



คู่มืออาจารย์พี่เลี้ยง (Preceptor)

คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

คำนำ

คู่มืออาจารย์พี่เลี้ยงอาจารย์ใหม่ฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับอาจารย์พี่เลี้ยงที่ได้รับมอบหมายในการดูแลอาจารย์ใหม่ ในการทำหน้าที่เพื่อการพัฒนาอาจารย์ใหม่ให้มีคุณสมบัติในการเป็นอาจารย์ระดับอุดมศึกษาทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัยและการบริการวิชาการ รวมถึงการเติบโตในเส้นทางการเป็นนักวิชาการได้อย่างเหมาะสม

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือนี้จะมีประโยชน์สำหรับอาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์ใหม่ หากมีข้อเสนอแนะประการใดกรุณาให้ ข้อเสนอแนะได้ที่ผู้จัดทำ

คณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (สายวิชาการ)

เมษายน 2564

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ระบบพีเลี้ยง	1
พีเลี้ยง	1
ผู้รับการดูแล / น้องเลี้ยง	1
ความหมายอาจารย์ใหม่	1
ความหมายอาจารย์พีเลี้ยง	1
คุณสมบัติอาจารย์พีเลี้ยง	2
องค์ประกอบของระบบพีเลี้ยง	2
ประโยชน์ของระบบพีเลี้ยง	4
คุณลักษณะของพีเลี้ยงที่ดี	5
บทบาทของส่วนงาน	7
บทบาทอาจารย์พีเลี้ยง	7
ขั้นตอนการเป็นพีเลี้ยง	8

ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)

ระบบพี่เลี้ยง คือ ระบบดูแล สอนงาน และเป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากรที่อ่อนประสบการณ์กว่า โดยผู้ที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงควรจะต้องมีความอาวุโสในงานตลอดจนประสบการณ์การทำงานนั้น ๆ ที่สูงกว่าผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ดูแล นอกจากนี้บางครั้งพี่เลี้ยงอาจจะเป็นผู้ให้คำแนะนำตลอดจนเป็นที่ปรึกษาในเรื่องอื่น ๆ ไปพร้อมกันด้วย อย่างเช่น การปรับตัวในการทำงานที่องค์กร, การใช้ชีวิตในองค์กร, ตลอดจนการใช้ชีวิตในสังคม เป็นต้น

พี่เลี้ยง (Mentor)

พี่เลี้ยง หมายถึง ผู้ที่รับหน้าที่ดูแลบุคคล/กลุ่มบุคคลที่ได้รับมอบหมาย คอยสอนงานตลอดจนเป็นที่ปรึกษาตามทักษะ ความเชี่ยวชาญ หรือประสบการณ์ที่ตนถนัดและทำอยู่ก่อนหน้าแล้ว โดยมากมักเป็นรุ่นพี่ในองค์กรหรือผู้ที่อาวุโสกว่าซึ่งทำงานมาก่อนหน้าและมีความเข้าใจการทำงานเป็นอย่างดี

ผู้รับการดูแล / น้องเลี้ยง (Mentee)

ผู้รับการดูแล / น้องเลี้ยง หมายถึง ผู้ที่ต้องอยู่ในการดูแลของพี่เลี้ยง เรียนรู้การทำงาน ฝึกฝนทักษะ ตลอดจนถึงสมประสบการณ์การทำงานเพื่อให้เกิดความชำนาญยิ่งขึ้น โดยมากมักเป็นผู้ที่เข้ามาทำงานใหม่ มีอาวุโสในการทำงานน้อยกว่าผู้ที่ทำงานในองค์กรมาก่อน ส่วนใหญ่มักเป็นรุ่นน้องที่อายุอ่อนกว่าน้องเลี้ยงในบางครั้งก็เป็นผู้ที่อยู่ในองค์กรมาแล้วแต่กำลังจะขึ้นตำแหน่งใหม่หรือย้ายแผนก/สายงาน ซึ่งผู้ที่อยู่ในตำแหน่งเหนือหรือผู้รู้และเข้าใจการทำงานมากกว่า จะเป็นผู้ที่คอยดูแลนั่นเอง อาจไม่ได้ขึ้นอยู่กับอายุจริงแต่ขึ้นอยู่กับอายุและประสบการณ์การทำงานเป็นหลัก

