของอาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศไทย พบว่าบทบาทจริงของอาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศไทย มีบทบาทการสอนส่วนใหญ่รับผิดชอบสอนในมหาวิทยาลัย ส่วนน้อยที่สอนพิเศษที่อื่นด้วย จำนวนชั่วโมงรับผิดชอบสอนในมหาวิทยาลัยประมาณ 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ การปฏิบัติหน้าที่สอนมิได้หมายถึงการบรรยายในชั้นเรียนเท่านั้น หมายถึงการปฏิบัติกิจกรรมอื่นที่เกี่ยวข้องกับการบรรยายในชั้นเรียนด้วย เช่น การเตรียมการสอน ออกและตรวจข้อสอบ ตรวจรายงานประจำภาค อ่านหนังสือหรือบทความเกี่ยวกับสาขาวิชาที่สอน และสาขาอื่นที่น่าสนใจ จำนวนชั่วโมงอ่านหนังสือหรือบทความทางวิชาการเพื่อเพิ่มพูนความรู้และปรับปรุงการสอน ประมาณ 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ บทบาทการวิจัยและเขียนบทความเอกสารวิชาการ อาจารย์ส่วนใหญ่ใช้เวลาปฏิบัติงานวิจัย ประมาณ 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ใช้เวลาเขียนหนังสือหรือบทความทางวิชาการ ประมาณ 5 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ บทบาทการให้คำปรึกษาแนะนำ ใช้เวลาประมาณ 6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และบทบาทการบริการทางวิชาการแก่สังคม ในฐานะเป็นสมาชิกของสังคม โดยเป็นสมาชิกของสมาคมต่าง ๆ และปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ในฐานะเป็นสมาชิกของสมาคมเหล่านั้น เช่น อภิปราย ประชุมสัมมนา ประชาสัมพันธ์ เขียนบทความ เสนอผลงานวิจัย จัดทำหนังสือ ตรวจสอบบัญชีบริจาคและจัดหาเงิน และให้ความร่วมมือในกิจกรรมทั่วไปของสมาคม

17 รัสสรรค์ หิมพันธุ์พงษ์ (2522 : 76 - 77) ได้ทำการศึกษาคุณวุฒิ ประสบการณ์ ผลงานทางวิชาการ และการะการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู ที่สังกัดภาควิชาภาษาอังกฤษ ภาษาไทย สังคมศึกษา คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ทั่วไป ซึ่งเปิดสอนเป็นวิชาเอกในระดับปริญญาตรี ในปีการศึกษา 2521 พบว่า ผู้สอนในวิทยาลัยครูมีภาระการทำงานโดยเฉลี่ย 29.10 ชั่วโมง ใช้เวลาในด้านการสอน การเตรียมสอน และการตรวจงานรวม 17.22 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยใช้เวลาเฉพาะการสอน 9.76 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ส่วนภาระงานในด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคมใช้เวลา น้อยที่สุดคือเฉลี่ยสัปดาห์ละ 0.5 ชั่วโมง

(๘) วิไลวรรณ พิธิยานุวัฒน์ สุวิมล ว่องวานิช และกุหลาบ หวังคีรีสกุล (2523 : 45 - 50)

ได้ทำการวิเคราะห์ปริมาณงานอาจารย์ประจำในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในภาคการศึกษาต้น ปีการศึกษา 2523 พบว่า อาจารย์มีจำนวนชั่วโมงทำงานรวมโดยเฉลี่ย 38 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แบ่งเป็นการทำงานในเวลาราชการ 31 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และทำงานนอกเวลา 7 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ นอกจากนี้ยังพบว่าอาจารย์ใช้เวลาทำงานวิชาการอื่น ๆ ได้แก่ งานเขียนตำรา บทความ บทวิจารณ์ งานบรรณาธิการ งานประดิษฐ์ งานศิลปกรรม งานเตรียมการสอน งานเขียนเอกสารการเรียนการสอนมากที่สุดจำนวน 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ รองลงมาเป็นเวลาที่ใช้ในการสอน การบริการ การวิจัย การบริการวิชาการ และงานอื่น ๆ ซึ่งมีจำนวนชั่วโมงทำงานเป็น 10, 7, 4, 3 และ 2 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางบริหารใช้เวลาทำงานมากกว่าอาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางบริหาร อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางบริหารใช้เวลาในด้านงานสอน งานวิชาการ และงานอื่น ๆ น้อยกว่าอาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางบริหาร แต่ในด้านงานวิจัย ทั้งอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางบริหาร และไม่มีตำแหน่งทางบริหารใช้เวลาไม่แตกต่างกัน ส่วนการเปรียบเทียบการทำงานประเภทต่าง ๆ ระหว่างอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกันพบว่า ในด้านการสอน ศาสตราจารย์มีชั่วโมงสอนน้อยกว่ารองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์ ในด้านงานวิจัย รองศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีชั่วโมงในการวิจัยสูงกว่าอาจารย์ ในด้านงานวิชาการ ทั้งศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และอาจารย์มีชั่วโมงทำงานไม่แตกต่างกัน ในด้านงานบริหารและบริการวิชาการ ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ใช้เวลามากกว่าอาจารย์ส่วนงานอื่น ๆ นั้น ศาสตราจารย์และอาจารย์ใช้เวลาทำงานมากกว่ารองศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์

(๙) กมลพิศ สืบพงษ์ (2524 : 75 - 77) ได้ทำการเปรียบเทียบปริมาณงานของอาจารย์ระหว่างวิทยาลัยครูภาคตะวันตกในปีการศึกษา 2525 ทั้งที่มีได้คำนึงถึงค่าน้ำหนักของลักษณะงาน และการนำค่าน้ำหนักของลักษณะงานตามการพิจารณาให้อันค้ำความสำคัญของงานของอาจารย์วิทยาลัยครูภาคตะวันตก มาคิดคำนวณหาปริมาณงานอาจารย์โดยการเทียบมาตราส่วนระหว่าง

ค่าเฉลี่ยของคะแนนลักษณะงานนั้น ๆ กับค่าเฉลี่ยของคะแนนลักษณะงานที่ต่ำสุดซึ่งอยู่ภายในกลุ่มเดียวกัน ผลการวิจัยพบว่า ปริมาณงานโดยเฉลี่ยระหว่างวิทยาลัยครูภาคตะวันตกแตกต่างกัน ค่าเฉลี่ยของปริมาณของอาจารย์วิทยาลัยครูกาญจนบุรีสูงกว่าค่าเฉลี่ยของปริมาณงานอาจารย์วิทยาลัยครูนครปฐม วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง และวิทยาลัยครูเพชรบุรี นอกนั้นไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งที่นำค่าน้ำหนักของลักษณะงานมาคิดคำนวณ และที่ไม่ได้นำค่าน้ำหนักของลักษณะงานมาคิดคำนวณ ปริมาณงานอาจารย์ อาจารย์วิทยาลัยครูภาคตะวันตกใช้เวลาในการปฏิบัติงานทุกประเภท อันได้แก่ งานสอน งานนิเทศการศึกษา งานวิจัยผลิตตำรา งานที่เกี่ยวกับกิจการนักศึกษา งานบริหาร งานบริการชุมชน งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และงานธุรการ โดยเฉลี่ย 37.13 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ใช้เวลาปฏิบัติงานสอนมากที่สุดคือ 16.76 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ รองลงมาคืองานบริหาร งานวิจัยผลิตตำรา ใช้เวลาปฏิบัติงาน 5.71 และ 3.14 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ตามลำดับ และใช้เวลาในการปฏิบัติงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมน้อยที่สุด 1.09 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และพบว่า อาจารย์วิทยาลัยครูภาคตะวันตกพิจารณาให้งานสอนมีความสำคัญเป็นอันดับ 1 รองลงมาได้แก่ งานวิจัยผลิตตำรา งานนิเทศศึกษา งานที่เกี่ยวกับกิจการนักศึกษา งานบริหาร งานบริการชุมชน งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และงานธุรการ โดยมีค่าน้ำหนักดังนี้ 3.07, 2.21, 2.08, 1.67, 1.51, 1.49, 1.16 และ 1.00 ตามลำดับ

20 งามนิศย์ ธาตุทอง และคงศักดิ์ ธาตุทอง (2526 : 36 - 37) ได้ทำการศึกษาภาระงานสอนของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย 11 สถาบัน ในปีการศึกษา 2524 พบว่า อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาโดยเฉลี่ยมีจำนวนชั่วโมงสอนสัปดาห์ละ 5 ชั่วโมง และพบว่า สถาบันที่อาจารย์มีจำนวนชั่วโมงสอนเท่ากับค่าเฉลี่ยรวม คือ 5 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ได้แก่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร สถาบันที่อาจารย์มีจำนวนชั่วโมงสอน 6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ได้แก่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตบางเขน มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตวังท่าพระ สถาบันที่อาจารย์มีจำนวนชั่วโมงสอน 7 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ได้แก่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตปทุมวัน และสถาบันเทคโนโลยี

พระจอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ สำหรับสถาบันที่อาจารย์มีชั่วโมงสอน 8 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ได้แก่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตพลศึกษา วิทยาเขตมหาสารคาม และวิทยาเขต สงขลา และสถาบันเทคโนโลยีการเกษตร ส่วนสถาบันที่อาจารย์มีชั่วโมงสอนสูงสุด 11 ชั่วโมงต่อ สัปดาห์คือ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตพิษณุโลก

21 บัญชร แก้วส่อง (2526 : 1 - 8) ได้ทำการวิเคราะห์ภาระงานสอนของอาจารย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นในภาคเรียนต้นปีการศึกษา 2526 โดยวิเคราะห์ตามแนวทางของฮาโรลด์ ซี (Harold W. See) ผู้เชี่ยวชาญประจำทบวงมหาวิทยาลัย โดยนำเอาจำนวนอาจารย์ จำนวน นักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียน จำนวนหน่วยกิต และจำนวนชั่วโมงสอนมาวิเคราะห์เป็นภาระงานสอน (Teaching Load) ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีภาระงานอื่นนอกเหนือจาก การสอนในภาควิชา คิดเป็นจำนวนอาจารย์เต็มเวลาได้ 231.1 คน แยกเป็นภาระงานบริหาร 58.5 คน ภาระงานวิจัย 52.8 คน ภาระงานบริการ 47.2 คน ภาระงานการประชุม 39.9 คน ภาระงานสอนนอกภาควิชา 19.3 คน และภาระงานสอนโรงเรียนสาธิต 13.1 คน อาจารย์เต็ม เวลาของมหาวิทยาลัยขอนแก่นนั้น เมื่อหักภาระงานอื่นแล้วเหลือจำนวนอาจารย์เต็มเวลาสุทธิใช้ เพื่อการสอนในภาควิชา 326.4 คน มีชั่วโมงสอนจริงทั้งหมด 3,473 ชั่วโมง แยกเป็นชั่วโมง บรรยาย 15,652 ชั่วโมง ชั่วโมงปฏิบัติการ 1,090 ชั่วโมง และชั่วโมงนิเทศ/ทบทวนอีก 317.5 ชั่วโมง เมื่อปรับชั่วโมงสอนจริงให้เป็นชั่วโมงสอนมาตรฐานแล้วได้ 2,212.5 ชั่วโมง โดยเฉลี่ย แล้วอาจารย์เต็มเวลาสุทธิของมหาวิทยาลัยสอนจริงคนละ 10.6 ชั่วโมง และมีชั่วโมงสอน มาตรฐานคนละ 6.8 ชั่วโมง

22 พรเลิศ อ่วมพ่วง (2528 : 104) ได้ทำการวิเคราะห์ภาระงานอาจารย์มหาวิทยาลัย ศิลปากรวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ปีการศึกษา 2526 พบว่า จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานของ อาจารย์ทั้งหมดโดยเฉลี่ย สัปดาห์ละ 42.62 ชั่วโมง โดยใช้เวลาเพื่อปฏิบัติงานในการะงานสอน 27.18 ชั่วโมง (ร้อยละ 19.85) ภาระงานวิจัยและงานเขียนทางวิชาการ 6.25 ชั่วโมง (ร้อยละ 14.67) ภาระงานบริการทางวิชาการแก่สังคม 0.61 ชั่วโมง (ร้อยละ 1.43) และ ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 0.11 ชั่วโมง (ร้อยละ 0.26)

23 บุชบา ส้มร่วง (2529 : บทคัดย่อ) ศึกษาสภาพการนิเทศการฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษาพยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าสภาพการนิเทศการฝึกภาคปฏิบัติ หลักสูตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ อาจารย์พยาบาล เป็นผู้นิเทศการฝึกภาคปฏิบัติ โดยมีนักศึกษาอยู่ในความรับผิดชอบมากกว่า 15 คน และนิเทศการฝึกภาคปฏิบัติโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละ 33 - 40 ชั่วโมง หลักสูตรพยาบาลและผดุงครรภ์ อาจารย์พยาบาล เป็นผู้นิเทศการฝึกภาคปฏิบัติ โดยมีนักศึกษาอยู่ในความรับผิดชอบระหว่าง 11 - 15 คน และนิเทศการฝึกภาคปฏิบัติโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละ 33 - 40 ชั่วโมง

งานวิจัยต่างประเทศ

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัยเนื่องจากการวิเคราะห์ภาระงานของอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาในต่างประเทศ พบว่า ได้มีนักวิจัยหลายท่านได้ทำการศึกษาวิจัยไว้พอสรุปได้ดังต่อไปนี้คือ

เฮย์เคน (รังสรรค์ ทิมพันธุ์พงษ์. 2522 : 12; อ้างอิงมาจาก Hayden. 1967 : 378 - 381) ได้ทำการศึกษาการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศอังกฤษ และประเทศในแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยในมาเลเซียสอนโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละ 4 - 6 ชั่วโมง ควบคุมห้องปฏิบัติการและให้คำปรึกษาแนะนำนิสิตอีก 6 - 8 ชั่วโมง อาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศฟิลิปปินส์สอนสัปดาห์ละ 15 ชั่วโมง แต่มหาวิทยาลัยเอกชนสอนสัปดาห์ละ 24 ชั่วโมง ในสิงคโปร์ อาจารย์สอนสัปดาห์ละ 9 - 12 ชั่วโมง ซึ่งแยกเป็นการสอน 7.5 ชั่วโมง เตรียมการสอนและตรวจงาน 12 ชั่วโมง งานวิจัย 11 ชั่วโมง การศึกษาส่วนตัว 4 ชั่วโมง และอื่น ๆ 6 ชั่วโมง

ออสติน (Austin. 1963 : 3483 - 3484) ได้ทำการศึกษาริมาณงานของอาจารย์ที่สอนในมหาวิทยาลัยของรัฐในมลรัฐแคลิฟอร์เนีย ในปี ค.ศ. 1962 โดยทำการสำรวจอัตราการทำงานของอาจารย์ในระดับวิทยาลัย จำนวน 1,768 คน จาก 17 สาขาในวิทยาลัย 39 แห่ง

พบว่าในวิทยาลัย 23 แห่งจากวิทยาลัยทั้งหมดอาจารย์มีอัตราการสอนโดยเฉลี่ย 15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และพบว่าอาจารย์ส่วนมากพอใจที่จะสอนสัปดาห์ละ 15 ชั่วโมง และได้เสนอแนะว่า ควรใช้อัตราเฉลี่ยการสอนคนละ 15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ นี่เป็นเกณฑ์มาตรฐานในการกำหนดปริมาณงาน

แผนกวิจัยของสมาคมการศึกษาแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา (National Education Association . 1966 : 1 - 10) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ประจำใน คณะครุศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ปี ค.ศ. 1964 ถึง 1965 พบว่า อาจารย์คณะครุศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมีปริมาณงานดังนี้ คือ อาจารย์หนึ่งคนสอนโดยเฉลี่ย 3 วิชาต่อหนึ่งภาคการศึกษา สอนในห้องเรียนเฉลี่ย 12 - 19 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ต้องรับผิดชอบในการสอนนิสิตโดยเฉลี่ย 100 คน ส่วนอาจารย์ในคณะศึกษาศาสตร์หนึ่งคนสอนโดยเฉลี่ย 4 วิชาต่อหนึ่งภาคการศึกษา โดยสอนในห้องเรียนเฉลี่ย 17 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และรับผิดชอบนิสิตโดยเฉลี่ย 138 คน

เวอร์สทรีต (Verstraete . 1974 : 276) ได้ศึกษาภาระการทำงานของอาจารย์ใน มหาวิทยาลัยแห่งชาติคิโย (Cuyo) ประเทศอาร์เจนตินา พบว่าภาระการทำงานแปรผันตามลักษณะวิชาอัตราการทำงานกำหนดไว้ประมาณ 25 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งแปรผันระหว่างการบรรยาย การพบทวนเข้ม และกิจกรรมอื่น ๆ บางคณะวิชากำหนดอัตราการทำงานสัปดาห์ละ 45 ชั่วโมง ภาระหน้าที่ทั่วไปของอาจารย์ที่จะต้องทำ ได้แก่ การสอน การสัมมนา ที่ปรึกษา ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ การประชุม หรือบริการทั่วไป

อักราวี (Akrawi . 1974 : 325) ทำการศึกษาภาระการทำงานของอาจารย์ใน มหาวิทยาลัยอเมริกัน ในเบรุต ประเทศเลบานอน พบว่าอาจารย์ประจำที่ได้รับแต่งตั้งให้มีหน้าที่สอนจะสอนประมาณ 12.5 ชั่วโมง รวมกับหน้าที่ช่วยเหลือรับผิดชอบงานวิชาการอื่น ๆ ซึ่งในแต่ละคณะก็แตกต่างกันไป สำหรับคณะศิลปศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ สอนโดยเฉลี่ยประมาณ 9 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือประมาณภาคเรียนละ 3 วิชา เวลาส่วนหนึ่งจะใช้ในการประชุมเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ งานบริหาร งานวิจัย ที่ปรึกษานักศึกษา ในทางปฏิบัติอัตราชั่วโมงสอน 9 ชั่วโมง อาจจะลดลงได้ด้วยเหตุผลอื่น ๆ เป็นต้นว่า เป็นหัวหน้าคณะวิชา หรือทำการวิจัยพิเศษ และอื่น ๆ สำหรับศาสตราจารย์

(Professor) ที่ไม่มีชั่วโมงสอนก็จะรับผิดชอบในการวิจัยประมาณ 10.8 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ งานบริหาร 9.6 ชั่วโมง ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 5.7 ชั่วโมง ที่ปรึกษานักศึกษา 3.5 ชั่วโมง และการประชุม 2.5 ชั่วโมง

ราซิก (Razik. 1975 : 135 - 141) ได้ทำการศึกษาปริมาณงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยแห่งรัฐนิวยอร์ก ที่เมืองบัฟฟาโล ปี 1969 พบว่าอาจารย์ส่วนใหญ่ใช้เวลาในการสอน สัปดาห์ละ 12 ชั่วโมง ศาสตราจารย์ มีภาระงานสัปดาห์ละ 57.8 ชั่วโมง รองศาสตราจารย์ สัปดาห์ละ 57.3 ชั่วโมง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สัปดาห์ละ 54.9 ชั่วโมง และอาจารย์มีภาระงาน สัปดาห์ละ 56.2 ชั่วโมง และยังพบว่าโดยทั่วไปอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนและวิจัยจะทำงานมากกว่า อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหาร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
3. วิธีการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล และวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ดังนี้

1. กลุ่มประชากรผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ได้แก่ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล จำนวน 21 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 21 คน และหัวหน้าฝ่ายบริการการศึกษา จำนวน 21 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 63 คน

2. ประชากรวิทยากรวิทยาลัยพยาบาลทั้งหมด 21 แห่ง จำนวน 775 คน
กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากกลุ่มประชากรวิทยากรแต่ละวิทยาลัย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 255 คน

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแยกตามวิทยาลัย

วิทยาลัย	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	ผู้บริหาร	วิทยากร	ผู้บริหาร	วิทยากร
1. วิทยาลัยพยาบาลกรุงเทพ	3	80	3	27
2. วิทยาลัยพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก	3	55	3	18
3. วิทยาลัยพยาบาลนครราชสีมา	3	63	3	21
4. วิทยาลัยพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์อุบลราชธานี	3	49	3	16
5. วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี	3	47	3	15
6. วิทยาลัยพยาบาลสงขลา	3	49	3	16
7. วิทยาลัยพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์	3	41	3	14
8. วิทยาลัยพยาบาลสระบุรี	3	37	3	12
9. วิทยาลัยพยาบาลชลบุรี	3	36	3	12
10. วิทยาลัยพยาบาลลำปาง	3	32	3	10
11. วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม	3	41	3	14
12. วิทยาลัยพยาบาลนราธิวาส	3	22	3	7
13. วิทยาลัยพยาบาลสุราษฎร์ธานี	3	30	3	10
14. วิทยาลัยพยาบาลสุรินทร์	3	21	3	7
15. วิทยาลัยพยาบาลราชบุรี	3	35	3	11
16. วิทยาลัยพยาบาลอุตรดิตถ์	3	30	3	9
17. วิทยาลัยพยาบาลอุตรธานี	3	21	3	7
18. วิทยาลัยพยาบาลชัยนาท	3	21	3	7

ตาราง 1 (ต่อ)

วิทยาลัย	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	ผู้บริหาร	วิทยากร	ผู้บริหาร	วิทยากร
19. วิทยาลัยพยาบาลพะเยา	3	21	3	7
20. วิทยาลัยพยาบาลพระพุทธบาท สระบุรี	3	18	3	6
21. วิทยาลัยพยาบาลนครศรีธรรมราช	3	26	3	9
รวม	63	775	63	255

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้คือ

1. แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามวิทยากรถึงปริมาณงานที่ปฏิบัติงานจริงตลอดปีการศึกษา 2532 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปริมาณงานของวิทยากร ประกอบด้วย งานการสอน และที่เกี่ยวกับการสอน งานวิจัยและผลงานทางวิชาการ งานบริการทางวิชาการแก่สังคม งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และงานบริหาร บริการ ชุมชน งานกรรมการและงานอื่น ๆ โดยคิดเป็นเวลาที่ปฏิบัติงานแต่ละงานตลอดปีการศึกษา 2532 หน่วยเป็นชั่วโมงต่อสัปดาห์

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน (ลักษณะของแบบสอบถาม ปรากฏในภาคผนวก ข.)

2. แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ถึงความต้องการของผู้บริหารต่อคุณลักษณะทั่วไปของวิทยากรและต่อคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพของวิทยากร (ลักษณะของแบบสัมภาษณ์ ปรากฏในภาคผนวก ค.)

วิธีการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือมีขั้นตอนดังนี้

แบบสัมภาษณ์

1. ทำการศึกษาปัญหาด้านสถานภาพของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อรวบรวมเป็นคุณลักษณะที่สำคัญด้านต่าง ๆ ของวิทยากรในแบบสัมภาษณ์

2. สร้างแบบสัมภาษณ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาเสร็จแล้วนำแบบสัมภาษณ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบข้อความ และปรับปรุงแก้ไขเพื่อใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล

แบบสอบถาม

1. ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับงานด้านต่าง ๆ ที่วิทยากรวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขปฏิบัติ และศึกษาบทบาทหน้าที่ของวิทยาลัยพยาบาล แล้วรวบรวมเป็นงานด้านต่าง ๆ ในแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดปริมาณงานของอาจารย์ ของสิทธิชัย คีวัน (2521 : ภาคผนวก) ของวันเพ็ญ สวนสวัสดิ์ (2528 : 74 - 77) และของพรเลิศ อ่วมพ่วง (2528 : 129 - 139) เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถามโดยปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา และหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบข้อความ จากนั้นนำแบบสอบถามไปแก้ไขปรับปรุงเพื่อใช้เป็นแบบสอบถามปริมาณงานของวิทยากรวิทยาลัยพยาบาลต่อไป

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Tryout) กับวิทยากร วิทยาลัยพยาบาลกรุงเทพ จำนวน 20 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริงของคำตอบว่าสอดคล้องกับความเป็นจริงหรือไม่ เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบสอบถาม และปรับปรุงแก้ไขให้เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์

ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

1. อาจารย์ปาทัน บัญ-หลง ตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญด้านส่งเสริมมาตรฐานการศึกษา
พยาบาล
2. อาจารย์แฉล้ม พวงจันทร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลพุทธชินราช
พิษณุโลก
3. อาจารย์บุญประครอง บัตรพรธนะ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกรุงเทพ
4. อาจารย์กาญจนา สันติพัฒนาชัย ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายแผนงานและโครงการ
กองงานวิทยาลัยพยาบาล
5. ดร.กุลยา ตันติผลาชีวะ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา 6 กองงานวิทยาลัยพยาบาล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการดังนี้

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการกองงานวิทยาลัยพยาบาล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากวิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ปรากฏในภาคผนวก ก.)

2. ทำหนังสือถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ที่เป็นกลุ่มประชากร ทั้ง 21 แห่ง เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้วิทยากรของวิทยาลัยพยาบาลแต่ละแห่งตอบแบบสอบถาม เมื่อเสร็จแล้วให้รวบรวมส่งกลับคืนตามวันและเวลาที่กำหนดไว้ (ปรากฏในภาคผนวก ก.)

3. นำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลทั้ง 21 คนในวันประชุมผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล ครั้งที่ 1/2533 เดือนมิถุนายน 2533 และสัมภาษณ์หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และหัวหน้าฝ่ายบริการการศึกษา จำนวน 42 คน ในวันประชุมหัวหน้าฝ่ายครั้งที่ 1/2533

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 แบบสอบถามปริมาณงานของวิทยากร

1.1 นำข้อมูลปริมาณงานด้านต่าง ๆ ของวิทยากรจากแบบสอบถาม ซึ่งมีงานสอนและเกี่ยวกับการสอน งานวิจัยและผลงานทางวิชาการ งานบริการทางวิชาการแก่สังคม งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม งานบริหาร บริการและธุรการ งานกรรมการและงานอื่น ๆ โดยคิดปริมาณงานเป็นเวลาโดยเฉลี่ยของอาจารย์แต่ละคนทำงานเป็นชั่วโมงต่อสัปดาห์

1.2 วิเคราะห์ปริมาณงานที่วิทยากรแต่ละคนทำงานเกินหรือขาด เฉลี่ยชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยใช้ปริมาณงานของวิทยากร 1 คน (ชั่วโมงต่อสัปดาห์) ลบด้วยเวลามาตรฐานการทำงาน (ชั่วโมงต่อสัปดาห์)

1.3 คำนวณปริมาณวิทยากรที่ต้องการ โดยใช้เวลาที่วิทยากรแต่ละคนทำงานเกินหรือขาด (ชั่วโมงต่อสัปดาห์) คูณด้วย จำนวนวิทยากรที่มีอยู่ทั้งหมดหารด้วย เวลามาตรฐานการทำงาน (ชั่วโมงต่อสัปดาห์)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ถึงคุณลักษณะวิทยากรที่ผู้บริหารต้องการ

2.1 นำข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ถึงความต้องการของผู้บริหารต่อคุณลักษณะทั่วไปของวิทยากร เพื่อหาความถี่และคิดเป็นร้อยละ

2.2 นำข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ถึงความต้องการของผู้บริหารต่อคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพของวิทยากรมาจัดลำดับความสำคัญ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ

1.2 ค่าความถี่

1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนข้อมูล

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความต้องการวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปริมาณงานและปริมาณวิทยากรที่ต้องการของวิทยาลัยพยาบาล และปัญหาข้อเสนอนะในการปฏิบัติงานของวิทยากร

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความต้องการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลต่อคุณลักษณะของวิทยากร

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปริมาณงานและปริมาณวิทยากรที่ต้องการของวิทยาลัยพยาบาล

การนำเสนอข้อมูลจำแนกออกได้เป็น 2 ลักษณะดังนี้

1. การวิเคราะห์ปริมาณงานและปริมาณวิทยากร

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ได้จากแบบสอบถามปริมาณงานของวิทยากรที่ปฏิบัติงานจริง ทั้งในและนอกเวลาราชการตลอดปี 2532 หน่วยเป็นชั่วโมงต่อสัปดาห์ จากจำนวนวิทยากรกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 231 คน เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าแผนก จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 41.6 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามและเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ประจำแผนก จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 58.4 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อนำปริมาณงานโดยเฉลี่ยมาคำนวณหาจำนวนปริมาณวิทยากรที่ต้องการของวิทยาลัยพยาบาล ซึ่งผลการวิเคราะห์ดังปรากฏในตาราง 2 ถึงตาราง 8

2. การวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของวิทยากร การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด ซึ่งปรากฏในตอนท้ายของแบบสอบถามปริมาณงานของวิทยากรแต่ละงาน การนำเสนอข้อมูลใช้ความถี่ และแปลงความถี่เป็นค่าร้อยละของวิทยากรกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (231 คน)

1. การวิเคราะห์ปริมาณงานและปริมาณวิทยากร

1.1 ความรับผิดชอบหลักสูตรที่สอนของวิทยากรแต่ละคน

ตาราง 2 แสดงลักษณะของหลักสูตรความถี่และร้อยละของวิทยากรที่รับผิดชอบ

ลักษณะของหลักสูตร	ความถี่	ร้อยละ
1. วิทยากรรับผิดชอบ 2 หลักสูตร	35	15.15
1.1 พยาบาลศาสตร์ + พยาบาลและผดุงครรภ์ ปี 3, 4	4	1.73
1.2 พยาบาลศาสตร์ + พยาบาลและผดุงครรภ์ระดับต้น	7	3.03
1.3 พยาบาลศาสตร์ + พยาบาลและผดุงครรภ์เฉพาะกาล	4	1.73
1.4 พยาบาลและผดุงครรภ์ระดับต้น + พยาบาลและผดุงครรภ์เฉพาะกาล	20	8.66
2. วิทยากรรับผิดชอบ 3 หลักสูตร	148	64.07
2.1 พยาบาลศาสตร์ + พยาบาลและผดุงครรภ์ ปี 3, 4 + พยาบาลและผดุงครรภ์ระดับต้น	8	3.46
2.2 พยาบาลศาสตร์ + พยาบาลและผดุงครรภ์ ปี 3, 4 + พยาบาลและผดุงครรภ์เฉพาะกาล	25	10.82

ตาราง 2 (ต่อ)

ลักษณะของหลักสูตร	ความถี่	ร้อยละ
2.3 พยาบาลศาสตร์ + พยาบาลและผดุงครรภ์ระดับต้น + พยาบาลผดุงครรภ์เฉพาะกาล	115	49.78
3. วิทยากรย์รับผิดชอบ 4 หลักสูตร	34	14.72
3.1 พยาบาลศาสตร์ + พยาบาลและผดุงครรภ์ระดับต้น + พยาบาลและผดุงครรภ์เฉพาะกาล + อื่น ๆ	9	3.90
3.2 พยาบาลศาสตร์ + พยาบาลและผดุงครรภ์ ปี 3, 4 + พยาบาลและผดุงครรภ์ระดับต้น + พยาบาลและผดุงครรภ์เฉพาะกาล	19	8.22
3.3 พยาบาลศาสตร์ + พยาบาลและผดุงครรภ์ ปี 3, 4 + พยาบาลและผดุงครรภ์เฉพาะกาล + อื่น ๆ	6	2.60
4. วิทยากรย์รับผิดชอบ 5 หลักสูตร	14	6.06
4.1 พยาบาลศาสตร์ + พยาบาลและผดุงครรภ์ ปี 3, 4 + พยาบาลและผดุงครรภ์ระดับต้น + พยาบาลและผดุงครรภ์ เฉพาะกาล + อื่น ๆ	14	6.06

จากตาราง 2 พบว่าวิทยากรย์ส่วนใหญ่ ประมาณร้อยละ 64.07 (148 คน) รับผิดชอบ
 คนละสามหลักสูตร วิทยากรย์ที่รับผิดชอบสองและสี่หลักสูตรมีปริมาณร้อยละ 15.15 (35 คน) และ
 ร้อยละ 14.72 (34 คน) ตามลำดับ และวิทยากรย์ที่รับผิดชอบห้าหลักสูตรมีประมาณร้อยละ 6.06
 (14 คน)

1.2 ปริมาณงานของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข การวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกใน 2 ลักษณะดังนี้

1.2.1 การศึกษาปริมาณงานของวิทยากร โดยศึกษาปริมาณงานที่คิดเป็น
ค่าเฉลี่ยของเวลาที่วิทยากร 1 คน ใช้ในการปฏิบัติงานจริงทั้งในและนอกเวลาราชการ ซึ่ง
ประกอบด้วย งานการสอนและที่เกี่ยวกับการสอน งานวิจัยและผลงานทางวิชาการ งานบริการ
ทางวิชาการแก่สังคม งานการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และงานการบริหาร การศึกษาปริมาณงาน
ของวิทยากรคิดเป็นหน่วยชั่วโมงต่อสัปดาห์ ตลอดปี 2532 โดยเฉลี่ย 3 ภาคเรียน คือ ภาคเรียน
ที่ 1 ภาคเรียนที่ 2 และภาคฤดูร้อน การนำเสนอข้อมูลปรากฏในตาราง 3 ถึงตาราง 8

1.2.2 การศึกษาปริมาณงานของวิทยากรโดยจำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติ
การนำเสนอข้อมูลปรากฏในตาราง 9

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและร้อยละของปริมาณงานโดยรวมที่วิทยากรแต่ละคนรับผิดชอบ โดยจำแนกตามประเภทของงาน

ประเภทของงาน	ปริมาณงานเฉลี่ย		ร้อยละของ ปริมาณงานโดยรวม
	$\bar{X}$	S	
1. งานการสอนและที่เกี่ยวกับการสอน	37.90	11.88	71.99
2. งานวิจัยและผลงานทางวิชาการ	1.82	2.73	3.44
3. ด้านบริการทางวิชาการแก่สังคม	1.64	2.31	3.12
4. งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	1.31	1.21	2.48
5. งานบริหาร	10.01	11.77	18.97
รวม	52.76	29.90	100.00

จากตาราง 3 พบว่าปริมาณงานของวิทยากรแต่ละคนต้องปฏิบัติงานโดยเฉลี่ย รวมคิดเป็นเวลา 52.76 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และเมื่อจำแนกตามประเภทของงานพบว่า วิทยากรแต่ละคนปฏิบัติงานการสอนและที่เกี่ยวกับการสอน ใช้เวลา 37.90 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือคิดเป็นร้อยละ 71.99 ของปริมาณงานทั้งหมด งานบริหาร ใช้เวลา 10.01 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือคิดเป็นร้อยละ 18.97 ของปริมาณงานทั้งหมด ส่วนงานวิจัยและผลงานทางวิชาการ งานการบริการทางวิชาการแก่สังคม และงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม วิทยากรแต่ละคนใช้เวลาสัปดาห์ละ 1.82 ชั่วโมง 1.64 ชั่วโมง และ 1.31 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 3.44, 3.12 และ 2.48 ของปริมาณงานทั้งหมด ตามลำดับ

เพื่อแสดงปริมาณงานของวิทยากรแต่ละด้านในรายละเอียด ข้อมูลปรากฏในตาราง 4
ถึงตาราง 8

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยของปริมาณงานเกี่ยวกับการสอนแต่ละภาคเรียน และโดยเฉลี่ยรวมของ
วิทยากรแต่ละคน โดยจำแนกตามลักษณะกิจกรรมที่ปฏิบัติ

ลักษณะกิจกรรมที่ปฏิบัติงาน การสอนและที่เกี่ยวกับการสอน	ภาคเรียนที่ 1		ภาคเรียนที่ 2		ภาคฤดูร้อน		เฉลี่ย	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
ก. งานสอนภาคทฤษฎี	3.74	3.76	2.92	2.30	1.91	2.09	2.86	2.35
ข. งานสอนภาคทดลอง	2.50	4.16	1.53	3.01	.78	2.13	1.60	2.54
ค. งานสอนภาคปฏิบัติ และการนิเทศ	16.79	10.11	20.95	9.09	22.06	9.38	19.93	7.68
ง. งานเตรียมการสอน รวมทั้งการเตรียม เอกสารประกอบ การสอน	8.19	5.53	7.02	4.83	5.32	4.56	6.84	4.24
จ. งานพบนักศึกษาเกี่ยวกับ การเรียนการสอน การตรวจงานสอน	4.45	3.08	4.72	3.30	4.37	3.43	4.51	3.03
ฉ. งานวัดผลและประเมินผล	2.15	2.12	2.19	2.16	2.10	1.98	2.14	1.93
รวม	37.83	15.12	39.32	12.63	36.55	13.63	37.90	11.88

จากตาราง 4 พบว่าปริมาณงานการสอนและที่เกี่ยวกับการสอนของวิทยากรย์ โดยเฉลี่ยรวมสัปดาห์ละ 39.90 ชั่วโมง โดยในแต่ละภาคเรียนวิทยากรย์แต่ละคนใช้เวลาสอนภาคปฏิบัติและการนิเทศมากที่สุด โดยเฉลี่ยสัปดาห์ละ 19.93 ชั่วโมง การเตรียมการสอนและอุปกรณ์การสอนสัปดาห์ละ 6.84 ชั่วโมง ส่วนกิจกรรมอื่น ๆ ระหว่างสัปดาห์ละ 1.60 ชั่วโมง ถึง 4.51 ชั่วโมง

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยของปริมาณงานวิจัยและผลงานทางวิชาการแต่ละภาคเรียน และโดยเฉลี่ยรวมของวิทยากรแต่ละคนโดยจำแนกตามลักษณะกิจกรรมที่ปฏิบัติ

ลักษณะกิจกรรมที่ปฏิบัติงาน	ภาคเรียนที่ 1		ภาคเรียนที่ 2		ภาคฤดูร้อน		เฉลี่ย	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
ก. งานวิจัยและร่วมทำการวิจัย	.52	1.69	.39	1.16	.35	1.47	.42	1.24
ข. งานศึกษาค้นคว้าเพื่อเขียนตำรา	1.02	1.70	1.04	1.65	.97	1.59	1.01	1.49
ค. งานศึกษาค้นคว้าเพื่อเขียนบทความ	.38	1.21	.40	1.19	.40	1.20	.39	1.15
รวม	1.91	3.06	1.83	2.94	1.72	2.87	1.82	2.73

จากตาราง 5 พบว่าปริมาณงานวิจัยและผลงานทางวิชาการของวิทยากร โดยเฉลี่ยรวมสัปดาห์ละ 1.82 ชั่วโมง โดยในแต่ละภาคเรียนวิทยากรแต่ละคนใช้เวลาในการศึกษาค้นคว้าเพื่อเขียนตำรามากที่สุด โดยเฉลี่ยสัปดาห์ละ 1.01 ชั่วโมง การวิจัยและร่วมทำการวิจัยสัปดาห์ละ .42 ชั่วโมง และการศึกษาค้นคว้าเพื่อเขียนบทความสัปดาห์ละ .39 ชั่วโมง

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยของปริมาณงานบริการทางวิชาการแก่สังคมแต่ละภาคเรียน และ
โดยเฉลี่ยรวมของวิทยากรแต่ละคนโดยจำแนกตามลักษณะกิจกรรมที่ปฏิบัติ

ลักษณะกิจกรรมที่ปฏิบัติ งานบริการทางวิชาการแก่สังคม	ภาคเรียนที่ 1		ภาคเรียนที่ 2		ภาคฤดูร้อน		เฉลี่ย	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
ก. งานที่วิทยากรเผยแพร่ ความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน	.39	1.47	.74	1.50	.72	1.53	.71	1.44
ข. งานวิทยากรพิเศษ	.20	.70	.22	.83	.23	.77	.21	.59
ค. งานฝึกอบรมบุคลากร นอกสังกัดที่สนับสนุน วิชาการแก่กระทรวง สาธารณสุข	.68	1.54	.56	1.28	.88	2.59	.70	1.20
รวม	1.56	2.50	1.51	2.49	1.84	3.40	1.64	2.31

จากตาราง 6 พบว่าปริมาณงานบริการทางวิชาการแก่สังคมของวิทยากร โดยเฉลี่ย
รวมสัปดาห์ละ 1.64 ชั่วโมง โดยในแต่ละภาคเรียนวิทยากรแต่ละคนใช้เวลาเผยแพร่ความรู้
ทางวิชาการแก่ชุมชน และงานฝึกอบรมบุคลากรนอกสังกัดมากที่สุด โดยเฉลี่ยสัปดาห์ละ .71 ชั่วโมง
และ .70 ชั่วโมงตามลำดับ ส่วนงานวิทยากรพิเศษ น้อยมาก สัปดาห์ละ .21 ชั่วโมง

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยของปริมาณงานการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมแต่ละภาคเรียน และ
โดยเฉลี่ยรวมของวิทยากรแต่ละคน โดยจำแนกตามลักษณะกิจกรรมที่ปฏิบัติ

ลักษณะกิจกรรมที่ปฏิบัติ งานการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	ภาคเรียนที่ 1		ภาคเรียนที่ 2		ภาคฤดูร้อน		เฉลี่ย	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
ก. งานที่มีส่วนร่วมในกิจกรรม ต่าง ๆ ในอันที่จะสนับสนุน ทำนุบำรุงวัฒนธรรมไทย	1.35	1.62	1.27	1.32	1.32	1.31	1.31	1.21
รวม	1.35	1.62	1.27	1.32	1.32	1.31	1.31	1.21

จากตาราง 7 พบว่าปริมาณงานการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของวิทยากร โดยเฉลี่ย
สัปดาห์ละ 1.31 ชั่วโมง

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยของปริมาณงานการบริหารแต่ละภาคเรียน และโดยเฉลี่ยรวมของ
 วิทยากรแต่ละคน โดยจำแนกตามลักษณะกิจกรรมที่ปฏิบัติ

ลักษณะกิจกรรมที่ปฏิบัติ งานการบริหาร	ภาคเรียนที่ 1		ภาคเรียนที่ 2		ภาคฤดูร้อน		เฉลี่ย	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
ก. งานบริหาร	2.74	4.27	2.61	3.96	2.55	3.93	2.63	3.91
ข. งานบริการและธุรการ	5.79	9.29	5.78	9.18	5.62	8.50	5.73	8.86
ค. งานกรรมการ	1.31	1.57	1.35	1.64	1.46	2.11	1.37	1.64
ง. งานอื่น ๆ	.30	1.70	.24	1.14	.24	1.19	.26	1.17
รวม	10.15	12.63	10.00	11.96	9.88	11.36	10.01	11.77

จากตาราง 8 พบว่าปริมาณงานการบริหารของวิทยากร โดยเฉลี่ยรวมสัปดาห์ละ 10.01 ชั่วโมง โดยในแต่ละภาคเรียนวิทยากรแต่ละคนใช้เวลาบริการและธุรการมากที่สุด โดยเฉลี่ยสัปดาห์ละ 5.73 ชั่วโมง งานบริหาร สัปดาห์ละ 2.63 ชั่วโมง ส่วนงานกรรมการ และอื่น ๆ ระหว่างสัปดาห์ละ .26 ชั่วโมง ถึง 1.37 ชั่วโมง

