

แนวความคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมต่าง ๆ ผู้วิจัยทำเสนอเป็นลำดับดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีการรับรู้และการคาดหวัง
2. แนวคิดเกี่ยวกับบทบาท
3. บทบาทตามการรับรู้และบทบาทตามการคาดหวัง
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ภาคปฏิบัติ
5. บทบาทของพยาบาลประจำการในด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ภาคปฏิบัติ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีการรับรู้และการคาดหวัง

1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ (Perception)

1.1.1 ความหมายของการรับรู้ (Perception)

การรับรู้ (Perception) ตามความหมายในพจนานุกรมของ เวสสเตอร์ (New Webster Dictionary, 1988) ให้ความหมายไว้ว่า การรับรู้เป็นการแสดงออกถึงความรู้ความเข้าใจ ตามความรู้สึกที่เกิดขึ้นในจิตใจของตนเอง

นอกจากนี้ยังมีนักจิตวิทยาและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการรับรู้ไว้ดังนี้

จำเนียร ช่วงโชติ และคณะ (2519) ได้กล่าวไว้ว่า การรับรู้ คือ การสัมผัสที่มีความหมาย (Sensation) การรับรู้เป็นการแปลหรือตีความหมายแห่งการสัมผัส ที่ได้รับออกเป็นสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่มีความหมายหรือรู้จักเข้าใจ ซึ่งในการแปลหรือตีความหมายนั้นจำเป็นที่อินทรีย์ จำเป็นต้องใช้ประสบการณ์เดิมหรือความรู้เดิมหรือความชัดเจนที่เคยมีมาแต่หนหลัง ถ้าไม่มีความรู้เดิมหรือสัมผัสเรื่องนั้น ๆ แล้วก็จะไม่มีการรับรู้สิ่งเร้านั้น ๆ จะมีแต่เพียงการสัมผัสกับสิ่งเร้านั้น

โสภา ชูนิกุลชัย (2521) กล่าวว่า การรับรู้คือ ขบวนการที่อินทรีย์ต่าง ๆ แสดง ความรู้สึกที่ตนได้รับออกมาในรูปของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีความหมาย ดังนั้นการที่

อินทรีย์ต่าง ๆ จะสามารถรับรู้และแสดงการรับรู้ออกมาได้เป็นอย่างดี ก็ต้องอาศัยจิตวิทยาทั่วไปอวัยวะสัมผัสต่าง ๆ ตัวอย่างเช่นโดย ตา ปาก จมูก หู เป็นต้น ถ้าอินทรีย์นั้นขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดลงไปก็จะทำให้การรับรู้ขาดความสมบูรณ์ลงไป

สรวงศ์ จันทน์เอม (2524) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ว่าการรับรู้คือ ขบวนการที่บุคคลได้รับประสบการณ์ต่าง ๆ จากบุคคล เหตุการณ์หรือวัตถุโดยอาศัยอวัยวะสัมผัส

มาลี สนธิเกษตริน (2525) กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้รู้ เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ซึ่งอยู่รอบ ๆ ตัวเรา และในตัวเอง โดยอาศัยประสาทสัมผัสคือ การเห็น การได้ยิน การรู้จัก การสัมผัส การลิ้มรส การได้กลิ่น เป็นต้น โดยวิธีการที่สิ่งเร้า (Stimuli) จะส่งไปสู่สมอง สมองก็จะเลือกสิ่งที่จะรับรู้ (Selection) และจัดระเบียบ หรือหมวดหมู่ (Organization) ของสิ่งที่รับรู้และส่งออกมาสู่ภายนอก

อรุณ รักธรรม (2528) กล่าวว่า การรับรู้ ถือเป็นจุดเริ่มต้นมูลฐานของพฤติกรรมมนุษย์ โดยถือว่าการรับรู้เป็นองค์ประกอบหนึ่งของพฤติกรรม และเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการกำหนดแบบความประพฤติในองค์กร ในที่นี้การรับรู้ คือ การที่บุคคลมองเห็นหรือเห็นอะไรแล้วเลือกเก็บส่วนที่เห็นนั้นให้มาอยู่ในจิตสำนึก โดยเข้าใจความหมายหรือให้นิยามต่อสิ่งเหล่านั้นด้วยความรู้สึกนึกคิดของตนเอง

กอบกุล พันธุ์เจริญวรกุล (2528) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ว่า หมายถึงกระบวนการทางด้านความคิดและจิตใจของมนุษย์เป็นการแสดงออกอย่างมีจุดหมาย และแรงผลักดัน การรับรู้ของบุคคลแต่ละคน เป็นการแสดงออกถึงความตระหนักในเรื่องต่าง ๆ ของบุคคลนั้น กระบวนการรับรู้จะทำหน้าที่รวบรวมและแปลความหมายจากข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับจากภายนอกโดยทางประสาทสัมผัสและความจำ

แกarrison และมากู (Garrison & Magoon, 1972) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ว่าการรับรู้เป็นขบวนการที่สมองตีความหรือแปลความหมายข้อมูลที่ได้จากการสัมผัส (Sensation) ของร่างกาย (ประสาทสัมผัสต่าง ๆ) กับสิ่งแวดล้อมที่เป็นสิ่งเร้าทำให้ทราบว่าสิ่งแวดล้อมหรือสิ่งเร้าที่เราสัมผัสนั้นเป็นอะไร มีความหมายและลักษณะอย่างไร โดยอาศัยประสบการณ์เดิมในการช่วยตีความหรือแปลความหมายของข้อความนั้น ๆ

ฮาร์วาร์ด (Harward 1974) กล่าวว่า การรับรู้ประกอบด้วย กระบวนการตีความจากสิ่งที่ได้สัมผัสและการเตรียมการเพื่อตอบสนอง

ดอว์สัน (Dawson, 1985) กล่าวว่า การรับรู้เป็นภาพที่เกิด จากสมองของบุคคล เนื่องจากผลรับสิ่งเร้าที่มาสัมผัสของแต่ละบุคคล

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า การรับรู้ หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ และความรู้สึกนึกคิดที่เกิดขึ้นในจิตใจของแต่ละบุคคล อันเนื่องมาจากการ ตีความหรือแปลความ หมายถึงของสิ่งเร้าที่ผ่านเข้ามาทางระบบประสาทสัมผัสของร่างกาย โดยอาศัยประสบการณ์เดิมในการช่วยตีความหรือแปลความหมายของสิ่งเร้า นั้น ๆ

1.1.2 กระบวนการรับรู้ (Process of Perception)

การรับรู้ เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ซึ่งไม่สามารถ สังเกตได้โดยตรง (กัลยา เบญจรัตน์ภรณ์, 2532) แต่กระบวนการรับรู้ นั้นจะประกอบด้วย ขั้นตอนต่าง ๆ ดังที่นักจิตวิทยาและนักการศึกษาหลายท่านได้อธิบายไว้ดังนี้

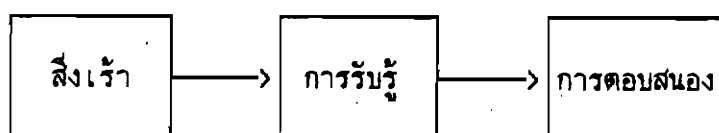
จำเนียร ช่วงโชติ (2516) ได้กล่าวไว้ว่า การรับรู้เป็นกระบวนการระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนองของบุคคล และกระบวนการรับรู้จะเกิดขึ้นได้จะต้อง ประกอบด้วย (จำเนียร ช่วงโชติ, 2516)

1. การสัมผัส หรืออาการสัมผัส
2. ชนิดหรือธรรมชาติของสิ่งที่มาเร้า
3. การใช้ความรู้เดิม หรือประสบการณ์เดิมเพื่อแปล

ความหมาย

กระบวนการรับรู้ของจำเนียร ช่วงโชติ (2516) ประกอบด้วย ขั้นตอนต่าง ๆ ดังแผนภูมิที่ 1

แผนภูมิที่ 1 แสดงกระบวนการรับรู้



สิทธิโชค วรานันตกุล (2524) ได้อธิบายถึงกระบวนการรับรู้
ว่าเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนประกอบด้วย 3 ขั้นตอนคือ

1. การเลือก (Selection) เป็นกระบวนการเลือกที่จะรับ
สิ่งเร้าบางอันจากสิ่งเร้าทั้งหลาย

2. การจัดระบบ (Organization) คนเราจะจัดระบบสิ่ง
เร้าภายนอก 2 วิธีคือ

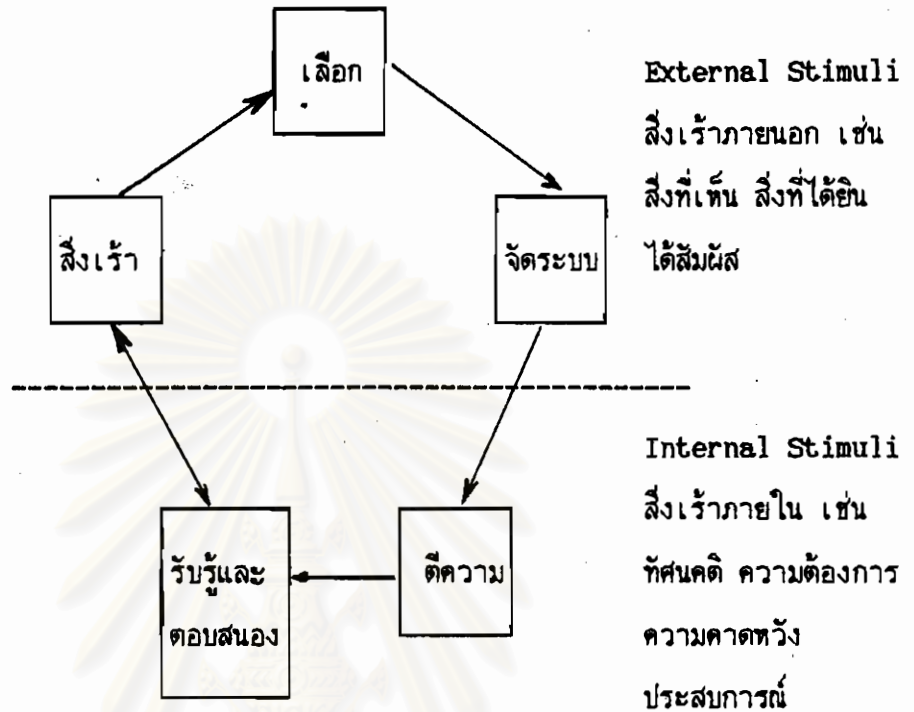
2.1 ภาพและพื้น (Figure and Ground) การที่คน
เราแยกสิ่งเร้าที่เลือกมาเป็นส่วนที่มุ่งสมาธิไปยังส่วนนั้นเป็นพิเศษเรียกว่าภาพ (Figure)
และส่วนอื่น ๆ ที่เราไม่สนใจก็เป็นพื้น (Ground)

2.2 การทำให้ง่าย (Simplification) การรับรู้สิ่ง
เร้าภายนอกเข้ามาจัดระบบอีกวิธีหนึ่ง ซึ่งเป็นแนวโน้มของคนทั่ว ๆ ไป คือ การจัดสิ่งเร้า
นั้นให้อยู่ในรูปที่ง่ายมากขึ้นตัดสิ่งที่เป็นรายละเอียดที่ซับซ้อนและสับสนทิ้งไป

3. การแปลความ (Interpretation) เป็นขั้นตอนสุดท้าย
ในกระบวนการรับรู้ในขั้นนี้คนเราจะอาศัยคุณสมบัติที่อยู่ในตัวเอง เช่น ทักษะ ประสบการณ์
ความต้องการ ค่านิยม ฯลฯ เพื่อช่วยในการพิจารณาสิ่งเร้าภายนอก เพื่อผสมผสานสิ่งเร้า
ภายนอกให้เข้ากับคุณสมบัติภายใน ดังนั้นการแปลความจึงเป็นเรื่องที่ขึ้นอยู่กับอัตวิสัย
(Subjective) ของผู้รับ สิ่งเร้าอย่างเดียวกันที่เสนอกับบุคคลต่าง ๆ บุคคลเหล่านั้นจะ
แปลความหมายแตกต่างกันดังแผนภูมิที่ 2

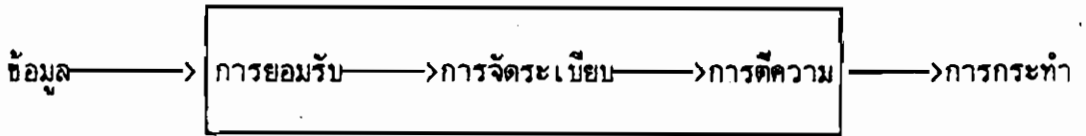
สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภูมิที่ 2 แสดงกระบวนการการรับรู้ของ สิทธิโชค วรานุสันติกุล



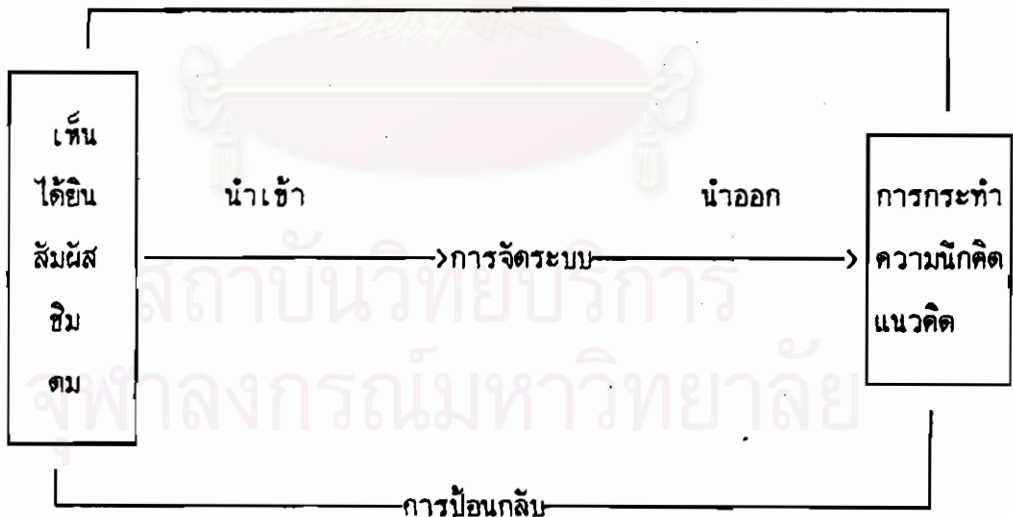
ส่วนเฮอร์เมอร์ฮอร์น, ฮันท์ และออสบอร์น (Schermerhorn, Hunt and Osborn, 1982) ได้กล่าวว่า กระบวนการรับรู้เป็นกระบวนการทางจิตวิทยา เบื้องต้นในการตีความสิ่งเร้าที่ได้สัมผัสต่าง ๆ เพื่อสร้างประสบการณ์ที่มีความสำคัญสำหรับผู้รับรู้ การรับรู้เป็นสิ่งที่ทำให้แต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ไม่มีบุคคลใดที่มีการรับรู้ที่เหมือนกันบุคคลอื่นที่เดียว เพราะเมื่อบุคคลได้รับสิ่งเร้าหรือสิ่งรับรู้ก็จะประมวลสิ่งรับรู้นั้นเป็นประสบการณ์ที่มีความหมายเฉพาะตัวเอง โดยขั้นตอนของกระบวนการรับรู้ของแต่ละบุคคล จะเกิดจากบุคคลรับสิ่งเร้าหรือข้อมูล ทำการจัดระบบข้อมูล และแปลความข้อมูลนั้นจากสิ่งแวดล้อม กลายเป็นสิ่งที่บุคคลรับรู้นำไปสู่การตัดสินใจและปฏิบัติ ดังแผนภูมิที่ 3

แผนภูมิที่ 3 แสดงกระบวนการรับรู้ของ เฮอร์เมอร์ฮอร์น, ฮันท์ และออสบอร์น



ฮูสซ์ และ โบว์ดิทซ์ (Huse and Bowditch, 1977) ได้กล่าวว่าบุคคลแต่ละคนเปรียบเสมือนระบบชนิดหนึ่งที่สามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เข้ามาสู่คนโดยผ่านประสาทสัมผัส ได้แก่ การมองเห็น การได้ยิน การสัมผัส การชิม และการดม จากนั้นข้อมูลที่จะเข้ามามีได้รับการจัดระบบ และกลายมาเป็นสิ่งที่รับรู้ โดยสามารถตอบสนองออกมาเป็นการกระทำ ความนึกคิด และแนวคิด ดังแผนภูมิที่ 4

แผนภูมิที่ 4 กระบวนการรับรู้ของฮูสซ์ และ โบว์ดิทซ์



ดังนั้น จึงพอสรุปได้ว่า กระบวนการรับรู้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลในการที่จะแปลความสิ่งเร้าหรือข้อมูลที่ได้รับผ่านเข้ามาทางระบบประสาทสัมผัสของร่างกาย โดยอาศัยประสบการณ์และการเรียนรู้เป็นตัวแปลความหมาย ซึ่งกระบวนการรับรู้มีขั้นตอนดังนี้คือ

1. การรับรู้ความรู้สึกสัมผัส เป็นการรับข้อมูลหรือสิ่งเร้าจากภายนอก โดยผ่านทางอวัยวะการรับรู้
2. การเลือก เป็นการเลือกที่จะรับสิ่งเร้าบางอันจากสิ่งเร้าทั้งหมด
3. การจัดระบบ โดยจะแยกสิ่งเร้าที่สนใจออกมาเป็นพิเศษ และจัดการสิ่งเร้านั้นให้อยู่ในรูปที่ง่ายขึ้น
4. การแปลความหรือตีความสิ่งเร้า นั้น โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ที่อยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคล ให้สิ่งเร้านั้นกลายเป็นสิ่งที่รับรู้ และตอบสนองออกมาในรูปของการกระทำความคิด หรือความรู้สึก

1.1.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้นั้นมีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ หลายประการ ดังที่นักจิตวิทยาและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ ดังนี้

ละออง ทตุตกร (2509) ได้กล่าวไว้ว่า การรับรู้ขึ้นอยู่กับปัจจัยทางด้านวุฒิภาวะ และพื้นฐานทางด้านความสามารถสูงสุดของบุคคล ประกอบกับปัจจัยด้านประสบการณ์สังคม และการคาดคะเน

จำเนียร ช่วงโชติ (2519) กล่าวสรุปในเรื่องอิทธิพลที่มีต่อการรับรู้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของคนเรามีมากมายหลายประการ แต่พอสรุปได้เป็น 2 ประการคือ

1. ปัจจัยภายในของผู้รับรู้ ได้แก่ คุณสมบัติภายในของผู้รับรู้เอง เช่น ความต้องการหรือแรงขับ คุณค่า ความสนใจ และประสบการณ์เดิม

2. ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ความยึดมั่น เชื่อถือ คำบอกกล่าว คำแนะนำ คำสอนที่ได้รับต่อกันมา ซึ่งปัจจัยทั้ง 2 ประการนี้มีอิทธิพลทำให้การรับรู้ที่บุคคลมีต่อเรื่องราวเหตุการณ์ภาวะแวดล้อมต่าง ๆ แตกต่างกัน

ซึ่ง ประพนอม สโรชมาน (2524) ก็ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ไว้สอดคล้องกันว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลจะทำให้ทราบว่าบุคคลจะรับรู้อะไรได้ชัดเจนเพียงใดหรือไม่รับรู้ได้เลย มี 2 ประการคือ

1. ปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ได้แก่ ลักษณะของสิ่งเร้า ประกอบด้วย ความเข้มและขนาดของสิ่งเร้า (Intensity & Size) ความผิดแผก (Contrast) การซ้ำซ้ำ ๆ (Repetition) และการเคลื่อนไหว (Movement) กล่าวคือบุคคลจะรับรู้ได้ดีและรวดเร็ว ถ้าสิ่งเร้ามีความเข้มมาก ขนาดของสิ่งเร้าใหญ่ สะดุดตา โดยเฉพาะเป็นสิ่งใหม่ ๆ ที่เราไม่เคยพบ บุคคลจะใส่ใจและเกิดการรับรู้ หากพบว่ามีความผิดแผกแตกต่างของสิ่งเร้าเกิดขึ้น และหากสิ่งเร้าเกิดขึ้นซ้ำ ๆ และมีการเคลื่อนไหวจะทำให้บุคคลรับรู้ต่อสิ่งนั้นได้ดีและรวดเร็ว

2. ปัจจัยภายในตัวบุคคล แบ่งออกเป็น แรงจูงใจ (Motive) และการคาดหวัง (Set of expectancy) แรงจูงใจเป็นปัจจัยภายในตัวบุคคลที่ชักนำให้เกิดความสนใจหรือใส่ใจ และยังเป็นปัจจัยที่บ่งบอกอีกด้วว่าความสนใจในเรื่องใดที่จะยังคงอยู่ต่อไป ส่วนการคาดหวังหรือการคิดไว้ก่อนในใจนั้นมีอิทธิพลต่อการตีความสิ่งเร้า และจัดเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการรับรู้ของบุคคล เพราะเป็นสิ่งที่บอกทิศทางเกี่ยวกับประสบการณ์ในการรับรู้ของบุคคล (เดโช สวานานนท์, 2526)

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2524) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ทางสังคมว่ามีปัจจัยดังต่อไปนี้

1. ความต้องการ (Need) ของผู้รับรู้เองจะทำให้ผู้รับรู้ตีความสิ่งเร้าที่ส่งมาเป็นสิ่งที่จะสนองตอบต่อความต้องการของตนเอง ความต้องการเป็นเหตุจูงใจให้เรารับรู้สิ่งที่ต้องการได้รวดเร็ว เช่น ขณะกำลังหิว เราจะรู้สิ่งที่เกี่ยวข้องกับอาหารได้เร็ว เราจะได้ยินเสียงกระดิ่งของรถขายก๋วยเตี๋ยวชัดเจนกว่าเสียงอื่น ๆ ที่เกิดในขณะเดียวกัน

2. ประสบการณ์ (Experiences) บุคคลทั่วไปมักจะมีประสบการณ์ที่ตัวเองสัมผัสตามภูมิหลังของแต่ละคน

3. การเตรียมตัวไว้ก่อน (Preparatory Set) การที่คนเรามีประสบการณ์และการเรียนรู้สิ่งใดมาก่อน ทำให้เราเตรียมที่จะตอบสนองต่อสิ่งนั้นในแนวเดียวกันที่เราเรียนรู้มา

4. บุคลิกภาพ บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ เช่น บุคคลที่มีบุคลิกภาพแข็งกร้าว ยึดมั่น จะรับรู้ความเปลี่ยนแปลงของสิ่งเราได้ช้ากว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพยืดหยุ่น

5. ทศนคติ (Attitude) ทศนคติมีอิทธิพลต่อการรับรู้ ถ้าคนเรามีทศนคติที่ดีต่อใครคนหนึ่ง การกระทำของบุคคลนั้นจะถูกรับรู้ในทางที่ดีอยู่เสมอ

6. ตำแหน่งทางสังคม (Social Position) และบทบาททำให้คนเรารับรู้สิ่งต่าง ๆ ไม่เหมือนกัน

7. วัฒนธรรม เป็นตัวการสำคัญที่ทำให้คนเรารับรู้อะไรแตกต่างกัน

8. สภาพทางอารมณ์ของผู้รับรู้ มีผลต่อการรับรู้
แกarrison (Garrison, 1972) กล่าวว่า การที่คนเราจะรับรู้สิ่งเร้าที่มาสัมผัสได้นั้น จะต้องอาศัยประสบการณ์ของเราเป็นเครื่องช่วยในการตีความ หรือแปลความถ้าเราไม่เคยมีประสบการณ์เราก็ไม่สามารถรับรู้ได้ว่าสิ่งที่เราสัมผัสนั้นมีความหมายว่าอย่างไร ซึ่งแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับ อรุณ วัชรธรรม (2528) และ ชัยพร วิชาวุธ (2521) ซึ่งกล่าวไว้ว่า ประสบการณ์เป็นปัจจัยสำคัญและมีอิทธิพลต่อการรับรู้คือ

ชัยพร วิชาวุธ (2521) ได้กล่าวว่าการรับรู้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งนั้นถ้าบุคคลมีประสบการณ์ที่คล้าย ๆ กัน เกี่ยวกับสิ่งเร้าหนึ่ง ๆ การรับรู้สิ่งเร้า นั้นย่อมมีความคล้ายคลึงกันไปด้วย การรับรู้ว่าคุณคนใดในแต่ละอาชีพว่ามีลักษณะ เช่น ใดเกิดจากการตีความหมายของเราเอง โดยอาศัยประสบการณ์กับบุคคลในอาชีพนั้น ๆ เป็นพื้นฐานประสบการณ์นี้อาจจะเป็นประสบการณ์โดยตรง เช่น เคยทำงานร่วมกัน เคยมีญาติอาชีพนั้น ตนเองเคยมีอาชีพนั้น ฯลฯ อาจมีประสบการณ์ทางอ้อม เช่น จากคำบอกกล่าวของเพื่อน ดูจากภาพยนตร์ อ่านจากหนังสือพิมพ์ เป็นต้น

ส่วน อรุณ วัชรธรรม (2528) กล่าวว่า เมื่อบุคคลมีการรับรู้หรือมีความรู้ในสิ่งใดแล้วควรจะสามารถรับรู้ได้สิ่งนั้นร่วมกับประสบการณ์เดิมแล้วจะเกิดพฤติกรรมในเรื่องนั้น ๆ ตามการรับรู้ของตน

นอกจากนี้ เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529) ยังกล่าวไว้ว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อการรับรู้ของบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ สถานการณ์ ความต้องการและหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคล การรับรู้ที่แตกต่างกันจะมีผลทำให้พฤติกรรมของบุคคลแตกต่างกันออกไป

ทองหล่อ สุวรรณภาพ (2521) ได้กล่าวถึงอิทธิพลประการแรกที่ทำให้บุคคลมีการรับรู้ แตกต่างกันได้แก่ เพศ อาชีพ และฐานะทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้ความรู้เดิมและประสบการณ์เดิมที่แตกต่างกันทั้งปริมาณและความถูกต้องย่อมทำให้คนเรามีการรับรู้ที่แตกต่างกันได้ นั่นคือผู้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันย่อมมีการรับรู้เรื่องต่าง ๆ แตกต่างกันไปด้วย

สตีร์ (Steer, 1984) กล่าวว่า ปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้บุคคลคือ

1. คุณลักษณะของบุคคลที่ถูกรับรู้ ได้แก่ ลักษณะทางร่างกาย การพูด การใช้ท่าทาง การใช้เหตุผลตามลักษณะอาชีพหรือบุคลิกภาพของผู้ถูกรับรู้
2. คุณลักษณะของผู้รับรู้ ได้แก่ แนวความคิด ความรู้ ประสบการณ์ การตอบสนอง
3. คุณลักษณะของสถานการณ์ ได้แก่ องค์ประกอบทางสังคม บทบาทขององค์กรตำแหน่งทางสังคม เป็นต้น

อาร์โนด์ และเฟรดแมน (Arnold and Feldman, 1986) ได้กล่าวถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคล ได้แก่

1. คุณลักษณะที่มีอยู่แล้ว (Characteristic of the Entity) ทำให้เกิด ภาพพจน์ของสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดจากการสรุปและตีความของแต่ละกลุ่มคน (Stereotype) ซึ่งอาจทำให้เกิดอคติในทางดีและไม่ดี ภาพพจน์เช่นนี้ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของแต่ละกลุ่ม เช่น เชื้อชาติ เพศ หรือลักษณะของงาน หรือการจัดองค์กร เป็นต้น
2. คุณลักษณะของบุคคล (Characteristic of Person) ลักษณะที่แตกต่างกันของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของคนเรา ลักษณะเหล่านี้ ได้แก่ ทักษะ อารมณ์ ประสบการณ์ ความต้องการ
3. คุณลักษณะของสถานการณ์ (Characteristic of the Situation) สถานการณ์ที่มีผลต่อการรับรู้ของบุคคล ได้แก่ ความเครียด เวลา เป็นต้น

ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคลตามกระบวนการรับรู้ ได้แก่

1. ปัจจัยภายใน ได้แก่ คุณสมบัติภายในตัวของผู้รับรู้ เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา คุณค่า ความต้องการ ความสนใจ ทักษะ และประสบการณ์
2. ปัจจัยภายนอก ได้แก่ คำแนะนำ คำสั่งสอน ตลอดจนคำบอกกล่าวที่ได้รับต่อกันมา

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การรับรู้ของบุคคลจะต้องผ่านกระบวนการรับรู้ โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล ซึ่งจะทำให้บุคคลรับรู้แตกต่างกัน และส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมหรือการแสดงออก

1.2 แนวคิดและทฤษฎีการคาดหวัง

1.2.1 ทฤษฎีการคาดหวัง (Expectancy Theory)

ทอลแมน (Edward C. Tolman, 1986-1959) เป็นผู้ตั้งทฤษฎีขึ้น โดยพยายามที่จะผสมผสานทฤษฎีของพวกเกสตัลท์ และพวกพฤติกรรมนิยมเข้าด้วยกัน เพราะโดยวิธีการศึกษาแล้ว ทอลแมนได้ชื่อว่าเป็นพวกพฤติกรรมนิยมเช่นเดียวกับ วัตสัน กัทธรี และฮัลล์ ฯลฯ แต่ในด้านแนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องการเรียนรู้นั้น เป็นกลุ่มเกี่ยวกับพวกเกสตัลท์ ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ทอลแมนได้นำวิธีการศึกษาของกลุ่มพฤติกรรมนิยมมาใช้ในการค้นคว้ากระบวนการของความรู้ความเข้าใจ (ประสาธ อิศรปริตา, 2523) โดยเน้นการเรียนรู้โดยใช้เครื่องหมาย (Sign) และการคาดหวัง (Expectancy) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเป็นสำคัญ คือ เมื่อบุคคลรับรู้เครื่องหมายหรือสิ่งเร้าก็จะอาศัยการคาดหวังหรือการคาดหวัง (Expectancy) ในการที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยพฤติกรรมดังกล่าวดำเนินตามความคาดหวังจะไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างไร (Hilgard, 1962) และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการตามที่คาดไว้ก็คือ ประสบการณ์ที่เกิดขึ้นซ้ำ ๆ ของลำดับเหตุการณ์ซึ่งจะนำไปสู่ความน่าจะเป็น (Probability) และความต้องการหรือแรงขับ (Reinforcement) (ศิรินันท์ เพชรทองคำ มปป)

ซึ่งทฤษฎีของทอลแมนจะมีชื่อเรียกต่าง ๆ กันคือ ทฤษฎีการเรียนรู้โดยใช้เครื่องหมายของทอลแมน (Tolman's Sign Learning) ทฤษฎีแห่งการคาดหวังล่วงหน้า (Theory of Expectancy) หรือทฤษฎีเครื่องหมาย-เกสตัลท์ (Sign - Gestalt Theory) (ประสาธ อิศรปริดา, 2520) ศิริพันธ์ เพชรทองคำ, มปป. อบรม สนิทบาล, มปป.)

1.2.2 ความหมายของการคาดหวัง (Expectation)

การคาดหวัง (Expectation) ตามความหมายในพจนานุกรมของเวบสเตอร์ (New Webster's Dictionary, 1988) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคาดหวัง (Expectation) เป็นความคาดหวังซึ่งมีความหมายไปในทางที่เป็นความเชื่อโดยมีเหตุผล ความคาดหวังนั้นอาจจะเป็นการคาดการณ์ในอนาคตในสิ่งที่ดี หรือไม่ดีก็ได้ นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความหมายของการคาดหวังไว้หลายท่านดังนี้

สุรางค์ จันทน์เอม (2524) ให้ความหมายของความคาดหวังไว้ว่า หมายถึง ความเชื่อว่าสิ่งใดน่าจะเกิดขึ้นและสิ่งใดน่าจะไม่เกิดขึ้น การคาดหวังจะเกิดขึ้นได้ถูกต้องหรือไม่ ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

เฟื้องทอง นงษ์พร้อมญาติ (2524) กล่าวว่า ความคาดหวัง คือ ความต้องการที่จะให้เกิดขึ้นตามที่กำหนดไว้หรือความปรารถนาที่จะให้เป็นไปตามที่คิดไว้

สุรียา จารยะพันธุ์ (2527) ได้ให้ความหมายของความคาดหวังไว้ว่า คือ สภาพจิตใจที่คาดล่วงหน้าว่าจะเกิดขึ้นได้เนื่องจากมีประสบการณ์พื้นฐานมาแต่ละอดีต

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2530) ให้ความหมายของความคาดหวังไว้ว่า หมายถึง ความเชื่อของบุคคลที่ว่า การกระทำหนึ่งของเขาควรจะไปสู่ผลของการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง

ปิยานี สมบูรณ์ทรัพย์ (2523) กล่าวว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติที่คาดว่าควรจะเป็นไปได้ในปัจจุบัน

อินทิรา เทศวิศาล (2534) กล่าวว่า ความหวังเป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เหมาะสมสำหรับบทบาทหรือตำแหน่งของตน หรือการรับรู้ของบุคคลต่อบทบาทของคนอื่นในองค์กร

ดันแคน ดันบิว เจมส์ (Duncan W. Jame, 1975) กล่าวถึงความหมายของความคาดหวังไว้ว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความต้องการซึ่งบ่งชี้ว่า ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งถ้าได้รับคำแนะนำหรือการพัฒนาที่ดีแล้วจะมีความสามารถกระทำกรใด ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนให้ได้รับผลสำเร็จอย่างดี

มอนดี, ชาร์ปลิน และพรีมัว (Mondy, R.W., Sharplin, A. and Premeau, S.E., 1990 อ้างถึงใน อินทรา เทศวีสาล, 2535) ได้ให้ความหมายของความคาดหวังซึ่งพอสรุปได้ดังนี้ ความคาดหวังหมายถึง การคาดการณ์พฤติกรรมของผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ โดยใช้ประสบการณ์ของผู้คาดหวังทั้งในอดีต และปัจจุบันเป็นปัจจัยในการตั้งความหวังว่าเมื่อบุคคลใดได้รับเลือกให้เข้ามาสู่ตำแหน่งดังกล่าวแล้ว ควรจะแสดงพฤติกรรมเช่นไรในตำแหน่งนั้น

ดังนั้นสรุปได้ว่า การคาดหวัง คือการคิดล่วงหน้าของบุคคล ที่มีต่อบางสิ่งอย่างจะเป็นบุคคล เหตุการณ์ หรือการกระทำก็ได้ เป็นความต้องการที่จะให้เกิดขึ้นตามที่กำหนดไว้ หรือความปรารถนาที่จะให้เป็นไปตามที่คิดไว้ และการคาดหวังจะเป็นไปตามประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

1.2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคาดหวัง

การคาดหวังที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคลจะแตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคาดหวังพอสรุปได้ดังนี้

1.2.3.1 ประสบการณ์ เนื่องจากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นซ้ำ ๆ ของลำดับเหตุการณ์ซึ่งจะนำไปสู่ความน่าจะเป็น (Probability) จะเป็นอิทธิพลต่อการเกิดพฤติกรรมซึ่งจะดำเนินตามความคาดหวัง ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ (ศิริพันธ์ เพชรทองคำ ม.ป.ป.) และสุรางค์ จันทน์เอม (2524) ได้กล่าวไว้ว่า หากสิ่งใดที่บุคคลไม่เคยพบหรือมีประสบการณ์มาก่อนมักจะไม่มี การคาดหวัง และการคาดหวังที่เกิดขึ้นจะถูกต้องหรือไม่ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคล เช่นบุคคลที่มีประสบการณ์ที่คล้ายคลึงกันกับประสบการณ์ใหม่ก็อาจทำการคาดหวังได้ไม่พลาดเกินไปหรืออาจคาดหวังได้ถูกต้อง

1.2.3.2 ระดับความต้องการของบุคคล ความคาดหวังเกิดขึ้นได้จาก แรงขับหรือแรงผลักดันแห่งความต้องการ (คีรีรัตน์ เพชรทองคำ ม.ป.ป.) โดยอาจจะ เป็นความต้องการทางสรีรวิทยา หรือความต้องการทางจิตใจและสังคม (สุรงค์ จันทน์เอม, 2524) ซึ่งระดับความต้องการในแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันไป

2. แนวคิดเกี่ยวกับบทบาท

คำว่า "บทบาท" (Role) เป็นคำที่มีความสำคัญมากทั้งทางด้านจิตวิทยาพฤติกรรม และสังคม โดยมีผู้ให้ความหมายของคำว่า บทบาทไว้หลายท่านดังนี้.-

พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา อังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน ปี พ.ศ.2524 ได้อธิบายความหมาย "บทบาท" (Role) คือ การทำหน้าที่หรือพฤติกรรมที่สังคมกำหนด และคาดหวังให้บุคคลกระทำ

พจนานุกรมของเวสเบเตอร์ (Webster's Dictionary, 1975) ให้คำจำกัด ความของบทบาทไว้ 2 ประการ คือ

1. บทบาทที่ได้รับมอบหมายให้แสดง เช่น บทบาทของตัวพระเอก นางเอก บทบาทของตัวผู้ร้าย และตัวแสดงประกอบอื่น ๆ
2. หน้าที่ ซึ่งความหมายของหน้าที่ก็คือ การปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หรืออีกนัยหนึ่งตามลักษณะของงานที่กำหนดไว้

ดังนั้นคำว่า "บทบาท" จึงหมายถึง การปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ของสถานภาพ ที่ตนดำรงอยู่ ซึ่งในบุคคลเดียวกันอาจมีได้หลายบทบาท เช่น บทบาทของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

"หน้าที่" คือ สิ่งที่ต้องกระทำตามลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น บทบาทและหน้าที่จึงมีความสัมพันธ์กัน

รอย (Roy, 1980) กล่าวว่า บทบาทเป็นความต้องการของสังคมเป็นพฤติกรรม ที่สังคมคาดหวัง ถึงแม้ว่าบทบาทจะเป็นพฤติกรรมของบุคคล แต่บทบาทก็เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้น จากผลการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองและบุคคลอื่น

คลาร์คและคนอื่น ๆ (Clark and Other, 1979) ได้ให้ความหมายของบทบาทว่าเป็นหน้าที่ที่บุคคลพึงกระทำเมื่อเข้าครอบครองตำแหน่งในตำแหน่งหนึ่ง ซึ่งรวมทั้งหน้าที่ตามตำแหน่งและตามความคาดหวัง

กู๊ด (Good, 1979) กล่าวไว้ว่า บทบาท คือ ตำแหน่งทางสังคม สิทธิพิเศษ ผูกพัน และพฤติกรรมที่ใช้ตำแหน่งหนึ่งออกจากตำแหน่งหนึ่ง

ฮาร์ดตีและคอนเวย์ (Hardy and Conway, 1978) ให้ความหมายของคำว่า บทบาทไว้ว่า บทบาท หมายถึง ตำแหน่ง กลุ่มของความคาดหวัง หรือกลุ่มพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง

ลัม (Lum, 1976) ได้อธิบายความหมายของบทบาทว่า "บทบาท" เป็นหน้าที่ที่บุคคลพึงกระทำเมื่อเข้าครอบครองตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ซึ่งรวมทั้งตามตำแหน่งและตามความคาดหวัง โดยที่เกี่ยวกับบุคคลและสังคม และการกระทำขึ้นอยู่กับบรรทัดฐาน (Norm) ของสังคมด้วย