ความหมายอาจารย์ใหม่

1. อาจารย์คุณวุฒิปริญญาโทที่ปฏิบัติงานในคณะพยาบาลศาสตร์ ไม่เกิน 3 ปี
2. อาจารย์ที่กลับจากลาศึกษาต่อระดับปริญญาระดับปริญญาเอก ไม่เกิน 1 ปี

ความหมายอาจารย์พี่เลี้ยง

อาจารย์พี่เลี้ยง หมายถึง อาจารย์ที่ส่วนงานมอบหมายให้ทำหน้าที่แนะนำ ดูแล ช่วยเหลือ อาจารย์ใหม่

คุณสมบัติอาจารย์พี่เลี้ยง

1. อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์
2. ปฏิบัติงานในส่วนงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี
3. มีภาระงานอยู่ในศาสตร์หรือสาขาวิชาเดียวกับอาจารย์ใหม่ หรือกลุ่มวิจัยเดียวกัน
4. มีประสบการณ์ด้านการเรียนการสอนและการทำวิจัย

องค์ประกอบของระบบพี่เลี้ยง

ระบบพี่เลี้ยงมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลลัพธ์และผลกระทบ

สำหรับระบบพี่เลี้ยง ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย

1. นโยบายของหน่วยงานเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาอาจารย์ นโยบายและงบประมาณในการสนับสนุนระบบพี่เลี้ยง
2. การคัดเลือกน้องเลี้ยง ประกอบด้วย การกำหนดคุณสมบัติของน้องเลี้ยง วิธีการคัดเลือกน้องเลี้ยง และการกำหนดประโยชน์ที่น้องเลี้ยงจะได้รับ
3. การคัดเลือกพี่เลี้ยง ประกอบด้วย การกำหนดคุณสมบัติของพี่เลี้ยง วิธีการคัดเลือกพี่เลี้ยงและสิทธิประโยชน์ที่พี่เลี้ยงจะได้รับ

ในส่วนของกระบวนการ ประกอบด้วย

1. กระบวนการจับคู่พี่เลี้ยง-น้องเลี้ยง
2. กระบวนการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าโครงการ
3. การปฐมนิเทศร่วมกันระหว่างพี่เลี้ยงและน้องเลี้ยง
4. การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการพัฒนาร่วมกัน
5. การชี้แจง การสร้างข้อตกลงร่วมกัน
6. กระบวนการให้คำปรึกษาและพัฒนาน้องเลี้ยงในรูปแบบต่างๆ
7. กระบวนการติดตามประเมินผล

ในส่วนของผลลัพธ์ ประกอบด้วย

1. ผลลัพธ์ด้านน้องเลี้ยง ได้แก่ การมีที่ปรึกษา การได้เรียนรู้แนวทางการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิตการได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ
2. ผลลัพธ์ด้านพี่เลี้ยง ได้แก่ การได้รับการพัฒนาทักษะการเป็นพี่เลี้ยง การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากน้องเลี้ยง

ผลกระทบ ประกอบด้วย

1. ผลกระทบด้านน้องเลี้ยง ได้แก่ การลดปัญหาจากการปฏิบัติงาน การเติบโตและการประสบความสำเร็จในงาน การก้าวหน้าในงาน

2. ผลกระทบด้านพี่เลี้ยง ได้แก่ การลดปัญหาจากการปฏิบัติงาน การเติบโต ก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในด้านการงานหรือด้านการบริหาร

ประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับองค์กร ได้แก่ การลดอัตราการลาออก การใช้ประโยชน์จากกำลังคนที่มีคุณภาพ ตัวชี้วัดคุณภาพขององค์กร

อย่างไรก็ตามในกระบวนการพัฒนาน้องเลี้ยงควรมีการติดตามประเมินผลเป็นระยะในทุกองค์ประกอบเพื่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการให้เหมาะสม ดังแสดงในแผนภูมิด้านล่าง