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยปริมาณงานตามประเภทของงานโดยจำแนกตามตำแหน่งของวิทยากร

ประเภทของงาน	วิทยากร			
	หัวหน้าแผนกวิชา N=96		อาจารย์ประจำแผนกวิชา N=135	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
1. งานการสอนและที่เกี่ยวกับการสอน	37.97	15.18	37.53	8.56
2. งานวิจัยและผลงานทางวิชาการ	2.61	3.38	1.16	1.88
3. งานบริการทางวิชาการแก่สังคม	1.73	2.31	1.58	2.39
4. งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	1.28	1.31	1.33	1.30
5. งานบริหาร	13.20	15.39	7.16	7.22
รวม	56.81	21.06	48.82	12.72

จากตาราง 9 พบว่าปริมาณงานของวิทยากรในตำแหน่งหัวหน้าแผนกปฏิบัติงานทุกประเภทงาน คิดเป็นเวลา 56.81 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยปฏิบัติงานการสอนและที่เกี่ยวกับการสอน สัปดาห์ละ 37.97 ชั่วโมง งานบริหาร สัปดาห์ละ 13.20 ชั่วโมง ส่วนงานด้านอื่น ๆ ประมาณ ตั้งแต่ 1.28 ชั่วโมง ถึง 2.61 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ส่วนวิทยากรในตำแหน่งอาจารย์ประจำแผนกวิชาปฏิบัติงานทุกประเภทงานคิดเป็นเวลา 48.82 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยปฏิบัติงานการสอนและที่เกี่ยวกับการสอน สัปดาห์ละ 37.53 ชั่วโมง งานบริหาร สัปดาห์ละ 7.16 ชั่วโมง ส่วนงานด้านอื่น ๆ ประมาณตั้งแต่ 1.16 ชั่วโมง ถึง 1.58 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

1.3 การคำนวณหาปริมาณวิทยากรที่ต้องการ

จากข้อมูลที่ได้ศึกษาปริมาณงานของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข แล้วพบว่าวิทยากรแต่ละคนปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยมากกว่าเวลามาตรฐานการทำงาน คือ 53 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เวลามาตรฐานการทำงาน 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2527) ฉะนั้น วิทยากรแต่ละคนปฏิบัติงานเกินเท่ากับ 23 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

เมื่อคำนวณเป็นกำลังคนในการปฏิบัติงาน โดยใช้สูตร

$$\frac{\text{เวลาที่วิทยากรแต่ละคนปฏิบัติงานเกิน} \times \text{จำนวนวิทยากรทั้งหมด}}{\text{เวลามาตรฐานการทำงาน (ชั่วโมง/สัปดาห์)}}$$

จะพบว่าปริมาณงานของวิทยากร 1 คนที่ต้องปฏิบัติงาน มีความต้องการวิทยากรเพิ่มขึ้นอีกเท่ากับ $\frac{23 \times 1}{30} = .76$ คน หรือโดยเฉลี่ยปริมาณ 1 คน และเมื่อวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีจำนวนทั้งหมด 775 คน มีความต้องการปริมาณวิทยากรเพิ่มขึ้นอีกเท่ากับ $\frac{23 \times 775}{30} = 594$ คน

กล่าวโดยสรุป ในการวิเคราะห์ปริมาณงานของวิทยากร เมื่อคำนวณหาปริมาณวิทยากรที่ต้องการครั้งนี้พบว่าวิทยากรหนึ่งคน รับภาระปริมาณงานเกือบเท่ากับวิทยากร 2 คน หรืออีกนัยหนึ่งปริมาณวิทยากรที่ต้องการของวิทยาลัยพยาบาลเพิ่มประมาณ 1 เท่าของวิทยากรที่มีอยู่เดิม เมื่อคิดเป็นอัตรากำลังต้องการเพิ่มโดยส่วนรวมทั้งหมด ต้องการอีกประมาณ 594 คน จากวิทยากรที่มีอยู่แล้ว

2. การวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของวิทยากร

ตาราง 10 แสดงค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาทางการสอนและ
ที่เกี่ยวกับการสอน

ปัญหาทางการสอนและที่เกี่ยวกับการสอน	ความถี่	ร้อยละ
วิทยากรรับผิดชอบหลายวิชาและหลายหลักสูตร	208	90.04
วิทยากรมีภาระงานสอนมาก ไม่มีเวลาเหลือทำงานด้านอื่น	188	81.38
จำนวนวิทยากรที่มีคุณวุฒิปริญญาโท-เอก มีน้อย	82	35.49
วิทยากรผู้สอนไม่มีความเชี่ยวชาญในวิชาที่สอนอย่างแท้จริง เพราะ ต้องรับผิดชอบหลายวิชา	96	41.55
วิทยากรมีจำนวนน้อย ไม่ได้สัดส่วนกับจำนวนนักศึกษาและปริมาณงาน สิ่งสนับสนุนด้านสื่อการเรียนการสอนยังไม่ขาดแคลนมาก เช่น ตำรา หนังสือ วารสารที่มีคุณภาพ	227	98.26
ห้องเรียนแคบไม่ได้มาตรฐาน และจำนวนนักศึกษาต่อชั้นเรียนมีมากเกินไป	78	33.76
	30	12.98

จากตาราง 10 พบว่าวิทยากรวิทยาลัยพยาบาลได้ชี้ให้เห็นถึงปัญหาของงานการสอน
และที่เกี่ยวกับการสอนดังนี้ คือ วิทยากรร้อยละ 98.26 เห็นว่าวิทยากรมีน้อยไม่ได้สัดส่วนกับ
นักศึกษาวิทยากรร้อยละ 90.04 เห็นว่าวิทยากรหนึ่งคนรับผิดชอบหลายหลักสูตร และวิทยากร
ร้อยละ 81.38 เห็นว่าวิทยากรมีภาระงานสอนมากเกินไป

จากปัญหาดังนี้ วิทยากรวิทยาลัยพยาบาลได้เสนอแนวทางในการแก้ปัญหาข้างข้อมูล
ที่ปรากฏในตาราง 11

ตาราง 11 แสดงค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะงานการสอนและ
ที่เกี่ยวกับการสอน

ปัญหางานการสอนและที่เกี่ยวกับการสอน	ความถี่	ร้อยละ
เพิ่มจำนวนวิทยากรให้เพียงพอกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	218	94.37
ให้วิทยากรรับผิดชอบคนละไม่ควรเกินหนึ่งหลักสูตร	206	89.17
อาจารย์ควรมีประสบการณ์ด้านการสอนหรือผ่านการอบรมการสอนมาก่อน	38	16.45
สนับสนุนเรื่องสื่อและอุปกรณ์การสอนที่ทันสมัยและเพียงพอ	96	41.55
การรับนักศึกษาและห้องเรียน ควรได้สัดส่วนและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน	74	32.03

จากตาราง 11 วิทยากรวิทยาลัยพยาบาลได้ให้ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหางาน
การสอนและที่เกี่ยวกับการสอนที่สำคัญไว้ดังนี้ คือ วิทยากรร้อยละ 94.37 เห็นว่าควรเพิ่ม
จำนวนวิทยากรให้เพียงพอกับปริมาณงาน และวิทยากร ร้อยละ 89.17 เห็นว่าวิทยากร
คนหนึ่งไม่ควร รับผิดชอบหลักสูตร เกินกว่าหนึ่งหลักสูตร

ตาราง 12 แสดงค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาทางงานวิจัยและผลงานทางวิชาการ

งานวิจัยและผลงานทางวิชาการ	ความถี่	ร้อยละ
ไม่มีเวลาในการศึกษาค้นคว้า เพราะมีภาระงานด้านการสอนมากเกินไป	220	95.23
ขาดการสนับสนุนทั้งด้านงบประมาณ และโอกาส	96	41.55
ขาดแคลนแหล่งศึกษาค้นคว้าและผู้เชี่ยวชาญในการให้คำแนะนำ	192	83.11
ไม่มีความรู้ความสามารถและขาดประสบการณ์ในการทำวิจัย	86	37.22
ขาดแรงจูงใจในการศึกษาค้นคว้าวิจัย	112	48.48

จากตาราง 12 พบว่าวิทยากรยวิทยาลัยพยาบาลได้ชี้ให้เห็นถึงปัญหาของงานวิจัยและผลงานทางวิชาการ ทั้งนี้คือ วิทยากรย ร้อยละ 95.23 เห็นว่าไม่มีเวลาในการศึกษาค้นคว้าวิจัย และวิทยากรย ร้อยละ 83.11 เห็นว่าขาดแคลนแหล่งศึกษาค้นคว้าและผู้เชี่ยวชาญในการให้คำแนะนำ

จากปัญหาดังต้นนี้ วิทยากรยวิทยาลัยพยาบาลได้เสนอแนวทางในการแก้ปัญหาดังข้อมูลปรากฏในตาราง 13

ตาราง 13 แสดงค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะงานวิจัยและผลงานทางวิชาการ

ข้อเสนอแนะงานวิจัยและผลงานทางวิชาการ	ความถี่	ร้อยละ
ควรกำหนดเวลาเฉพาะให้วิทยากรยได้ศึกษาค้นคว้า วิจัย	217	93.93
ควรให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ เอกสาร และตำรา	120	51.94
ควรจัดการอบรมให้ความรู้โดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ	82	35.49
ผู้บริหารควรเน้นความสำคัญด้านการวิจัยพอ ๆ กับการสอน	76	32.90
ควรสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัยทุกรูปแบบ	92	39.82

จากตาราง 13 วิทยากรยวิทยาลัยพยาบาลได้ให้ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหางานวิจัยและผลงานทางวิชาการที่สำคัญไว้ดังนี้ คือ วิทยากรย ร้อยละ 93.93 เห็นว่าควรกำหนดเวลาเฉพาะให้วิทยากรยได้ศึกษาค้นคว้า วิจัย และวิทยากรย ร้อยละ 51.94 เห็นว่าควรให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ เอกสาร และตำราให้เพียงพอ

ตาราง 14 แสดงค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาทางงานบริการทางวิชาการแก่สังคม

ปัญหาทางงานบริการทางวิชาการแก่สังคม	ความถี่	ร้อยละ
มีภาระงานสอนมาก จึงไม่มีเวลาให้ความสนใจ	110	47.61
วิทยากรยังไม่มีความพร้อม	62	26.83
วิทยากรยังไม่ทราบว่ามีความบทบาทในเรื่องนี้	92	39.82
ขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณ อุปกรณ์ และสิ่งสนับสนุนอื่น	80	46.63
ขาดการประชาสัมพันธ์	56	24.24
ขาดการประสานงาน	32	13.85

จากตาราง 14 พบว่าวิทยากรวิทยาลัยพยาบาลได้ชี้ให้เห็นถึงปัญหาของงานบริการทางวิชาการแก่สังคม ดังนี้คือ วิทยากร ร้อยละ 47.61 เห็นว่ามีภาระงานสอนมาก จึงไม่ได้ให้ความสนใจงานด้านนี้ และวิทยากร ร้อยละ 46.63 เห็นว่าขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณ อุปกรณ์และสิ่งสนับสนุนอื่น

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้นนี้ วิทยากรวิทยาลัยพยาบาล ได้เสนอแนวทางในการแก้ปัญหา ดังข้อมูลปรากฏในตาราง 15

ตาราง 15 แสดงค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะงานบริการทางวิชาการแก่สังคม

ข้อเสนอแนะงานบริการทางวิชาการแก่สังคม	ความถี่	ร้อยละ
ชี้แจงวิทยากรย์ให้ทราบถึงบทบาทการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม	108	46.75
สนับสนุนงบประมาณ อุปกรณ์ และสิ่งสนับสนุนอื่นที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงาน	81	35.06
ประชาสัมพันธ์ทางสื่อสารมวลชนทุกรูปแบบ	67	29.00
ควรจัดอาจารย์ให้มีเวลาเพียงพอที่จะดำเนินงานด้านนี้อย่างจริงจัง	121	52.38
การดำเนินงานควรจัดร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ในจังหวัด	52	22.51

จากตาราง 15 วิทยากรย์วิทยาลัยพยาบาลได้ให้ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาทางบริการทางวิชาการแก่สังคมที่สำคัญไว้ดังนี้คือ วิทยากรย์ ร้อยละ 52.38 เห็นว่าควรจัดอาจารย์ให้มีเวลาเพียงพอที่จะดำเนินงานด้านนี้ได้้อย่างจริงจัง และวิทยากรย์ร้อยละ 46.75 เห็นว่าควรชี้แจงวิทยากรย์ให้ทราบถึงบทบาทในการบริการทางวิชาการแก่สังคม

ตาราง 16 แสดงค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการทำงานบูรณาการ
วัฒนธรรม

ปัญหาการทำงานบูรณาการวัฒนธรรม	ความถี่	ร้อยละ
วิทยากรยังไม่ให้ความสำคัญด้านนี้เท่าที่ควร	118	51.08
ไม่มีรูปแบบที่ชัดเจน	102	44.15
ขาดอุปกรณ์ ความรู้ และวิทยาการที่จะแนะนำและส่งเสริม	96	41.55

จากตาราง 16 พบว่าวิทยากรวิทยาลัยพยาบาลได้ชี้ให้เห็นถึงปัญหาของงานการทำงานบูรณาการวัฒนธรรม ดังนี้คือ วิทยากรย์ ร้อยละ 51.08 เห็นว่าวิทยากรยังไม่ให้ความสำคัญงานนี้เท่าที่ควร และวิทยากรย์ ร้อยละ 44.15 เห็นว่าไม่มีรูปแบบที่ชัดเจน

จากปัญหาข้างต้นนี้ วิทยากรวิทยาลัยพยาบาล ได้เสนอแนวทางในการแก้ปัญหา ดังข้อมูลปรากฏในตาราง 17

ตาราง 17 แสดงค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะงานการทํานุ
 บำรุงศิลปวัฒนธรรม

ข้อเสนอแนะงานการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	ความถี่	ร้อยละ
ควรกำหนดการสอนไว้ในหลักสูตร	86	37.22
กำหนดบทบาทของวิทยากรย้ําให้ปฏิบัติงานค้ําานนี้ไ้ร้อยละชัดเจน	120	51.94
สนับสนุนงบประมาณ อัตราค่าล่วงน และอุปกรณ์ในการค้ําเนินงานให้เพียงพอ	94	40.69
ควรกำหนดกิจกรรมไ้ร้อยละชัดเจน	101	43.72

จากตาราง 17 วิทยากรย้ําวิทยาลัยพยาบาลได้ให้ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาางาน
 การทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่สำคัญไว้ดังนี้คือ วิทยากรย้ํา ร้อยละ 51.94 เห็นว่าควรชี้แจงให้
 วิทยากรย้ําทราบถึงภารกิจในการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และวิทยากรย้ํา ร้อยละ 43.72 เห็นว่า
 ควรกำหนดกิจกรรมไ้ร้อยละชัดเจน

ตาราง 18 แสดงค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหางานการบริหาร

ปัญหางานการบริหาร	ความถี่	ร้อยละ
วิทยากรมีภาระงานหลายด้าน และมีภาระงานสอนมาก จึงปฏิบัติงานด้านนี้ได้ไม่ดีเท่าที่ควร	210	90.90
วิทยากรขาดความรู้ ความชำนาญ จึงทำให้การดำเนินงานล่าช้า ไม่มีประสิทธิภาพ	123	53.24
ขาดอุปกรณ์ และสิ่งสนับสนุนงานด้านนี้	84	36.36
ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ด้านบริหารงานทั่ว ๆ ไป จึงทำให้การประสานงานและการแบ่งเบาภาระงานด้านนี้มีอุปสรรค	132	57.14
งานธุรการของวิทยาลัยพยาบาลและของกองงานวิทยาลัยพยาบาลขาดระบบการทำงานที่ดี	95	41.12

จากตาราง 18 พบว่าวิทยากรวิทยาลัยพยาบาลได้ชี้ให้เห็นปัญหาของงานการบริหาร ดังนี้คือ วิทยากร ร้อยละ 90.90 เห็นว่าวิทยากรมีภาระงานหลายด้าน และมีภาระงานสอนมาก จึงปฏิบัติงานด้านนี้ได้ไม่ดีเท่าที่ควร และวิทยากร ร้อยละ 57.14 เห็นว่าขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความสามารถด้านบริหารงานทั่วไปช่วยในการสนับสนุนงาน

จากปัญหาข้างต้นนี้ วิทยากรวิทยาลัยพยาบาล ได้เสนอแนวทางในการแก้ปัญหา ดังข้อมูลปรากฏในตาราง 19

ตาราง 19 แสดงค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะงานการบริหาร

ข้อเสนอแนะงานการบริหาร	ความถี่	ร้อยละ
ควรมีเจ้าหน้าที่ในฝ่ายบริหารงานทั่วไปของวิทยาลัยพยาบาลให้เพียงพอเพื่อที่จะช่วยแบ่งเบาภาระงานของวิทยากร	135	58.44
ควรกำหนดแยกหน้าที่ให้วิทยากรทำหน้าที่ด้านการสอน และทำหน้าที่ด้านบริหาร	142	61.47
จัดระบบการทำงานให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	86	37.22
สนับสนุนในด้านอุปกรณ์ และสิ่งสนับสนุนอื่นที่ทันสมัย เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	92	39.82
จัดการอบรมให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	76	32.90

จากตาราง 19 วิทยากรวิทยาลัยพยาบาลได้ให้ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหางานการบริหารที่สำคัญไว้ดังนี้คือ วิทยากร ร้อยละ 61.47 เห็นว่าควรกำหนดแยกหน้าที่ให้วิทยากรทำหน้าที่ด้านการสอนและหน้าที่บริหารไว้อย่างชัดเจน และวิทยากร ร้อยละ 58.44 เห็นว่าควรมีเจ้าหน้าที่ในฝ่ายบริหารงานทั่วไปของวิทยาลัยพยาบาลให้เพียงพอเพื่อช่วยแบ่งเบาภาระงานของวิทยากร

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความต้องการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลต่อคุณลักษณะของวิทยากร

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ ได้ศึกษาหรือวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล จำนวน 63 คน ที่มีต่อคุณลักษณะของวิทยากรที่ผู้บริหารต้องการ ซึ่งผลการวิเคราะห์ดังปรากฏในตาราง 20 ถึงตาราง 30

1. คุณลักษณะทั่วไปของวิทยากรที่ผู้บริหารต้องการ

ตาราง 20 แสดงค่าความถี่และร้อยละของความคิดเห็นผู้บริหารต่อคุณลักษณะวิทยากร จำแนกตามวุฒิ

คุณลักษณะวิทยากรโดยระดับวุฒิ	ความถี่	ร้อยละ
ระดับปริญญาตรี	7	11.11
ระดับปริญญาโท	60	95.23
ระดับปริญญาเอก	19	30.15

จากตาราง 20 พบว่าผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลส่วนใหญ่ ร้อยละ 95.23 เห็นว่าวิทยากรควรมีวุฒิปริญญาโท ส่วนอีกร้อยละ 30.15 และร้อยละ 11.11 เห็นว่าวิทยากรควรมีวุฒิปริญญาเอกและปริญญาตรี ตามลำดับ

ตาราง 21 แสดงค่าความดีและร้อยละของความคิดเห็นผู้บริหารต่อคุณลักษณะวิทยากรย์ จำแนกตามสาขาวิชา

คุณลักษณะวิทยากรย์โดยสาขาวิชา	ความดี	ร้อยละ
สาขาการพยาบาล	55	87.30
สาขาการศึกษาทั่วไป	23	36.50
สาขาวิทยาศาสตร์	28	44.44
สาขาอื่น ๆ	4	6.34

จากตาราง 21 พบว่าผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลส่วนใหญ่ ร้อยละ 87.30 เห็นว่า วิทยากรย์ควรมีวุฒิสาขการพยาบาล ส่วนอีกร้อยละ 44.44 และร้อยละ 36.50 เห็นว่า วิทยากรย์ควรมีวุฒิสาชาวิทยาศาสตร์และสาขาการศึกษาทั่วไป ตามลำดับ

ตาราง 22 แสดงค่าความถี่และร้อยละของความคิดเห็นผู้บริหารต่อคุณลักษณะวิทยากรย์ จำแนกตามคุณลักษณะประสบการณ์

คุณลักษณะวิทยากรย์	ความถี่	ร้อยละ
ประสบการณ์ของวิทยากรย์		
จำเป็น	62	98.41
ไม่จำเป็น	1	1.58
ประสบการณ์		
เคยปฏิบัติงานพยาบาล	28	44.44
เคยเป็นครูคลินิก หรือผ่านการอบรมเป็นผู้สอนมาแล้ว	28	44.44
เคยเป็นอาจารย์	25	39.68
เคยเป็นผู้บริหารด้านการพยาบาล	13	20.63
เคยเป็นพยาบาลวิชาชีพและเป็นอาจารย์พยาบาล	39	61.90
อื่น ๆ	2	3.17
ช่วงระยะเวลาของประสบการณ์		
3 - 5 ปี	51	80.95
6 - 10 ปี	9	14.28
10 ปีขึ้นไป	3	4.76