เดเนียล เจ เลวินสัน (Daniel J Levinson, 1971) ได้สรุปความหมายของบทบาทไว้ 3 ประการ คือ

1. บทบาท หมายถึง บรรทัดฐาน (Norm) ความคาดหวัง (Expectation) ข้อห้าม (Taboos) ความรับผิดชอบ (Responsibilities) และอื่น ๆ ที่มีลักษณะในทำนองเดียวกันซึ่งผูกพันอยู่กับตำแหน่งทางสังคมที่กำหนดให้บทบาทตามความคาดหวังค่านึงถึงบุคคลน้อยที่สุด แต่มุ่งไปที่การชี้บ่งถึงหน้าที่อันพึงกระทำ

2. บทบาท หมายถึง ความคิดเห็นของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งที่จะคิดและทำเมื่อดำรงตำแหน่งนั้น ๆ

3. บทบาท หมายถึง การกระทำของบุคคลแต่ละคนที่จะกระทำ โดยให้สัมพันธ์กับโครงสร้างของสังคม หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ แนวทางที่บุคคลพึงกระทำเมื่อดำรงตำแหน่งนั้น ๆ นั้นเอง

สมยศ นาวิการ (2526) ได้อธิบายความหมายของบทบาทว่าเป็นแบบของพฤติกรรม ซึ่งขอบเขตของบทบาทเหล่านี้จะกำหนดไว้ในคำบรรยายลักษณะงานและนโยบายอย่างเป็นทางการ และขอบเขตของบทบาทอาจเป็นที่ไม่เข้าใจอย่างไม่เป็นทางการก็ได้

สัทธา สุภาพ (2524) ได้ให้ความหมายของคำว่า บทบาท (Role) ว่าเป็น การปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ของสถานภาพ (ตำแหน่ง) เช่น ตำแหน่งเป็นพ่อ บทบาท คือ ต้องเลี้ยงลูกเป็นครู บทบาทคือ สั่งสอนอบรมนักเรียนให้ดี

สรวง สุทธิเลิศอรุณ และคณะ (2523) ได้กล่าวว่า บทบาทหมายถึง การแสดงพฤติกรรมของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งตามนัยสิทธิและหน้าที่ของตำแหน่ง

จากแนวความคิดดังกล่าว จึงอาจสรุปได้ว่า บทบาทหมายถึง การแสดงพฤติกรรมตามตำแหน่งหน้าที่ที่ความรับผิดชอบที่ได้รับซึ่งการแสดงออกของพฤติกรรมจะขึ้นอยู่กับความคาดหวังของตนเอง และสัมพันธ์กับข้อกำหนดและความคาดหวังของสังคมที่ต้องการให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ประพฤติปฏิบัติและโครงสร้างของบทบาทมีองค์ประกอบ 3 ประการ ก็คือ บุคคลหรือกลุ่มบุคคล การแสดงออกหรือพฤติกรรมและตำแหน่งหน้าที่หรือสถานภาพ ซึ่งการแสดงออกหรือการกระทำบทบาทหน้าที่ตามบทบาทที่ถูกกำหนดไว้ได้ดีหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

อัลพอร์ต (Allport, 1967) ได้กล่าวว่าเมื่อบุคคลจะแสดงพฤติกรรมในขณะที่ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ขึ้นอยู่กับปัจจัย 4 ประการ คือ

1. บทบาทที่คาดหวัง (Role Expectation) คือ บทบาทตามความคาดหวังของบุคคลอื่นหรือสังคมคาดหวังให้บุคคลอื่นปฏิบัติเมื่อดำรงอยู่ในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในสังคม
2. มโนทัศน์ของบทบาท (Role Conception) คือ การที่บุคคลมองเห็นบทบาทตามการรับรู้ของตนเองหรือตามความคาดหวังของตนเองว่ามีบทบาทเป็นอย่างไรไปตามวิถีทางของตนเอง ซึ่งอาจจะสอดคล้องกับความคาดหวังของสังคมหรือไม่ก็ได้
3. การยอมรับบทบาท (Role Acceptance) คือ การยอมรับบทบาทของบุคคล ซึ่งจะเกิดขึ้นภายหลัง เมื่อมีความสอดคล้องกันเองของบทบาทที่คาดหวัง และมโนทัศน์ของบทบาท
4. การปฏิบัติตามบทบาท (Role Performance) คือ การแสดงบทบาทตามสภาพจริง (Actual Role) ซึ่งอาจแสดงตามบทบาทที่คาดหวัง ตามการรับรู้และเข้าใจของตนเองตลอดจนการที่บุคคลจะแสดงบทบาทได้ดีเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยของการยอมรับบทบาทนั้น ๆ ของบุคคลที่ครองตำแหน่งอยู่ หรือเนื่องมาจากความสอดคล้องของบทบาทตามความคาดหวังของสังคมและตามการรับรู้บทบาทของตนเอง

นอกจากนั้น ทักเนา บุคทอง (2525) ยังได้กล่าวไว้ว่า การแสดงบทบาทของบุคคลตามตำแหน่งหน้าที่จะเป็นไปได้อย่างถูกต้องเหมาะสมเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง และที่สำคัญ ได้แก่

1. ความเข้าใจในบทบาทที่ตนเองต้องแสดงหรือต้องปฏิบัติ
2. ประสบการณ์ของผู้แสดงบทบาท
3. บุคคลิกภาพของผู้ต้องแสดงบทบาทนั้น ๆ

จากแนวคิดที่เกี่ยวกับบทบาทดังกล่าวข้างต้นอาจพอสรุปได้ว่า บทบาทมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง คือ บุคคลหรือกลุ่มบุคคล พฤติกรรม และตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งถูกกำหนดขึ้นจากปัจจัย 2 ประการด้วยกัน คือ

1. ปัจจัยจากสังคมอันได้แก่ หน้าที่ความรับผิดชอบ ความคาดหวัง ขนบธรรมเนียม ประเพณี กฎระเบียบ และบรรทัดฐาน (Norm) ของสังคมซึ่งบุคคลที่ดำรงตำแหน่งนั้นพึงปฏิบัติ
2. ปัจจัยส่วนบุคคลอันได้แก่ ความคาดหวัง ความเชื่อ ทศนคติ บุคคลิกภาพ ค่านิยม พื้นฐานทางวัฒนธรรม ประเพณี และประสบการณ์การเรียนรู้ ที่นำมายึดถือเป็นแนวปฏิบัติ

2.1 ประเภทของบทบาท

อรุณ วัชรธรรม (2528) ได้แบ่งระบบของบทบาท (System of Role) ในการบริหารจัดการไว้ 3 ประการ ได้แก่

1. บทบาทจริง (Actual Role or Role Behavior) คือ บทบาทจริงหรือพฤติกรรมที่แท้จริงของบุคคล ซึ่งจะถูกรับรู้โดยอารมณ์ ทศนคติ พฤติกรรมส่วนตัว ปัญหาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น
2. บทบาทที่องค์การกำหนด (Role Prescription) คือ ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบซึ่งองค์การหรือหน่วยงานกำหนดให้ หากผู้ปฏิบัติมีการปฏิบัติตามก็จะไม่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน
3. บทบาทที่คาดหวัง (Role Expectation) คือ บทบาทที่สามารถแบ่งออกเป็นความคาดหวังที่บุคคลอื่นมีต่อตนเอง และตามความคาดหวังของตนเอง ปัญหาจะเกิดขึ้นเมื่อตนไม่สามารถปฏิบัติได้ตามความคาดหวัง ซึ่งแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับ บรูม

และเซลซ์นิก (Broom and Selnick, 1973) ที่ได้กล่าวถึงบทบาทว่าประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 3 ประการดังนี้

3.1 บทบาทในอุดมคติ หรือสิ่งที่สังคมกำหนดไว้ (The Socially prescribe or ideal role) เป็นบทบาทในอุดมคติที่มีการกำหนดสิทธิหน้าที่ตามตำแหน่งทางสังคมไว้

3.2 บทบาทที่ควรจะทำ (The Percived role) เป็นบทบาทที่แต่ละคนเชื่อว่าควรกระทำตามตำแหน่งที่ได้รับ ซึ่งอาจจะไม่เหมือนกับบทบาทในอุดมคติและอาจแตกต่างกันในแต่ละบุคคล

3.3 บทบาทที่กระทำจริง (The Performed role) เป็นบทบาทได้กระทำจริง ซึ่งจะขึ้นอยู่กับความเชื่อ ความคาดหวัง และการรับรู้ของแต่ละบุคคล ตลอดจนความกดดันและโอกาสในแต่ละสังคมในระยะเวลาหนึ่ง ๆ และยังรวมถึงบุคลิกภาพและประสบการณ์ของแต่ละบุคคลด้วย

นอกจากนี้ มีด (Mead อ้างถึงใน ชันดา รัชกุลผลเมือง, 2525) ได้แบ่งบทบาทออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. Prescribed role เป็นบทบาทที่สังคมหรือบุคคลอื่นคาดหวังหรือกำหนดให้บุคคลหนึ่งทำ

2. Perceived role หรือ Subjective role เป็นบทบาทที่บุคคลกำหนดเอาว่าตนเองควรแสดงบทบาทอย่างไร

3. Enacted role เป็นบทบาทที่บุคคลแสดงออกจริงในรูปพฤติกรรม ซึ่ง สมพัทธ์ร์ ยัญญะสิทธิ (2530) ได้ให้ข้อคิดเห็นไว้ว่า บทบาทมีสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ

1. ความคาดหวังของบทบาท คือ ตำแหน่งทุกตำแหน่งในสังคมจะได้รับการคาดหวังจากสมาชิกในสังคมว่าคนที่อยู่ในตำแหน่งนั้น ๆ จะต้องมีบทบาทหน้าที่อย่างไร

2. บทบาทที่บุคคลนั้นจะสามารถแสดงได้

จากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นได้ว่า บทบาทบุคคลที่ถูกกล่าวถึงจะเป็นไปในรูปของความคาดหวังในบทบาท และการปฏิบัติตามบทบาทที่สังคมคาดหวังว่าบุคคลจะได้ปฏิบัติตามตำแหน่งหรือสถานภาพทางสังคมนั้น ๆ ซึ่งพอที่จะสรุปได้ว่าบทบาท แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. บทบาทที่คาดหวัง (Role Expectation) คือ บทบาทที่สังคมหวังว่าบุคคลที่ดำรงอยู่ในตำแหน่งนั้น ๆ จะต้องประพฤติและปฏิบัติตาม

2. บทบาทที่ปฏิบัติจริง (Role Performed) คือ บทบาทที่ได้กระทำจริง หรือ เป็นบทบาทที่บุคคลแสดงออกจริง ในรูปของพฤติกรรม

และในการแสดงบทบาทของบุคคล ซึ่งเป็นพฤติกรรมแสดงออกของบุคคลในบทบาท โดยบทบาทหนึ่งตามข้อบังคับของสังคมนั้น เดโซ เสวานานท์ (2526) และสมภักดิ์ ยัญญะสิทธิ์ (2530) ได้แบ่งการแสดงบทบาทของบุคคลออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. บทบาทที่รัดกุม ได้แก่ บทบาทที่มีข้อกำหนดที่จะต้องปฏิบัติตามที่แน่นอนตายตัว เป็นพฤติกรรมที่ต้องแสดงออกตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งอาจระบุไว้แน่ชัดในรูปของกฎหมายระเบียบแบบแผน หรือเอกสารต่าง ๆ

2. บทบาทยืดหยุ่นได้ ได้แก่ บทบาทที่ยอมให้พฤติกรรมที่สัมพันธ์กับบทบาทนั้น เปลี่ยนแปลงได้บ้างเป็นบทบาทที่มีข้อกำหนดทั่วไปอย่างกว้าง เช่น บทบาทของบิดา พฤติกรรมของบิดาต่อบุตรอาจผันแปรไปได้มากพอสมควรระหว่างบิดาแต่ละคน

ดังนั้นเมื่อบุคคลดำรงตำแหน่งในสังคมย่อมต้องแสดงบทบาท (Role) ตามตำแหน่ง หรือสถานภาพของบุคคลและบทบาทจะเปลี่ยนไปตามตำแหน่งหรือสถานภาพที่เปลี่ยนไปและการที่บุคคลต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทไปตามสถานภาพของตน ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกันออกไป ทำให้บุคคลไม่อาจปรับตัวให้เข้ากับสถานภาพได้ จึงก่อให้เกิดความขัดแย้งในตัว และเกิดการขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict) เกี่ยวกับความขัดแย้งในบทบาทนี้ กิลเมอร์ (Gilmer, 1970) ได้กล่าวว่า การที่บุคคลถูกคาดหวังในบทบาทในสถานการณ์หนึ่งแตกต่างกันจะทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นและวิธีที่จะหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ก็คือ การกำหนดบทบาทให้ชัดเจน

ส่วนสาเหตุของความขัดแย้งของบทบาท สจวน สุทธิเลิศอรุณ และคณะ (2523) สร้างค์ จันท์เอม มปป.) ได้กล่าวว่ามีสาเหตุมาจาก

1. การละเมิดบทบาท (Role Violation) กล่าวคือ บุคคลไม่อาจแสดงบทบาทตามสถานภาพได้ครบถ้วน อาจมีการแสดงบทบาทน้อยกว่าหรือมากกว่าที่ได้รับมอบหมาย

2. ผู้สวมบทบาทมีความบกพร่องบางประการ (Role Impairment) จึงทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่

3. ความสับสนของบทบาท (Role Confusion) เช่น การกำหนดบทบาทไม่ชัดเจน ความไม่ถูกต้องของบทบาทขาดการกำหนดบทบาท ทำให้บุคคลเกิดความลังเลใจไม่ทราบจะแสดงบทบาทอย่างไร

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า "ความชัดเจนของบทบาท" เกิดจากการที่บุคคลไม่สามารถที่จะปฏิบัติตามหน้าที่หรือบทบาทของตนตามที่สังคมคาดหวังไว้ ซึ่งสาเหตุอาจเนื่องมาจากไม่มีการกำหนดบทบาทให้ชัดเจน ดังนั้น เพื่อมิให้เกิดความชัดเจนในบทบาทจึงควรมีการกำหนดบทบาทของสถานภาพหรือตำแหน่งหน้าที่นั้น ๆ ให้ชัดเจน

3. บทบาทตามการรับรู้และบทบาทตามการคาดหวัง

บทบาทเป็นการแสดงออกของพฤติกรรมตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับ ซึ่งการแสดงออกของพฤติกรรมขึ้นอยู่กับความคาดหวังของตนเองและสัมพันธ์กับข้อกำหนดและความคาดหวังของสังคมที่ต้องการให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ประพฤติปฏิบัติ ซึ่ง ทิตยา สุวรรณชฎ (2517) ได้แบ่งบทบาทไว้ 2 ลักษณะคือ บทบาทในอุดมคติหรือบทบาทตามการคาดหวังและบทบาทที่เป็นจริง ซึ่งสอดคล้องกับ อรุณ รักธรรม (2528) และ บรูม และเซลซนิก (Broom and Selnick, 1973) ซึ่งได้แบ่งบทบาทออกเป็น บทบาทที่เป็นจริง บทบาทที่คาดหวังหรือบทบาทที่ควรกระทำและบทบาทที่สังคมกำหนดไว้หรือบทบาทในอุดมคติ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาและแบ่งบทบาทออกเป็น 2 ประเภทคือ บทบาทตามการรับรู้ที่ปฏิบัติจริง หรือบทบาทที่ปฏิบัติจริง และบทบาทตามการคาดหวัง หรือบทบาทในอุดมคติ

3.1 บทบาทตามการรับรู้ (Perceived Role)

บทบาทตามการรับรู้ในที่นี้ หมายถึง บทบาทตามการรับรู้ที่ปฏิบัติจริงหรือบทบาทที่ปฏิบัติจริง ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของบทบาทตามการรับรู้ที่ปฏิบัติจริงไว้หลายท่าน ดังนี้

มีด (Mead 1960 อ้างถึงใน นิงนิต การงาม, 2538) ได้อธิบายว่า บทบาทที่เป็นจริงหรือบทบาทที่ปฏิบัติจริงนั้นเกิดจาก

1. การรู้จักตนเอง
2. พฤติกรรมตามสถานการณ์ที่กำหนดให้ ซึ่งเหมาะสมกับการเสริมฐานะ

ของตนเอง

3. ภูมิหลังของการกระทำซึ่งเกี่ยวข้องกับผู้อื่นซึ่งใช้เป็นแบบอย่างเพื่อให้การกระทำนั้นเป็นไปได้ในแนวทางที่ต้องการ

4. การประเมินผลการกระทำตามบทบาทด้วยตนเองและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง กอร์ดอน (Gordon, 1963) กล่าวถึงบทบาทที่ปฏิบัติจริงว่าเป็นพฤติกรรมที่บุคคลกระทำจริงในการตอบสนองต่อข้อกำหนดต่าง ๆ ในตำแหน่งที่เขาดำรงอยู่ ซึ่งจะแตกต่างกันระหว่างบุคคล

เบอร์โล (Berlo อ้างถึงใน สุกิจ กลิ่นแก้ว, 2531) กล่าวว่า บทบาทที่เป็นจริงคือ บทบาทที่บุคคลได้กระทำจริงเมื่ออยู่ในบทบาทนั้น ๆ

สงวน สิทธิเลิศอรุณ และคณะ (2522) กล่าวว่า บทบาทที่เจ้าของสถานภาพได้ปฏิบัติจริงนี้ อาจเป็นบทบาทที่สังคมคาดหวัง ตนเองคาดหวัง หรืออาจไม่เป็นบทบาทตามที่สังคมคาดหวัง และตนเองคาดหวัง

อรุณ วัชรธรรม (2526) กล่าวว่า บทบาทที่เป็นจริง (Actual Role or Role Behavior) คือ บทบาทจริงหรือพฤติกรรมที่แท้จริงของบุคคล ซึ่งจะถูกรวบรวมโดยอารมณ์ ทัศนคติ พฤติกรรมส่วนบุคคล และปัญหาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

สงวนศรี วิรัชชัย (2527) ได้ให้ความหมายของบทบาทที่ปฏิบัติจริงว่า หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้อยู่ในตำแหน่งได้ปฏิบัติหรือแสดงออกมาให้เห็น

อรพวรรณ สมานทรัพย์ (2530) กล่าวว่า บทบาทที่เป็นจริง คือพฤติกรรมที่แสดงออกมาทั้งหมด อาจเป็นพฤติกรรมระหว่างความคาดหวังของผู้ดำรงตำแหน่ง ความคาดหวังขององค์กรและบุคคลอื่น และพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นอาจสอดคล้องกับความคาดหวังของตนเองหรือบุคคลอื่นหรือไม่ก็ได้

บรูม และเซลซันนิค (Broom and Selnick, 1973) กล่าวว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริงเป็นบทบาทที่ได้กระทำจริง ซึ่งจะขึ้นอยู่กับความเชื่อ ความคาดหวัง และการรับรู้ของแต่ละบุคคล ตลอดจนความกดดันและโอกาสในแต่ละสังคมในระยะเวลาหนึ่ง ๆ และยังรวมถึงบุคลิกภาพ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคลด้วย

ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่า บทบาทตามการรับรู้ที่ปฏิบัติจริง หรือบทบาทที่ปฏิบัติจริง หมายถึง การปฏิบัติงานตามตำแหน่งที่กำหนด และปรากฏแก่สายตาของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล และเจ้าของบทบาทนั้น เป็นบทบาทที่บุคคลได้กระทำจริง หรือแสดงออกจริงในรูปของพฤติกรรม

3.2 บทบาทตามการคาดหวัง (Expectation Role)

บทบาทตามการคาดหวัง ในที่นี้คือ บทบาทที่คาดหวังหรือบทบาทที่ควรจะทำ และ เป็นบทบาทในอุดมคติหรือบทบาทที่สังคมกำหนดไว้ ได้มีผู้ให้ความหมายของบทบาทตามการคาดหวังไว้ ดังนี้