ประโยชน์ของระบบพี่เลี้ยง

1. องค์กรมีการถ่ายทอดการทำงานโดยถ่ายทอดจากประสบการณ์ตรงที่อยู่บนพื้นฐานการทำงาน ขององค์กรเอง
2. บุคลากรใหม่หรือผู้ที่มารับตำแหน่งใหม่มีแบบแผนในการทำงานที่จะส่งผลให้การทำงานเป็น ระบบระเบียบ และมีบรรทัดฐานที่ชัดเจน
3. รักษามาตรฐานขององค์กรได้ดี เพราะมีการถ่ายทอดระบบระเบียบที่ชัดเจน เป็นมาตรฐาน เดียวกันทั้งองค์กร
4. ไม่เสียเวลาในการลองผิดลองถูก ซึ่งบางครั้งอาจสร้างผลลัพธ์ที่แย่ หากให้บุคลากรใหม่เกิดการ ลองผิดลองถูกด้วยตนเอง
5. มีโอกาสเกิดความเสียหายในการทำงานน้อยลง เพราะมีผู้ที่มีประสบการณ์คอยดูแลอยู่ และไม่ ปล่อยปะละเลยให้ผู้ที่ไม่มีประสบการณ์ทำอะไรโดยความไม่รู้ ที่อาจเกิดความเสี่ยงต่อความเสียหายสูง
6. มีการสอดส่องดูแลการทำงาน เพื่อคอยตรวจสอบข้อผิดพลาดกันและกัน และช่วยกันแก้ไขปัญหา ได้สร้างประสิทธิภาพในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น บุคลากรมีการพัฒนาทักษะอย่างถูกวิธีและรวดเร็ว เพิ่มศักยภาพให้ องค์กรได้มากขึ้น
7. สร้างสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ระบบพี่เลี้ยงนอกจากจะเป็นประโยชน์ในเรื่องการทำงานแล้วยังเป็น ประโยชน์ในด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรที่ดีไปในตัวด้วย สร้างเครือข่ายและความสามัคคีที่ดีใน การทำงาน ตลอดจนการดูแลซึ่งกันและกัน
8. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ตลอดจนส่งเสริมระบบพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งยังส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรด้วย
9. บุคลากรใหม่เกิดความประทับใจในเพื่อนร่วมงาน ระบบการทำงาน ตลอดจนองค์กร และสร้าง ความจงรักภักดีให้กับองค์กรได้ในที่สุด

เป้าหมายของระบบพี่เลี้ยง

การพัฒนาาระบบพี่เลี้ยงในส่วนงานต่างๆ มีเป้าหมายดังนี้

1. ลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน
2. ค้นพบความเสี่ยงได้เร็วขึ้น
3. สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรดีขึ้น
4. สมรรถนะของบุคลากรดีขึ้นอย่างรวดเร็ว
5. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในงานดีขึ้น
6. ความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้น
7. ภาพลักษณ์องค์กรดีขึ้น
8. บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากขึ้น
9. อัตราการออกจากงาน หรือการย้ายสังกัดลดลง
10. อัตราการขาดงานลดลง

คุณลักษณะของพี่เลี้ยงที่ดี

ส่วนงานมีบทบาทในการคัดเลือกพี่เลี้ยงให้กับอาจารย์ใหม่ โดยควรเลือกพี่เลี้ยงที่มีคุณลักษณะที่ดี เพื่อให้เป้าหมายของระบบพี่เลี้ยงบรรลุได้ โดยพี่เลี้ยงที่ดีควรมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. เชี่ยวชาญในภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

สำหรับพี่เลี้ยงที่ทำหน้าที่ได้การดูแลน้องเลี้ยงที่เป็นบุคลากรสายวิชาการความเป็นบุคคลที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอน และด้านการวิจัย เนื่องจากเป็นภารกิจหลักของบุคลากรสายวิชาการ สำหรับพี่เลี้ยงของบุคลากรสายสนับสนุนความเป็นบุคคลที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญตามสายงาน เพราะนอกจากจะต้องสอนงานให้กับน้องเลี้ยงที่ใหม่สำหรับการทำงานแล้ว พี่เลี้ยงยังจะต้องคอยตอบข้อสงสัยต่างๆ ของน้องเลี้ยงอีกด้วย

2. มีความเข้าใจองค์กร

พี่เลี้ยงควรมีความเข้าใจในองค์กร เพราะนอกจากองค์ความรู้ในการทำงานแล้ว องค์ความรู้เรื่ององค์กรต่างๆ พี่เลี้ยงจะต้องทำหน้าที่ในการถ่ายทอดในตัวด้วย ตั้งแต่ประวัติองค์กร ทั้งด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ค่านิยม ไปจนถึงวัฒนธรรมองค์กร