จากตาราง 22 พบว่าผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลส่วนใหญ่ร้อยละ 98.41 เห็นว่า
ประสบการณ์ของวิทยากรเป็นสิ่งจำเป็น โดยผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ร้อยละ 61.90
มีความเห็นว่าวิทยากรควรเคยเป็นพยาบาลวิชาชีพและเป็นอาจารย์พยาบาลมาก่อน และ
ผู้บริหารร้อยละ 80.95 มีความเห็นว่า วิทยากรควรมีประสบการณ์มาแล้วอยู่ในช่วงระยะ
เวลา 3 - 5 ปี

ตาราง 23 แสดงค่าความถี่และร้อยละของความคิดเห็นผู้บริหารต่อคุณลักษณะวิทยากรย์ จำแนกอายุ

ลักษณะอายุของวิทยากรย์	ความถี่	ร้อยละ
ความสำคัญของอายุวิทยากรย์		
สำคัญ	53	84.12
ไม่สำคัญ	10	15.87
ช่วงอายุของวิทยากรย์ที่เหมาะสม		
25 - 30 ปี	25	39.68
31 - 35 ปี	42	66.66
36 - 40 ปี	13	20.63
40 ปีขึ้นไป	10	15.87

จากตาราง 23 พบว่าผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลส่วนใหญ่ร้อยละ 84.12 เห็นว่าอายุของวิทยากรย์มีความสำคัญ โดยผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลร้อยละ 66.66 มีความเห็นว่า ช่วงอายุของวิทยากรย์ที่เหมาะสมอยู่ในช่วง 31 - 35 ปี

ตาราง 24 แสดงค่าความถี่และร้อยละของความคิดเห็นผู้บริหารต่อความต้องการและชื่อตำแหน่ง
ของวิทยากรที่ช่วยงานทางวิชาการ

คุณลักษณะ วิทยากร	ความถี่	ร้อยละ
ความต้องการ		
ต้องการ	58	92.06
ไม่ต้องการ	5	7.93
ชื่อตำแหน่งที่ต้องการ		
รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ	29	46.03
รองผู้อำนวยการฝ่ายบริการการศึกษา	3	4.76
ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ	14	22.22
ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริการการศึกษา	8	12.69
ผู้เชี่ยวชาญ	13	25.63
อื่น ๆ	10	15.87

จากตาราง 24 พบว่าผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลส่วนใหญ่ร้อยละ 92.06 มีความต้องการ
วิทยากรที่ทำหน้าที่ช่วยงานทางวิชาการ โดยผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลร้อยละ 46.03 เห็นว่า
ควรเป็นตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ

2. คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพของวิทยากรที่ผู้บริหารต้องการ
จำแนกตามคุณลักษณะ ด้านการสอน ด้านวิชาการ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมและความประพฤติ
ด้านบุคลิกภาพและการเป็นผู้นำ ด้านปกครองนักศึกษาอบรมและแนะแนว

ตาราง 25 แสดงลำดับความสำคัญคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพของวิทยากร
จำแนกตามคุณลักษณะด้านการสอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

คุณลักษณะด้านการสอน	ความสำคัญเป็นอันดับที่													
	1		2		3		4		5		6		7	
	f	ร้อยละ	f	ร้อยละ	f	ร้อยละ	f	ร้อยละ	f	ร้อยละ	f	ร้อยละ	f	ร้อยละ
เข้าใจจุดมุ่งหมายของ														
การจัดการศึกษาพยาบาล	16	25.4	19	30.2	4	6.3	5	7.9	4	6.3	9	14.3	6	9.5
การเข้าใจหลักสูตร														
ปรัชญา โครงสร้าง	26	41.3	18	28.6	3	4.8	6	9.5	6	9.5	2	3.2	2	3.2
ความสามารถในการ														
ดำเนินการสอน	12	19.0	13	20.6	25	39.7	11	17.5	2	3.2	-	-	-	-
ความสามารถในการใช้														
อุปกรณ์การสอน	-	-	3	4.8	7	11.1	20	31.7	16	25.3	13	20.6	4	6.3
ความสามารถในการ														
ถ่ายทอดความรู้	8	12.7	9	14.2	10	15.9	10	15.8	19	30.1	7	11.1	-	-
ความสามารถในการ														
วัดผลและประเมินผล	-	-	-	-	6	9.5	7	11.1	14	22.8	18	28.5	18	28.6

ตาราง 25 (ต่อ)

คุณลักษณะด้านการสอน	ความสำคัญเป็นอันดับที่													
	1		2		3		4		5		6		7	
	f	ร้อยละ	f	ร้อยละ	f	ร้อยละ	f	ร้อยละ	f	ร้อยละ	f	ร้อยละ	f	ร้อยละ
เป็นผู้ที่ศึกษาและเรียนรู้ด้าน การสอนอย่างมีระบบมาแล้ว	1	1.6	1	1.6	8	12.6	4	6.3	2	3.2	14	22.2	33	52.3

จากตาราง 25 พบว่าคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ผู้บริหารต้องการ จำแนกตามคุณลักษณะด้านการสอน ผู้บริหารให้ความสำคัญตามลำดับ ดังนี้

อันดับที่ 1 ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ร้อยละ 41.3 เห็นว่าวิทยากรควรมีความรู้และความเข้าใจหลักสูตร ปรัชญา โครงสร้างของหลักสูตร

อันดับที่ 2 ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ร้อยละ 30.2 เห็นว่าวิทยากรควรมีความรู้และความเข้าใจในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาพยาบาล ตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข

อันดับที่ 3 ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ร้อยละ 39.7 เห็นว่าวิทยากรควรมีความสามารถในการเตรียมการสอน เลือกวิธีการสอน และมีความสามารถในการดำเนินการสอนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

อันดับที่ 4 ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ร้อยละ 31.7 เห็นว่าวิทยากรควรมีความสามารถในการใช้อุปกรณ์การสอน การผลิตสื่อการสอนได้อย่างเหมาะสม

อันดับที่ 5 ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ร้อยละ 30.1 เห็นว่าวิทยากรควรมีความสามารถในการกระตุ้นความสนใจของผู้เรียนและมีทักษะในการถ่ายทอดความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อันดับที่ 6 ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ร้อยละ 28.5 เห็นว่าวิทยากรควรมีความสามารถในการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

อันดับที่ 7 ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ร้อยละ 52.3 เห็นว่าวิทยากรควรเป็นผู้ที่ศึกษาและเรียนรู้ด้านการสอนอย่างเป็นระบบมาแล้ว หรือผ่านการเป็นครูหรือเรียนวิชาครูมาแล้ว

สรุป ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลมีความเห็นว่าวิทยากรควรมีคุณลักษณะที่สำคัญด้านการสอนในเรื่องความเข้าใจในหลักสูตร ความเข้าใจในจุดมุ่งหมายของการศึกษาพยาบาลมีความสามารถในการเตรียมการสอนและความสนใจในการใช้อุปกรณ์การสอนเป็นอันดับที่ 1, 2, 3 และ 4 ตามลำดับ

ตาราง 26 แสดงลำดับความสำคัญคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพของวิทยากร
จำแนกตามคุณลักษณะด้านวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

คุณลักษณะด้านวิชาการ	ความสำคัญเป็นอันดับที่											
	1		2		3		4		5		6	
	f	ร้อยละ	f	ร้อยละ	f	ร้อยละ	f	ร้อยละ	f	ร้อยละ	f	ร้อยละ
มีการศึกษาค้นคว้าคิดตามวิทยาการใหม่ ๆ	29	46.0	15	23.8	10	15.9	5	7.9	3	4.8	1	1.6
มีความรู้ความสามารถพิเศษ	4	6.3	2	3.2	3	4.8	8	12.7	11	17.5	35	55.6
มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	21	33.3	24	38.1	11	17.5	3	4.8	3	4.8	1	1.6
มีความสนใจศึกษาค้นคว้า วิจัย	3	4.8	16	25.4	21	33.3	18	28.6	4	6.3	1	1.6
มีความพร้อมที่จะเผยแพร่วิชาการ	5	7.9	5	7.9	11	17.4	23	36.5	16	25.4	3	4.8
มีความสามารถในการเขียนตำรา	1	1.6	1	1.6	7	11.1	6	9.5	26	41.3	22	34.9

จากตาราง 26 พบว่าคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพของวิทยากรใน
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ผู้บริหาร
ต้องการจำแนกตามคุณลักษณะด้านวิชาการ ผู้บริหารให้ความสำคัญตามลำดับดังนี้

อันดับที่ 1 ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ร้อยละ 46 เห็นว่าวิทยากรควรมีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้คิดตามวิทยาการใหม่ ๆ อยู่เสมอ

อันดับที่ 2 ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ร้อยละ 38.1 เห็นว่าวิทยากรควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

อันดับที่ 3 ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ร้อยละ 33.3 เห็นว่าวิทยากรควรมีความสนใจ ศึกษา ค้นคว้า และวิจัยด้านต่าง ๆ

อันดับที่ 4 ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ร้อยละ 36.5 เห็นว่าวิทยากรควรมีความพร้อม ที่จะเผยแพร่วิชาการ และรับคำแนะนำด้านวิชาการจากผู้อื่น

อันดับที่ 5 ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ร้อยละ 41.3 เห็นว่าวิทยากรควรมีความสามารถ ในการเขียนตำรา และเอกสารทางวิชาการเผยแพร่อยู่เสมอ

อันดับที่ 6 ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ร้อยละ 55.6 เห็นว่าวิทยากรควรมีความรู้ ความสามารถพิเศษนอกจากสาขาที่สอน

สรุป ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลมีความเห็นว่า วิทยากรควรมีคุณลักษณะที่สำคัญด้านวิชาการ ในเรื่อง มีการศึกษาค้นคว้าติดตามวิทยาการใหม่ ๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสนใจศึกษาค้นคว้าวิจัย และมีความพร้อมที่จะเผยแพร่วิชาการ เป็นอันดับ 1, 2, 3 และ 4 ตามลำดับ

ตาราง 27 แสดงลำดับความสำคัญคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพของวิทยากร
จำแนกตามคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์	ความสำคัญเป็นอันดับที่											
	1		2		3		4		5		6	
	f	ร้อยละ	f	ร้อยละ	f	ร้อยละ	f	ร้อยละ	f	ร้อยละ	f	ร้อยละ
มีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ร่วมงาน	16	25.4	20	31.7	15	23.8	4	6.3	6	9.5	2	3.2
สามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์	22	34.9	15	23.8	10	15.9	10	15.9	3	4.8	3	4.8
ให้ความร่วมมือและประสานงาน	14	22.2	14	22.2	19	30.2	8	12.7	5	7.9	3	4.8
สามารถจัดความขัดแย้งต่าง ๆ	-	-	3	4.8	10	15.9	24	38.1	13	20.6	13	20.6
เป็นที่ยกย่องนับถือของผู้ร่วมงาน	2	3.2	4	6.3	4	6.3	7	11.1	17	27.0	29	46.0
เป็นผู้ที่มีความจริงใจต่อผู้อื่น	9	14.3	7	11.1	5	7.9	10	15.9	19	30.2	13	20.6

จากตาราง 27 พบว่าคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ผู้บริหารต้องการจำแนกตามคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารให้ความสำคัญตามลำดับดังนี้

อันดับที่ 1 ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ร้อยละ 34.9 เห็นว่าวิทยากรควรสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์และวางตัวให้เหมาะสมกับกาลเทศะอยู่ตลอดเวลา

อันดับที่ 2 ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ร้อยละ 31.7 เห็นว่าวิทยากรควรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ร่วมงาน นักศึกษา และผู้ปกครอง

อันดับที่ 3 ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ร้อยละ 30.2 เห็นว่าวิทยากรควรให้ความร่วมมือและประสานงานในกิจกรรมต่าง ๆ ของวิทยาลัยพยาบาลและชุมชน และสามารถเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อันดับที่ 4 ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ร้อยละ 38.1 เห็นว่าวิทยากรควรสามารถจัดการความขัดแย้งต่าง ๆ ในหน่วยงานได้โดยราบรื่น

อันดับที่ 5 ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ร้อยละ 30.2 เห็นว่าวิทยากรควรเป็นผู้มีความจริงใจต่อผู้อื่น

อันดับที่ 6 ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ร้อยละ 46 เห็นว่าวิทยากรควรเป็นที่ยกย่องนับถือของผู้ร่วมงาน

สรุป ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลมีความเห็นว่าวิทยากรควรมีคุณลักษณะที่สำคัญด้านมนุษยสัมพันธ์ ในเรื่องการปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ มีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ร่วมงาน สามารถให้ความร่วมมือประสานงาน และจัดการความขัดแย้งต่าง ๆ ได้ เป็นอันดับ 1, 2, 3 และ 4 ตามลำดับ

ตาราง 28 แสดงลำดับความสำคัญคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพของวิทยากร
จำแนกตามคุณลักษณะด้านคุณธรรมและความประพฤติ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

คุณลักษณะด้านคุณธรรมและความประพฤติ	ความสำคัญเป็นอันดับที่											
	1		2		3		4		5		6	
	f	ร้อยละ	f	ร้อยละ	f	ร้อยละ	f	ร้อยละ	f	ร้อยละ	f	ร้อยละ
มีความเสียสละเพื่อส่วนรวม	5	7.9	8	12.7	13	20.6	13	20.6	15	23.8	9	14.3
การอุทิศเวลาให้แก่งาน	1	1.6	6	9.5	12	19.0	15	23.8	14	22.2	15	23.8
มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล	13	20.6	4	6.3	3	4.8	11	17.4	7	11.1	25	39.6
มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานสูง	28	44.4	18	28.6	7	11.1	5	7.9	4	6.3	1	1.6
เป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักศึกษา	6	9.5	20	31.7	12	19.0	9	14.3	11	17.4	5	7.9
มีความยุติธรรมและคุณธรรมในการ ตัดสินปัญหาต่าง ๆ	10	15.9	7	11.1	16	25.3	10	15.9	12	19.0	8	12.6

จากตาราง 28 พบว่าคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพของวิทยากรใน
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ผู้บริหาร
ต้องการจำแนกตามคุณลักษณะด้านคุณธรรมและความประพฤติ ผู้บริหารให้ความสำคัญตามลำดับดังนี้

อันดับที่ 1 ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ร้อยละ 44.4 เห็นว่าวิทยากรควรมีความ
รับผิดชอบในหน้าที่การงานสูง

อันดับที่ 2 ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ร้อยละ 31.7 เห็นว่าวิทยากรควรเป็นตัวอย่าง
ที่ดีแก่นักศึกษา

อันดับที่ 3 ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ร้อยละ 25.3 เห็นว่าวิทยากรควรมีความ
ยุติธรรมและคุณธรรมในการตัดสินปัญหาต่าง ๆ

อันดับที่ 4 ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ร้อยละ 23.8 เห็นว่าวิทยากรควรอุทิศเวลา
ให้แก่งาน

อันดับที่ 5 ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ร้อยละ 23.8 เห็นว่าวิทยากรควรมีความ
เสียสละเพื่อส่วนรวม

อันดับที่ 6 ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ร้อยละ 39.6 เห็นว่าวิทยากรควรมีความ
ภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล

สรุป ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลมีความเห็นว่าวิทยากรควรมีคุณลักษณะที่สำคัญค่านคุณธรรม
และความประพฤติ ในเรื่องความรับผิดชอบในหน้าที่การงานสูง เป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักศึกษา มีความ
ยุติธรรมและคุณธรรมในการตัดสินปัญหา และมีความเสียสละเพื่อส่วนรวม เป็นอันดับ 1, 2, 3
และ 4 ตามลำดับ

ตาราง 29 แสดงลำดับความสำคัญคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพของวิทยากร
จำแนกตามคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพและความเป็นผู้นำ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพและความเป็นผู้นำ	ความสำคัญเป็นอันดับที่											
	1		2		3		4		5		6	
	f	ร้อยละ	f	ร้อยละ	f	ร้อยละ	f	ร้อยละ	f	ร้อยละ	f	ร้อยละ
เชื่อมั่นในตัวเอง	11	17.5	9	14.3	8	12.7	7	11.1	15	23.8	13	20.6
มีหลักการและอุดมคติในการทำงาน	22	34.9	10	15.9	2	3.2	11	17.5	11	17.5	7	11.1
มีความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น	11	17.4	15	23.8	16	25.3	11	17.5	5	7.9	5	7.9
รับมอบหมายงานด้วยความเต็มใจและ สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	6	9.5	6	9.5	11	17.5	16	25.3	12	19.0	12	19.0
ตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ	8	12.6	17	27.0	12	19.0	14	22.2	9	14.3	3	4.8
จงใจให้ผู้ร่วมงานเชื่อถือปฏิบัติตาม และอยู่ในระเบียบวินัย	5	7.9	6	9.5	14	22.2	4	6.3	11	17.5	23	36.5

จากตาราง 29 พบว่าคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพของวิทยากร ใน
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ผู้บริหาร
ต้องการจำแนกตามคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพและความเป็นผู้นำ ผู้บริหารให้ความสำคัญตามลำดับดังนี้
อันดับที่ 1 ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ร้อยละ 34.9 เห็นว่าวิทยากรควรมีหลักการ
และอุดมคติในการทำงาน

อันดับที่ 2 ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ร้อยละ 27.0 เห็นว่าวิทยากรควรเป็นผู้มีความสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อันดับที่ 3 ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ร้อยละ 25.3 เห็นว่าวิทยากรควรมีความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน

อันดับที่ 4 ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ร้อยละ 25.3 เห็นว่าวิทยากรควรเป็นผู้ที่รับมอบหมายงานด้วยความเต็มใจและสามารถทำงานให้เสร็จโดยเร็วอย่างมีประสิทธิภาพ

อันดับที่ 5 ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ร้อยละ 23.8 เห็นว่าวิทยากรควรเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง

อันดับที่ 6 ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ร้อยละ 36.5 เห็นว่าวิทยากรควรเป็นผู้ที่มีความสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานเชื่อถือปฏิบัติตามและอยู่ในระเบียบวินัย

สรุป ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลมีความเห็นว่าวิทยากรควรมีคุณลักษณะที่สำคัญด้านบุคลิกภาพและความเป็นผู้นำ ในเรื่องมีหลักการและอุดมคติในการทำงาน ตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ มีความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นและรับมอบหมายงานด้วยความเต็มใจ เป็นอันดับ

1, 2, 3 และ 4 ตามลำดับ

ตาราง 30 แสดงลำดับความสำคัญคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพของวิทยากร
จำแนกตามคุณลักษณะด้านการปกครองนักศึกษา อบรมและแนะแนว ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

	ความสำคัญเป็นอันดับที่											
	1		2		3		4		5		6	
	f	ร้อยละ	f	ร้อยละ	f	ร้อยละ	f	ร้อยละ	f	ร้อยละ	f	ร้อยละ
คุณลักษณะด้านการปกครอง อบรมและแนะแนว												
มีหลักในการปกครอง	18	28.6	6	9.5	4	6.3	10	15.9	10	15.9	15	23.8
เป็นผู้รู้และรักษากฎระเบียบวินัย	11	17.5	12	19.0	8	12.7	6	9.5	13	20.6	12	19.0
เป็นที่พึ่งของนักศึกษา	12	19.0	9	14.3	13	20.6	15	23.8	8	12.7	6	9.5
รู้จักใช้ความเด็ดขาดหรือลุ่มอล่วย												
ได้อย่างเหมาะสม	8	12.7	6	9.5	9	14.3	13	20.6	9	14.3	18	28.6
จงใจให้นักศึกษาได้ตระหนักถึงกฎ												
ระเบียบ วินัย	9	14.3	15	23.8	13	20.6	12	19.0	11	17.5	3	4.8
ส่งเสริมนักศึกษาให้เกิดความสามัคคี	10	15.9	13	20.6	15	23.8	6	9.5	12	19.0	7	11.1

จากตาราง 30 พบว่าคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพของวิทยากร ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ผู้บริหารต้องการจำแนกตามคุณลักษณะด้านการปกครองนักศึกษา อบรมและแนะแนว ผู้บริหารให้ความสำคัญตามลำดับดังนี้

อันดับที่ 1 ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ร้อยละ 28.6 เห็นว่าวิทยากรควรมีหลักในการปกครองแบบประชาธิปไตย

อันดับที่ 2 ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ร้อยละ 23.8 เห็นว่าวิทยากรควรเป็นผู้มี
 จูงใจให้นักศึกษาได้ตระหนักถึงกฎระเบียบวินัยของวิทยาลัย

อันดับที่ 3 ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ร้อยละ 23.8 เห็นว่าวิทยากรควรเป็นผู้ที่
 ส่งเสริมให้นักศึกษาเกิดความรู้สึกดีในหมู่คณะและมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ

อันดับที่ 4 ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ร้อยละ 23.8 เห็นว่าวิทยากรควรเป็นที่พึ่งของ
 นักศึกษา และให้ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาแก่นักศึกษา

อันดับที่ 5 ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ร้อยละ 20.6 เห็นว่าวิทยากรควรเป็นผู้รู้และ
 รักษากฎระเบียบวินัย

อันดับที่ 6 ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ร้อยละ 28.6 เห็นว่าวิทยากรควรรู้จักใช้ความ
 เต็มใจหรืออุ้มอ่วยไต่อย่างเหมาะสมและมีเหตุผล

สรุป ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลมีความเห็นว่าวิทยากรควรมีคุณลักษณะที่สำคัญด้านการ
 ปกครอง อบรมและแนะแนว ในเรื่องมีหลักการปกครอง สามารถจูงใจให้นักศึกษาปฏิบัติตามกฎ
 ระเบียบ ส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกดี และเป็นที่ยึดเหนี่ยวของนักศึกษา เป็นอันดับ 1, 2, 3 และ 4
 ตามลำดับ

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาปริมาณงานและปริมาณวิทยากรที่ต้องการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัด กองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
2. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของวิทยากรวิทยาลัยพยาบาล
3. เพื่อศึกษาความต้องการของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลต่อคุณลักษณะของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