การ์ตเนอร์ (Gardner, 1959) ได้กล่าวว่า บทบาทที่คาดหวัง หมายถึง พฤติกรรมที่คาดหวังไว้ล่วงหน้าต่อบุคคลหรือองค์กร แบ่งเป็นสิทธิและหน้าที่ สิทธิคือพฤติกรรมที่เป็นความคาดหวังจากบุคคลอื่นที่มีต่อตนเองหรือองค์กรที่ตนดำรงตำแหน่งนั้น ส่วนหน้าที่คือ พฤติกรรมที่ผู้สวมตำแหน่งคาดหวังว่าจะแสดงต่อบุคคลอื่น หรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง

ภิญโญ สาธร (2519) ให้ความหมายของบทบาทที่คาดหวังว่า หมายถึง ความคาดหวังที่บุคคลอื่นคาดหวัง (Expectation) ว่าบุคคลในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งควรกระทำหรือแสดงบทบาทหน้าที่ให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่บุคคลนั้นดำรงอยู่

อัลพอร์ท (Allport, 1967) ได้กล่าวไว้ว่า บทบาทที่คาดหวัง คือบทบาทตามความคาดหวังของบุคคลอื่นหรือสังคมคาดหวังให้บุคคลอื่นปฏิบัติ เมื่อดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในสังคม

ซิลล์ (Sill, 1968) ให้ความหมายของบทบาทที่คาดหวังว่าเป็นการกระทำหรือคุณสมบัติต่าง ๆ ซึ่งผู้อยู่ในตำแหน่งหนึ่ง ๆ ควรจะมี ซึ่งผู้ที่ดำรงตำแหน่งจะต้องแสดงพฤติกรรมตามบทบาท ซึ่งสอดคล้องกับการคาดหวังของผู้อื่นในสังคมแล้วจะต้องแสดงบทบาทที่จะให้สามารถครอบครองตำแหน่งของตนเองอยู่ตลอดไป และการแสดงบทบาทจะขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทที่คาดหวังกับความต้องการของบุคคลนั้น

สิทธิโชค วรรณสันติกุล (2524) ได้กล่าวไว้ว่า บทบาทที่คาดหวังเป็นเรื่องของการที่สมาชิกของกลุ่ม โดยทั่วไปรับรู้หรือตั้งความหวังว่าบุคคลที่ครอบครองสถานภาพอยู่ (สถานภาพนั้นจะเป็นอะไรก็ได้) ควรจะกระทำหรือมีแรงจูงใจหรือมีความเชื่อหรือมีความรู้สึกหรือมีทัศนคติหรือมีค่านิยมอย่างไร

อรุณ รักธรรม (2526) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวังว่า เป็นความคาดหวังที่บุคคลอื่นมีต่อตนเอง และความคาดหวังของตนเอง ปัญหาจะเกิดขึ้นเมื่อตนไม่สามารถปฏิบัติได้ตามความคาดหวังนั้น

ฮัน (Hunt, 1971 อ้างถึงใน อินทิรา เทศวีสาล, 2534) กล่าวว่า บทบาทที่คาดหวังเป็นบทบาทที่ผู้อื่นคาดหวังไว้ว่า ผู้ที่ดำรงตำแหน่งนั้นควรจะทำปฏิบัติอย่างไร

บรูม และเซลนิค (Broom and Selnich, 1973) ได้กล่าวไว้ว่า บทบาทที่ควรกระทำหรือบทบาทที่คาดหวัง เป็นบทบาทที่แต่ละคนเชื่อว่าควรกระทำตาม ตำแหน่งที่ได้รับ ซึ่งอาจจะไม่เหมือนกับบทบาทในอุดมคติและอาจแตกต่างกันในแต่ละบุคคล

ซาร์บิน และแอลเลน (Sarbin and Allen, 1975) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวังไว้ว่า บทบาทที่คาดหวังประกอบด้วยสิทธิและหน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่งทางสังคมในการที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นทางสังคมนั้น ซึ่งบุคคลต่าง ๆ ในสังคมจะช่วยกันสะสมกันมา

ฮาร์ดี และคอนเวย์ (Hardy and Conway, 1988) ได้กล่าวถึง บทบาทที่คาดหวังว่าหมายถึง บรรทัดฐานที่สังคมกำหนดไว้ว่าผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ควรปฏิบัติอย่างไร

ดังนั้นจากแนวคิดดังกล่าวทำให้พอจะสรุปได้ว่า บทบาทตามการคาดหวัง (Expectation Role) เป็นบทบาทที่บุคคลในสังคมต้องการหรือหวังว่าจะให้บุคคลที่ดำรงอยู่ในตำแหน่งทางสังคมนั้น ๆ ควรจะกระทำหรือปฏิบัติตาม เป็นบทบาทที่ได้รับการคาดหวังจากเจ้าของบทบาทหรือบุคคลอื่นในสังคม

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสบการณ์การเรียนรู้

การจัดการเรียนการสอน มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ซึ่งการเรียนรู้เป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างถาวรทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ หรือทักษะต่าง ๆ ในตัวบุคคลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ซึ่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้โดยการกระทำของผู้เรียน ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการได้รับประสบการณ์ หรือการฝึกฝนโดยผู้สอนสามารถจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยการจัดประสบการณ์หรือโอกาสให้สัมผัสกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ โดยการจัดกิจกรรม หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และมีการพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

คำว่า ประสบการณ์การเรียนรู้ (Learning Experience) ได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้คล้ายคลึงกัน เช่น

ราล์ฟ ดับบลิว ไทเลอร์ (Ralph W. Tyler, 1949) ได้อธิบายความหมายของประสบการณ์การเรียนรู้เอาไว้ว่า "ประสบการณ์การเรียนรู้ เป็นปฏิสัมพันธ์ (Interaction)

ที่เกิดขึ้นระหว่างผู้เรียน กับสภาพการณ์ต่าง ๆ ในสิ่งแวดล้อมภายนอก ที่ผู้เรียนสามารถมีปฏิกิริยาตอบโต้ (Reaction) ด้วยได้

อาร์ม วุฒิพฤกษ์ (2527) ให้ความหมายเกี่ยวกับประสบการณ์การเรียนรู้ว่าเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่อาจารย์ผู้สอนได้จัดขึ้น เพื่อให้นักศึกษาได้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งจะรวมถึงการวางแผนการสอน การดำเนินการสอน และการประเมินผลการเรียนการสอน

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2537) ได้กล่าวไว้ว่า ประสบการณ์การเรียนรู้ หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างผู้เรียนกับสถานการณ์ภายนอกของสิ่งแวดล้อมที่มีปฏิกิริยาต่อกันการเรียนรู้เกิดขึ้นจากพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้เรียน กล่าวโดยสรุป ประสบการณ์การเรียนรู้ คือ กิจกรรมที่ผู้เรียนเป็นผู้กระทำ

ไพจิตร กลวิวัฒน์ (ม.ป.ป.) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสบการณ์การเรียนรู้ว่าหมายถึง การที่ผู้เรียนได้มีโอกาสสัมผัสกับสถานการณ์สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งทำให้ผู้เรียนสามารถมีปฏิกิริยาต่อสิ่งนั้น ๆ ซึ่งอาจเป็นทางด้านความคิด ความรู้สึก การกระทำ หรือทุกด้านรวมกัน

ดังนั้น ประสบการณ์การเรียนรู้จึงหมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับสิ่งแวดล้อมภายนอกที่ผู้เรียนสามารถโต้ตอบ แล้วทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือเกิดการเรียนรู้โดยประสบการณ์การเรียนรู้จะเป็นวิธีการที่นำไปสู่วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

จากแนวคิดและความหมายของประสบการณ์การเรียนรู้ ดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า การกระทำใด ๆ หรือวิธีการใดก็ตามที่มีส่วนช่วยให้ผู้เรียนได้มีโอกาสสัมผัสกับสิ่งแวดล้อมภายนอกแล้วเกิดการเรียนรู้ หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เราเรียกการกระทำดังกล่าวว่าเป็น "การจัดประสบการณ์การเรียนรู้" ซึ่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้โดยการแสดงพฤติกรรมของผู้เรียนเป็นสิ่งที่ผู้เรียนเป็นผู้กระทำ ดังเช่น Tyler (1949) ได้กล่าวไว้ว่า สิ่งที่เด็กเรียนรู้นั้นคือสิ่งที่เขาได้ลงมือกระทำหาใช่สิ่งที่ครูกระทำไม่ ถ้าเด็กไม่ได้ลงมือกระทำเพียงแต่ฟังครูบรรยาย เรียกว่าเด็กได้แต่เพียงประสบการณ์เท่านั้น แต่อาจจะไม่เกิดการเรียนรู้แสดงให้เห็นว่า ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมสำคัญ และลักษณะสำคัญบางอย่างของสิ่งแวดล้อมที่จะสร้างความสนใจของผู้เรียน และทำให้ผู้เรียนแสดงปฏิกิริยาโต้ตอบกับสิ่งแวดล้อมนั้น ดังนั้นครูผู้สอนจึงจะต้องสามารถจัดวางแผนและจัดเตรียมประสบการณ์การเรียนรู้ โดยการจัดกิจกรรม หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ภายใน

สิ่งแวดล้อม เพื่อที่จะเร้าความต้องการในการแสดงปฏิกิริยาโต้ตอบของผู้เรียน แต่การที่ครูผู้สอนจัดกิจกรรม หรือสภาพการณ์ต่าง ๆ ภายในสิ่งแวดล้อมให้แก่ผู้เรียนเหมือนกัน ก็ไม่ได้หมายความว่าเด็กจะได้รับประสบการณ์การเรียนรู้เหมือนกันทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างบุคคล ครูผู้สอนควรมีความเข้าใจถึงความสนใจ ความถนัด ภูมิหลัง และประสบการณ์เดิมของผู้เรียนแต่ละคน เพื่อจะได้หาทางจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมให้แก่ผู้เรียนได้ และนอกจากนี้ ครูผู้สอนจะต้องสามารถดำเนินการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ขึ้นตามประสบการณ์ที่จัดให้ และสามารถประเมินผลการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ได้

และในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ไฮด์เจอร์เกน (Heidgerken อ้างถึงในปริยธิดา เขิดชูเกียรติสกุล, 2538) ได้สรุปขั้นตอนของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เป็น 3 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาวิชา รูปแบบของกิจกรรมการเรียนการสอน กำหนดแนวทางการประเมินผล
2. การดำเนินการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เป็นการจัดกิจกรรมตามแผนการที่ได้วางไว้แล้ว การให้ข้อเสนอแนะและทำหน้าที่เป็นผู้สอนหรือผู้ให้ความรู้แก่ผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การบรรยาย การสาธิต การอภิปราย และการนิเทศการฝึกปฏิบัติ พร้อมทั้งการส่งเสริมบรรยากาศและการสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนไม่หาคความรู้
3. การประเมินผลการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เป็นขั้นตอนที่ผู้สอนจะทำการดำเนินการประเมินความรู้ของผู้เรียนหลังจากที่ได้ดำเนินการสอนไปว่า กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดให้ผู้เรียนนั้นบรรลุวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด

ดังนั้น การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ จึงเป็นกระบวนการในการจัดกิจกรรม และสภาพการณ์ต่าง ๆ ภายในสิ่งแวดล้อมภายนอก เพื่อให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กับสิ่งแวดล้อม และสามารถแสดงปฏิกิริยาโต้ตอบ (Reaction) ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ หรือเกิดการเรียนรู้ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวจะครอบคลุมทั้ง 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการวางแผน ขั้นตอนการดำเนินงาน และขั้นตอนการประเมินผล

4.1 หลักในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ จะสามารถทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ ซึ่งการจัดประสบการณ์การเรียนรู้จะแตกต่างกันออกไปตามความเหมาะสมของวัตถุประสงค์ที่ต้องการซึ่งไทเลอร์ (Tyler, 1949) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับหลักการทั่วไป 5 ประการ สำหรับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ไว้ดังนี้

4.1.1 ประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดให้ นั้นจะต้องให้โอกาสแก่ผู้เรียนในการฝึกฝนพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อที่จะได้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว คือ ถ้าจุดประสงค์ต้องการพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาสุขภาพแล้ว วัตถุประสงค์ดังกล่าวจะไม่บรรลุผลถ้าผู้เรียน ไม่ได้ฝึกฝนการแก้ปัญหา และไม่เพียงแต่ฝึกฝนแก้ปัญหาโดยทั่วไป แต่จะต้องเป็นปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพอีกด้วย

4.1.2 ประสบการณ์การเรียนรู้ ดังกล่าวจะต้องเป็นประสบการณ์ที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจในการแสดงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และความพึงพอใจจะช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้ ดังนั้นครูผู้สอนจึงจำเป็นต้องมีข้อมูลเกี่ยวกับความสนใจและความต้องการของผู้เรียนอย่างเพียงพอ และยังคงต้องเข้าใจถึงความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้เรียน

4.1.3 กิจกรรมหรือปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เรียนนั้นมีความเป็นไปได้ คือ อยู่ในวิสัยที่ผู้เรียนสามารถปฏิบัติได้ คือ ประสบการณ์ดังกล่าวควรจะเหมาะสมกับประสบการณ์ความรู้ และความสามารถเดิมของผู้เรียนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งครูผู้สอนจะต้องทราบว่าปัจจุบันผู้เรียนมีประสบการณ์ และความรู้ในเรื่องใดบ้าง เพื่อที่จะใช้เป็นแนวทางในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสม เพราะถ้าประสบการณ์การเรียนรู้ใดที่จัดขึ้นแล้วผู้เรียนไม่สามารถปฏิบัติได้ก็จะทำให้ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

4.1.4 เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน สามารถที่จะใช้การจัดประสบการณ์การเรียนรู้หลายอย่างต่าง ๆ กันได้ คือ วัตถุประสงค์เดียวกัน ครูผู้สอนอาจมีวิธีการจัดกิจกรรม หรือการสอนหลาย ๆ วิธีที่แตกต่างกันออกไป แต่สามารถทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเดียวกันได้

4.1.5 ประสพการณ์การเรียนรู้อย่างเดียวกัน สามารถทำให้บรรลุวัตถุประสงค์หลาย ๆ ข้อได้แต่ครูผู้สอนก็ต้องพึงระวังว่า ในการจัดประสพการณ์เพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งนั้นอาจทำให้เกิดผลที่ไม่พึงปรารถนาได้ในเวลาเดียวกัน

นอกจากนี้ยังได้มีนักการศึกษาหลาย ๆ ท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับหลักการจัดประสพการณ์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพไว้ดังต่อไปนี้คือ

ทาบ้า (Taba, 1962) ได้เสนอแนวคิดในการจัดประสพการณ์การเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. ประสพการณ์การเรียนรู้ควรต้องสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย และกำหนดกิจกรรมที่นักศึกษาจะต้องปฏิบัติไว้เป็นพื้นฐาน
2. การเลือกและการจัดประสพการณ์การเรียนรู้ ควรจะตอบสนองความมุ่งหมายทั้งหมดทุกด้าน คือ ผู้เรียนได้รับความรู้ มีทักษะในการปฏิบัติ ตลอดจนสร้างเสริมทัศนคติ และค่านิยม
3. จัดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับประสพการณ์ทุกอย่างเท่าเทียมกัน
4. ประสพการณ์การเรียนรู้เพียงอย่างเดียว ควรจะสามารถตอบสนองจุดมุ่งหมายหลาย ๆ ข้อ และได้ผลต่อเนื่องตามมาในหลาย ๆ ด้าน
5. การจัดประสพการณ์การเรียนรู้ ควรจะได้พิจารณาเกี่ยวกับกับการเรียงลำดับขั้นตอนของความรู้ก่อนหลัง เพื่อมิให้ผู้เรียนเกิดความสับสน ลำดับขั้นตอนที่สำคัญ ควรจะดำเนินการให้เป็นแนวรูปธรรมจนไปถึงขั้นลำดับสูงต่อไปของนามธรรม ส่วนด้านการฝึกปฏิบัติจะเป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ และกระบวนการคิดอย่างต่อเนื่องและเลือกประสพการณ์การเรียนรู้ให้เป็นที่น่าสนใจในการฝึกปฏิบัติมากที่สุด
6. การจัดประสพการณ์การเรียนรู้ ควรจะทำท่าย ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้น อยากเรียนและทดลองค้นคว้าต่อไป ตามระดับความสามารถของผู้เรียน
7. การจัดประสพการณ์การเรียนรู้ ควรจะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงออกส่งเสริม ความคิด และให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติด้วยตนเองให้มากที่สุด และการฝึกปฏิบัตินี้จะต้องเป็นส่วนหนึ่งของการได้แนวคิดหลักการของการเรียนรู้ เพื่อผู้เรียนจะได้นำไปใช้ในการแก้ปัญหา และการคิดสร้างสรรค์ต่อไป
8. การจัดประสพการณ์การเรียนรู้ ควรคำนึงถึงหลักจิตวิทยา และจะต้องจัดหลายด้าน เป็นการเปิดโอกาสให้แก่ผู้เรียนได้เลือกปฏิบัติ เพราะผู้เรียนมีความสนใจและ

ขอบวิธีการเรียนที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้น การจัดประสบการณ์การเรียนรู้จึงควรมีหลายอย่าง
 จีน เฮเตอร์ (Jean Hayter, 1976) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการจัด
 ประสบการณ์การเรียนรู้ดังนี้

1. เลือกประสบการณ์การเรียนรู้ โดยใช้หลักการเรียนรู้ ให้เรียนรู้จาก
 ง่ายไปยาก จากสิ่งที่รู้ไปสิ่งที่ไม่รู้ จากความปกติไปยังความซับซ้อน โดยผ่านการรับรู้จาก
 ระบบประสาทสัมผัสทั้ง 5 ของผู้เรียน โดยใช้สื่อการสอนช่วย และให้ผู้เรียนได้รับประสบ-
 การณ์จริงในการปฏิบัติทางคลินิกร่วมกันไป
2. จัดให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะ
 มีปัญหาเพียงใดที่สำคัญ คือ ครูผู้สอนจะต้องศึกษานักศึกษาแต่ละบุคคล เพื่อศึกษาความพร้อม
 ความสนใจและความสามารถของผู้เรียน และมีการเตรียมสภาพจิตใจของผู้เรียนเพื่อให้พร้อม
 ที่จะเรียน
3. วัตถุประสงค์การเรียนรู้เพียงอย่างเดียว สามารถบรรลุผลได้โดยการ
 จัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ต่าง ๆ กัน หลายแบบ
4. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพียงอย่างเดียว สามารถทำให้บรรลุวัตถุประสงค์
 ได้หลาย ๆ ด้าน
5. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ควรจัดอย่างเป็นขั้นตอนต่อเนื่องกัน
 และเป็นลำดับไป
6. การสอนให้เกิดแนวความคิดรวบยอด (Concept) จะช่วยทำให้เข้าใจ
 ใจในวิชานั้น ๆ อย่างแจ่มชัด
7. การเรียนรู้จะได้ผลดียิ่งขึ้น ถ้าผู้เรียนมองเห็นคุณค่าของสิ่งที่ตนเรียน
 ผู้สอนควรจะให้ผู้เรียนได้มีโอกาสค้นคว้าในสิ่งที่ตนเองสนใจและต้องการ
8. การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมจะต้องระบุให้ชัดเจน และตรง
 ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้
9. การเรียนการสอนควรมีจุดมุ่งหมายให้ผู้เรียนได้มีพัฒนา ทั้งทาง
 ด้านความรู้ การปฏิบัติ และทัศนคติ
10. ควรส่งเสริมให้นักศึกษาตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในวิชาชีพใน
 การปฏิบัติการณ์พยาบาลจะเห็นได้ว่าการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้อง
 คำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ผู้เรียนโดยจะต้องคำนึงถึงความพอใจ ความต้องการ และ