3. ทักษะในการเป็นโค้ช

พี่เลี้ยงต้องมีทักษะของการเป็นโค้ช ที่ประกอบด้วยทักษะด้านการสอน

4. ทักษะด้านการสื่อสาร

คุณสมบัตินี้ถือเป็นคุณสมบัติสำคัญข้อหนึ่งเลยทีเดียว เพราะไม่ใช่ทุกคนเก่งทุกคนจะเข้าใจการสอนหรือถ่ายทอดงานที่ดี ในขณะที่เดียวกันผู้ที่รับหน้าที่ในการถ่ายทอดงานที่ดีนั้นก็ไม่ว่าจำเป็นที่จะต้องเป็นคนเก่งที่สุดเสมอไป แต่หากคนเก่งแล้วมีทักษะการสื่อสารที่ดีนั้นก็จะเป็นพี่เลี้ยงที่ยอดเยี่ยมที่สุด พี่เลี้ยงควรจะต้องมีทักษะในการสื่อสารถ่ายทอดข้อมูลที่รู้จักรับถ่ายทอดงานให้เป็นขั้นเป็นตอน ใช้ภาษาที่ทำให้เข้าใจง่าย เหมาะสม ทักษะการสื่อสารที่ดีจะช่วยทำให้น้องเลี้ยงเข้าใจได้ง่ายขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากเลือกคนที่ไม่มีทักษะในการสื่อสารที่ดีมาทำหน้าที่ตรงนี้ ก็อาจทำให้การสื่อสารระหว่างกันไม่รู้เรื่อง สอนงานไม่เป็น ลำดับขั้นตอนไม่ถูก ก็อาจทำให้งานเกิดการเสียหาย หรือน้องเลี้ยงจำวิธีการทำงานแบบผิดๆ ไปได้เช่นกัน

5. ทักษะด้านการเป็นผู้นำ

ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคลิกลักษณะตลอดจนนิสัยในการทำงานที่ดีของการเป็นผู้นำ ตั้งแต่รู้จักการประเมินสถานการณ์ วางแผนการทำงาน ตลอดจนบริหารจัดการได้ดี รวมถึงมีทักษะในการเผชิญหน้ากับอุปสรรคที่ดี และมีทักษะการแก้ปัญหาที่ยอดเยี่ยมด้วย

6. คุณลักษณะอื่นๆ ดังนี้

6.1 ชอบดูแลและให้คำแนะนำ

พี่เลี้ยงที่ดีควรมีนิสัยชอบดูแลและให้คำแนะนำผู้อื่น รู้จักเอาใจใส่ผู้อื่น เพราะการเป็นพี่เลี้ยงจะต้องคอยดูแลและเป็นที่ปรึกษาให้กับน้องเลี้ยงที่อาจกินเวลาระยะยาว

6.2 มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี มีทัศนคติที่ยอดเยียม

การมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีจะทำให้เกิดการสนิทสนม ไว้วางใจกัน ยอมรับนับถือกัน รวมถึงเปิดใจระหว่างกันได้ง่าย เมื่อพี่เลี้ยงและน้องเลี้ยงยอมรับกันและกันตลอดจนสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันได้ดีแล้วก็จะยอมให้การถ่ายทอดงานตลอดจนการพูดคุยต่างๆ ราบรื่น และประสบผลสำเร็จได้ง่าย การมีทัศนคติที่ดีก็เป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อการมองปัญหาและแก้ปัญหา ตลอดจนการส่งเสริมกำลังใจซึ่งกันและกันด้วย เป็นแรงผลักดันในการต่อสู้ตลอดจนเอาชนะปัญหาเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จได้

6.3 มีความรับผิดชอบ

ผู้ที่มีความรับผิดชอบจะสามารถถ่ายทอดความรับผิดชอบที่ดีสู่น้องเลี้ยงได้ ความรับผิดชอบนี้ประกอบด้วย การรับผิดชอบในงาน ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