วิธีดำเนินการวิจัย

ลักษณะงานวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการสอบถามปริมาณงานและปัญหา ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานจากวิทยากรย์ ส่วนคุณลักษณะของวิทยากรย์ได้จากการสอบถามและสัมภาษณ์ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล

กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยวิทยากรย์ จำนวน 281 คน ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล จำนวน 63 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 294 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ชุด

ชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามวิทยากรย์ ถึงปริมาณงานที่วิทยากรย์ปฏิบัติตลอดปี 2532 โดยมีภาระงาน 5 ด้านของวิทยากรย์ ซึ่งประกอบด้วยงานที่เกี่ยวกับการสอน งานวิจัยและผลงานทางวิชาการ งานบริการทางวิชาการแก่สังคม งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และงานบริหาร และ

ในคอนท้ายของแบบสอบถาม จะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้วิทยากรย้ระบุถึงปัญหาและ
ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของวิทยากรย้

ชุดที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลเกี่ยวกับคุณลักษณะวิทยากรย้ที่ผู้บริหาร
วิทยาลัยพยาบาลต้องการ

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ มีดังนี้

1. วิทยากรย้ในวิทยาลัยพยาบาลแต่ละคนมีปริมาณงานโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละ 52.76 ชั่วโมง
โดยวิทยากรย้ในตำแหน่งหัวหน้าแผนกวิชามีปริมาณงานโดยเฉลี่ย สัปดาห์ละ 56.81 ชั่วโมง และ
วิทยากรย้ในตำแหน่งอาจารย์ประจำแผนกวิชา มีปริมาณงานโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละ 48.82 ชั่วโมง
ประเภทงานที่วิทยากรย้ปฏิบัติโดยใช้เวลามากที่สุด คือ งานสอนและที่เกี่ยวกับการสอน และ
รองลงมา คือ งานบริหาร
2. วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง
สาธารณสุข ต้องการวิทยากรย้เพิ่มมากขึ้นกว่าปริมาณที่มีอยู่ในปัจจุบันอีกประมาณ 1 เท่าตัว
3. วิทยากรย้มีปัญหาเกี่ยวกับงานการสอน ในเรื่องต้องรับผิดชอบหลายหลักสูตร และ
ปริมาณวิทยากรย้ไม่ได้สัดส่วนกับนักศึกษา ซึ่งวิทยากรย้ได้เสนอแนะให้มีการเพิ่มจำนวนวิทยากรย้
และกำหนดให้รับผิดชอบหลักสูตรคนละไม่เกินหนึ่งหลักสูตร
4. วิทยากรย้มีปัญหาเกี่ยวกับงานวิจัยและผลงานทางวิชาการในเรื่องการไม่มีเวลาและ
ขาดแหล่งค้นคว้าในการเขียนงานวิชาการและวิทยากรย้ได้เสนอแนะให้มีการกำหนดเวลา รวมทั้ง
การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนงานวิจัยและการเขียนผลงานทางวิชาการ
5. วิทยากรย้มีปัญหาเกี่ยวกับงานบริการทางวิชาการแก่สังคมในเรื่อง ภาระงานที่มีมาก
และขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณ และวิทยากรย้ได้เสนอแนะให้มีการจัดเวลาและชี้แจงให้

วิทยากรย์ได้ทราบถึงบทบาทในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม รวมทั้งการจัดสรรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เพื่อสนับสนุน

6. วิทยากรย์มีปัญหากับงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในเรื่องวิทยากรย์ไม่ให้ความสำคัญงานด้านนี้ รวมทั้งขาดความรู้ ขาดรูปแบบและขาดวัสดุอุปกรณ์ในการสนับสนุน และวิทยากรย์ได้ให้ข้อเสนอแนะ ควรชี้แจงให้วิทยากรย์ได้ทราบถึงภารกิจในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการกำหนดกิจกรรมที่ควรปฏิบัติไว้โดยชัดเจน

7. วิทยากรย์มีปัญหากับงานบริหาร ในเรื่องวิทยากรย์มีภาระงานหลายด้าน และภาระงานสอนมาก รวมทั้งขาดเจ้าหน้าที่สนับสนุนงานด้านบริหารงานทั่วไป และวิทยากรย์ได้ให้ข้อเสนอแนะ ควรลดเวลาการสอนของผู้บริหารให้น้อยลง และควรมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารงานทั่วไปให้เพียงพอในวิทยาลัยพยาบาล

8. วิทยาลัยพยาบาลมีความต้องการวิทยากรย์ที่มีคุณลักษณะทั่วไปที่มีวุฒิปริญญาโทในสาขาการพยาบาล มีประสบการณ์เคยเป็นพยาบาลวิชาชีพ และเป็นอาจารย์พยาบาลมาแล้วระหว่าง 3 - 5 ปี อายุระหว่าง 31 - 35 ปี และนอกจากนี้ยังต้องการวิทยากรย์ผู้ทำหน้าที่ช่วยฝ่ายวิชาการในตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ

9. วิทยาลัยพยาบาลมีความต้องการวิทยากรย์ที่มีคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพของวิทยากรย์ด้านการสอน โดยต้องเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในหลักสูตร ความเข้าใจในจุดมุ่งหมาย การจัดการศึกษาพยาบาล และความสามารถในการดำเนินการสอน เป็นอันดับที่ 1, 2 และ 3 ตามลำดับ

10. วิทยาลัยพยาบาล มีความต้องการวิทยากรย์ที่มีคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพของวิทยากรย์ในด้านวิชาการ โดยต้องเป็นผู้ที่มีการศึกษาค้นคว้าติดตามวิทยาการใหม่ ๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความสนใจศึกษาค้นคว้างานวิจัย เป็นอันดับ 1, 2 และ 3 ตามลำดับ

11. วิทยาลัยพยาบาล มีความต้องการวิทยากรย์ที่มีคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพของวิทยากรย์ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปรับตัว มีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ร่วมงาน และให้ความร่วมมือประสานงาน เป็นอันดับ 1, 2 และ 3 ตามลำดับ

12. วิทยาลัยพยาบาล มีความต้องการวิทยากรที่มีคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพของวิทยากรด้านคุณธรรมและความประพฤติ เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูง เป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักศึกษา และมีความยุติธรรมในการตัดสินปัญหา เป็นอันดับ 1, 2 และ 3 ตามลำดับ

13. วิทยาลัยพยาบาล มีความต้องการวิทยากรที่มีคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพของวิทยากรด้านบุคลิกภาพและความเป็นผู้นำ เป็นผู้ที่มีหลักการและอุดมคติในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้า มีความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น เป็นอันดับ 1, 2 และ 3 ตามลำดับ

14. วิทยาลัยพยาบาล มีความต้องการวิทยากรที่มีคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพของวิทยากรด้านการปกครองอบรมและแนะแนว เป็นผู้ที่มีหลักในการปกครอง จูงใจนักศึกษาให้รู้จักกฎระเบียบ และส่งเสริมให้นักศึกษาเกิดความสามัคคี เป็นอันดับ 1, 2 และ 3 ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปริมาณงานและปริมาณวิทยากรที่ต้องการของวิทยาลัยพยาบาล และความต้องการของผู้บริหารต่อคุณลักษณะวิทยากรย์ ปรากฏว่ามีประเด็นที่สำคัญควรแก่การนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า วิทยากรย์ในวิทยาลัยพยาบาล แต่ละคนมีปริมาณงานที่ปฏิบัติโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละ 53 ชั่วโมง โดยวิทยากรย์หัวหน้าแผนกมีปริมาณงาน สัปดาห์ละ 57 ชั่วโมง และวิทยากรย์ประจำแผนกวิชาที่มีปริมาณงานสัปดาห์ละ 49 ชั่วโมง โดยใช้เวลาในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอนมากที่สุด รองลงมาคืองานบริหาร ซึ่งวิทยากรย์ส่วนใหญ่จะต้องรับผิดชอบหลายหลักสูตร และพบว่าปริมาณวิทยากรย์ที่ต้องการเพิ่มของวิทยาลัยพยาบาลต้องการเพิ่มอีกประมาณ 1 เท่าตัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุษบา สมร่าง (2529 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพการณ์และการฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษาพยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงาน

ปลัดกระทรวงสาธารณสุขพบว่า อาจารย์พยาบาลเป็นผู้ให้การศึกษาปฏิบัติของนักศึกษา โดยมี นักศึกษาอยู่ในความรับผิดชอบมากกว่า 15 คน นิเทศการศึกษาปฏิบัติโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละ 33 - 40 ชั่วโมง นับว่าเป็นปริมาณที่มากเกินไปเวลามาตรฐานการทำงานปกติ 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2527 : 10) ซึ่งแสดงว่าวิทยากรของวิทยาลัยพยาบาล มีภาระงานมาก ซึ่งเมื่อกำหนดแล้วพบว่าต้องการวิทยากรเพิ่มอีก ทั้งหมดประมาณ 594 คน หรือประมาณ 1 เท่า ของวิทยากรที่มีอยู่ทั้งหมด ซึ่งสอดคล้องกับปัญหาและอุปสรรคของกองงานวิทยาลัยพยาบาล (กองงานวิทยาลัยพยาบาล. 2533 : 18 - 19) ในเรื่องความขาดแคลนวิทยากร จำนวนวิทยากรที่มีอยู่ในปัจจุบันไม่สอดคล้องกับจำนวนนักศึกษาที่จะต้องดำเนินการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล ซึ่งสืบเนื่องและสะสมตั้งแต่ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 4 และ 5 ที่ผ่านมา ซึ่งมีนโยบายให้มีการขยาย บริการสาธารณสุขให้ครอบคลุมโดยเน้นระดับอำเภอ กำหนดให้มีการก่อสร้างโรงพยาบาลให้ครบทุก อำเภอ และขยายขอบข่ายการให้บริการของสถานอนามัย เพื่อสนับสนุนโครงการบริการสาธารณสุข มูลฐาน ทำให้ต้องเพิ่มการผลิตบุคลากรทางการพยาบาลเป็นจำนวนมาก และมีหลักสูตรเฉพาะทาง เพิ่มขึ้น ดังนั้นวิทยากรจึงจำเป็นต้องรับภาระรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนคนละหลาย หลักสูตร ตลอดจนมีการเพิ่มปริมาณการผลิตและจำนวนนักศึกษาในหลักสูตรต่าง ๆ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการเพิ่มอัตรากำลังของวิทยากร ดังจะเห็นได้จากสัดส่วนความรับผิดชอบของวิทยากรใน วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล ต่อจำนวนนักศึกษา 1 : 20 (สภาการพยาบาล. 2530 : 6) ซึ่งไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานทบวงมหาวิทยาลัย 1 : 4 ถึง 1 : 8 (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2527 : 6) จึงทำให้วิทยากรมีภาระงานมาก โดยเฉพาะภาระงานที่เกี่ยวกับการสอนซึ่งพบว่าใช้เวลาในการปฏิบัติงานสอนมากที่สุด ทั้งนี้เพราะการศึกษาวิชาชีพพยาบาลมีทั้ง การศึกษาภาคทฤษฎีและการศึกษาภาคปฏิบัติ วิทยากรผู้สอนจะต้องดูแลควบคุมการศึกษาปฏิบัติของ นักศึกษาอย่างใกล้ชิดโดยการสอนที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถเฉพาะ นับว่าเป็นภาระงานที่หนัก ละเอียดยิบซับซ้อน และใช้เวลาเพื่อให้ได้คุณภาพและประสิทธิภาพ เพราะเป็นการปฏิบัติที่เกี่ยวกับชีวิต มนุษย์ วิทยากรทุกคนจึงให้ความสำคัญกับงานที่เกี่ยวกับการสอนอย่างเต็มที่ไม่ว่าวิทยากรใน

ตำแหน่งหัวหน้าแผนกวิชาหรือวิทยากรประจำแผนกวิชาต้องมีการะงานสอน และวิทยากร
หัวหน้าแผนกวิชานอกจากภาระงานที่เกี่ยวกับการสอนอย่างเต็มที่แล้วยังต้องมีการะงานการบริหาร
บริการ ธุรการ กรรมการและอื่น ๆ เพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นไปตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าแผนก จึงทำให้
วิทยากรหัวหน้าแผนกมีปริมาณงานรวมโดยเฉลี่ยเพิ่มขึ้น

2. จากการศึกษาค้นคว้าของวิทยากรพบว่าวิทยากรมีปัญหามีเกี่ยวกับงานวิจัยและผลงาน
ทางวิชาการ งานบริการทางวิชาการแก่สังคม และงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม วิทยากรส่วนใหญ่
ไม่มีเวลา เนื่องจากมีการะงานสอนมาก จึงไม่ให้ความสำคัญ รวมทั้งขาดแคลนแหล่งค้นคว้าและ
สิ่งสนับสนุน เช่น งบประมาณ ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติงานด้านการวิจัยค้นคว้าและเขียนตำรานั้น
จะต้องใช้เวลาอย่างมาก จึงจะได้ผลงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของระพี สุวรรณชฎ (2521 :
35 - 38) ได้ศึกษาบทบาทจริงของอาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศไทย พบว่าบทบาทการวิจัยและ
เขียนบทความทางวิชาการ อาจารย์ส่วนใหญ่ใช้เวลาปฏิบัติงานวิจัยประมาณ 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
และใช้เวลาเขียนหนังสือหรือตำราทางวิชาการประมาณ 5 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า
วิทยากรวิทยาลัยพยาบาล เมื่อปฏิบัติงานสอนเต็มที่แล้วจะไม่มีเวลาเหลือที่จะปฏิบัติงานวิจัยและ
ผลงานทางวิชาการ งานบริการทางวิชาการแก่สังคม งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพราะงาน
ดังกล่าวมิได้กำหนดเป็นชั่วโมงปฏิบัติไว้ชัดเจนเหมือนงานที่เกี่ยวกับการสอนที่กำหนดเป็นหน่วยกิต
ไว้ตลอดปี วิทยากรส่วนใหญ่อยู่ในวิทยาลัยพยาบาลที่มีสำนักงานตั้งอยู่ส่วนภูมิภาคจากทั้งหมด 21
วิทยาลัย มีเพียง 1 วิทยาลัยเท่านั้นที่ตั้งอยู่ส่วนกลาง แหล่งศึกษาค้นคว้าห้องสมุดและตำราด้านการ
ศึกษาพยาบาลในระดับท้องถิ่นยังไม่ได้มาตรฐานและเพียงพอ จึงทำให้การศึกษาค้นคว้าเขียนตำรา
ของวิทยากรมีอุปสรรค รวมทั้งการสนับสนุนด้านงบประมาณมีไม่เพียงพอ การบริหารงานวิทยาลัย
พยาบาลทุกแห่งในสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล งบประมาณที่ได้รับแต่ละปีไม่พอกับรายจ่ายของ
วิทยาลัย จำเป็นต้องใช้เงินทุนส่งเสริมการศึกษาจ่ายสมทบมาโดยตลอด (กองงานวิทยาลัยพยาบาล.
2533 : 22) จึงทำให้ขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณของทุกงานดังกล่าว

3. จากการวิเคราะห์ปัญหาทางงานด้านบริหาร พบว่าวิทยากรมีภาระงานหลายด้าน และ
ภาระงานสอนมาก รวมทั้งขาดเจ้าหน้าที่สนับสนุนงานด้านบริหารงานทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับปัญหาและ

อุปสรรคของกองงานวิทยาลัยพยาบาล (กองงานวิทยาลัยพยาบาล. 2533 : 18 - 19) การขาดแคลนเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารงานทั่วไปในการให้การสนับสนุนงานของวิทยากรย์ อัตราที่มีอยู่ไม่ได้สอดคล้องกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ ทำให้บุคลากรเหล่านี้ปฏิบัติงานหนักเกินไป เกิดความหุดถอย เบื่อหน่าย และลาออก / ฉะนั้นวิทยากรย์ซึ่งมีภาระงานหลายด้านตามบทบาทหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติรวม 5 งาน คือ งานที่เกี่ยวกับการสอน งานวิจัยและผลงานทางวิชาการ งานบริการทางวิชาการแก่สังคม งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และงานบริหาร โดยเฉพาะงานบริหารซึ่งมีกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติหลายอย่าง เช่น งานบริการ ธุรกิจ กรรมการ และอื่น ๆ ถ้ามีเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารงานทั่วไปสนับสนุน จะช่วยแบ่งเบาภาระงานของวิทยากรย์ได้เป็นอย่างดี

4. จากการวิจัยพบว่าผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลต้องการวิทยากรย์ที่มีคุณลักษณะทั่วไปที่มีวุฒิปริญญาโท/ซึ่งขัดแย้งกับการงานวิจัยของ พนมพรณ จันทรวงศ์ (2515 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาลักษณะครูพยาบาลประจำตึกตามความคิดเห็นของนักเรียนพยาบาล วิทยาลัยสภากาชาดไทย พบว่าด้านคุณวุฒิต้องการครูที่มีวุฒิปริญญาเอกมากที่สุด แต่เมื่อพิจารณาตามความเป็นจริง ปัจจุบันอัตราส่วนวุฒิของวิทยากรย์ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขดีกว่าปริญญาตรี : ปริญญาตรี : ปริญญาโท : ปริญญาเอก 0.24 : 8.25 : 1.48 : 0.04 (สถิติกองงานวิทยาลัยพยาบาล. 2532) ซึ่งยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนดคุณวุฒิอาจารย์ปริญญาตรี : ปริญญาโท : ปริญญาเอก 3.5 : 6.0 : 0.5 ถึง 2.0 : 5.5 : 2.5 (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2527 : 6) ซึ่งเมื่อเป็นเช่นนี้ จึงทำให้ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลต้องการวิทยากรย์ที่มีวุฒิตะดับปริญญาโทเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากที่สุดเพื่อให้สอดคล้องและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของทบวงมหาวิทยาลัยกำหนด อีกทั้งผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลส่วนใหญ่ต้องการวิทยากรย์สาขาการพยาบาล ทั้งนี้เพราะการศึกษาพยาบาลเป็นการศึกษาระดับวิชาชีพ จึงจำเป็นต้องการผู้สอนที่มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธี นาคะสิริ (2515 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาลักษณะครูพยาบาลที่ดี ในทัศนะของนักเรียนพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่าด้านความรู้ ความสามารถในวิชาทั่วไปและวิชาชีพ

นักเรียนพยาบาลต้องการครูพยาบาลที่มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนอย่างแท้จริงมากที่สุด นอกจากนี้ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลส่วนใหญ่ต้องการวิทยากรที่มีประสบการณ์เคยเป็นพยาบาลวิชาชีพและเป็นอาจารย์พยาบาลมาแล้ว ระหว่าง 3 - 5 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกพร ทองสอดแสง (2532) ได้วิเคราะห์เปรียบเทียบการประเมินพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ผู้สอนวิชาเอกสุขศึกษาในวิทยาลัยครูจำแนกตามประสบการณ์การสอน พบว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีพฤติกรรมการสอนแตกต่างกัน ผู้ที่มีประสบการณ์เกิน 16 ปีขึ้นไป อาจจะมีความเฉื่อยชาต่องานเนื่องจากได้ปฏิบัติงานมาเป็นเวลานานแล้ว ส่วนอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอน 11 - 15 ปี ก่อนข้างจะมีประสบการณ์มากแล้ว และเป็นช่วงที่มีความกระตือรือร้นในด้านการทำงานทุกด้าน การที่ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ต้องการวิทยากรที่มีประสบการณ์ 3 - 5 ปี นั้นน่าจะเป็นเพราะปัจจุบันขาดแคลนวิทยากรเป็นจำนวนมาก (จึงมีการผลิตวิทยากรเองโดยเป็นนักศึกษาทุนกองงานวิทยาลัยพยาบาล เมื่อสำเร็จการศึกษาพยาบาลศาสตร์ แล้วจะได้รับการบรรจุเป็นวิทยากรส่งอบรมครูคลินิก 4 เดือน และฝึกประสบการณ์ด้านการพยาบาล 1 ปี ซึ่งการแก้ปัญหาเช่นนี้ จะได้วิทยากรที่ยังไม่มีประสบการณ์ทั้งด้านการพยาบาลและด้านการสอน ฉะนั้น อย่างน้อยจึงควรจะต้องมีประสบการณ์มาก่อนประมาณ 3 - 5 ปี เพื่อจะได้มีพฤติกรรมการสอนที่เหมาะสมต่อไป และนอกจากนี้ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลส่วนใหญ่ ยังต้องการวิทยากรที่มีอายุระหว่าง 31 - 35 ปี อาจเป็นเพราะเห็นว่าวิทยากรที่มีวัยวุฒิสูงน่าจะเป็นผู้ที่มีความสุขุม รอบคอบ มีความเข้าใจในเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ดี สามารถแก้ปัญหาได้ราบรื่น เป็นที่พึ่ง เป็นที่ปรึกษาและให้ความอบอุ่นกับนักศึกษาได้ ซึ่งนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลเป็นนักศึกษาที่ต้องอยู่ประจำในหอพัก จึงน่าที่จะได้มีอาจารย์ที่มีวัยวุฒิในการปกครองอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรี นาคะสิริ (2515 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาลักษณะของครูพยาบาลที่ดีในทัศนะของนักเรียนพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่านักเรียนต้องการวัยวุฒิของครูพยาบาลที่มีอายุระหว่าง 30 - 40 ปี

5.✓ จากการวิจัยพบว่าผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลต้องการคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพของวิทยากรด้านการสอน เป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจในหลักสูตร ปรัชญา โครงสร้างของหลักสูตร ความรู้ความเข้าใจในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ความสามารถ

ในการเตรียมการสอน เลือกวิธีสอน และมีความสามารถในการดำเนินการสอน ซึ่งสอดคล้องกับ คำกล่าวของทูนทรัพย์ นพวงศ์ ณ อยุธยา (2533 : 29 - 31) กล่าวถึงลักษณะของครูที่พึงปรารถนา ว่าควรมีคุณสมบัติอันหนึ่ง คือ มีทักษะในการสอน อธิบายเก่ง สามารถใช้สื่อและอุปกรณ์การสอน จัด กิจกรรมสร้างบรรยากาศน่าเรียน เข้าพฤติกรรม ตลอดจนชี้แนะแนวทางในการศึกษาจนทำให้ไปสู่ การดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรี นาคะสิริ (2515 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ลักษณะของครูที่ดีในทัศนะของนักเรียนพยาบาลพบว่า ด้านการสอน นักเรียนต้องการครูที่รู้จักวิธี การสอน สามารถถ่ายทอดความรู้ได้อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน เข้าใจหลักสูตรที่สอน และสอดคล้องกับงานวิจัยของพนอพรณ จันทรวงศ์ (2515 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ลักษณะครูพยาบาลประจำตึกตามความคิดเห็นของนักศึกษาพยาบาล พบว่านักศึกษาต้องการ ครูที่สามารถถ่ายทอดความรู้ได้อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย และสอดคล้องกับงานวิจัยของเวอร์จิเนีย (Virginia. 1965 : 65 - 69) ได้ศึกษาคุณสมบัติของครูพยาบาลที่มีประสิทธิภาพในมหาวิทยาลัย

*แคลิฟอร์เนีย พบว่าคุณสมบัติของครูพยาบาลที่มีประสิทธิภาพที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ เตรียมการสอน ที่เหมาะสม สามารถอธิบายสิ่งที่นักเรียนไม่เข้าใจได้ จะเห็นว่าผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลต้องการ วิทยากรที่จะทำหน้าที่ในการสอนในวิทยาลัยพยาบาล เป็นผู้ที่มีความสามารถในการเป็นผู้สอนที่ดี ซึ่งการที่จะดำเนินการสอนได้คือนั้น จำเป็นจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตร ปรัชญาและ โครงสร้างหลักสูตร เข้าใจจุดมุ่งหมายการศึกษา เพื่อสามารถวางแผนการจัดการเรียนการสอน และเลือกวิธีสอนได้อย่างเหมาะสม เพราะว่าในแต่ละเนื้อหาวิชาที่สอนจะใช้วิธีการสอนที่แตกต่างกัน ออกไป โดยเฉพาะการศึกษาวิชาชีพพยาบาล ซึ่งเป็นการศึกษาทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติที่ผู้เรียน จะต้องลงมือปฏิบัติจริงกับชีวิตมนุษย์ ผู้สอนจึงต้องมีความเข้าใจว่าผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจในเรื่อง ที่สอนอย่างแท้จริง สามารถที่จะปฏิบัติได้จึงอนุญาตให้ลงมือทดลองปฏิบัติภายใต้การนิเทศของอาจารย์ ผู้รับผิดชอบอย่างใกล้ชิด ฉะนั้น วิทยากรจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะของการเป็นผู้สอนที่ดีด้วย

6. จากการวิจัยพบว่าผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลต้องการคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการ ประกอบวิชาชีพของวิทยากรด้านวิชาการ เป็นผู้ที่มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามวิทยาการ

ใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้น สนใจการค้นคว้าวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของทูนทรัพย์ นพวงศ์ ณ อยุธยา (2533 : 29 - 31) กล่าวถึงลักษณะของครูที่พึงปรารถนาว่าควรจะมีคุณลักษณะที่สำคัญและจำเป็นอย่างหนึ่ง คือ มีความรู้ดี ได้แก่ ความรู้ทั่วไปและความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนอย่างแท้จริง และสอดคล้องกับงานวิจัยของพนมพรณ จันทรวงศ์ (2515) ได้ศึกษาลักษณะครูพยาบาลประจำตึกตามความคิดเห็นของนักศึกษาพยาบาล พบว่าต้องการครูที่สามารถนำวิธีใหม่ ๆ มาสอน การที่ผู้บริหารต้องการวิทยากรที่มีคุณลักษณะด้านวิชาการ เป็นผู้ที่มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามวิทยาการใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้น สนใจการค้นคว้าวิจัยนั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันทั่วโลกมีความเจริญและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจและสังคม ทำให้ทุกคนต้องปรับตัวอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น การศึกษาพยาบาลก็เช่นกัน การที่วิทยากรจะสอนโดยการถ่ายทอดความรู้สืบทอดกันมาโดยไม่มีการพัฒนานั้นย่อมเป็นไปไม่ได้ ปัจจุบันประชาชนต้องการคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และต้องการใช้บริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพ ประกอบกับมีความเจริญทางด้านเทคโนโลยี และมีโรคใหม่ ๆ เกิดขึ้น เช่น โรคเอดส์ (AIDS) โรเบิร์ต (Robert. 1984 : 67) เป็นผู้ค้นพบโรคเอดส์ เกิดจากเชื้อไวรัส Human T-cell Lymphotropic Virus Type III เรียกสั้น ๆ ว่า HTLV3 เมื่อปี พ.ศ. 2527 นับว่าเป็นโรคที่ค้นพบใหม่และเป็นอันตรายต่อชีวิตมนุษย์มาก ฉะนั้น วิทยากรในฐานะที่จะต้องรับผิดชอบในการผลิตบุคลากรทางการแพทย์ ที่จะต้องออกไปเผชิญกับสิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายอยู่ตลอดเวลา จำเป็นจะต้องพัฒนาตนเอง ศึกษา วิจัย เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ

7. จากการวิจัยพบว่าผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ต้องการคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพของวิทยากรด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นผู้ที่สามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ มีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ร่วมงาน นักศึกษา ผู้ปกครอง ให้ความร่วมมือประสานงานในกิจกรรมต่าง ๆ ของวิทยาลัยพยาบาลและชุมชน และร่วมกิจกรรมกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของภิญโญ สาร (2514 : 44 - 45) คุณลักษณะทางสังคมของครู คือ การสังคมดี มีความเข้าใจ

ผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ดีเข้ากับใคร ๆ ได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรี นาคะสิริ (2515)

ลักษณะของครูพยาบาลที่ดีในทัศนะของนักเรียนพยาบาลด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูพยาบาลและนักเรียนพยาบาล สิ่งที่ต้องการมากที่สุด คือ ครูที่มีความเห็นอกเห็นใจและจริงใจกับนักเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของเวอร์จิเนีย (Virginia. 1965 : 65 - 69) ได้ศึกษาคุณสมบัติของครูพยาบาลที่มีประสิทธิภาพในมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย พบว่าคุณสมบัติของครูพยาบาลที่มีประสิทธิภาพที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ ยอมรับว่านักเรียนเป็นบุคคลคนหนึ่ง เป็นผู้ที่มีอ่อนล้าอ่อนไหวได้ สนใจร่วมงานกับนักเรียน เห็นใจนักเรียน ให้ความอบอุ่นแก่นักเรียน การที่ผู้บริหารต้องการวิทยากรที่มีคุณลักษณะเป็นผู้ที่สามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ มีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ร่วมงาน นักศึกษา ผู้ปกครอง ให้ความร่วมมือประสานงานในกิจกรรมต่าง ๆ ของวิทยาลัยพยาบาลและชุมชน และร่วมกิจกรรมกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ทั้งนี้เพราะว่าตามลักษณะงานของวิทยากรไม่ว่างานสอนภาคทฤษฎีหรือสอนภาคปฏิบัติ วิทยากรจะต้องติดต่อกับบุคคลหลายฝ่าย และต้องติดต่อกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อการประสานงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษาพยาบาลจำเป็นจะต้องส่งฝึกตามแหล่งฝึกต่าง ๆ ทั้งโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน สถานือนามัย และอื่น ๆ ที่จำเป็น ฉะนั้น วิทยากรจะต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดีในการติดต่อประสานงานกับแหล่งฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษา เพื่อขอความร่วมมือในการฝึกภาคปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จตามจุดหมายของการศึกษาต่อไป

8. จากการวิจัยพบว่าผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ต้องการคุณลักษณะที่เกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพของวิทยากรด้านคุณธรรมและความประพฤติ เป็นผู้ที่ได้รับฝึกชอบในหน้าที่การงานสูง เป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักศึกษา ยุติธรรมในการตัดสินปัญหาต่าง ๆ สอดคล้องกับคำกล่าวของพูนทรัพย์ นพวงศ์ ณ อยุธยา (2533 : 29 - 31) ได้กล่าวถึงลักษณะของครูที่พึงปรารถนาว่าควรมีคุณสมบัติอันหนึ่งคือ มีคุณธรรม จริยธรรม และคตินิยมในความเป็นครู และสอดคล้องกับงานวิจัยของเจลิยว บุรีภักดี (2520 : 365) ศึกษาลักษณะครูดี พบว่าครูที่ดีจะเริ่มด้วยความประพฤติเรียบร้อย ความรู้ดี บุคลิกลักษณะและการแต่งกายดี สอนดี ตรงต่อเวลา มีความยุติธรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของพนอพรรณ จันทรวงศ์ (2515 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะของครูพยาบาลประจำตึก นักเรียน

พยาบาล ต้องการครูที่มีบุคลิกภาพส่วนตัวที่มีความยุติธรรมมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รอเ็น (Rauen. 1974 : 33 - 39) ได้ศึกษาความคิดเห็นของพยาบาลเกี่ยวกับแบบอย่างของ คุรุปฏิบัติการคลินิก พบว่านักศึกษามีความมุ่งหวังที่จะได้รับแบบอย่างของการพยาบาลจากครูพยาบาล และถือว่าแบบอย่างจากครูมีอิทธิพลต่อการสร้างแบบอย่างของนักศึกษาอย่างมาก และยังมีความคิดเห็นว่าการแสดงออกซึ่งแบบอย่างของความเป็นครู แบบอย่างของบุคคล และแบบอย่างของพยาบาล ของคุรุปฏิบัติการคลินิกมีส่วนสำคัญที่ช่วยให้เขามีความเป็นพยาบาลอย่างสมบูรณ์ ครูมีส่วนรับผิดชอบ ในการแสดงตนให้เป็นแบบอย่างแก่นักศึกษา จะต้องแสดงทักษะในการพยาบาลทั้งภายในหอผู้ป่วยและ ชุมชน ปรับปรุงวิธีการพยาบาลเพื่อผู้ป่วยและครอบครัว ตัวครูที่ขาดความสามารถในการแสดงบทบาท ของพยาบาลอย่างแท้จริงแล้ว จะไม่สามารถช่วยนักศึกษาให้เข้าใจถึงแนวความคิดทางการพยาบาล และความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพได้ ดังนั้น ขณะฝึกภาคปฏิบัติการพยาบาลร่วมกับนักศึกษา พยาบาล ครูจะต้องระลึกอยู่เสมอว่านักศึกษากำลังมองแบบอย่างของพยาบาลและของครู เพื่อว่าเมื่อ เขาจบหลักสูตรวิชาการพยาบาลและประกอบอาชีพเป็นพยาบาลประจำการ เขาจะได้ปฏิบัติตนให้เป็น แบบอย่างแก่พยาบาลรุ่นหลังต่อ ๆ ไป แบบอย่างที่ดีของพยาบาลจะช่วยเสริมสร้างสิ่งแวดล้อม เพื่อการบริการสุขภาพที่มีประสิทธิภาพและเป็นแรงจูงใจแก่พยาบาลในการปฏิบัติงานด้วยความ ภาคภูมิใจ

9. ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ต้องการคุณลักษณะที่เกี่ยวกับการประกอบ วิชาชีพของวิทยากรด้านบุคลิกภาพและความเป็นผู้นำ เป็นผู้ที่มีหลักการและอุดมคติในการทำงาน สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล้าที่จะแสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะ ที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของพูนทรัพย์ นพวงศ์ ณ อยุธยา (2533 : 29 - 31) กล่าวถึงคุณลักษณะของครูที่พึงปรารถนาว่าควรมีคุณลักษณะที่สำคัญและจำเป็นอย่างหนึ่ง คือ มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นครู มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู รักการสอน พอใจที่ได้ทำประโยชน์แก่การ ค่าเป็นชีวิตของศิษย์ ช่วยพัฒนาคนและสังคม ตลอดจนมีวิญญูญาณแห่งความเป็นครู และสอดคล้องกับ คำกล่าวของภิญโญ สาร (2514 : 44 - 45) บุคลิกลักษณะของครูที่ดี มีคุณลักษณะทางด้านสมอง

คือ ครูจะต้องเป็นผู้ที่มีสติปัญญา การตัดสินใจดี มีความตั้งใจศึกษาเหตุผล มีจินตนาการซึ่งเป็นลักษณะของการใช้สมอง การที่ผู้บริหารต้องการวิทยากรที่มีคุณลักษณะเป็นผู้ที่มีหลักการและอุดมคติในการทำงาน สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวที่จะแสดงความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเรียนการสอนของการศึกษาพยาบาลมีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ และโดยเฉพาะการสอนภาคปฏิบัติในสถานการณ์จริง พบกับเหตุการณ์อุบัติเหตุหรือภาวะวิกฤตเกี่ยวกับชีวิตมนุษย์อยู่ตลอดเวลาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งวิทยากรจะต้องสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และในบางครั้งต้องกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เป็นสถานที่ฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษา คือ โรงพยาบาลและชุมชน โดยไม่ถือว่ามิใช่หน่วยงานที่ตนสังกัด เพื่อช่วยในการเป็นผู้นำในการพัฒนาทุก ๆ ด้าน

10. ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ต้องการคุณลักษณะที่เกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพของวิทยากร/ด้านการปกครองอบรมและแนะแนว เป็นผู้ที่มีหลักในการปกครองแบบประชาธิปไตย สามารถจูงใจให้นักศึกษาได้ตระหนักถึงกฎ ระเบียบ วินัยของวิทยาลัยพยาบาล ส่งเสริมให้นักศึกษาเกิดความรู้สึกดีในหมู่คณะ มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ/ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภิญโญ สาร (2514 : 44 - 45) บุคลิกลักษณะของครูที่ดีมีอุปนิสัย ความประพฤติ มีศีลธรรม จรรยาบรรณ มีความซื่อสัตย์ รักงาน มีความสุภาพอ่อนโยน มีอุดมคติและทัศนคติที่ดีต่องานอาชีพ และต่อบุคคลทั่วไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของบิดเดิล (Biddle. 1967) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะของครูที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ยอมรับความรู้สึกของนักเรียน ยกย่องชมเชยนักเรียน รับฟังความคิดเห็นของนักเรียน สอบถามปัญหาและให้คำแนะนำแก่นักเรียน การที่ผู้บริหารต้องการวิทยากรที่มีคุณลักษณะเป็นผู้ที่มีหลักในการปกครองแบบประชาธิปไตย สามารถจูงใจนักศึกษาได้ตระหนักถึงกฎ ระเบียบ วินัยของวิทยาลัยพยาบาล ส่งเสริมให้นักศึกษาเกิดความรู้สึกดีในหมู่คณะ ทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลส่วนใหญ่ จะเป็นนักศึกษาที่อยู่ประจำในหอพักเป็นส่วนมาก วิทยากรจึงจำเป็นต้องรับภาระในการปกครอง อบรม และแนะแนวอันเป็นภาระที่หนัก เพื่อให้

ต้องรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนคนละหลายวิชาและหลายหลักสูตร ซึ่งในเรื่องนี้กองงานวิทยาลัยพยาบาลควรจะได้กำหนดขีดความสามารถและข้อจำกัดของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาลโดยภาพรวมว่ามีความสามารถในการที่จะผลิตนักศึกษาพยาบาล และพัฒนาบุคลากรพยาบาลได้จำนวนเท่าไร โดยพิจารณาจากอัตรากำลังของวิทยากรและสิ่งสนับสนุนอื่นที่มีอยู่ เพื่อเป็นการต่อรองกับผู้กำหนดนโยบายการผลิตที่เพิ่มแต่ปริมาณการผลิตโดยไม่คำนึงถึงสิ่งสนับสนุนอื่น และกองงานวิทยาลัยพยาบาลควรจะได้มีการวางแผนการผลิตนักศึกษาพยาบาล การพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล และการเพิ่มการผลิตหลักสูตรเฉพาะทางต่าง ๆ ให้ชัดเจนแน่นอน รวมทั้งแผนในการเพิ่มจำนวนวิทยากรทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพเพื่อให้ได้สัดส่วนที่เหมาะสม

3. จากการวิจัยพบว่าวิทยากรใช้เวลาในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอนมากที่สุดจนไม่มีเวลาเหลือในการปฏิบัติงานด้านอื่นตามบทบาทหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ ในเรื่องภาระงานสอน โดยเฉพาะงานสอนภาคทฤษฎีนั้นวิทยากรยังคงยังต้องรับภาระสอนอย่างเต็มที่ แต่ในการสอนภาคปฏิบัติ ซึ่งโดยเฉลี่ยวิทยากรปฏิบัติงานสอนภาคปฏิบัติสัปดาห์ละ 20 ชั่วโมง จึงน่าที่จะให้อาจารย์พยาบาลของโรงพยาบาลที่เป็นแหล่งฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษาช่วยในการสอนภาคปฏิบัติและการนิเทศการฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษาได้บ้าง ฉะนั้นกองงานวิทยาลัยพยาบาล จึงควรที่จะได้จัดสรรโควตาการอบรมครูคลินิคให้กับพยาบาลในโรงพยาบาลที่เป็นแหล่งฝึกนักศึกษาเพิ่มขึ้นเพื่อจะได้แบ่งเบาภาระงานสอนและการนิเทศการฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษาได้

4. จากการวิจัยพบว่าวิทยากรมีปัญหาเกี่ยวกับงานบริการทางวิชาการแก่สังคม และงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม คือ วิทยากรมีภาระงานสอนมาก จึงไม่ให้ความสำคัญงานด้านนี้เท่าที่ควร รวมทั้งขาดความรู้และขาดรูปแบบที่ชัดเจน ตลอดจนขาดงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์สนับสนุน เห็นควรที่ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลได้จัดให้วิทยากรมีเวลาปฏิบัติงานด้านนี้อย่างจริงจัง รวมทั้งชี้แจงถึงความสำคัญของงาน ตลอดจนเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติ ให้การสนับสนุนด้านงบประมาณและอัตราค่าจ้างในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง

5. จากการวิจัยพบว่า วิทยากรมีปัญหาเกี่ยวกับงานบริหารในเรื่องวิทยากรมีภาระงานหลายด้าน และภาระงานสอนมาก รวมทั้งขาดเจ้าหน้าที่สนับสนุนงานด้านบริหาร ซึ่งมีกิจกรรม

ที่ต้องปฏิบัติหลายงาน เช่น งานบริการ งานธุรการ งานกรรมการ และอื่น ๆ จึงเห็นควรลดชั่วโมงการสอนของผู้บริหารให้น้อยลง และกองงานวิทยาลัยพยาบาลควรเสนอขออัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่สนับสนุนงานทางด้านวิชาการของแต่ละวิทยาลัยพยาบาลให้เพียงพอ เช่น ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่การเงินและการบัญชี บรรณารักษ์ เจ้าหน้าที่ด้านโสตทัศนูปกรณ์ เป็นต้น เพื่อจะช่วยแบ่งเบาภาระงานของวิทยากร.

6. จากการวิจัยพบว่าวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล ต้องการวิทยากรที่มีคุณลักษณะทั่วไปที่มีวุฒิระดับปริญญาโทในสาขาการพยาบาล และมีประสบการณ์เคยเป็นพยาบาลวิชาชีพและเป็นอาจารย์มาแล้วระหว่าง 3 - 5 ปี และต้องการวิทยากรที่ทำหน้าที่ช่วยงานด้านวิชาการในตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ฉะนั้นกองงานวิทยาลัยพยาบาลจึงควรได้มีการวางแผนในการพัฒนาวิทยากรอย่างมีระบบ กล่าวคือ แผนระยะยาว กองงานวิทยาลัยพยาบาลควรกำหนดสัดส่วนการลาศึกษาต่อในระดับปริญญาโท สาขาการพยาบาลไว้ เพื่อให้ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลได้วางแผนในการสนับสนุนวิทยากรของแต่ละวิทยาลัยเข้าศึกษาต่อในสาขาที่มีความจำเป็นสำหรับวิทยาลัยต่อไป และกองงานวิทยาลัยพยาบาลควรมีแผนพัฒนาวิทยากรของวิทยาลัยพยาบาลต่าง ๆ ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดเข้ารับการอบรมสัมมนา เพื่อเป็นการเตรียมบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญต่อไป เช่น หน้าที่ตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลหรือตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ เป็นต้น

7. นอกจากคุณลักษณะทั่วไปของวิทยากรดังกล่าวในข้อ 6. แล้ว วิทยาลัยพยาบาลต้องการวิทยากรที่มีคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพของวิทยากร เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะด้านการสอน ด้านวิชาการ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมและความประพฤติ ด้านบุคลิกภาพและความเป็นผู้นำ ด้านปกครอง อบรมและแนะแนว ตามความคิดเห็นของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลซึ่งมีคุณลักษณะต่าง ๆ นั้น เพื่อให้ได้วิทยากรที่มีคุณลักษณะดังกล่าว กองงานวิทยาลัยพยาบาลควรได้กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในตำแหน่งวิทยากร โดยยึดเอาคุณลักษณะทั่วไปของวิทยากรและคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพของวิทยากรที่ผู้บริหารต้องการ

ไปสร้างเป็นเกณฑ์และกำหนดคุณสมบัติเฉพาะในการรับวิทยากรของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล รวมทั้งจะเป็นแนวทางให้กองงานวิทยาลัยพยาบาลในการเสริมสร้างและพัฒนาวิทยากรที่มีอยู่เดิมไปในทิศทางที่ต้องการ นอกจากนี้ยังเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนนักศึกษาพยาบาลให้มีคุณลักษณะพึงประสงค์เป็นการเตรียมคุณลักษณะเฉพาะที่จะเป็นวิทยากรในระยะยาวอีกด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย

1. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปริมาณงานทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ โดยรวม ฉะนั้นน่าจะมีการศึกษาแยกว่าในแต่ละสัปดาห์ใช้เวลาในราชการและนอกราชการเป็นอย่างไร ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน
2. จากการวิจัยพบว่าปริมาณงานของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาลมีภาระงานมาก จึงน่าที่จะศึกษาถึงทัศนคติความเบื่อหน่าย ท้อแท้ ท้อถอยในงานที่ปฏิบัติ เพื่อจะได้ข้อมูลและข้อคิดเห็นจากวิทยากรเพิ่มขึ้น อันจะเป็นแนวทางในการวางแผนแก้ปัญหาต่อไป
3. เนื่องจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปริมาณงานของวิทยากร ซึ่งเป็นการศึกษาการปฏิบัติงานโดยภาพรวมทุกงานตามลักษณะที่ปฏิบัติจริง ฉะนั้นจึงควรที่จะได้ศึกษาเกณฑ์ที่เหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาพยาบาล ว่าเกณฑ์ที่เหมาะสมของแต่ละงาน เช่น งานสอนภาคทฤษฎี งานสอนภาคทดลอง งานสอนภาคปฏิบัติ งานเตรียมการสอน งานวิจัย งานเขียนบทความทางวิชาการ และอื่น ๆ ควรจะเป็นเท่าไรจึงจะเหมาะสมสำหรับวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล เพื่อจะได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กนกพร ทองสอแสง. พฤติกรรมการสอนของอาจารย์ผู้สอนวิชาเอกสุขศึกษาในวิทยาลัยครู.

ปริญญาทิพย์ ฤศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532.

อัครสำเนา.

กมลทิพย์ สืบพงษ์. การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของอาจารย์ระหว่างวิทยาลัยครูภาคตะวันตก.

วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524. อัครสำเนา.

กวางแหง พลากร. "การศึกษาชั้นมหาวิทยาลัย," รวมบทความเกี่ยวกับการอุดมศึกษา. ม.ป.ท.

ม.ป.ป. อัครสำเนา.

กองงานวิทยาลัยพยาบาล. "ประมาณความต้องการพยาบาลในหน่วยงานบริการสาธารณสุขของ

กระทรวงสาธารณสุข," รายงานการวิจัยกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงาน

ปลัดกระทรวงสาธารณสุข. 2531.

_____. รายงานผลงานกองงานวิทยาลัยพยาบาล. 2533. อัครสำเนา.

_____. สถิติกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. 2532.

กองสถิติสาธารณสุข. อุณหิสถิติสาธารณสุข. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2533.

คณะกรรมการแผนงานการจัดการศึกษาพยาบาล. แผนพัฒนาการศึกษาพยาบาลในช่วงแผนพัฒนา

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6. ศูนย์ประสานงานการศึกษาพยาบาล

ทบวงมหาวิทยาลัย, 2529.

คณะกรรมการการวิจัยสถาบัน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. "การศึกษาปริมาณงานบุคลากรและ

อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,"

รายงานการวิจัยสถาบัน ฉบับที่ 1. 2518.

งามนิตย์ ธาตุทอง และคงศักดิ์ ธาตุทอง. "ภาระงานสอนของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

ปีการศึกษา 2524," รายงานการวิจัย. 2526.

เจลิยว บุรีภักดิ์. "ลักษณะของครูที่ดี," รายงานการวิจัย. หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู, 2520.

ชื่นชม เจริญยุทธ. "ประมาณความต้องการพยาบาลของหน่วยงานบริการสาธารณสุข สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในช่วงแผนพัฒนา ฉบับที่ 6," รายงานการวิจัย. คณะสถิติประยุกต์ สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์, 2530.

ดิลก บุญเรืองรอด. "การประเมินผลงานบุคคลเพื่อพิจารณาความดีความชอบ," คุรุปริทัศน์. 3 : 27 - 29; ตุลาคม 2520.

บัญญัติ แก้วส่อง. "ภาระงานสอนของอาจารย์," รายงานการวิเคราะห์ภาระงานสอนของอาจารย์. กองแผนงาน มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2526.

บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, สถาบัน. "เกณฑ์การปฏิบัติงานของอาจารย์และนักวิจัย," รายงานการประชุมคณะที่ผู้อำนวยการสำนักสถาบันพัฒนบริหารศาสตร์. 2526. อักสำเนา.

บุษบา สมร่าง. การศึกษาสภาพการณ์และการฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษาพยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529. อักสำเนา.

ประยุทธ์ กุญสากร. บทบาทของหัวหน้าหมวดวิชาภาษาไทยในวิทยาลัยครู. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2517. อักสำเนา.

ประกอบ คุณารักษ์. Project Success Final Report Phase I, Faculty Work Load Analysis 1981. มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2521.

ประไพ วรสกุล. ลักษณะหน้าที่การงานของอาจารย์ประจำในวิทยาลัยพาณิชยการ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520. อักสำเนา.

ปฤศณา ภูวนันท์. ลักษณะหน้าที่การงานของอาจารย์ประจำในมหาวิทยาลัยมหิดล. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519. อักสำเนา.

เปรมจิตต์ จีระพันธ์. การเปรียบเทียบลักษณะหน้าที่การงานของอาจารย์ประจำในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2513. อักสำเนา.

พัชรี นาคะสิริ. ลักษณะครูพยาบาลที่คึกในทัศนะของนักเรียนพยาบาล โรงเรียนพยาบาลศิริราช มหาวิทยาลัยมหิดล. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2515. อักส์นา.

พนอจันทร์ จันทรวงค์. ความคิดเห็นของนักเรียนพยาบาลเกี่ยวกับลักษณะของครูประจำคึกวิทยาลัยพยาบาล สภาคากาชาคไทย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2515. อักส์นา.

พรเลิศ อ่วมพ่วง. การวิเคราะห์การะงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528. อักส์นา.

พิศมัย ศรีอำไค. การศึกษาเปรียบเทียบหน้าทีกการงานของอาจารย์ประจำในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518. อักส์นา.

พูนทรัพย์ นพวงศ์ ฅ อุตยา. คุณธรรมครูไทย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.

ภิญโญ สาร. วิชาครู. พระนคร : โรงพิมพ์วัฒนาพานิช, 2514.

มหาวิทยาลัย, ทบวง. "เกณฑ์การจัดตั้งและการบริหารสถาบันการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์," ประกาศทบวงมหาวิทยาลัย. 2527.

มหาวิทยาลัย, ทบวง กองการเจ้าหน้าที่. หลักเกณฑ์การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ในมหาวิทยาลัยและสถาบัน. 2527. อักส์นา.

เมืองทอง ฅมมณี. รายงานการสรุปผลการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาหลักเกณฑ์ในการกำหนดลักษณะหน้าทีกและปริมาณงานอาจารย์ประจำ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519, อักส์นา.

เยาวคิ รางชัยกุล, เกศินี หงส์นันท์ และไพลิน ผ่องใส. การกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง และผู้คคลองปฏิบัติราชการ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.

ระพี สุวรรณะชฎ. อาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศไทย : บทบาทจริง บทบาทคาดหวัง และ
ความเครียดในบทบาท. สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2521.

ระวี ภาวิไล และสิปปนนท์ เกตุทัต. ศาสตราจารย์. ถนนมหาวิทยาลัย สมาคมสังคมศาสตร์
แห่งประเทศไทย, 2514.

รังสรรค์ ทิมพันธ์พงษ์. การศึกษาคุณวุฒิประสบการณ์ ผลงานทางวิชาการและภาระการทำงาน
ของผู้สอนในวิทยาลัยครู. ปรินูญานินท์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ ประสานมิตร, 2522. อักสำเนา.

รังสรรค์ ชนะพรพันธ์. การกำหนดภาระงานของอาจารย์คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์. คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2531. อักสำเนา.

ราชกิจจานุเบกษา. "การรับรองหลักสูตรและสถาบันการศึกษาที่ทำการสอนและฝึกอบรมวิชาการ
พยาบาลและผดุงครรภ์," ประกาศสภาการพยาบาล. เล่มที่ 106 ตอนที่ 47.
28 มีนาคม 2532.

วันเพ็ญ สวนสวัสดิ์. ปริมาณงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
ปรินูญานินท์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528.
อักสำเนา.

วิจิตร ศรีสอ้าน. หลักการอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2518.

วิเศษ วิเชียร. การศึกษาสถานภาพของการใช้อาคารสถานที่และกำลังอาจารย์ของวิทยาลัย
วิชาการฝึกหัดครู. ปรินูญานินท์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยวิชาการศึกษา
ประสานมิตร, 2514. อักสำเนา.

วิไลวรรณ พิธิยานุวัฒน์, สุวิมล ว่องวานิช และกุลลาภ หวังคีสิริกุล. "การวิเคราะห์ปริมาณ
งานอาจารย์ประจำในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย งานวิเคราะห์แผนและงบประมาณ"
รายงานการวิจัยกองแผนงาน. สำนักอธิการบดี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.

ศิลปากร, มหาวิทยาลัย. "มาตรฐานปริมาณงานของอาจารย์," ระเบียบมหาวิทยาลัยศิลปากร.
2520.

สภาการพยาบาล. "ข้อบังคับสภาการพยาบาล ว่าด้วยการรับรองสถาบันการศึกษาวิชาการศึกษาพยาบาล และหลักสูตร," ประมวลข้อบังคับ ระเบียบและประกาศ สภาการพยาบาล. 2529.

สโมสรอาจารย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิกฤติการณ์ทางวิชาการในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย การสัมมนาของอาจารย์สโมสรจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สมาคมสังคมศาสตร์, 2513.

สิทธิชัย คีวัน. การศึกษาปริมาณงานของอาจารย์กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521. อัดสำเนา.

สายทิพย์ นกุลกิจ. การศึกษาสถานภาพการใช้อาคารสถานที่และกำลังอาจารย์ในสังกัดกรมการฝึกหัดครู. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร, 2514. อัดสำเนา.

สายไขว ไวกาษ. "การสำรวจและวิเคราะห์เชิงเศรษฐศาสตร์ เรื่องผลผลิตภาพการทำงานของอาจารย์ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย," วารสารบัณฑิตวิทยาลัย. (บทคัดย่อวิทยานิพนธ์) 2516.

สมชาย ทยานยง และชนิดา ศิลปอนันต์. "ลักษณะหน้าที่และปริมาณงานของอาจารย์ประจำในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย," รายงานการสำรวจและวิจัย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519. อัดสำเนา.

สมชาย วงศ์เกษม. บทบาททางการสอนการวิจัยและการบริหารสังคมของอาจารย์วิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2519. อัดสำเนา.

สมพงษ์ เกษมสิน. ปทานุกรมการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2512.

สุวกิจ ศรีปัดดา. วิเคราะห์ปริมาณงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2519. อัดสำเนา.

เอนก ศิลปนิลมาลย์. "การสร้างเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัย," วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521. อัดสำเนา. *

- อำพน ศรัณยชัย และสนเจตน์ ไวยากรณ. "ตารางวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น," โครงการ RESEARCH และ SERVCON. คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, ม.ป.ป.
- อมร รักษาสัตย์. "แนวการวัดปริมาณการปฏิบัติงานประจำปีของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา," บรรณสาร ส.พ.ป.. สิงหาคม 2512.
- Austin, John Mattila. "Teachers Load in Colifornia Public Junior College," Dissertation Abstracts. 19(10) : 3483 - 3484; April, 1963. University Microfilms.
- Akrawi, Matta. "The Teaching Process in the Faculty of Arts and Science of the American University of Bairut, Labanon," in Planning the Development of Universities II. p. 325 - 326; The UNESCO Press, 1974.
- Beach, Dale S. Personnel. 2nd. ed. New York : The Macmillan Company, 1970.
- Biddle, Bruce J. "Method and Concept in Classroom Research," Review of Education Research. 37(6); June, 1967.
- Eastmond, Jefferson. The Teacher and School Administration. Boston, Massachusetts : Houghton Mifflin Company, 1959.
- Goheen, Robert F. "The Teacher in University," Leader Teachers and Learners in Academy. Edited by Stanley Lehrer. New York : Meredith, 1970.
- Goodwin Dorothy C. "Work Load Assignment," Handbook of College and University Administration. edited by Asa S. Knowles. New York : McGraw-Hill Book Company, 1970.
- Grieder, Calvin. Public School Administration. New York : The Roald Press Company, 1961.
- Hayden, Howard. Higher Education and Development in South East Asia. Paris, Unesco and the International Association of Universities. 1967.
- Kerr, Clark. The Use of the University. Cambridge, Massachusetts : Harward University Press, 1964.

Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. "Determining Sample Size for Research Activities," in Journal of Educational and Psychological Measurement. 30(3) : 607 - 610; 1970.

National Education Association, Research Division. "Sampling Study of the Teaching Faculty in Higher Education," NEA Research Bulletin. 4; February, 1966.

Nursing in the World Editorial Committee. "The Needs of Individual Countries and Their Programmes," Nursing in the World. The International Nursing in Japan, 1986.

Rauen, Karen C. "Expectation of the Clinical Instructor as Role Model," The Journal of Nursing Education. August, 1974.

Razik, Taher A. "State University of New York at Buffalo : Case Study of Teaching and Research," Planning the Development of University. Paris : The UNESCO Press, 1975.

Robert, Gallo. "Aids," Time. 30(67) : April, 1984.

See, Harold W. Consultant's Report Khon Kaen University Consultant Higher Education Office of University Affairs. September, 1981.

Verginia, Barham Z. "Identifying Effective Behavior of Nursing Instructor Through Critical Incidents," Nursing Research. Winter, 1965.

Verstraete, M.E. Marey. "The Teaching Work at National University of Cuyo, Argentina," in Planning the Development of University. Paris : The UNESCO Press, 1974.

Woodburne, Lloyd Stuart. Principles of College and University Administration. California : Stanford University Press, 1958.

ກາຄຜນວກ

ภาคผนวก ก.

หนังสือของความร่วมมือการออกแบบสอบถาม
จากบัณฑิตวิทยาลัย และจากผู้วิจัย

ที่ ทม 1007/0967

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

21 พฤษภาคม 2533

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการกองงานวิทยาลัยพยาบาล

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางสาวคาราพร กงจา เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอก
การบริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อเพื่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำ
ปริญญานิพนธ์เรื่อง การศึกษาความต้องการวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัย
พยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รองศาสตราจารย์ ดร.ประชุม รอดประเสริฐ ประธาน

อาจารย์ผกา เศรษฐจันทร์ กรรมการ

สิ่งที่นิติกรขอความอนุเคราะห์ คือ ขออนุญาตให้วิทยากรยกรแบบสอบถาม ในช่วงระหว่าง
เดือนมิถุนายน 2533 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณใน
ความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) จรูญ โกมลบุญย์

(นายจรูญ โกมลบุญย์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร.258-4119

วิทยาลัยพยาบาลอุครธานี

อ.เมือง จ.อุครธานี

8 มิถุนายน 2533

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์

เรียน

อ้างถึง หนังสือที่ ทม 1007/0967 ลงวันที่ 21 พฤษภาคม 2533

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ตามหนังสือที่อ้างถึง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ขอบความอนุเคราะห์จากกองงานวิทยาลัยพยาบาล เพื่อให้นางสาวคาราพร กงจา นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา เก็บข้อมูลการวิจัยโดยให้วิทยากรย์ตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็นข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และผู้อำนวยการกองงานวิทยาลัยพยาบาลได้อนุญาตแล้ว ตามความแจ้งอยู่แล้วนั้น

ดังนั้น จึงใคร่ขอให้วิทยากรย์ในหน่วยงานของท่านได้ตอบแบบสอบถามตามที่แนบมาพร้อมนี้ และเมื่อดำเนินการเสร็จแล้วขอได้โปรดส่งกลับคืนภายในวันที่ 30 มิถุนายน 2533 นี้ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวคาราพร กงจา)

ภาคผนวก ข.

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามปริมาณงานของวิทยากร

คำชี้แจง การตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่องการศึกษาความต้องการวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

คำชี้แจงทั่วไป

1. แบบสอบถามนี้เป็นการสำรวจปริมาณงานของวิทยากร ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปริมาณงานของวิทยากร แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ

1. งานการสอนและที่เกี่ยวกับการสอน
2. งานวิจัย และผลงานทางวิชาการ
3. งานการบริการทางวิชาการแก่สังคม
4. งานการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
5. งานการบริหาร บริการ ชุมการ กรรมการ และอื่น ๆ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปริมาณงานของวิทยากร

2. โปรดตอบตามที่ท่านได้ปฏิบัติงานจริงทั้งในและนอกเวลาราชการให้ครบทุกข้อ เพื่อให้สามารถใช้เป็นข้อมูลของปริมาณงานที่ท่านได้ปฏิบัติงานจริงได้อย่างสมบูรณ์

3. คำตอบของท่าน ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ และใช้ข้อมูลเพื่อสรุปการวิจัยเป็นส่วนรวม ดังนั้น คำตอบของท่านจะไม่มีผลเสียหายต่อตัวท่านแต่ประการใด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย / หรือเติมข้อความที่เป็นจริงที่สุด ลงในช่องว่างต่อไปนี้

1. สถานที่ทำงานปัจจุบัน วิทยาลัยพยาบาล
2. ตำแหน่งหน้าที่งานที่รับผิดชอบ
 - [] หัวหน้าแผนกวิชา
 - [] อาจารย์ประจำแผนกวิชา
 - [] อื่น ๆ (โปรดระบุ)
3. หลักสูตรการเรียนการสอนที่รับผิดชอบ และดำเนินการจัดการเรียนการสอน ได้แก่
 - [] หลักสูตรพยาบาลศาสตร์
 - [] หลักสูตรพยาบาลและผดุงครรภ์ ปี 3 - 4 (ต่อเนื่อง)
 - [] หลักสูตรพยาบาลและผดุงครรภ์ ระดับต้น
 - [] หลักสูตรพยาบาลและผดุงครรภ์ (เฉพาะกาล)
 - [] หลักสูตรอื่น ๆ (โปรดระบุ)
 -
 -
 -
 -

ตอนที่ 2 ปริมาณงานของวิทยากร

โปรดพิจารณาว่า ปริมาณงานที่คิดเป็นค่าเฉลี่ยของเวลาที่วิทยากร 1 คน ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย งานการสอนและที่เกี่ยวกับการสอน งานวิจัย และผลงานทางวิชาการ งานบริการทางวิชาการแก่สังคม งานการทํานุบํารุงศิลปวัฒนธรรม งานบริหาร บริการ ชุมชน การกรรมการ และอื่น ๆ ในการวิจัยนี้ปริมาณงานของวิทยากรคิดเป็นหน่วยชั่วโมงต่อสัปดาห์ ตลอดปีการศึกษา 2532 โดยเฉลี่ยเป็น 3 ภาคเรียน คือ ภาคเรียนที่ 1 ภาคเรียนที่ 2 และ ภาคฤดูร้อน แล้วเขียนจำนวนเวลาที่ปฏิบัติจริงทั้งในและนอกเวลาราชการของงานแต่ละงาน ลงในแต่ละช่องภาคการศึกษา ซึ่งมีหน่วยเป็นชั่วโมงต่อสัปดาห์

ตัวอย่าง

ปริมาณงานของวิทยากร	ภาคเรียน		
	ภาคเรียนที่ 1 ช.ม./สัปดาห์	ภาคเรียนที่ 2 ช.ม./สัปดาห์	ภาคฤดูร้อน ช.ม./สัปดาห์
1. งานการสอนและที่เกี่ยวกับการสอน			
ก. งานสอนภาคฤดูร้อน	2	4	3

ตอนที่ 2 ปริมาณงานของวิทยากรวิทยาลัยพยาบาล ตลอดปีการศึกษา 2532

ปริมาณงานของวิทยากร	ภาคเรียน		
	ภาคเรียนที่ 1 ช.ม./สัปดาห์	ภาคเรียนที่ 2 ช.ม./สัปดาห์	ภาคฤดูร้อน ช.ม./สัปดาห์
1. งานการสอนและที่เกี่ยวกับการสอน			
ก. งานสอนภาคทฤษฎี			
ข. งานสอนภาคทดลอง			
ค. งานสอนภาคปฏิบัติและการนิเทศ			
ง. งานเตรียมการสอนรวมทั้งการเตรียมเอกสารประกอบการสอน			
จ. งานพบนักศึกษาเกี่ยวกับการเรียนการสอน			
การตรวจงานสอน			
ฉ. งานวัดผลและประเมินผล			
2. งานวิจัย และผลงานทางวิชาการ			
ก. งานวิจัยและร่วมทำการวิจัย			
ข. งานศึกษาค้นคว้าเพื่อเขียนตำรา			
ค. งานศึกษาค้นคว้าเพื่อเขียนบทความ			
3. งานบริการทางวิชาการแก่สังคม			
ก. งานที่อาจารย์เผยแพร่ความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน			

ปริมาณงานของวิทยากร	ภาคเรียน		
	ภาคเรียนที่ 1 ช.ม./สัปดาห์	ภาคเรียนที่ 2 ช.ม./สัปดาห์	ภาคฤดูร้อน ช.ม./สัปดาห์
ข. วิทยากรพิเศษ			
ค. งานฝึกอบรมบุคลากรนอกสังกัดที่สนับสนุน วิชาการแก่กระทรวงสาธารณสุข เช่น หลักสูตรหัวหน้าสถานีอนามัย			
4. งานการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม			
ก. งานที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ในอันที่ จะสนับสนุนทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย เช่น งานประเพณีทางศาสนา งานสงกรานต์ ฯลฯ			
5. งานการบริหาร บริการ อุดการ กรรมการ และอื่น ๆ			
ก. งานบริหาร ได้แก่ งานที่วิทยากร กระทำในตำแหน่งที่ต้องบริหารงาน เช่น หัวหน้าแผนกวิชา			
ข. งานบริการและอุดการ ได้แก่			
ข.1 งานห้องสมุด			
ข.2 งานแนะแนว			

ปริมาณงานของวิทยากร	ภาคเรียน		
	ภาคเรียนที่ 1 ช.ม./สัปดาห์	ภาคเรียนที่ 2 ช.ม./สัปดาห์	ภาคฤดูร้อน ช.ม./สัปดาห์
ข.3 งานปกครองนักศึกษา			
ข.4 งานอาจารย์ที่ปรึกษา			
ข.5 งานสารบรรณ			
ข.6 งานการบัญชี การเงิน			
ข.7 งานทะเบียน			
ข.8 งานอื่น ๆ (โปรดระบุ)			
ค. งานกรรมการ			
ค.1 เป็นกรรมการภายนอกสถาบัน			
ค.2 เป็นกรรมการภายในสถาบัน			
ง. งานอื่น ๆ ที่อาจารย์ปฏิบัตินอกเหนือจาก ที่กล่าวมาแล้ว (โปรดระบุ)			

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปริมาณงานของวิทยากร

1. งานด้านการสอน และงานเกี่ยวกับการสอน

ปัญหา

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

2. งานวิจัยและผลงานทางวิชาการ

ปัญหา

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

3. งานบริการทางวิชาการแก่สังคม

ปัญหา

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

4. งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย

ปัญหา

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

5. งานการบริหาร บริการ ธุรการ กรรมการ อื่น ๆ

ปัญหา

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

ภาคผนวก ค.

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล

คำชี้แจง การบันทึกแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย เรื่องการศึกษาความต้องการวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

คำชี้แจงทั่วไป

แบบสัมภาษณ์นี้มี 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับคุณลักษณะของวิทยากรย์ ที่ผู้บริหารต้องการ

พร้อมเหตุผลและการจัดอันดับ

วิธีบันทึกแบบสัมภาษณ์ ตอนที่ 2

ตอนที่ 2 นี้ เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณลักษณะด้านต่าง ๆ ของวิทยากรย์ ประกอบด้วย

ก. คุณลักษณะทั่วไป

ข. คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพพยาบาลของวิทยากรย์ ประกอบด้วย

6 ด้าน คือ ด้านการสอน ด้านวิชาการ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมและความประพฤติ

ด้านบุคลิกภาพและการเป็นผู้นำ ด้านการปกครองนักศึกษาอบรมและแนะแนว

ในส่วนข้อ ข. ให้ท่านสัมภาษณ์ข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียด โดยให้ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ พิจารณารายละเอียดของคุณลักษณะแต่ละด้านว่ามีความสำคัญมากน้อยอย่างไร ข้อความใดที่เป็นคุณลักษณะที่ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เห็นว่าสำคัญมากที่สุด ให้ใส่หมายเลข 1 และเห็นว่าสำคัญรองลงมาให้ใส่หมายเลข 2-3-4-5 และ 6 ตามลำดับ

ตัวอย่าง

คุณลักษณะของวิทยากร	สำคัญเป็นอันดับที่
1. ด้านการสอน 1.1 มีความรู้ + ความเข้าใจในจุดมุ่งหมาย 1.2 มีความรู้ + ความเข้าใจในหลักสูตร 1.3 มีการเตรียมการสอน 1.4 มีความสามารถในการเลือกอุปกรณ์ 1.5 มีความสามารถในการกระตุ้นความสนใจ 1.6 มีความสามารถวัดผล + ประเมินผล	2 1 3 5 4 6

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่กำหนดให้

1. สถานที่ทำงานปัจจุบันของท่าน วิทยาลัยพยาบาล
2. ตำแหน่งหน้าที่
 - [] ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล
 - [] หัวหน้าฝ่ายวิชาการ
 - [] หัวหน้าฝ่ายบริการการศึกษา

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับคุณลักษณะของวิทยากรที่ผู้บริหารต้องการ

ก. คุณลักษณะทั่วไป

1. ระดับวุฒิของวิทยากรที่ท่านผู้บริหารต้องการสำหรับดำเนินการจัดการเรียนการสอนในวิทยาลัยพยาบาลของท่าน
 - [] ระดับปริญญาตรี
 - [] ระดับปริญญาโท
 - [] ระดับปริญญาเอก

เพราะเหตุใด

.....
2. สาขาวุฒิของวิทยากรที่ท่านผู้บริหารต้องการ สำหรับดำเนินการจัดการเรียนการสอนในวิทยาลัยพยาบาลของท่าน
 - [] สาขาการพยาบาล วิชาเอก ได้แก่ การพยาบาลอายุรศาสตร์-
ศัลยศาสตร์ การพยาบาลแม่+เด็ก, การพยาบาลสาธารณสุข+อื่น ๆ

- [] สาขาการศึกษาทั่วไป วิชาเอก ได้แก่ การบริหารการศึกษา, การวัด และประเมินผล จิตวิทยา แนะแนว+อื่น ๆ
- [] สาขาวิทยาศาสตร์ วิชาเอก ได้แก่ พยาธิสรีรวิทยา, กายวิภาค+อื่น ๆ
- [] อื่น ๆ (โปรดระบุ)
- เพราะเหตุใด
-

3. เกี่ยวกับประสบการณ์ของวิทยากรผู้ที่จะเป็นวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลของท่าน จำเป็นต้องมีประสบการณ์อย่างใดมาก่อนหรือไม่

- [] จำเป็น
- [] ไม่จำเป็น

4. ถ้าจำเป็นต้องมีประสบการณ์มาก่อน ท่านต้องการวิทยากรที่มีประสบการณ์อย่างใดมาก่อน

- [] มีประสบการณ์ เคยปฏิบัติงานพยาบาลมาก่อน
- [] มีประสบการณ์เป็นครูคลินิก หรือผ่านการอบรมเป็นผู้สอนมาแล้ว
- [] มีประสบการณ์ด้านการสอน หรือเป็นอาจารย์มาก่อน
- [] มีประสบการณ์เคยเป็นผู้บริหารด้านการพยาบาลมาก่อน
- [] มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ และเป็นอาจารย์ด้วย
- [] อื่น ๆ

เพราะเหตุใด

.....

5. ประสบการณ์การทำงานของวิทยากรที่เหมาะสม ควรจะเป็นอย่างไร

- [] 3 - 5 ปี
- [] 6 - 10 ปี
- [] 10 ปีขึ้นไป

6. เกี่ยวกับอายุของวิทยากรย์ ท่านผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล คิดว่าอายุของวิทยากรย์ที่เหมาะสม สำหรับการจัดการเรียนการสอนในวิทยาลัยพยาบาลของท่าน มีความสำคัญอย่างไร หรือไม่

[] มีความสำคัญ

[] ไม่มีความสำคัญ

เพราะเหตุใด

.....

7. ช่วงอายุของวิทยากรย์ที่เหมาะสม สำหรับวิทยาลัยพยาบาลของท่าน ควรจะเป็นเช่นไร

[] 25 - 30 ปี

[] 31 - 35 ปี

[] 36 - 40 ปี

[] 40 ปีขึ้นไป

เพราะเหตุใด

.....

8. ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล ต้องการวิทยากรย์ที่ทำหน้าที่ช่วยงานทางด้านวิชาการ หรือไม่

[] ต้องการ

[] ไม่ต้องการ

9. ถ้าต้องการผู้ทำหน้าที่ช่วยงานทางด้านวิชาการ ดังกล่าวตามข้อ 8 ต้องการผู้ทำหน้าที่ในตำแหน่งที่เรียกชื่อว่าอย่างไร

[] รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ

[] รองผู้อำนวยการฝ่ายบริการการศึกษา

[] ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริการการศึกษา

[] ผู้เชี่ยวชาญ

[] อื่น ๆ (โปรดระบุ)

เพราะเหตุใด

.....

ข. คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพพยาบาลของวิทยากร ประกอบด้วย

6 ด้าน

1. ด้านการสอน

2. ด้านวิชาการ

3. ด้านมนุษยสัมพันธ์

4. ด้านคุณธรรมและความประพฤติ

5. ด้านบุคลิกภาพและการเป็นผู้นำ

6. ด้านการปกครองนักศึกษาอบรมและแนะแนว

คุณลักษณะทั้ง 6 ด้านนี้ ท่านเห็นว่ารายละเอียดของคุณลักษณะแต่ละด้านว่ามีความสำคัญมากน้อยอย่างไร โปรดเรียงลำดับความสำคัญ โดยใส่ตัวเลข 1 - 6 ตามความสำคัญจากมากไปหาน้อย

คุณลักษณะของวิทยากร	สำคัญเป็นอันดับที่
1. ด้านการสอน 1.1 มีความรู้และความเข้าใจในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาพยาบาล ตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข 1.2 มีความรู้และความเข้าใจในหลักสูตร ปรัชญาและโครงสร้างของหลักสูตร 1.3 มีความสามารถในการเตรียมการสอน เลือกวิธีการสอน และมีความ สามารถในการดำเนินการสอนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร 1.4 มีความสามารถในการใช้อุปกรณ์การสอน การผลิตสื่อการสอนได้อย่าง เหมาะสม 1.5 มีความสามารถในการกระตุ้นความสนใจของผู้เรียน และมีทักษะในการ ถ่ายทอดความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 1.6 มีความสามารถในการวัดผลและประเมินผล การเรียนการสอนให้บรรลุ วัตถุประสงค์ได้ 1.7 เป็นผู้ที่ศึกษาและเรียนรู้ด้านการสอนอย่างเป็นระบบมาแล้ว (คือผ่านการ เป็นครูหรือเรียนวิชาครูก่อน)	

คุณลักษณะของวิทยากร	สำคัญเป็นอันดับที่
2. ด้านวิชาการ 2.1 มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามวิทยาการใหม่ ๆ อยู่เสมอ 2.2 มีความรู้ความสามารถพิเศษนอกจากสาขาที่สอน 2.3 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้น 2.4 มีความสนใจศึกษาค้นคว้า และวิจัยด้านต่าง ๆ 2.5 มีความพร้อมที่จะเผยแพร่วิชาการ และรับคำแนะนำด้านวิชาการจากผู้อื่น 2.6 มีความสามารถในการเขียนตำรา และเอกสารทางวิชาการเผยแพร่ อยู่เสมอ	
3. ด้านมนุษยสัมพันธ์ 3.1 มีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ร่วมงาน นักศึกษาและผู้ปกครอง 3.2 สามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์และวางตัวให้เหมาะสมกับ กาลเทศะอยู่ตลอดเวลา 3.3 ให้ความร่วมมือ และประสานงานในกิจกรรมต่าง ๆ ของวิทยาลัยและ ชุมชน และสามารถเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3.4 สามารถขจัดความขัดแย้งต่าง ๆ ในหน่วยงานได้โดยราบรื่น 3.5 เป็นที่ยกย่องนับถือของผู้ร่วมงาน 3.6 เป็นผู้ที่มีความจริงใจต่อผู้อื่น	

คุณลักษณะของวิทยากร	สำคัญเป็นอันดับที่
4. ด้านคุณธรรมและความประพฤติ	
4.1 มีความเสียสละเพื่อส่วนรวม	
4.2 การอุทิศเวลาให้แก่งาน	
4.3 มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล	
4.4 มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานสูง	
4.5 เป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักศึกษา	
4.6 มีความยุติธรรมและคุณธรรมในการตัดสินปัญหาต่าง ๆ	
5. ด้านบุคลิกภาพ และความเป็นผู้นำ	
5.1 เชื้อมั่นในตนเอง	
5.2 มีหลักการและอุดมคติในการทำงาน	
5.3 มีความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน	
5.4 รับมอบหมายงานด้วยความเต็มใจและสามารถทำให้เสร็จโดยเร็วอย่างมีประสิทธิภาพ	
5.5 สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
5.6 สามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานเชื่อถือปฏิบัติตามและอยู่ในระเบียบวินัย	

คุณลักษณะของวิทยากร	สำคัญเป็นอันดับที่
6. ด้านการปกครองนักศึกษา อบรมและแนะแนว 6.1 มีหลักในการปกครองแบบประชาธิปไตย 6.2 เป็นผู้รู้และรักษากฎระเบียบวินัย 6.3 เป็นที่พึ่งของนักศึกษา และช่วยให้ข้อแนะนำในการแก้ปัญหาแก่นักศึกษาได้ 6.4 รู้จักใช้ความเด็ดขาด หรือลุ่มมอล่วยได้อย่างเหมาะสมและมีเหตุผล 6.5 สามารถจูงใจให้นักศึกษาได้ตระหนักถึง กฎระเบียบวินัยของวิทยาลัย 6.6 ส่งเสริมให้นักศึกษาเกิดควมสามัคคีในหมู่คณะและมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นางสาวคาราพร ชื่อสกุล กงจา

เกิดวันที่ 14 เดือน กุมภาพันธ์ พุทธศักราช 2489

สถานที่เกิด 4 หมู่ 1 ตำบลกุดสระ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

สถานที่อยู่ปัจจุบัน 33/27 ถนนพะนิมย ตำบลหมากแข้ง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลอุดรธานี

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2506 มัธยมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนสตรีอุคมวิทยา

พ.ศ. 2510 ประกาศนียบัตรพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย จากวิทยาลัยพยาบาล
นครราชสีมา

พ.ศ. 2517 ประกาศนียบัตรครูพยาบาล จากวิทยาลัยพยาบาลกรุงเทพ

พ.ศ. 2524 การศึกษามหาบัณฑิต (พยาบาล) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

พ.ศ. 2528 นิติศาสตรบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง

พ.ศ. 2534 การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2510 พยาบาลประจำการโรงพยาบาลอุดรธานี

พ.ศ. 2512 พยาบาลหัวหน้าตึกผู้ป่วยหนักโรงพยาบาลอุดรธานี

พ.ศ. 2518 รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนผู้ช่วยพยาบาลและผดุงครรภ์อุดรธานี

พ.ศ. 2519 ผู้อำนวยการโรงเรียนผู้ช่วยพยาบาลและผดุงครรภ์อุดรธานี

พ.ศ. 2521 ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลอุดรธานี

การศึกษาความต้องการวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

บทคัดย่อ

ของ

คาราพร กงจา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

เมษายน 2534

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปริมาณวิทยากรที่ต้องการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยศึกษาจากปริมาณงานของ วิทยากรที่ปฏิบัติงานจริง หน่วยเป็นชั่วโมงต่อสัปดาห์ เพื่อคำนวณหาปริมาณวิทยากรที่ต้องการเพิ่ม โดยยึดเกณฑ์การปฏิบัติงานตามเวลามาตรฐานการทำงานของทบวงมหาวิทยาลัย (30 ชั่วโมงต่อ สัปดาห์) และได้ศึกษาความต้องการผู้บริหารต่อคุณลักษณะของวิทยากรวิทยาลัยพยาบาล เครื่องมือ ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามปริมาณงานของวิทยากรวิทยาลัยพยาบาล ปีการศึกษา 2532 จำนวน 231 คน และแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลถึงคุณลักษณะวิทยากรที่ผู้บริหาร ต้องการ จำนวน 63 คน

ผลการวิจัยพบว่า

1. วิทยากรในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข มีปริมาณงานที่ปฏิบัติงานจริง ปีการศึกษา 2532 โดยเฉลี่ย 53 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งปฏิบัติงาน เกินเวลามาตรฐานการทำงานของมหาวิทยาลัยกำหนด 23 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เมื่อคำนวณเป็นกำลังคน ที่ต้องการในการปฏิบัติงานเพิ่มโดยเฉลี่ยประมาณ 1 คน หรืออีกนัยหนึ่งปริมาณวิทยากรที่ต้องการ ของวิทยาลัยพยาบาลเพิ่มประมาณ 1 เท่าของวิทยากรที่มีอยู่เดิม เมื่อคิดเป็นอัตราากำลังที่ต้องการ เพิ่มทั้งหมดประมาณ 594 คน

2. ผู้บริหารส่วนใหญ่ต้องการวิทยากรที่มีคุณลักษณะทั่วไป วุฒิระดับปริญญาโท สาขาการ พยาบาล ที่มีประสบการณ์เคยเป็นพยาบาล และเป็นอาจารย์มาแล้วระหว่าง 3 - 5 ปี เป็นผู้มีวัยวุฒิ ระหว่าง 31 - 35 ปี และนอกจากนี้ยังต้องการวิทยากรที่ทำหน้าที่ช่วยงานทางวิชาการ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการอีกด้วย

ผู้บริหารส่วนใหญ่ต้องการวิทยากรที่มีคุณลักษณะที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการประกอบ วิชาชีพของวิทยากร ซึ่งมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตร

ปรัชญา โครงสร้าง จุดมุ่งหมายการศึกษา ตลอดจนสามารถเตรียมการสอน เลือกวิธีสอนและ
 ดำเนินการสอน คุณลักษณะด้านวิชาการ มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามวิทยาการใหม่ ๆ
 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ สามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์
 มีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่น ประสานงานและร่วมกิจกรรมกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณลักษณะด้าน
 คุณธรรมและความประพฤติ มีความรับผิดชอบสูง เป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักศึกษา ยุติธรรมในการตัดสิน
 ปัญหา คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพและความเป็นผู้นำ มีหลักการและอุดมคติในการทำงาน สามารถ
 ตัดสินใจและแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณลักษณะด้านการปกครองอบรมและแนะแนว
 มีหลักการในการปกครองแบบประชาธิปไตย รักษาระเบียบวินัย ส่งเสริมความสามัคคี มีทัศนคติที่ดี
 ต่อวิชาชีพ

3. ปัญหาในการปฏิบัติงานของวิทยากรย์ พบว่าวิทยากรย์หนึ่งคนต้องรับผิดชอบหลาย
 วิชาและหลายหลักสูตร วิทยากรย์มีภาระงานสอนมาก ซึ่งวิทยากรย์ได้ให้ข้อเสนอแนะควรเพิ่ม
 วิทยากรย์ให้เพียงพอกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ

FACULTY STAFF NEED ASSESMENT OF THE NURSING COLLAGES UNDER
THE JURISDICTION OF THE NURSING COLLEGES DIVISION,
MINISTRY OF PUBLIC HEALTH

AN ABSTRACT

BY

DARAPORN KONGCHA

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree of Educational Administration
at Srinakharinwirot University

April 1991

The purpose of this study was to find out number of faculty manpower requirement for the Nursing College, Division of Nursing College, Office of the Permanent Secretary, the Ministry of the Public Health. This was achieved by counting the faculty's actual workload (hours per week). Addition number of faculty needed was estimated by comparing the workload with the standardized workload (30 hours per week) as employed by the Ministry of the University Affairs. The study also attempted to determine characteristics of the faculty as perceived by the College's administrators. The questionnaire was employed for data collection. The population used in the study included 231 faculty members and 63 college administrators of the Nursing College.

Major findings were as follows.

1. Concerning faculty manpower requirement, it was found that during the academic year B.E. 2532 actual workload of the faculty fell approximately around 53 hours per week or 23 hours over standard workload. It was concluded that the College required 1 more staff member for each available staff. Total additional faculty members required thus were approximately 594.

2. Concerning the administrators' perception of the faculty's characteristics in need, following general characteristics were most favorite, namely, holding a master degree in nursing, having 3 - 5 years experience in nursing and teaching, being 31 - 35 years old, and being able to help the College's deputy director for the academic affairs.

Regarding the characteristics related to teaching profession, the faculty member was required to be knowledgeable about the curriculum, its philosophy, objectives, and be capable for lesson plan. Addition ability concerned selecting appropriate teaching methods and teaching process. For the academic side, the faculty member was expected to be enthusiastic in learning and searching for new knowledge and creative. Concerning human relationship aspect, the person should be well adjustable to fit the situation and had good relationship with others, and efficiently coordinated with and participated in the group. For moral and behavior part, the person should be highly responsible, be a prototype for the student, and be justice in solving the problem. Regarding personality aspects, the person should possess leadership and hold on the principle and ideal, be able to cope with the facing problem efficiently. Concerning the ability to govern and guide, the person should attach to the democratic approach and disciplines, promote sharing and cooperation, and have good attitude toward the profession.

3. Concerning to the problems of faculty members' responsibility, it was found that each faculty member took charge of several curriculum and courses, and had over load of teaching. The suggestions indicated that the number of faculty member should be increase.