พยาบาลในคลินิกจะเป็นการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับ สมคิด รักษาสัตย์ และประนอม โอทกานนท์ (2522) ที่กล่าวว่า การสอนในตึกผู้ป่วย เป็นกิจกรรมหนึ่งที่ช่วยส่งเสริม และขยายขอบข่ายการเรียนรู้ ตลอดจนประสบการณ์ ในขอบข่ายที่ต้องการและการสอนในตึกผู้ป่วยเป็นการจัดประสบการณ์ตรงให้แก่นักศึกษา

ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนในหอผู้ป่วย จึงเป็นวิธีการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ภาคปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ทั้งทางสติปัญญา ทักษะ และทัศนคติที่ต่อ วิชาชีวะและได้รับประสบการณ์ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

และในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ภาคปฏิบัติ เพื่อให้นักศึกษาเกิดการ เรียนรู้และได้รับประสบการณ์ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ครูผู้สอนหรือผู้รับผิดชอบในการจัด ประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ศึกษายาบาล จะต้องยึดหลักว่าประสบการณ์ดังกล่าวจะต้อง มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสาขาวิชา และยังคงสอดคล้องกับหลักสูตร และ ปรัชญาการศึกษาของสถาบันด้วย (Jean E. Schweer, 1972) ซึ่งสมคิด รักษาสัตย์ และประนอม โอทกานนท์ (2521) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นที่ควรพิจารณา และควรคำนึงถึงในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ภาคปฏิบัติไว้ดังนี้

1. ศึกษาปรัชญา และหลักสูตรของสถาบันให้เข้าใจ เพราะปรัชญา และวัตถุประสงค์ของหลักสูตรเปรียบเสมือนเข็มทิศที่ช่วยบอกว่ายาบาลที่ผลิตออกมานั้น จะ มีสมรรถภาพไต่บ้างจึง เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้สอนจะต้องนำมาพิจารณาในการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ภาคปฏิบัติให้สอดคล้องและตรงตามเป้าหมายที่ต้องการ

2. ศึกษาวัตถุประสงค์ของสาขาวิชาที่รับผิดชอบ ทั้งนี้จะช่วยในการคัดเลือก ประสบการณ์การเรียนรู้ภาคปฏิบัติให้แก่ศึกษาได้อย่างสอดคล้องสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของ วิชา นั้น ๆ

3. ความพร้อมของครูผู้สอน หรือผู้รับผิดชอบในการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ภาคปฏิบัติในที่นี้หมายถึงการเตรียมตัวเองในด้านต่าง ๆ เช่น

3.1 ด้านเนื้อหาวิชา จะต้องมีความรู้พื้นฐานเพียงพอในการสอนและ การนิเทศนักศึกษาในหน่วยงานนั้น ๆ ทั้งนี้ครูผู้สอนหรือผู้รับผิดชอบประสบการณ์การเรียนรู้จะ ต้องเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติกาพยาบาลสามารถวิเคราะห์ปัญหา และมีความสามารถในการ ชี้แนะปัญหาของผู้ป่วยได้อย่างถูกต้อง

3.2 ด้านทักษะการปฏิบัติการพยาบาล คือ ครูผู้สอนหรือผู้รับผิดชอบในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้จะต้องมีทักษะการปฏิบัติการพยาบาลในสาขานั้น ๆ เพราะจะทำให้สามารถตัดสินใจหรือให้ความช่วยเหลือได้ทันทีทันใดหากเกิดปัญหาเฉพาะหน้าขึ้น ซึ่งความสามารถในด้านทักษะการปฏิบัติการพยาบาลและความรู้เนื้อหาวิชา เป็นหัวใจสำคัญของการทำงานในบทบาทของครูคลินิก คุณสมบัติดังกล่าวเป็นลักษณะเด่นที่จะช่วยส่งเสริมบุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำตลอดจนสร้างศรัทธาแก่ผู้ร่วมงานและนักศึกษาพยาบาล จะช่วยทำให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงมีประสิทธิภาพและยังเป็นการแสดงลักษณะ Role Model ที่ดีให้แก่ศึกษาพยาบาลอีกด้วย

3.3 ทักษะคิด คือ จะต้องมิตักษะคิดที่ดีต่อวิชาชีพ

3.4 เข้าใจหน้าที่รับผิดชอบและขอบเขตของวิชาชีพพยาบาล โดยจะต้องยึดถือขอบเขตวิชาชีพเป็นบรรทัดฐานในการกำหนดประสบการณ์การเรียนรู้ที่จะให้นักศึกษา เพราะการจัดการเรียนการสอนในหอผู้ป่วยเป็นลักษณะการสอนที่ค่อนข้างอิสระ นอกจากนั้นยังจะต้องชี้แจงแนะนำแนวทาง และเน้นให้นักศึกษาเข้าใจบทบาทและขอบเขตของวิชาชีพพยาบาล เพราะขณะฝึกปฏิบัติงาน นักการศึกษาได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรง อาจพบการปฏิบัติงานที่เป็นหน้าที่โดยตรง และมีใช้หน้าที่โดยตรงของพยาบาล ซึ่งนักศึกษาอาจยึดถือเป็นรูปแบบการปฏิบัติได้

3.5 ติดตามและสำรวจ การวิจัยด้านการพยาบาล เพื่อจะได้เข้าใจถึงปัญหา และอาจนำมาเป็นข้อคิดในการจัดการเรียนการสอนในหอผู้ป่วยให้เหมาะสม

4. รู้จักนักศึกษาในความรับผิดชอบ ครูผู้สอนหรือผู้รับผิดชอบในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้จะต้องรู้จักนักศึกษาเป็นรายบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนในหอผู้ป่วย เพราะจะช่วยทำให้ครูผู้สอนหรือผู้รับผิดชอบในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เข้าใจถึงปัญหาของนักศึกษาว่านักศึกษาค้นไหนยังขาดประสบการณ์ ทักษะเรื่องใด ซึ่งจะช่วยในการจัดประสบการณ์และฝึกฝนทักษะเพิ่มเติม

5. คัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ศึกษา โดยการมอบหมายงานอาจใช้อัตราส่วนผู้ป่วย : นักศึกษา = 3 : 1 หรือ 2 : 1 หรือ 1 : 1 ก็ได้แล้วแต่ความเหมาะสมทั้งนี้ต้องพิจารณาจากประสบการณ์การเรียนรู้ที่นักศึกษาจะต้องทำได้ นอกจากนั้นยังพิจารณาสิ่งต่อไปนี้

5.1 ด้านนักศึกษา

5.1.1 ความสามารถของนักศึกษาแต่ละคน การมอบหมายงานจะต้องคำนึงขีดความสามารถของผู้เรียนแต่ละคนในการที่จะให้ดูแลผู้ช่วยแต่ละประเภท นอกจากนั้นครูจะต้องตระหนักเสมอว่า ผลการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นในตัวผู้เรียนแต่ละคนนั้น จะต้องประเมินจากสภาพเดิมของผู้เรียนแต่ละคนเป็นเกณฑ์ ไม่ควรคาดหวังผลงานของนักศึกษา โดยประเมินจากความต้องการของครูผู้สอนเอง ดังนั้นการมอบหมายงาน จึงต้องคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ตลอดจนข้อจำกัดต่าง ๆ

5.1.2 ประสบการณ์ในคลินิกของนักศึกษาแต่ละคน การมอบหมายงานให้แก่ นักศึกษานั้นครูผู้สอนหรือผู้รับผิดชอบในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้จะต้องพยายามให้ทุกคนมีโอกาสพบกับปัญหา และประสบการณ์หลาย ๆ ด้าน ดังนั้นจะต้องสำรวจว่า นักศึกษาแต่ละคนเคยมีประสบการณ์กับผู้ช่วยประเภทใดมาบ้าง การจัดประสบการณ์ใหม่จึงต้องคำนึงถึงประสบการณ์เดิมของนักศึกษาด้วย

5.2 ด้านผู้ช่วย

5.2.1 ปัญหาและความต้องการของผู้ช่วย จะต้องมีการสนทนากับผู้ช่วย เพื่อให้ได้รู้ถึงความต้องการที่แท้จริงของนักเรียน เพื่อเป็นการฝึกฝนให้นักศึกษาได้รู้จักการทำงาน การแก้ปัญหา ผู้ช่วยแต่ละราย

5.2.2 ประเภทของผู้ช่วย

6. รู้จักผู้ช่วยในหอผู้ป่วยที่ขึ้นปฏิบัติงาน ครูผู้สอนหรือผู้รับผิดชอบในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้จะต้องรู้จักผู้ช่วยเป็นรายบุคคลจะต้องสำรวจความต้องการ และปัญหาของผู้ช่วยแต่ละบุคคล ซึ่งผู้สำรวจจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องปัญหาของผู้ป่วย ที่สำคัญต้องทราบว่าผู้ป่วยรายนี้ต้องการการพยาบาลประเภทใด แตกต่างจากผู้ป่วยรายอื่นหรือไม่ เพราะถ้าครูผู้สอนหรือผู้รับผิดชอบในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สามารถวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของผู้ป่วยได้อย่างลึกซึ้งก็จะช่วยให้การจัดการเรียนการสอนเพื่อแก้ปัญหา และตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยในขอบเขตที่พยาบาลพึงปฏิบัติได้

7. สำรวจแหล่งฝึกปฏิบัติ ได้แก่

7.1 อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ในตึกผู้ป่วย ได้แก่ จำนวนบุคลากรและเจ้าหน้าที่

7.2 สภาพและปัญหาที่องค์กร จะช่วยให้เข้าใจสภาพการณ์ของแหล่งฝึกตลอดจนปัญหาทางสุขภาพอนามัย ตลอดจนปัญหาต่าง ๆ อาทิ ฐานะเศรษฐกิจ ขนบธรรมเนียม ประเพณี เชื้อชาติ ศาสนา ฯลฯ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะช่วยชี้แนะการจัดการเรียนการสอนได้ดียิ่งขึ้น

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ภาคปฏิบัติมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ ที่จะต้องคำนึงถึง และใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพิจารณาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ก็คือ ปรัชญาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ครูผู้สอนหรือผู้รับผิดชอบในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ตัวผู้เรียนและแหล่งฝึกภาคปฏิบัติ

และในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ภาคปฏิบัติ นอกจากจะต้องพิจารณาถึงข้อมูลเบื้องต้นดังกล่าวแล้ว ยังจะต้องมีการดำเนินการเป็นขั้นตอน ทั้งนี้เพื่อให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน ซึ่ง สมคิด รักษาสิทธิ์ และ ประนอม โอทกานนท์ (2521) ได้เสนอแนะขั้นตอนในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ภาคปฏิบัติ ไว้ดังนี้คือ

1. สืบรวจและศึกษานักศึกษาเป็นรายบุคคล เพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงปัญหาความต้องการความสามารถ และทัศนคติของนักศึกษาแต่ละคน
2. ศึกษาสภาพแวดล้อม และลักษณะของหอผู้ป่วยที่ใช้ในการฝึกปฏิบัติงาน รวมทั้งศึกษาถึงปัญหา และความต้องการของผู้ป่วยแต่ละราย
3. คัดเลือกผู้ป่วยและมอบหมายให้เหมาะสมกับความสามารถของนักศึกษาแต่ละคนและให้สนองต่อความต้องการของผู้ป่วย
4. หาโอกาสพบกับนักศึกษาเป็นรายบุคคล เพื่อให้คำแนะนำนักศึกษาในเรื่องการศึกษาค้นคว้า การเตรียมตัว และทำแผนปฏิบัติการพยาบาล
5. จัดเตรียมแผนการนิเทศ
6. จัดเตรียมแผนการสอน
7. สืบรวจตักผู้ป่วยในวันปฏิบัติงานของนักศึกษา เพื่อดูความพร้อมร้อยละ
8. นิเทศการปฏิบัติงานของนักศึกษา
9. ทำการสอนบนหอผู้ป่วยอย่างเป็นทางการ
10. ทำการประเมินผล

ดังนั้นสรุปได้ว่า การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ภาคปฏิบัติแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ก็คือ ขั้นตอนของการวางแผน ขั้นตอนการดำเนินการตามแผน และขั้นประเมินผล

และการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ลอเรตตา อี ไฮด์เจอร์เกน (Loretta E. Heidgerken, 1966) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์พยาบาลหรือผู้ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. เป็นผู้วางแผนและจัดบริหารการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์และเนื้อหา ตลอดจนกิจกรรมการเรียนการสอนทั้ง ในภาคทฤษฎีและปฏิบัติ โดยให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร
2. สร้างสรรค์ส่งเสริมบรรยากาศที่จะช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียน ได้มีส่วนร่วมในการเรียน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ได้มากที่สุด
3. ปรับปรุงวิธีการสอน พร้อมทั้งการจัดเตรียม จัดแปลงวัสดุอุปกรณ์การสอนให้เหมาะสมกับความสนใจ ความต้องการของผู้เรียน
4. เสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียน ได้ใฝ่หาความรู้ หรือมีความรับผิดชอบต่อการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
5. การดำเนินการสอน (Teaching) มีส่วนประกอบหลาย ๆ ประการ ได้แก่ การจัดเตรียมแหล่งความรู้ คำสั่งสอนหรือการอธิบายที่ชัดเจน การแสดง การสาธิต พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ และทำหน้าที่เป็นผู้เฝ้าทิศการเรียนของนักศึกษาทั้ง ในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

6. การประเมินผล โดยทำการประเมินผลทั้ง ในเรื่องของแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนการสอนและผลการเรียนของนักศึกษาซึ่งหมายถึงคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา

จากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นได้ว่า บทบาทของอาจารย์พยาบาลหรือผู้รับผิดชอบในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับนักศึกษาพยาบาลแบ่งออกเป็น 3 ด้านคือ ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินการ และด้านการประเมินผล ซึ่งจะสอดคล้องและสัมพันธ์กับขั้นตอนของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ซึ่งแบ่งออกเป็น ขั้นตอนการวางแผนขั้นตอนการดำเนินการ และขั้นตอนของการประเมินผลเช่นกัน

ในกระบวนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ภาคปฏิบัติ สมคิด รัชกาลสัตย์ และประนอม โอทกานนท์ (2522) ได้แบ่งการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ภาคปฏิบัติออกเป็น 3

ขั้นตอน คือ ชั้นวางแผน ชั้นดำเนินการและชั้นประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับ อารมน์ วุฒิกฤษ์ (2527) ที่กล่าวไว้ว่า การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ประกอบด้วย การวางแผน การดำเนินการ และการประเมินผล และสัมพันธ์กับ ไฮด์เจอร์เกน (Heidgergen, 1966) ที่ได้แบ่งบทบาทของอาจารย์พยาบาลหรือผู้รับผิดชอบจัดประสบการณ์ ในด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ซึ่งสรุปได้เป็น 3 ด้านคือ ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินการและด้านการประเมินผล การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาบทบาทของพยาบาลประจำการด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ภาคปฏิบัติ ในด้านการวางแผน ด้านการดำเนินการ และด้านการประเมินผล ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

4.2.1 การวางแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

ได้มีนักการศึกษาหลายท่าน ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวางแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ภาคปฏิบัติ ไว้ดังนี้

สมคิด รักษาสิทธิ์ และประนอม โททกานนท์ (2522) ได้กล่าวไว้ว่าในการวางแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ประกอบด้วยกิจกรรมดังต่อไปนี้คือ

1. การศึกษาปรัชญาและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
2. ศึกษาจุดมุ่งหมายของรายวิชา เพื่อจะได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกปฏิบัติบนทอผู้ป่วยของนักศึกษาพยาบาล ทั้งนี้เพื่อที่จะได้จัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

3. สสำรวจทอผู้ป่วย ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายในทอผู้ป่วย ตลอดจนอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ภายในทอผู้ป่วย

4. สสำรวจจำนวนนักศึกษาในชั้น รวมทั้งจัดทำตารางหมุนเวียน (Rotation Plan) เพื่อให้ให้นักศึกษาฝึกปฏิบัติตามทอผู้ป่วยหรือตามโรงพยาบาลต่าง ๆ

นางนง จงธรรมานุรักษ์ (2526) กล่าวถึง การวางแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ภาคปฏิบัติว่าเป็นการจัดเตรียมสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษาพยาบาลบนทอผู้ป่วย ซึ่งจะรวมถึง

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกภาคปฏิบัติ
2. การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลรวมทั้งหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ในการประเมินผลการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษา

3. การจัดเตรียมทรัพยากรในหอผู้ป่วยให้พร้อมสำหรับการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษา

4. การกำหนดการและตารางการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษา

5. จัดทำคู่มือการปฏิบัติการพยาบาล

6. การวางแผนการปฐมภูมิแก่นักศึกษาพยาบาล

นันทนา น้ำฝน (2527) กล่าวไว้ว่า การวางแผนการจัดการเรียนการสอนและการนิเทศในตึกผู้ป่วยเป็นสิ่งจำเป็นเพราะเป็นการจัดขอบเขตของความรู้ ประสบการณ์ และสิ่งที่นักศึกษายาบาลจะต้องเรียนรู้ตามหลักสูตร ซึ่งกิจกรรมที่อาจารย์พยาบาลจะต้องกระทำในการวางแผนการจัดการเรียนการสอนและการนิเทศ หรือการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ มีดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมว่ามีสิ่งใดที่นักศึกษายาบาลจะต้องรู้หรือต้องกระทำ ประสบการณ์ใดเป็นสิ่งที่นักศึกษาจะต้องได้รับ และนักศึกษาเกิดการเรียนรู้อะไรบ้าง (Schweer and Gebbie, 1978)

2. เลือกสรรเนื้อหาความรู้ที่สอนว่าจะสอนอะไร ซึ่งเนื้อหาความรู้จะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3. การกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยการเลือกจัดสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่จะทำให้ให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ได้ตามวัตถุประสงค์ โดยการวางแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่กันนักศึกษาจะต้องคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้คือ จัดให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา จัดประสบการณ์จากง่ายไปยาก ได้มีโอกาสฝึกปฏิบัติโดยการฝึกปฏิบัติโดยการฝึกปฏิบัติจะอยู่ในขอบเขตและความสามารถที่จะกระทำได้ และประสบการณ์ดังกล่าวจะต้องสร้างความพึงพอใจ ตลอดจนก่อให้เกิดความรู้ความชำนาญแก่นักศึกษา

4. เลือกวิธีการที่จะให้นักศึกษายาบาลได้เกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุดตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา เช่น การสาธิตการประชุมอภิปรายการพยาบาล การสอนข้างเตียง เป็นต้น ซึ่งการเลือกใช้วิธีการสอนจะต้องคำนึงความต้องการ ความสนใจ คุณลักษณะเฉพาะและประสบการณ์ของนักศึกษาแต่ละบุคคลด้วย (Bus1, 1981)

5. การกำหนดวิธีการประเมินผล เพื่อให้สามารถวัดผลการเรียนรู้และวัดความก้าวหน้าของการฝึกทักษะการพยาบาล

เป็รื่องจิตร มารักษ์มี (2531) กล่าวว่า การจัดประสบการณ์ การฝึกภาคปฏิบัติวิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน ประกอบด้วยกิจกรรม 3 ขั้นตอนคือ ก่อนการ ฝึกปฏิบัติงานระหว่างการฝึกปฏิบัติงาน และภายหลังการฝึกปฏิบัติงาน ซึ่งก่อนการฝึกปฏิบัติ งาน หมายถึง การจัดเตรียมการฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษาพยาบาล ได้แก่ การศึกษาวัตถุประสงค์ของการฝึกภาคปฏิบัติ การร่วมปรึกษาหารือกับฝ่ายการศึกษาเพื่อวางแผนในการจัด ประสบการณ์ การกำหนดพื้นที่ในการฝึกการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ นั้น ๆ การประสานงานกับผู้นำชุมชน การวางแผนการปฐมภูมิเทศแก่นักศึกษาพยาบาล การ วางแผนกำหนดการและตารางการฝึกปฏิบัติงาน การจัดทำคู่มือการฝึกปฏิบัติ และการเตรียม ตัวเองของผู้เิเทศให้มีความพร้อมทั้ง ในด้านความรู้และทักษะการปฏิบัติงาน