6.4 รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้อื่น

ผู้ที่เป็นพี่เลี้ยงที่ดีนั้นควรรู้จักฟังให้เป็น ตั้งใจฟัง และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นที่แตกต่างจากตน รวมถึงข้อเสนอแนะต่างๆ ของผู้อื่น และสามารถวิเคราะห์เพื่อเลือกสิ่งที่เหมาะสมที่สุดได้ นอกจากนี้พี่เลี้ยงจะเป็นผู้ถ่ายทอดที่ดียังต้องเป็นผู้รับฟังน้องเลี้ยงที่ดี เปิดใจ ทำใจเป็นกลาง และที่สำคัญต้องเปิดโอกาสให้น้องเลี้ยงได้แสดงความคิดเห็นตลอดจนเสนอแนะสิ่งต่างๆ ด้วย อย่าตั้งตนเป็นผู้รู้ไปเสียทุกอย่าง ไม่ยอมรับฟังคนอื่น โดยเฉพาะผู้ที่อ่อนกว่าหรือผู้ที่มาใหม่

6.5 เป็นคนใจเย็น

พี่เลี้ยงที่ดีควรมีความใจเย็น รอบคอบในการตัดสินใจ ไม่ใจร้อน ด่วนตัดสินใจ หรือมีอารมณ์ฉุนเฉียว ควบคุมอารมณ์ไม่ได้ หรือต้องทนกับการถามคำถามเดิมซ้ำๆ พี่เลี้ยงต้องเข้าใจว่าสถานการณ์ตอนนี้คือช่วยที่กำลังอยู่ในขั้นตอนการเรียนรู้ ไม่มีใครทุกคนที่รู้มาก่อน การเรียนรู้จะทำให้ทุกคนชำนาญ ดังนั้นต้องเข้าใจสถานะผู้ที่มาใหม่ ต้องใจเย็นในการสอนสิ่งเดิมๆ เปิดใจในการรับฟัง ไขข้อข้องใจในสิ่งที่ผู้มาใหม่ไม่รู้ การเข้าใจและใจเย็นจะทำให้เป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย และการดูแลเป็นไปอย่างราบรื่น

6.6 รู้จักการให้กำลังใจและสร้างความประทับใจให้เป็น

พี่เลี้ยงที่ดีควรรู้จักการส่งเสริมให้กำลังใจในทิศทางที่เหมาะสม และในสถานการณ์ตลอดจนช่วงเวลาที่ถูกต้องด้วย ไม่ดูตำราว่ากล่าวในเหตุที่ไม่สมควร ไม่ควรโยนความผิดหรือผลกระทบให้น้องเลี้ยงเพียงอย่างเดียว ควรเปลี่ยนวิกฤติให้เป็นโอกาสด้วยการชี้ให้เห็นปัญหา ขอบกพร่อง เพื่อแนะวิธีแก้ไข หรือการปฏิบัติที่ถูกต้อง ตลอดจนส่งเสริมกำลังใจในการต่อสู้กับอุปสรรค และให้กำลังใจในการทำงานต่อไป การสร้างความประทับใจให้เกิดขึ้นกับน้องเลี้ยงทำให้น้องเลี้ยงจดจำภาพดีๆ เก็บความทรงจำที่ดี สร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ที่อาจส่งผลดีต่อการทำงานร่วมกันต่อไป ส่งผลดีกับองค์กร และยังเป็น การปลูกฝังให้น้องเลี้ยงกลายเป็นพี่เลี้ยงที่ดีในอนาคตได้ด้วยเช่นกัน

6.7 เต็มใจแบ่งปัน

องค์กรหรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรเลือกคนที่เต็มใจจะมาเป็นที่เลี้ยงเป็นอันดับแรกมากกว่าการบังคับหรือสั่งการผู้ที่ไม่เหมาะสม เพื่อป้องกันการเกิดความรู้สึกของการเป็นภาระและไม่เกิดการสอนงาน

บทบาทของส่วนงาน

1. พัฒนาระบบการเตรียมอาจารย์ใหม่ ประกอบด้วย การกำหนดคุณลักษณะของอาจารย์ใหม่ อาจารย์พี่เลี้ยง แผนการพัฒนาอาจารย์พี่เลี้ยง การกำกับติดตามและการประเมินผล
2. มอบหมายและแต่งตั้งอาจารย์พี่เลี้ยงให้กับอาจารย์ใหม่ โดยให้อาจารย์ใหม่ 1 คน มีอาจารย์พี่เลี้ยงไม่เกิน 2 คน
3. พัฒนาศักยภาพอาจารย์พี่เลี้ยง
4. ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับติดตามการทำหน้าที่ของอาจารย์พี่เลี้ยง
5. ประเมินผลระบบการเตรียมอาจารย์ใหม่ และการปรับปรุงระบบ