ลินดา คล้ายปักษ์ (2537) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการจัด ประสบการณ์การเรียนรู้เกี่ยวกับการพยาบาลผู้สูงอายุ ในด้านการวางแผนการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้เกี่ยวกับการพยาบาลผู้สูงอายุทั้ง ในภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติว่าเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาวิชา รูปแบบของกิจกรรมการเรียนการสอนและกำหนดแนวทางการ ประเมินผล

ดังนั้นจากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่า การวางแผนการ ดำเนินการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เป็นการจัดเตรียมการฝึกปฏิบัติการพยาบาลบนทอผู้ปวย สำหรับนักศึกษาพยาบาลเป็นกิจกรรมที่จัดเตรียมหรือกำหนดอย่างมีระบบไว้ล่วงหน้า เกี่ยวกับการ จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ักศึกษาพยาบาล ซึ่งจะหมายถึง การศึกษาวัตถุประสงค์ ของการปฏิบัติการพยาบาล การร่วมวางแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ภาคปฏิบัติ การ วางแผนและกำหนดตารางการฝึกปฏิบัติงาน (Rotation Plan) และตารางเวลาในการ ฝึกปฏิบัติ (เข้า บ่าย ดึก) ของนักศึกษา การจัดเตรียมสภาพแวดล้อมบนทอผู้ปวย และอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ให้เอื้ออำนวยต่อการฝึกปฏิบัติการพยาบาล การจัดทำคู่มือ ปฏิบัติการพยาบาลและการกำหนดแนวทางการประเมินผลการฝึกปฏิบัติการพยาบาล

4.2.2 การดำเนินการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

การดำเนินการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เป็นการนำเอาแผน ประสบการณ์การเรียนรู้ที่ได้วางไว้ไปปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่ง สมคิด รัชศาสตร์ และประนอม โอทกานนท์ (2522) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขั้นตอนในการ

ดำเนินการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ไว้ว่า การดำเนินการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.2.2.1 การสำรวจและศึกษานักศึกษาแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงความต้องการ ปัญหา และทัศนคติ ตลอดจนความสามารถทางวิชาการของนักศึกษาแต่ละคน

4.2.2.2 ศึกษาสภาพแวดล้อมและลักษณะของหอผู้ป่วยที่ใช้ฝึกปฏิบัติงาน รวมทั้งลักษณะประเภท รวมทั้งปัญหาและความต้องการของผู้ป่วยแต่ละรายด้วย

4.2.2.3 การคัดเลือกผู้ป่วยและมอบหมายงาน (Assignments) ให้แก่นักศึกษา ซึ่งในการคัดเลือกผู้ป่วยและมอบหมายงานให้แก่นักศึกษา จะต้องพิจารณาถึงสิ่งต่อไปนี้

4.2.2.3.1 ด้านตัวผู้เรียน ได้แก่

1) ความสามารถของนักศึกษาแต่ละคน ก่อนการมอบหมายงานให้นักศึกษา จะต้องมีความเข้าใจนักศึกษาแต่ละคน และการมอบหมายงานจะต้องคำนึงถึงขีดความสามารถและความแตกต่างของนักศึกษาแต่ละบุคคล

2) ประสบการณ์ในหอผู้ป่วยของนักศึกษาแต่ละคน ในการมอบหมายงานให้แก่นักศึกษาจะต้องคำนึงถึงประสบการณ์เดิมของนักศึกษา ดังนั้นก่อนการมอบหมายงานให้แก่นักศึกษาจึงจะต้องทำการสำรวจว่านักศึกษาแต่ละบุคคลเคยมีประสบการณ์ด้านใดมาบ้างแล้ว เพื่อที่จะจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้นักศึกษาได้มีโอกาสพบกับปัญหาและได้รับประสบการณ์ที่หลากหลาย ๆ ด้าน

4.2.2.3.2 ด้านผู้ป่วย จะต้องพิจารณาและคำนึงถึงปัญหาและความต้องการ ตลอดจนประเภทของผู้ป่วย และนำมาจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่นักศึกษาและสนองตอบต่อความต้องการของผู้ป่วย

4.2.2.4 ให้คำแนะนำแก่นักศึกษาในเรื่องการศึกษาค้นคว้าเตรียมตัว และทำแผนปฏิบัติการพยาบาล (Nursing Care Plan) ล่วงหน้า

4.2.2.5 จัดเตรียมแผนการสอนและการนิเทศ

4.2.2.6 ดำเนินการสอนบทหอผู้ป่วยอย่างเป็นทางการ

4.2.2.7 นิเทศการปฏิบัติงานของนักศึกษา

นอกจากนี้ยังมีนักการศึกษาอีกหลายท่าน ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ไว้ดังนี้

นันทนา น้ำฝน (2527) กล่าวว่า การดำเนินการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในหอผู้ป่วยเป็นการเชื่อมโยง ความรู้จากภาคทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติจริง เป็นการดำเนินการตามแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดทำไว้ ซึ่งในการดำเนินการจัดประสบการณ์การเรียนรู้มีกิจกรรมที่อาจารย์พยาบาลหรือผู้รับผิดชอบจัดประสบการณ์จะต้องปฏิบัติมีดังนี้

1. แนะนำนักศึกษาพยาบาลสู่ที่ผู้ป่วยก่อนการฝึกปฏิบัติในหน่วยงานนั้น (พวงรัตน์ บุญญาวัชร, 2525) เพื่อให้นักศึกษาได้รู้จักคุ้นเคยกับสิ่งแวดล้อมของการฝึกปฏิบัติงาน เช่น เจ้าหน้าที่บุคลากร ในหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมภายในหอผู้ป่วย อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้
2. ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ภาคปฏิบัติในหอผู้ป่วย ให้ นักศึกษาพยาบาลทราบและเข้าใจ เพื่อให้รู้ถึงจุดมุ่งหมายของการฝึกปฏิบัติและรู้แนวทางการปฏิบัติ
3. จัดทรัพยากร สิ่งแวดล้อม อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ในการพยาบาลให้พร้อมเพื่อให้ นักศึกษาสามารถใช้ในการฝึกปฏิบัติการพยาบาลอย่างเพียงพอ
4. มอบหมายงานการฝึกปฏิบัติการพยาบาลประจำวัน และมอบหมายงานการศึกษาปฏิบัติการหรือการศึกษาผู้ป่วยตามแผนการเรียนการสอนที่จัดทำไว้
5. ดำเนินการสอนตามแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ได้จัดทำไว้ตามลำดับขั้น
6. ให้ข้อมูลและช่วยเหลือให้คำแนะนำแก่นักศึกษาพยาบาล ในการตั้งวัตถุประสงค์และการวางแผนการพยาบาลแก่ผู้ป่วย
7. ดูแลนักศึกษาพยาบาลระหว่างการฝึกปฏิบัติ เพื่อให้คำแนะนำหรือสาธิตให้ดูเป็นตัวอย่างเมื่อนักศึกษามีปัญหาในการฝึกปฏิบัติการพยาบาล
8. ตรวจสอบผลงานการฝึกปฏิบัติของนักศึกษาพยาบาลตามที่ได้มอบหมายงานไว้ และบันทึกความก้าวหน้าในการฝึกปฏิบัติของนักศึกษา
9. จัดอภิปรายกับนักศึกษาพยาบาลถึงการฝึกปฏิบัติการพยาบาล ข้อสังเกต

ปัญหาของผู้ป่วยและนักศึกษา ข้อแก้ไข ผลการเรียนรู้และให้ข้อมูลย้อนกลับที่เหมาะสมกับนักศึกษาแต่ละคน

10. ให้คำปรึกษา แนะนำ ข้อเสนอแนะ แก่นักศึกษาพยาบาลทั้งเป็นกลุ่มและรายบุคคล เพื่อประโยชน์ในการฝึกปฏิบัติการพยาบาล (Hinchliff, 1979)

11. ดำเนินการประชุมเพื่อการปรึกษาหารือเกี่ยวกับปัญหาทางการพยาบาล การแก้ไขปัญหาของผู้ป่วย และสรุปผลการพยาบาลที่ให้แก่ผู้ป่วย โดยร่วมกับบุคลากรพยาบาลในตึกผู้ป่วย

12. จัดการประเมินความรู้ของนักศึกษาพยาบาลทั้งก่อนและหลังการฝึกปฏิบัติการพยาบาล โดยการตอบคำถาม การสังเกต การตอบแบบสอบถาม เพื่อประเมินความรู้และประเมินความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักศึกษา

นางนง จงธรรมานุรักษ์ (2526) ได้กล่าวถึง การดำเนินการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ว่าเป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในระยະที่นักศึกษาพยาบาลชั้นฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วย ทั้งในเวลาราชการและยามวิกาล ซึ่งจะหมายถึงกิจกรรมดังต่อไปนี้

1. การประชุมพิเศษนักศึกษาพยาบาลที่ชั้นฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วย
2. การมอบหมายงานประจำวัน และมอบหมายผู้ป่วยในความรับผิดชอบให้แก่ศึกษาพยาบาล

3. การประชุมปรึกษาร่วมกับอาจารย์พยาบาล และนักศึกษาพยาบาลเกี่ยวกับผู้ป่วยและการปฏิบัติการพยาบาล

4. การนิเทศการฝึกปฏิบัติการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล

5. การสอนอย่างเป็นทางการบนหอผู้ป่วย

6. การให้การพยาบาลที่ตักผู้ป่วยเพื่อเป็นตัวอย่างแก่นักศึกษา

เป็รื่องจิตร ชารักษ์ (2531) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ภาคปฏิบัติว่าเป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ระหว่างการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษา หมายถึง การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในระยະที่นักศึกษาพยาบาลชั้นฝึกปฏิบัติการพยาบาล ได้แก่ การประชุมพิเศษ การมอบหมายงาน การนิเทศการฝึกภาคปฏิบัติ การสอน การประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน การสำรวจชุมชน การวางแผนและการดำเนินการแก้ไขปัญหาของชุมชน การประเมินผลการแก้ไขปัญหาของชุมชน

ลินดา คล้ายปักษ์ (2537) กล่าวว่า การดำเนินการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ หมายถึง การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในระยะที่นักศึกษาพยาบาลชั้นฝึกปฏิบัติงานทั้งในและนอกเวลาราชการ ได้แก่ การประชุมนิเทศนักศึกษา การมอบหมายงาน การนิเทศการฝึกปฏิบัติงาน การสอน การสาธิต การประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน การให้การพยาบาลที่มีคุณภาพแก่ผู้ป่วย ตลอดจนการเป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักศึกษา

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า ในการดำเนินการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ จะเป็นการจัดกิจกรรมต่าง ๆ บนทอผู้ป่วยในระยะที่นักศึกษาพยาบาลชั้นฝึกปฏิบัติการพยาบาลในทอผู้ป่วยทั้งในและนอกเวลาราชการ ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวจะหมายรวมถึง

1. การประชุมนิเทศนักศึกษาพยาบาลชั้นฝึกปฏิบัติการพยาบาลบนทอผู้ป่วย ให้ความรู้กับบุคลากรในทอผู้ป่วยและสภาพแวดล้อม เครื่องมือเครื่องใช้ และอุปกรณ์ต่าง ๆ
2. การมอบหมายงานการดูแลผู้ป่วยในความรับผิดชอบให้แก่ นักศึกษาพยาบาล เป็นรายบุคคล
3. การประชุมอภิปรายร่วมกับอาจารย์พยาบาลและนักศึกษาพยาบาล และให้ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ป่วยก่อนที่นักศึกษาจะปฏิบัติงาน (Pre-Conferences) เพื่อให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยได้อย่างถูกต้อง
4. การประชุมอภิปรายหลังจากการปฏิบัติการพยาบาลของนักศึกษา (Post Conference) เป็นประจำทุกวัน
5. การสอนอย่างเป็นทางการในทอผู้ป่วย
6. การนิเทศการฝึกปฏิบัติการพยาบาล
7. การสาธิตการพยาบาลเพื่อเป็นตัวอย่าง ให้แก่นักศึกษาพยาบาล
8. การสาธิตการใช้อุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ ในทอผู้ป่วย ให้แก่นักศึกษาพยาบาล
9. การแสดงแบบอย่างปฏิบัติบทบาทวิชาชีพที่ดีแก่นักศึกษาพยาบาล (Role Model)
10. การให้คำแนะนำ ปรึกษา ในการฝึกปฏิบัติการพยาบาลแก่นักศึกษา
11. การร่วมมือกับอาจารย์พยาบาลในการแก้ไขปัญหาที่พบในขณะกำลังฝึกปฏิบัติการพยาบาลของนักศึกษา

4.2.3 การประเมินการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

การประเมินผลการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เป็นกิจกรรมที่สำคัญในกระบวนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เพราะจะช่วยให้ทราบถึงประสิทธิผลของการดำเนินงานว่าเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ดังกล่าวมีประสิทธิภาพเพียงใด และนักศึกษาเกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานตามที่มุ่งหวังไว้หรือไม่ ทำให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการทำงานของอาจารย์หรือผู้รับผิดชอบในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

ในการประเมินผลการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ภาคปฏิบัติ ได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ดังนี้

สมคิด รักษาสัตย์ และประนอม โอทกานนท์ (2522) กล่าวว่า การประเมินผลการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในหอผู้ป่วยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ประสิทธิภาพของการทำงานของครูสอน และผลของการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของหน่วยงานหรือหอผู้ป่วยหนึ่ง ๆ เป็นสำคัญ และผู้ที่ทำการประเมินผลการจัดประสบการณ์เรียนรู้ภาคปฏิบัติมีหลายฝ่ายด้วยกันคือ

1. ผู้สอนซึ่งเป็นผู้ที่มีหน้าที่ในการจัดและดำเนินการประเมินผลโดยตรง
2. ผู้เรียนซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับผลโดยตรงจากการจัดประสบการณ์การเรียนรู้
3. ผู้ร่วมงานในหอผู้ป่วย ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพนหอผู้ป่วยที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

ต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ซึ่งจุดมุ่งหมายของการประเมินผลของบุคลากรกลุ่มนี้มักจะมุ่งในเรื่องของประสิทธิภาพของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การปรับปรุงแก้ไข วิธีการดำเนินงานโดยทั่ว ๆ ไป

และวิธีในการประเมินผล ได้แก่ การสังเกต การบันทึกพฤติกรรมของผู้เรียน การทดสอบ การประเมินจากการเสนอรายงานในที่ประชุมกลุ่มตามหัวข้อที่มอบหมายให้และจากการประชุมร่วมกันระหว่างผู้สอนและผู้เรียน

ปารีชาติ ตามไท (2523) กล่าวถึงการประเมินผลการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ว่าเป็นการประเมินผลความก้าวหน้าของผู้เรียน และผู้สอนอย่างต่อเนื่อกันสม่ำเสมอและเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการศึกษา เพราะการวัดผลและการประเมินผลเป็นการ

ให้คำตอบว่าการดำเนินการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ดังกล่าวประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงไร และการจัดประสบการณ์การเรียนรู้มีจุดบกพร่องที่ควรปรับปรุงแก้ไขที่จุดใดบ้าง

มิต และ กรีน (1980) กล่าวว่าไว้ว่า การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ภาคปฏิบัติในทฤษฎีผู้ช่วยสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ นักศึกษานายบาลเกิดการเรียนรู้เพียงใด จะทราบได้จากการประเมินผล ซึ่งการประเมินผลนี้เป็นภาระหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรงของอาจารย์พยาบาล ผู้สอนและผู้นิเทศ ซึ่งสามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น จากการสังเกต การให้ตอบแบบสอบถาม การพูดคุยซักถาม หรือจากบันทึกประจำวันของอาจารย์และนักศึกษา

และนอกจากนี้ นันทนา น้ำฝน (2527) ยังกล่าวไว้ว่า การประเมินผล การฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษานายบาลจะทำให้ทราบถึงความสามารถและพัฒนาการของนักศึกษาแต่ละคนเป็นระยะ ๆ และทำให้ทราบถึงปัญหาความต้องการของนักศึกษานายบาลแต่ละคน เป็นการประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษานายบาล และการประเมินผลการฝึกปฏิบัติการพยาบาลของนักศึกษานายบาลควรแจ้งให้นักศึกษาได้ทราบผลของการประเมิน เป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักศึกษาให้การปรับปรุงและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ

นางนง จงธรรมานุรักษ์ (2526) ได้ให้ข้อเสนอเกี่ยวกับการประเมินผลการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ว่าเป็นการประเมินผลการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษานายบาล และการประเมินผลโปรแกรมการศึกษาภาคปฏิบัติในทฤษฎีผู้ช่วยและหลักสูตร ภายหลังจากการปฏิบัติงานสิ้นสุดลง

เป็รื่องจิตร ชารวีศรี (2531) และลินดา คล้ายปักชี (2537) ได้เสนอแนวคิดที่สอดคล้องกันว่า การประเมินผลการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เป็นการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายหลังจากที่การฝึกปฏิบัติงานบนทฤษฎีผู้ช่วยของนักศึกษานายบาลสิ้นสุดลงหรือจบการศึกษาตามหลักสูตร ได้แก่ การประเมินผลการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษา และการประเมินผลโปรแกรมการศึกษาภาคปฏิบัติ รวมทั้งการแก้ไขปรับปรุง

ดังนั้น การประเมินผลการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เป็นการจัดกิจกรรมต่าง ๆ หลังจากการฝึกปฏิบัติการพยาบาลของนักศึกษานายบาลสิ้นสุดลง ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวจะหมายรวมถึง การประเมินผลการฝึกปฏิบัติการพยาบาลของนักศึกษาเป็นรายบุคคล จากการสังเกต การบันทึกพฤติกรรม การทดสอบ การประชุมกลุ่มต่าง ๆ รวมทั้งการให้ข้อมูลย้อนกลับ และการประเมินผลการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ภาคปฏิบัติร่วมกับอาจารย์พยาบาล

นอกจากนี้ในการจัดการเรียนการสอนในหอผู้ป่วย การนิเทศการฝึกปฏิบัติการพยาบาลเป็นกิจกรรมการเรียนการสอนในหอผู้ป่วยอย่างหนึ่งที่สำคัญยิ่ง (พวงรัตน์ บุญญาภิรักษ์, 2535) ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อาชีพปฏิบัติที่จะช่วยให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ และเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพราะการนิเทศการฝึกปฏิบัติการพยาบาล เป็นการดูแลช่วยเหลือให้คำแนะนำตลอดจนชี้แนะแนวทางต่าง ๆ อันจะเสริมให้การเรียนรู้สามารถดำเนินไปได้ ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้รับการฝึกฝนให้เกิดทักษะในด้านการปฏิบัติการพยาบาลอันจะนำไปสู่การปฏิบัติวิชาชีพที่ดีต่อไป (สมคิด รักษาสัตย์ และ ประพนอม โอทกานนท์, 2522 พวงรัตน์ บุญญาภิรักษ์, 2525) โดยวัตถุประสงค์ของการนิเทศการฝึกปฏิบัติการพยาบาลเพื่อที่จะ (Adams and Dickey, 1953 อ้างถึงใน พวงรัตน์ บุญญาภิรักษ์, 2525)