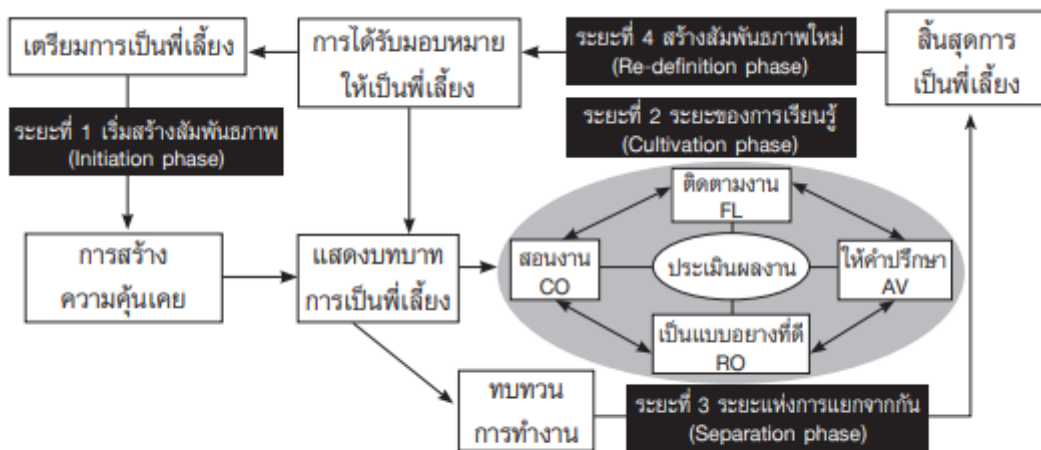
บทบาทอาจารย์พี่เลี้ยง

1. ดูแลและให้คำแนะนำในด้านการเรียนการสอน
 - การสอนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
 - การเข้าร่วมโครงการด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาตนเองด้านการเรียนการสอน
 - การปรับปรุงรูปแบบการจัดการเรียนการสอน
 - การผลิตสื่อออนไลน์
 - การวัดและประเมินผลการสอนและการนิเทศการฝึกปฏิบัติ
 - การเขียนเอกสารประกอบการสอน
2. ดูแลและให้คำแนะนำในด้านการวิจัยและด้านวิชาการ
 - การเขียนโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนสนับสนุน
 - การนำเสนอผลงานวิจัย
 - การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย
 - การเขียนบทความวิชาการ การเขียนตำรา
3. การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาความเชี่ยวชาญและการขอตำแหน่งทางวิชาการ
4. การประเมิน/การมีส่วนร่วมในการประเมินสมรรถนะอาจารย์ใหม่
5. การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนการเป็นพี่เลี้ยง

ในกระบวนการการพัฒนาน้องเลี้ยงประกอบด้วย 4 ระยะ ดังแสดงในแผนภูมิด้านล่าง

1. ระยะที่ 1 ระยะเริ่มต้นหรือระยะการเริ่มสร้างสัมพันธ์ภาพ (initiation phase) เป็นระยะของการมอบหมายพี่เลี้ยง การเตรียมการเป็นพี่เลี้ยง การสร้างความคุ้นเคยระหว่างพี่เลี้ยงและน้องเลี้ยง การแสดงบทบาทพี่เลี้ยง การทบทวนการทำงาน
2. ระยะที่ 2 ระยะของการเรียนรู้ (cultivation phase) เป็นระยะของการสอนงาน การเป็นแบบอย่างที่ดี การให้คำปรึกษาและการติดตามงาน
3. ระยะที่ 3 ระยะแห่งการแยกจากกัน (separation phase) เป็นระยะของการสิ้นสุดการเป็นพี่เลี้ยง
4. ระยะที่ 4 ระยะสร้างสัมพันธ์ภาพใหม่ (re definition phase) ระยะนี้เป็นระยะที่มีการสร้างความสัมพันธ์ในรูปแบบใหม่



ภาพที่ 1 กรอบประสบการณ์การทำงานระบบพี่เลี้ยง เชื่อมโยงกับระยะแห่งสัมพันธ์ภาพทั้ง 4 ระยะ