1. ช่วยให้ผู้เรียนได้รู้จักคิดค้นหาวิธีการปฏิบัติงานด้วยตนเอง มีความสามารถในการนำตนเอง และสามารถตัดสินใจปัญหาได้ด้วยตนเอง
2. สามารถแยกแยะและวิเคราะห์ปัญหาได้ด้วยตนเอง
3. สามารถสร้างความรู้สึกมั่นคง มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้
4. สร้างความคุ้นเคยกับแหล่งวิทยาการและวิทยาการเพื่อการนำความรู้ไปใช้กับสถานการณ์จริงได้
5. สร้างเสริมความสามารถในการนำความรู้ภาคทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติจริงได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์
6. การนิเทศจะช่วยให้ผู้เรียนได้เข้าใจถึงปรัชญาการศึกษาที่ถูกต้อง การนิเทศการฝึกปฏิบัติการพยาบาลในหอผู้ป่วย ประกอบด้วยกิจกรรมการนิเทศ 7 ประการด้วยกัน คือ การเยี่ยมชมตรวจทางการพยาบาล การประชุมปรึกษาทางการพยาบาล การสอน การให้คำแนะนำปรึกษา การแก้ปัญหา การสังเกต และการร่วมมือปฏิบัติงาน (พวงรัตน์ บุญญาภิรักษ์, 2525 วิเชียร ทวีลาภ, 2521)

ดังนั้นการนิเทศการฝึกปฏิบัติการพยาบาล เป็นกิจกรรมการเรียนการสอนในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อาชีพปฏิบัติให้แก่ศึกษาพยาบาล โดยการช่วยเหลือให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ภาคทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติจริง ได้มีโอกาสฝึกฝนพฤติกรรมต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทำให้เกิดการเรียนรู้และทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล

การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ภาคปฏิบัติให้แก่นักศึกษา นอกจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในหอผู้ป่วยเพื่อให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กับสิ่งแวดล้อมแล้ว การจัดสิ่งแวดล้อมภายในหอผู้ป่วย ได้แก่ สภาพการณ์ต่าง ๆ ในหอผู้ป่วย เครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนผู้ป่วยและเจ้าหน้าที่ผู้ร่วมทีมการพยาบาลก็เป็นสิ่งสำคัญ เพราะการจัดสิ่งแวดล้อมในหอผู้ป่วยให้กระตุ้นและเร้าต่อความต้องการของผู้เรียน จะทำให้ผู้เรียนแสดงปฏิกิริยาโต้ตอบของผู้เรียนต่อสิ่งแวดล้อมหรือมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม (Interaction) และเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ หรือเกิดการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ (Tyler, 1949)

ดังนั้น การจัดสิ่งแวดล้อมภายในหอผู้ป่วย ได้แก่ สภาพการณ์ต่าง ๆ ในหอผู้ป่วย ตลอดจนอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ให้เอื้ออำนวยต่อการฝึกปฏิบัติการพยาบาล จึงถือได้ว่าเป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่นักศึกษาเช่นกัน และการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ภาคปฏิบัติถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรงของอาจารย์พยาบาล และยังเป็นหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพบนหอผู้ป่วย ซึ่งจะมีบทบาทในด้านการมีส่วนร่วมในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ภาคปฏิบัติให้แก่ศึกษายาบาล แต่บทบาทในด้านการจัดประสบการณ์เรียนรู้จะแตกต่างกันไปตามตำแหน่งหน้าที่ที่พยาบาลวิชาชีพแต่ละบุคคลดำรงอยู่ (จารุวรรณ เสวสุวรรณ, 2522)

5. บทบาทของพยาบาลประจำการด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ภาคปฏิบัติ

ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ภาคปฏิบัติสำหรับนักศึกษายาบาลนั้น นอกจากจะเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรงของอาจารย์พยาบาลแล้ว ยังถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพบนหอผู้ป่วยที่จะทำหน้าที่ในการส่งเสริม และจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ศึกษายาบาล โดยการจัดสิ่งแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการฝึกปฏิบัติการพยาบาล ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยสอนโดยตรง คือเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศึกษายาบาลและเป็นผู้สอนทางอ้อมคือ ทำให้นักศึกษาเกิดความรู้ความเข้าใจมีความสามารถเพิ่มขึ้น ในการปฏิบัติการพยาบาล (พรจันทร์ สุวรรณชาติ, 2531) รวมทั้งเป็นแบบอย่างปฏิบัติบทบาทวิชาชีพ (Role Model) (นันทนา น้ำฝน, 2538) ให้แก่ศึกษายาบาลเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ และทักษะจากประสบการณ์ต่าง ๆ ให้นักศึกษาได้เรียนรู้ นอกจากนี้ยังทำหน้าที่นิเทศศึกษายาบาลผู้เป็นสมาชิกในทีมการพยาบาลในฐานะหัวหน้าเวรหรือหัวหน้าทีมการพยาบาล ใน

กรณีที่ไม่มีอาจารย์พยาบาลขึ้นมาทำหน้าที่นี้เทศ (พรจันทร์ สุวรรณชาติ, 2527) และเนื่องจากอัตราส่วนนักศึกษาและอาจารย์พยาบาลไม่ได้สัดส่วนกัน (บุตรี พ่วงสุวรรณ, 2530) และยังทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำเกี่ยวกับการฝึกปฏิบัติการพยาบาลแก่นักศึกษาพยาบาลได้ทันที (พรจันทร์ สุวรรณชาติ, 2527)

ดังนั้น ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ภาคปฏิบัติสำหรับนักศึกษาพยาบาลนั้น ถือเป็นบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพทุกคนที่จะต้องปฏิบัติในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ภาคปฏิบัติให้นักศึกษาพยาบาล ดังที่ จารุวรรณ เสวกวรรณ (2522) ได้กล่าวไว้ว่า พยาบาลฝ่ายบริการทุกคนมีบทบาทหน้าที่ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้นักศึกษาพยาบาล โดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี จัดสภาพแวดล้อมยกย่องผู้ช่วยเหลือจนอุปการณ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ให้เอื้ออำนวยต่อการฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษาและจะต้องมีความรู้ความสามารถในการสอน ให้คำแนะนำ แนะนำแนวทาง และช่วยเหลือในขณะที่นักศึกษาชั้นฝึกปฏิบัติงาน รวมทั้งกระตุ้นจูงใจให้นักศึกษาสามารถนำความรู้ทางทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ทำให้นักศึกษาสามารถปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งบทบาทหน้าที่ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ภาคปฏิบัตินั้นจะแตกต่างกันไปตามตำแหน่งหน้าที่ที่พยาบาลแต่ละบุคคลดำรงอยู่ และในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ภาคปฏิบัติ พยาบาลประจำการ ถือว่าเป็นบุคคลที่มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างยิ่ง ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เนื่องจากเป็นผู้ที่นักศึกษามีปฏิสัมพันธ์ด้วยตลอดเวลา (นันทนา น้าฝน, 2538) และนอกจากนี้ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ภาคปฏิบัติให้นักศึกษาพยาบาล ยังถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างหนึ่งของพยาบาลประจำการที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าผู้ช่วย โดยไม่มีลายลักษณ์อักษร (กองงานวิทยาลัยพยาบาล, 2525 และ กองการพยาบาล, 2527) และยังเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบที่ถูกกำหนดขึ้น โดยสถาบันทางวิชาชีพทางการพยาบาล ดังเช่น กองการพยาบาล สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2530) ได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของพยาบาลประจำการไว้ดังนี้

1. รับนโยบายจากหัวหน้าหน่วยงาน
2. เป็นหัวหน้าทีมการพยาบาล
3. วางแผนการพยาบาลในงานที่รับผิดชอบ
4. มอบหมายงานแก่สมาชิกในทีมการพยาบาลตามความรู้ ความสามารถ และปริมาณงาน

5. ควบคุมและตรวจสอบการให้บริการรักษาพยาบาลของสมาชิกในทีมการพยาบาล
6. ให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยตามเทคนิคที่ถูกต้อง ดูแลความสุขสบายของผู้ป่วย
7. ให้การรักษาตามแผนการรักษาของแพทย์
8. ป้องกันความพิการ และดำเนินการฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้ป่วย
9. จัดสอนสุขศึกษาแก่ผู้ป่วยรายกลุ่มและรายบุคคล
10. ให้ความร่วมมือด้านการรักษาพยาบาลกับทีมสุขภาพ
11. ประเมินผลการพยาบาลที่รับผิดชอบ
12. จัดอาคารสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ สะดวก และปลอดภัยแก่การปฏิบัติงาน
13. จัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ให้มีเพียงพอ และพร้อมที่จะใช้ได้ทันที
14. รับผิดชอบจัดเก็บ และดูแลรักษาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้
15. เป็นผู้นำทำกิจกรรมการพยาบาลต่าง ๆ เช่น
 - 15.1 การรับและส่งเวร
 - 15.2 การประชุมปรึกษา (Pre-post Conference)
 - 15.3 การเยี่ยมตรวจทางการพยาบาล (Rounds)
 - 15.4 การศึกษาผู้ป่วยรายบุคคล (Case Conference)
 - 15.5 การประชุมวิชาการของหน่วยงาน (Inservice education)
16. นิเทศการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา นักศึกษา และผู้ฝึกภาคปฏิบัติ
17. สอน แนะนำ ให้คำปรึกษา ด้านการปฏิบัติการพยาบาลแก่ เจ้าหน้าที่ระดับรอง
นักศึกษา และผู้ฝึกภาคปฏิบัติ
18. ประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา นักศึกษา และผู้ฝึก
ภาคปฏิบัติ
19. ร่วมจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และการศึกษาทางการพยาบาลให้แก่นักศึกษา
และผู้ฝึกภาคปฏิบัติ
20. จัดทำคู่มือ ตำรา เอกสาร การปฏิบัติและการสอนเพื่อใช้เป็นคู่มือปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่
21. สรุปรวบรวมระเบียบรายงานต่าง ๆ
22. ร่วมปรับปรุงระบบงานบริการพยาบาลของหน่วยงาน

23. ประสานงานทั้งในและนอกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

24. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

จากการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลประจำการโดยกองงานพยาบาล สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2530) จะเห็นได้ว่าหน้าที่รับผิดชอบของพยาบาลประจำการที่มีต่อนักศึกษายามามมีดังนี้คือ

1. การวางแผนการพยาบาลในงานที่รับผิดชอบ
2. การมอบหมายงานแก่สมาชิกในทีมการพยาบาลตามความรู้ ความสามารถ และปริมาณ
3. การควบคุมและตรวจสอบการให้บริการรักษาพยาบาลของสมาชิกในทีมการพยาบาล
4. การนิเทศการปฏิบัติงานของนักศึกษายามามและผู้ฝึกภาคปฏิบัติ
5. สอนแนะนำ และให้คำปรึกษาด้านการปฏิบัติการพยาบาลแก่นักศึกษาและผู้ฝึกภาคปฏิบัติ
6. ประเมินผลการปฏิบัติงานของนักศึกษาและผู้ฝึกภาคปฏิบัติ
7. ร่วมจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และการศึกษาทางการพยาบาลให้แก่ศึกษาและผู้ฝึกภาคปฏิบัติ
8. จัดทำคู่มือ ตำรา เอกสาร การปฏิบัติและการสอนเพื่อใช้เป็นคู่มือปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และนักศึกษา

และจากบทบาทของพยาบาลวิชาชีพ ตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์และแผนกครุภัณฑ์ชั้นสูง ได้แบ่งขอบเขตของบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพเป็น 8 ด้าน (กองงานวิทยาลัยพยาบาล, 2526 อ้างถึงใน นันทนา น้าฝน, 2538) ดังนี้

1. การพยาบาล
 - 1.1 สามารถให้การพยาบาลเฉพาะทางได้ทุกระยะและทุกระดับความรุนแรงของโรค
 - 1.2 จำแนก วิเคราะห์ และวินิจฉัยปัญหาการพยาบาลในชั้นที่ซับซ้อนได้อย่างถูกต้อง

1.3 สามารถวางแผนให้การพยาบาล ประเมินผลงาน และนำมาปรับปรุงแก้ไขได้อย่างเหมาะสม

1.4 สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเร่งด่วนในภาวะฉุกเฉินได้อย่างเหมาะสม

1.5 ให้การดูแลผู้ป่วยตามสาขาองค์ความรู้ที่ขึ้นหนึ่งแผนปัจจุบันได้

1.6 บันทึก(สรุป)รายงานอาการเปลี่ยนแปลง และความก้าวหน้าของการรักษาพยาบาลได้

2. การรักษา

2.1 ให้การตรวจ วินิจฉัยและรักษาพยาบาลขั้นต้นได้ตามระเบียบกระทรวง-สาธารณสุข ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2518)

2.2 ให้ความช่วยเหลือ และแนะนำในด้านการตรวจรักษาพยาบาลขั้นต้นแก่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขได้

3. การส่งเสริมสุขภาพ วางแผน และดำเนินการส่งเสริมสุขภาพในตำแหน่งหัวหน้าทีมร่วมกับวิชาชีพอื่นได้

4. การป้องกันโรค จัดแผนงาน และมอบหมายหน้าที่ให้ผู้เกี่ยวข้อง ได้รับความรับผิดชอบ และดำเนินงานการป้องกัน การแพร่กระจายของโรคได้

5. การฟื้นฟูสมรรถภาพ ให้การควบคุมและดำเนินการฟื้นฟูสมรรถภาพในหน่วยงานที่รับผิดชอบได้

6. การบริหาร

6.1 ให้การนิเทศแก่เจ้าหน้าที่พยาบาลภายใต้ความรับผิดชอบ

6.2 วิเคราะห์ปัญหา และให้ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาด้านบริการการพยาบาลได้

6.3 จัดระเบียบงาน แบ่งงาน และมอบหมายหน้าที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานภายใต้ความรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม

6.4 จัดทำแบบประเมินผล และนำแบบประเมินผลไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภายใต้ความรับผิดชอบและใช้ประเมินผลตนเองได้อย่างถูกต้อง

6.5 วางแผนป้องกันอุบัติเหตุ และให้ความปลอดภัยในหน่วยงานที่รับผิดชอบได้

6.6 ให้ความร่วมมือในงานสาธารณสุขมูลฐานร่วมกับบุคคล และหน่วยงานอื่นได้

7. การศึกษา

7.1 สอนและอมรมพื้นฐานวิชาการแก่เจ้าหน้าที่พยาบาลและนักเรียนทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานได้

7.2 จัดทำคู่มือ และอุปกรณ์การสอนด้านการพยาบาล

7.3 ให้ความร่วมมือในการทำวิจัยและรู้จักนำผลการวิจัยมาใช้ประกอบการปฏิบัติงานได้

8. การสนับสนุนงานด้านอื่น ๆ สนับสนุนและประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ได้แก่ (1)งานสังคมสงเคราะห์ (2)งานสุขภาพ (3)งานทันต-สาธารณสุข (4)งานชั้นสูตรทางห้องปฏิบัติการ (5)งานเภสัชกรรม

นอกจากนี้ยังมีผู้ซึ่งได้เสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลประจำการไว้หลายท่าน ดังนี้

นันทนา น้าฝน (2538) ได้กล่าวไว้ว่า จากบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพที่ขยายออกไปกว้างขวางนั้น สามารถสรุปได้ว่า พยาบาลวิชาชีพมีบทบาทหน้าที่หลัก 3 ประการคือ

1. บทบาทการเป็นผู้ให้บริการการพยาบาลแก่ผู้รับบริการ โดยครอบคลุมการบริการ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการรักษาพยาบาล การป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพ และการฟื้นฟูสภาพบุคคล

2. การเป็นผู้บริหารงานการพยาบาล

3. การเป็นนักวิชาการทางการพยาบาล โดยทำหน้าที่ของผู้สอน หรือถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีสู่สมาชิกใหม่ที่เข้าสู่วิชาชีพการพยาบาล ทั้งนี้เพื่อถ่ายทอดคุณลักษณะเฉพาะแบบทางการพยาบาลสู่สมาชิกใหม่ ให้สามารถปฏิบัติการพยาบาลได้สอดคล้องตามมาตรฐานเฉพาะแบบทางการพยาบาล ซึ่งการทำหน้าที่เป็นผู้สอนและให้ความรู้ เป็นการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อวิชาชีพพยาบาล

พรพรรณ แสงพิทักษ์ (2535) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบต่อพยาบาลประจำการเกี่ยวกับการปฏิบัติกิจกรรมวิชาการในคลินิก แบ่งเป็น 2 กลุ่มงาน คือ

1. การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ทางวิชาชีพพยาบาล

2. การบริการวิชาการ ได้แก่

2.1 การสอนผู้ป่วยและญาติ

2.2 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่นักศึกษาพยาบาล

โบว์แมน (Michael P. Bowman, 1995) ได้แบ่งการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ ออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการให้การพยาบาล ด้านบริหารทางการพยาบาลด้านการจัดทรัพยากรในหอผู้ป่วย และด้านการศึกษา ซึ่งการปฏิบัติบทบาทหน้าที่ทางด้านศึกษานั้น โบว์แมนได้แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของ พยาบาลวิชาชีพ ออกเป็น

1. ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานภายในหอผู้ป่วยให้แก่เจ้าหน้าที่พยาบาลใหม่
2. ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานภายในหอผู้ป่วยแก่นักศึกษาพยาบาล
3. วางแผนในการจัดประสบการณ์ทางการศึกษาให้แก่ศึกษาพยาบาล
4. สอน เจ้าหน้าที่ผู้ร่วมทีมการพยาบาล
5. สอน และให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพแก่ผู้ป่วย
6. การให้คำแนะนำแก่สมาชิกในทีมการพยาบาลตามความเหมาะสม

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า พยาบาลประจำการทุกคนมีบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ภาคปฏิบัติให้แก่ศึกษาพยาบาล ซึ่งในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ศึกษานั้น พยาบาลประจำการจะมีบทบาทหน้าที่ในการจัดกิจกรรมและสภาพการณ์ต่าง ๆ ในหอผู้ป่วยให้อื้ออำนวยและส่งเสริมให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในการฝึกปฏิบัติการพยาบาล ซึ่งการจัดกิจกรรมดังกล่าวจะครอบคลุมทั้ง 3 ขั้นตอน คือ การวางแผน การดำเนินการ และการประเมินผลคือ

ก่อนการฝึกปฏิบัติการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล พยาบาลประจำการจะต้องทำหน้าที่ในการร่วมวางแผนการดำเนินการเพื่อจัดประสบการณ์การเรียนรู้ต่าง ๆ ให้แก่นักศึกษา รวมทั้งจัดเตรียมสภาพแวดล้อมต่าง ๆ บนหอผู้ป่วย ตลอดจนอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ให้พร้อมและอื้ออำนวยต่อการฝึกปฏิบัติการพยาบาลให้แก่นักศึกษา ก่อนที่นักศึกษาจะขึ้นฝึกปฏิบัติการพยาบาล

ในระหว่างการฝึกปฏิบัติการพยาบาลของนักศึกษา พยาบาลประจำการจะทำหน้าที่ และร่วมรับผิดชอบในการสอนและสาธิตการปฏิบัติการพยาบาล รวมทั้งร่วมทำหน้าที่นิเทศการฝึกปฏิบัติการพยาบาลของนักศึกษา ตลอดจนเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำในการฝึกปฏิบัติการพยาบาล และแสดงบทบาทปฏิบัติวิชาชีพ (Role Model) ที่ดีแก่นักศึกษาพยาบาล

ภายหลังการฝึกปฏิบัติการพยาบาลของนักศึกษา พยาบาลประจำการจะทำหน้าที่ในการร่วมประเมินผลการฝึกปฏิบัติการพยาบาลของนักศึกษา ตลอดจนร่วมประเมินผลโปรแกรมการศึกษากับอาจารย์พยาบาล ทั้งนี้ เพื่อคุณภาพในการจัดการศึกษาพยาบาล

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการสำรวจงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับ "บทบาทของพยาบาลประจำการด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ภาคปฏิบัติหรือนักศึกษาพยาบาล" พบว่ายังไม่มีการศึกษามาก่อน ผู้วิจัยจึงได้ศึกษางานวิจัยอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกันมีดังนี้ คือ

สุพร พูลสุข (2515) ได้ทำการศึกษาถึงปัญหาการเรียนพยาบาลของนักเรียนพยาบาล โรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย กรมตำรวจ พบว่านักเรียนพยาบาลส่วนใหญ่เห็นว่าปัญหาจากพยาบาลประจำตึกไม่ช่วยนักเรียนทำงาน ทำให้นักเรียนต้องทำงานหนักเพิ่มขึ้น และนักเรียนพยาบาลได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ทั้งหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการควรให้คำแนะนำช่วยเหลือนักเรียนขณะปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด

พรรณิภา เดชะปะกร (2516) ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของพยาบาลที่มีต่อนักศึกษาพยาบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วย ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลมีความเห็นว่าควรมีครูพยาบาลเพิ่มขึ้น เพื่อช่วยควบคุมการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยของนักศึกษาพยาบาล ครูพยาบาลควรแนะนำนักศึกษาพยาบาลให้รู้จักนำความรู้มาใช้ให้มากที่สุด ช่วยนักศึกษาพยาบาลแก้ปัญหาในการเรียนภาคปฏิบัติ และทำหน้าที่ปฐมนิเทศนักศึกษาพยาบาลที่ขึ้นปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วย

จารุวรรณ เสวกวรรณ (2518) ได้ทำการศึกษาถึงความพึงพอใจของพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร พบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่มีนักศึกษาชั้นฝึกปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในระดับคะแนนเฉลี่ยสูง เกี่ยวกับสภาพการทำงาน เรื่องการสอน และให้คำแนะนำแก่นักศึกษาพยาบาลและผู้ได้บังคับบัญชา

สาคร พุทธิพวน (2522) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการของพยาบาลที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมวิชาการของคณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย โดยศึกษาถึงการต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมวิชาการในด้านการสอนภาคทฤษฎี ด้านการสอนภาคปฏิบัติ ด้านการแต่งตำรา และด้านการวิจัย พบว่า ความต้องการของพยาบาลที่จะมีส่วนร่วมใน

กิจกรรมวิชาการทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง แต่ความต้องการในด้านการสอนภาคปฏิบัติมากที่สุด โดยมีความต้องการเรื่อง "ปฐมนิเทศนักศึกษาพยาบาลที่ขึ้นฝึกปฏิบัติภาคปฏิบัติบนหอผู้ป่วย" และเรื่อง "นิเทศการปฏิบัติงานของนักศึกษาบนหอผู้ป่วย" มีอยู่ในระดับมาก

กนกพร สุก้าวัง (2522) ได้สำรวจความคิดเห็นของนักศึกษาพยาบาลที่มีต่อการศึกษภาคปฏิบัติบนหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเมืองลำปาง วิทยาลัยพยาบาลลำปาง พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษภาคปฏิบัติ นักศึกษาพยาบาลส่วนใหญ่ชอบปฏิบัติงานกับผู้ที่มีการฝึกมากกว่า และความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปสรรคในการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยนักศึกษาส่วนใหญ่มีความเห็นว่าอุปสรรค ที่ทำให้การพยาบาลมีประสิทธิภาพไม่ดีเท่าที่ควรเกิดจากการขาดความร่วมมือระหว่างบุคคลากรที่อยู่ในวงการศึกษา และมีความเห็นว่าเทคนิคในการทำงานของพยาบาลประจำการยึดเป็นตัวอย่าง ได้น้อยพยาบาลประจำการเอาใจใส่ในนักศึกษาพยาบาล และเป็นที่ยกย่องด้านความรู้ได้ปานกลาง และได้รับประสบการณ์ในการฝึกปฏิบัติงานจากพยาบาลประจำการปานกลาง

นิกุล พรหมปัญญา (2522) ได้ศึกษาถึงปัญหาการศึกษภาคปฏิบัติของนักศึกษาพยาบาลในสถาบันการศึกษานอกสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย โดยสอบถามนักศึกษาพยาบาลปี 2 และปี 3 ของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ และวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ พบว่านักศึกษาพยาบาลส่วนใหญ่ เห็นว่าการศึกษทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติส่งเสริมซึ่งกันและกัน ส่วนปัญหาที่พบเกี่ยวกับการศึกษภาคปฏิบัติ นักศึกษาพยาบาลส่วนใหญ่เห็นว่าปัญหาในการฝึกปฏิบัติการพยาบาลที่มาจากพยาบาลในหอผู้ป่วย ก็คือ พยาบาลไม่รับผิดชอบเมื่อนักศึกษาพยาบาลทำงานผิดพลาด มอบหมายงานให้นักศึกษาพยาบาลมาก และไม่ช่วยเหลือให้คำแนะนำที่ถูกต้อง ในขณะที่ปฏิบัติงาน นอกจากนี้พยาบาลยังไม่เป็นกันเอง ทำให้นักศึกษาพยาบาลไม่กล้าปรึกษา และทำงานไม่ถูกเทคนิคยึดเป็นตัวอย่างไม่ได้

นางนง จงธรรมานุกรณ์ (2526) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบความหวังและการปฏิบัติจริงของครูพยาบาล และผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล เกี่ยวกับความร่วมมือในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้บนหอผู้ป่วยให้กับนักศึกษาพยาบาล กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล 100 คน และอาจารย์พยาบาล 100 คน ผลการวิจัยพบว่า

ความคาดหวังของอาจารย์พยาบาลและผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล เกี่ยวกับความร่วมมือในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับนักศึกษาพยาบาลไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลคาดหวังว่าครูพยาบาลควรแจ้งให้ฝ่ายการพยาบาลทราบถึงวัตถุประสงค์ของ

การฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษามากที่สุด ส่วนครูพยาบาลคาดหวังว่าผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล ควรกระตุ้น ใ้บุคคลากรพยาบาลปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษาพยาบาลมากที่สุด

ความร่วมมือปฏิบัติจริงของอาจารย์พยาบาลและผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล เกี่ยวกับความร่วมมือในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ใ้แก่นักศึกษาพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง และความร่วมมือที่ปฏิบัติจริงตามความเห็นของครูพยาบาล และผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลเห็นว่าสิ่งที่ปฏิบัติจริงมากที่สุดคือ ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลขอความร่วมมือจากพยาบาลประจำการเป็นผู้ให้การดูแล เป็นที่ปรึกษา และให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานของนักศึกษาส่วนครูพยาบาลเห็นว่าสิ่งที่มีการปฏิบัติจริงมากที่สุดคือ ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลและครูพยาบาลร่วมกัน ใ้การปฐมนิเทศนักศึกษาที่ขึ้นปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วย

ความคาดหวังของผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล และครูพยาบาล เกี่ยวกับความร่วมมือในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ใ้แก่นักศึกษาพยาบาลสูงกว่าการปฏิบัติจริง

ภัทรา เล็กวิจิตรธาดา (2529) ได้ศึกษานบทบาทของพยาบาลฝ่ายบริการในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้บนหอผู้ป่วยใ้แก่นักศึกษาพยาบาล กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงกลาโหม กระทรวงมหาดไทย องค์การสาธารณสุขหรือเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

พยาบาลฝ่ายบริการมีความคาดหวังเกี่ยวกับการบทบาทของตนเอง ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้บนหอผู้ป่วยใ้แก่นักศึกษาพยาบาลอยู่ในระดับสูงกว่าทุกชั้นตอน

บทบาทที่ปฏิบัติจริงของพยาบาลฝ่ายบริการอยู่ในระดับปานกลางทุกชั้นตอน และพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีบทบาทที่ปฏิบัติจริงสูงที่สุด และแตกต่างกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงของพยาบาลในสังกัดอื่นอย่างมีนัยสำคัญ (P/O.05)

บทบาทที่คาดหวังของพยาบาลฝ่ายบริการสูงกว่าบทบาทที่ปฏิบัติจริงอย่างมีนัยสำคัญ (P/O.001)

สุวรรณา สุธรรมนิรันดร์ (2530) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบความคาดหวังและการปฏิบัติจริงเกี่ยวกับกิจกรรมการนิเทศนักศึกษาพยาบาลของพยาบาลประจำการตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการและนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลประจำการมีความคาดหวังเกี่ยวกับกิจกรรมการ

นิเทศของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับมากทุกกิจกรรม และกิจกรรมการนิเทศที่พยาบาลประจำการ และนักศึกษามีความคาดหวังอยู่ในอันดับสูงสุด คือ กิจกรรมนิเทศด้านการสอน เรื่อง "ปฏิบัติการอย่างถูกเทคนิคเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษาพยาบาล" ส่วนการรับรู้ที่ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับปานกลาง และทั้งพยาบาลประจำการและนักศึกษายพยาบาลมีความคาดหวังแตกต่างจากการรับรู้การปฏิบัติจริงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.001 ทุกกิจกรรม

เป็รื่องจิตร ขาวรัศมี (2531) ได้ทำการวิจัย เรื่อง บทบาทของพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในการจัดประสบการณ์การฝึกภาคปฏิบัติ วิชาการพยาบาลอนามัยชุมชนให้กับนักศึกษาพยาบาล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคเหนือ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จำนวน 115 คน ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนมีความคาดหวังในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ภาคปฏิบัติให้กับนักศึกษาพยาบาลสูงกว่าบทบาทที่ปฏิบัติจริง และมีความพึงพอใจในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับนักศึกษาอยู่ในระดับสูง และมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยมีปัญหาเกี่ยวกับสภาพการทำงานมากที่สุด

พรพรรณ แสงพิทักษ์ (2535) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การปฏิบัติกิจกรรมวิชาการในคลินิกของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร โดยศึกษาถึงการปฏิบัติกิจกรรมวิชาการในคลินิกในด้านการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ด้านการประชุมปรึกษา ด้านการประชุมวิชาการ ด้านการวิจัย ด้านการสอนผู้ป่วยและญาติ และด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับนักศึกษาพยาบาล พบว่า การปฏิบัติกิจกรรมวิชาการในคลินิกของพยาบาลประจำการ รวมทั้งด้านอยู่ในระดับปานกลาง และพยาบาลประจำการได้รายงานปัญหาที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติกิจกรรมวิชาการด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับนักศึกษาพยาบาลที่เกิดจากหน่วยงานและผู้บริหาร คือ เนื่องมาจากการจัดอัตรากำลังปฏิบัติงานรองรับการฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษาพยาบาล โดยได้ให้ข้อเสนอว่าฝ่ายการพยาบาลและฝ่ายการศึกษา ต้องมีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิดมากขึ้น และจะต้องมีการประชุมเพื่อชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลประจำการที่มีต่อการศึกษายพยาบาล เพื่อการเข้าใจที่ตรงกันและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องส่วนปัญหาที่เกิดจากพยาบาลเอง คือ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลเฉพาะสาขา

วงจันทร์ เพชรนิเชฐเชียร และคณะ (2536) ได้ศึกษาความคิดเห็นของพยาบาลประจำการและนักศึกษายพยาบาลต่อการขึ้นฝึกปฏิบัติงาน เวรบำย-ติคของนักศึกษาพยาบาลภาย

ได้การนิเทศของพยาบาลประจำการ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า พยาบาลประจำการมีความคิดเห็นต่อตนเอง ในบทบาทของการเป็นผู้นำในทางบวก แต่ก็มีความรู้สึกเครียดที่ต้องนิเทศนักศึกษาพยาบาล ปัญหาในเรื่องเกี่ยวกับการนิเทศนักศึกษาพยาบาลคือ การติดตามดูแลนักศึกษาพยาบาลทำให้งานอื่นล่าช้าและการไม่มีส่วนร่วมในการประเมินผล ทำให้นักศึกษาพยาบาลขาดการกระตือรือร้นและไม่เคารพเชื่อฟัง

ราศรี แก้วนรินทร์ (2537) ได้ศึกษาความคิดเห็นของพยาบาลฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ต่อการศึกษาภาคปฏิบัติของนักศึกษาพยาบาลบนหอผู้ป่วย พบว่า ปัญหาในการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาพยาบาลบนหอผู้ป่วย ได้แก่ การประสานงานไม่ชัดเจน ระหว่างอาจารย์พยาบาลกับพยาบาลประจำการ ทำให้เกิดความผิดพลาดในกรมอบหมายงาน วัตถุประสงค์ในแต่ละรายวิชากำหนดการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน ภาระงานของพยาบาลมีมาก ไม่มีเวลาช่วยดูแลนักศึกษาในขณะฝึกปฏิบัติงาน

Raven, Karen C. (1974) ได้ศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาพยาบาลเกี่ยวกับแบบอย่างปฏิบัติบทบาทวิชาชีพพยาบาล พบว่า นักศึกษาพยาบาลมีความมุ่งหวังที่จะได้แบบอย่างปฏิบัติบทบาทวิชาชีพพยาบาลจากครูพยาบาล และถือว่าแบบอย่างของครูพยาบาลมีอิทธิพลต่อการสร้างแบบอย่างของนักศึกษาพยาบาลอย่างมาก และได้แสดงความคิดเห็นว่าการแสดงออกซึ่งแบบอย่างของครูแบบอย่างของบุคคล และแบบอย่างปฏิบัติบทบาทวิชาชีพพยาบาลของครูพยาบาลประจำการหอผู้ป่วยมีส่วนสำคัญช่วยให้เขามีความเต็มใจพยาบาลอย่างสมบูรณ์

อลิซาเบท เกรซนิโคล และ แอบบี้ ฮิทช์ค็อก เฮย์ดแมน (Elizabeth Grace Nichol and Abby Hitchcock Heydman, 1976) ได้ทำการทดลองให้พยาบาลประจำการมีส่วนในการประเมินผลการศึกษภาคปฏิบัติการพยาบาลของนักศึกษาอย่างเป็นทางการ และลายลักษณ์อักษรพบว่าพยาบาลยอมรับและยึดปฏิบัติ

Lepape, Susan Elora (1990) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาลต่อแบบอย่างปฏิบัติบทบาทวิชาชีพ การศึกษาดังกล่าวพบว่า นักศึกษาพยาบาลส่วนใหญ่ร้อยละ 31.7 กล่าวว่าได้รับรู้แบบอย่างปฏิบัติบทบาทวิชาชีพจากพยาบาลประจำการ และนักศึกษาร้อยละ 24.2 เห็นว่า รูปแบบปฏิบัติบทบาทวิชาชีพได้รับจากอาจารย์พยาบาล และปัจจัยที่เป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่ทำให้ได้รับรู้ถึงบทบาทปฏิบัติวิชาชีพนักศึกษพยาบาลร้อยละ 35.8

กล่าวว่าได้รับการประสบการณ์ในคลินิคนักศึกษาร้อยละ 20.8 กล่าวว่าได้เห็นจริงจากการให้การพยาบาล

Gillespie , Sharon Leigh (1992) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลของความสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษาพยาบาลกับพยาบาลประจำการในการฝึกประสบการณ์ภาคปฏิบัติ โดยวัตถุประสงค์ก็เพื่อที่จะศึกษาตรวจสอบถึงผลของความสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษาพยาบาลกับพยาบาลประจำการที่มีต่อการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาลเกี่ยวกับประสบการณ์การเรียนรู้ภาคปฏิบัติ โดยทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นนักศึกษาพยาบาลจำนวน 150 คน ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันระหว่างความสัมพันธ์นักศึกษาพยาบาลกับพยาบาลประจำการต่อการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาลเกี่ยวกับประสบการณ์การเรียนรู้ภาคปฏิบัติ และมีความสัมพันธ์กันมากที่สุดระหว่างนักศึกษาชั้นปีที่ 1 กับพยาบาลประจำการมีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ในนักศึกษาพยาบาลชั้นปีสุดท้ายกับพยาบาลประจำการ

ฮาร์ทและโรเทม (Hart & Rotem, 1994) ศึกษาถึงประสบการณ์ของนักศึกษาพยาบาลที่ดีและไม่ดีในการฝึกปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของมหาวิทยาลัยออสเตรเลีย พบว่าพยาบาลจะเป็นบุคคลที่สำคัญที่ทำให้นักศึกษาได้ทราบถึงความเป็นเอกภาพของวิชาชีพ ความพึงพอใจในงานจะเกิดจากการที่นักศึกษาได้รับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของทีมการพยาบาล การติดต่อสื่อสารระหว่างฝ่ายบริการพยาบาลกับฝ่ายการศึกษาที่ดีจะทำให้บุคลากรทราบบทบาทที่ชัดเจน การนิเทศที่มีคุณภาพคือ การนิเทศจากพยาบาลฝ่ายบริการเพราะเป็นผู้คุ้นเคยกับสถานที่ฝึกปฏิบัติ และในด้านโอกาสของการเรียนรู้ นักศึกษาพยาบาลได้แนะนำว่า ต้องมีการเตรียมพร้อมของพยาบาลให้มีความชำนาญในการปฏิบัติทางคลินิคอย่างสูง เข้าใจนักศึกษาและในด้านสถานที่ต้องเตรียมพร้อมในเรื่องวารสาร บทความและตำรา ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะทำให้เกิดการเรียนรู้ในการฝึกปฏิบัติเป็นอย่างดี

วิลสัน (Wilson, 1994) ศึกษาถึงการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาลต่อการฝึกปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยฟลอริดา พบว่า การพัฒนาในการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาลมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในแหล่งฝึกปฏิบัติ การฝึกภาคปฏิบัติจะช่วยทำให้นักศึกษาพยาบาลเพิ่มความเข้าใจในแนวคิดทฤษฎีที่เรียนมาจากห้องเรียนและยังทำให้เกิดทักษะ นักศึกษาพยาบาลต้องการถูกมองในแง่ดีจากพยาบาลประจำการ ซึ่งจะช่วยให้เขาได้พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน

จากแนวคิดทฤษฎีและการทบทวนเอกสารและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าการกำหนดบทบาทที่ชัดเจนจะมีผลกระทบต่อหน่วยงานและความสำเร็จของงาน และการที่บุคคลไม่สามารถที่จะปฏิบัติตามหน้าที่หรือบทบาทของตนตามที่สังคมคาดหวังไว้ได้นั้น สาเหตุอาจเนื่องมาจากไม่มีการกำหนดบทบาทที่ชัดเจน และในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ภาคปฏิบัติสำหรับนักศึกษาพยาบาลนั้น จะเห็นได้ว่าพยาบาลประจำการจะมีบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ภาคปฏิบัติให้แก่นักศึกษา โดยเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบที่ถูกกำหนดขึ้นโดยสถาบันทางวิชาชีพอย่างเป็นทางการ และจากการได้รับการมอบหมายจากหัวหน้าหน่วยงานอย่างไม่เป็นทางการ แต่จะเห็นได้ว่ายังไม่มีการกำหนดบทบาทที่ชัดเจนว่าพยาบาลประจำการจะต้องทำหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไรบ้าง ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของพยาบาลประจำการในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ภาคปฏิบัติสำหรับนักศึกษาพยาบาลในด้านการวางแผนการดำเนินการ และประเมินผลว่าเป็นอย่างไร ทั้งนี้เพื่อที่จะหาแนวทางในการกำหนดบทบาทที่ชัดเจนของพยาบาลประจำการในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ภาคปฏิบัติสำหรับนักศึกษาพยาบาล โดยการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่จะศึกษา คืออาจารย์และนักศึกษาพยาบาล บทบาทของพยาบาลประจำการด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ภาคปฏิบัติ ตามการรับรู้และการคาดหวัง

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย