

การนำระบบพี่เลี้ยงมาใช้ในอาจารย์พยาบาล

ศิริยะ สัมมาวจ* วท. ม (พยาบาล), ร.น (บริหารธุรกิจ)

แบบเรียน ปี พ.ศ. ๒๕๔๙ ภาคฤดูร้อน

(ฉบับที่ ๑๒ ๘ ๗๖๐๖๐๙๑๙๙๙)

บทคัดย่อ การเปลี่ยนแปลงบทบาทจากพยาบาลเป็นอาจารย์พยาบาลนั้น อาจทำให้อาชารย์ใหม่เกิดความเครียด หรือมีปัญหาในการปรับตัวสู่บทบาทใหม่ได้ การนำระบบพี่เลี้ยงมาใช้ในอาจารย์พยาบาลอาจเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่ช่วยสนับสนุนให้อาชารย์ใหม่สามารถปรับตัวได้เร็วขึ้น ผลจากการวิเคราะห์กรณีศึกษาในการนำระบบพี่เลี้ยงมาใช้ในอาจารย์พยาบาลในที่เลี้ยงและอาจารย์ใหม่ ๑ คู่ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามภายหลังดำเนินโครงการ ๑ ปี พบว่า อาจารย์พี่เลี้ยงมีความพร้อมในการทำหน้าที่พี่เลี้ยงในระดับสูง บทบาทของพี่เลี้ยงตามความคิดเห็นของอาจารย์ใหม่มีอยู่ในระดับสูง ความรู้สึกของอาจารย์ใหม่ต่อการให้ความสำคัญและความพยายามในการทำหน้าที่ในบทบาทของพี่เลี้ยงอยู่ในระดับสูงเช่นกัน อาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์ใหม่ต่างรู้สึกว่าการนำระบบพี่เลี้ยงมาใช้ในการศึกษาพยาบาลมีประโยชน์มาก ช่วยในการปรับตัวของอาจารย์ใหม่ต่อบทบาทอาจารย์พยาบาลได้เร็วขึ้น และอาจารย์พี่เลี้ยงได้พัฒนาศักยภาพของตนเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก้อาชารย์ใหม่ ระบบพี่เลี้ยงจึงอาจเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาพยาบาล รามาธิบดีพยาบาลสาร ๒๕๔๓; ๖(๑) : ๕๒-๖๗.

คำสำคัญ ระบบพี่เลี้ยง อาจารย์พยาบาล

การนำระบบพี่เลี้ยง (mentorship) มาใช้ในวิชาชีพพยาบาลนี้มีการกล่าวถึงในวรรณกรรม การพยาบาลทั่วไปและต่างประเทศ เช่น งานของฟอกซ์ โรท์วิลก และสเกลตัน^๑ พิลต์^๒ เมย์เมลิส และฟรายด์^๓ และงานวิจัยเกี่ยวกับการนำระบบพี่เลี้ยงมาใช้ในผู้บริหารของ อัลโลแรน^๔ คาวูซี และคณะ^๕ ในประเทศไทยได้มีนักวิชาการนำเสนอแนวคิดในการนำระบบพี่เลี้ยงเพื่อแก้ปัญหาของพยาบาลใหม่ เช่น บทความของสมพันธ์ ทิณธิรานันท์^๖

ยุพาพิน ศิริโพธิ์งาม^๗ ตลอดจนมีการนำแนวคิดดังกล่าวมาปฏิบัติ เช่นโครงการพี่เลี้ยงของยุพาพิน ศิริโพธิ์งาม และคณะ^๘ ซึ่งดำเนินการในงานการพยาบาลศัลยศาสตร์และอโณธิคิร์สโรงพยาบาลรามาธิบดี ใน พ.ศ. ๒๕๓๘ เพื่อมุ่งประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงานใหม่ในด้านการเรียนรู้งาน และการปรับตัวที่ดีในการเปลี่ยนบทบาทจากนักศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพ ในส่วนของการนำระบบพี่เลี้ยงมาใช้ในการศึกษาพยาบาล มีการกล่าวถึงเช่นกัน

* รองศาสตราจารย์ ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

อัลโลแรน โรท์วิลก, สกอลตัน, พิลต์, เมย์เมลิส, ฟรายด์, คาวูซี, คณะ, สมพันธ์ ทิณธิรานันท์, ยุพาพิน ศิริโพธิ์งาม

ในต่างประเทศ เช่นงานของเลียบ⁹ ซึ่งได้เสนอแนวคิดและผลการดำเนินโครงการพี่เลี้ยงในอาจารย์ใหม่ ซึ่งพบว่ามีประโยชน์ในการปรับตัวสู่บทบาทใหม่ได้ส่วนหนึ่ง ผู้เขียนซึ่งเป็นอาจารย์พยาบาลเคยเปลี่ยนแปลงบทบาทจากพยาบาลเป็นอาจารย์พยาบาลมาก่อน จึงมีประสบการณ์เกี่ยวกับปัญหาดังกล่าว รวมทั้งการมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่พี่เลี้ยง แก่อาจารย์ใหม่ ได้เล็งเห็นประโยชน์ในการนำระบบพี่เลี้ยงมาใช้ในการศึกษาพยาบาล จึงครั้นได้เสนอแนวคิดของการนำระบบพี่เลี้ยงมาใช้ในการศึกษาพยาบาลในหลายแห่งมุ่ง ทั้งทางด้านประโยชน์ ผลเสีย แบ่งคิดจากนานาทรัตน์จากผู้นำทางการพยาบาล ผู้บริหาร อารย์พยาบาลผู้ที่เป็นพี่เลี้ยง และอาจารย์ใหม่ รวมทั้งกรณีศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการนำแนวคิดนี้มาพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาพยาบาลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงบทบาทจากพยาบาลประจำการมาเป็นอาจารย์พยาบาลต้องปรับตัวและพัฒนาบทบาทของตนเองให้เหมาะสมสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย การคัดเลือกอาจารย์พยาบาล จึงต้องพิจารณาจากความรู้ความสามารถทั้งทางด้านคุณวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และความสามารถเฉพาะของบุคคลเช่นในเรื่องของความรู้ในสาขาที่เกี่ยวข้อง เจตคติต่อวิชาชีพ อารย์พยาบาลจำเป็นจะต้องมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ และมีความเป็นครู มีความสามารถในการ

ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์แก่นักศึกษาพยาบาล เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และสามารถพัฒนาศักยภาพของนักศึกษาให้เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีคุณภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมได้อย่างเหมาะสม อารย์พยาบาลส่วนหนึ่งอาจจะผ่านหลักสูตรของการเตรียมความพร้อมในการเป็นอาจารย์มาโดยตรง แต่มีอาจารย์พยาบาลจำนวนไม่น้อยที่ไม่ได้ผ่านการเตรียมที่เป็นระบบมาก่อน เมื่อต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทจากพยาบาลประจำการ มาเป็นอาจารย์พยาบาล อารย์ใหม่จึงจำเป็นต้องปรับตัวและเรียนรู้ที่จะแสดงบทบาทใหม่ในหลายๆ ด้าน ถ้าไม่สามารถปรับตัวได้แล้วอาจเกิดภาวะช็อกต่อความเป็นจริง (reality shock) ได้ เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงบทบาทใหม่ในทำงองเดียวกับการเปลี่ยนบทบาทจากนักศึกษาพยาบาลเป็นพยาบาลประจำการ ซึ่งอาจต้องเผชิญกับประสบการณ์ในการทำงานจริงที่แตกต่างไปจากอุดมคติที่เคยคาดหวังไว้¹⁰

โลคัสโต และโคชานEk¹⁰ (Locusto & Kochanek) ได้อ้างถึงการศึกษาของแคร์เมอร์ (Kramer) ซึ่งแบ่งระยะช็อกต่อความเป็นจริงของอาจารย์ใหม่ออกเป็น 3 ระยะ ระยะแรกเรียกว่า ระยะหันนีมูน (Honey moon phase) อารย์ใหม่จะมีความรู้สึกที่ดี ทุ่มเทพลังในการทำงานอย่างเต็มที่ มีความอดทนต่อนักเรียนสูง ภูมิใจที่ได้รับมอบหมายงานใหม่ ทำงานทั้งในตอนกลางคืน และในวันหยุด ระยะที่สองเรียกว่าเป็นระยะช็อก และต่อต้าน (shock and rejection) ซึ่งมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ การอ่อนล้า (Fatigue)

การนำระบบพยาบาลที่เลี้ยงมาให้ในอาจารย์พยาบาล

รู้สึกในทางร้าย (Outrage) ต่อต้าน (Rejection) และการรับรู้เบี่ยงเบนไป (Perception Distortion) มีความยืดหยุ่นลดลง รู้สึกว่ามีงานค้างค้างมากไม่สามารถบริหารเวลาได้ ระยะที่สามจะเป็นระยะที่ มีความเครียดและมีความกดดันในการทำงานสูง ซึ่งแคร์เมอร์ได้สรุปว่า การนำระบบพี่เลี้ยง (mentoring relationship) มาใช้จะสามารถช่วยเหลือ และแก้ปัญหาดังกล่าวได้ ระบบพี่เลี้ยงจะช่วยให้ เกิดการเรียนรู้และปรับตัวได้เป็นอย่างดีเมื่อมีการ เปลี่ยนแปลงไปสู่บทบาทใหม่ที่ไม่เคยประสบมาก่อน

ระบบพี่เลี้ยงไม่ใช่เรื่องใหม่ แต่เป็นเรื่องที่ ได้รับการกล่าวถึงมาเป็นเวลานานแล้วตั้งแต่สมัยกรีก ในงานของ荷矛อร์ เรื่อง โอดิสเซีย (The odysey) ซึ่งกล่าวถึงพี่เลี้ยง (mentor) ว่าเป็นผู้นำทาง (guide) ผู้ปกป้อง (protector) ผู้สอน (tutor) และ ผู้ให้คำปรึกษา (advisor) ซึ่งช่วยให้งานสำเร็จ ลุล่วง นอกจากนั้นยังมีบันทึกทางประวัติศาสตร์ ที่กล่าวถึงความสัมพันธ์ในลักษณะของระบบพี่เลี้ยง ของปรัชญาเมธิ ผู้มีชื่อเสียงหลายท่าน ได้แก่ โซเครติส และเพลโต (Socrates and Plato) โลเรโนโซ เดอ เมดิชิ และไมเคนิล แอลเจโล (Lorenzo de medici and Michelangelo) เวอร์คชิโอ และลีโอนาร์โด ดา วินชี (Verrocchio and Leonardo da vinci) ซิกมันต์ ฟรอยด์ และคาร์ล จุง (Sigmund Freud and Carl Jung)¹¹ เมื่อศึกษาข้อเขียนหรืออัต ชีวประวัติของบุคคลสำคัญในหลายสาขาอาชีพ เช่น นักประดิษฐ์ นักดนตรี นักเขียน นักบริหาร นักธุรกิจที่มีชื่อเสียง มีการกล่าวถึงผู้ที่เป็นเสมือน พี่เลี้ยงอยู่เบื้องหลังความสำเร็จ คือเป็นผู้แนะนำ

ประคับประคอง ให้กำลังใจ ช่วยเหลือให้มีกำลังใจ และความพอดีในการทำงาน พัฒนาอุปสรรคจน ประสบความสำเร็จในสาขาวิชาชีพของตน

ระบบพี่เลี้ยงในวิชาชีพพยาบาล

ในวิชาชีพพยาบาลมีการกล่าวถึงความ สัมพันธ์ในลักษณะของระบบพี่เลี้ยงมาเป็นเวลา นานแล้ว พิลต์² ได้กล่าวถึงประวัติของผู้นำทาง การพยาบาลหลายท่านที่ได้กล่าวถึงผู้ที่เป็นเสมือน พี่เลี้ยงที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จ ช่วยให้มีการ พัฒนาตนเองจนมีความก้าวหน้า ประสบความ สำเร็จในวิชาชีพพยาบาล เช่น

ฟลอเรนซ์ ไนติงเกล (ศศ. 1820-1910) ซึ่งเป็นผู้ที่เริ่มต้นยุคการพยาบาลสมัยใหม่ จนเป็น ที่ยอมรับ ได้กล่าวว่ามีบุคคลหลายคนที่ช่วยผลัก ดันให้เข้าสู่วิชาชีพพยาบาล โดยเฉพาะผู้ที่เป็นพี่ เลี้ยงที่สำคัญคือ เชอร์ ชิดนีย์ เออร์เบิร์ต ที่ช่วย พูดสนับสนุนให้มารดาของมิสไนติงเกล อนุญาต ให้เรียนพยาบาลและเมื่อเกิดสงครามครีเมีย (Crimean War) เชอร์เออร์เบิร์ตได้ทำหน้าที่เลขานุการ กองทัพ อังกฤษ และเป็นผู้เลือกให้เธอเป็นผู้นำพยาบาล กลุ่มนหนึ่งไปปฏิบัติหน้าที่ในสหภาพครั้งนั้น จนมี โอกาสได้แสดงความสามารถจนเป็นที่ยอมรับและ มีชื่อเสียงเป็นอย่างมาก ความสัมพันธ์ในลักษณะของ พี่เลี้ยงของคนทั้งสองได้ดำเนินสืบเนื่องตลอดมา มิสไนติงเกล กล่าวว่าเชอร์เออร์เบิร์ต เป็นผู้ที่เป็น ทั้งเพื่อนสนิท ให้คำแนะนำ คำปรึกษา และให้ กำลังใจจนทำให้มีความก้าวหน้าและประสบความ สำเร็จในการทำงาน

ลินดา ริชาร์ด (ค.ศ. 1841-1930) เป็นพยาบาลคนแรกที่จบปริญญาโททางการพยาบาลในอเมริกา และเป็นผู้นำทางการศึกษาพยาบาลที่สำคัญและมีชื่อเสียงในอเมริกาได้ก่อตัวถึงหัวหน้าพยาบาลคนแรกซึ่งเป็นเสมือนพี่เลี้ยง และให้การดูแลเป็นอย่างดีเหมือนกับเป็นบุตรสาวและช่วยส่งเสริมให้คำแนะนำ แนะนำทางให้มีความมั่นใจในการเป็นพยาบาล มีการพัฒนาตนเอง ไปศึกษาต่อและประสบความสำเร็จ มีความก้าวหน้าจนเป็นหัวหน้าพยาบาล นอกจากนั้นได้ก่อตัวถึงนายแพทย์ท่านหนึ่งคือ ดร. ซาคเวสกา (Dr. Zakrzewska) ซึ่งเป็นพี่เลี้ยงอีกท่านหนึ่งที่เป็นเสมือนครูผู้ให้คำแนะนำและเพื่อน ริชาร์ดได้สรุปว่าพี่เลี้ยงทั้งสองคนนี้เป็นผู้ที่ช่วยผลักดันให้ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ

แมรี อคเคเลค นักติ้ง (ค.ศ. 1958-1948) เป็นผู้นำทางการพยาบาลที่ช่วยวางแผนการศึกษาพยาบาลท่านหนึ่ง มีสนักติ้ง และมิสซิส อิชาเบล แอมตัน รอบบ์ ร่วมกันวางแผนหลักสูตรปริญญาโททางการพยาบาลในวิทยาลัยครู และมีสนักติ้งได้เป็นพยาบาลคนแรกที่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เป็นศาสตราจารย์ของมหาวิทยาลัยได้ก่อตัวว่ามิสซิสรอบบ์เป็นพี่เลี้ยงที่ช่วยให้ประสบความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทั้งด้านส่วนตัวและทำงานร่วมกันในเชิงวิชาชีพเป็นผู้ที่ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือและสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานมาโดยตลอด

แอนนี ภูดิริช (ค.ศ. 1866-1954) เป็น

คณบดีคนแรกของโรงเรียนพยาบาลทหารของมหาวิทยาลัยเยลในอเมริกา ซึ่งเป็นผู้ที่มีชื่อเสียงเป็นที่รักและเป็นที่ยอมรับของพยาบาลในอเมริกาเป็นอย่างมาก ได้ก่อตัวถึงมิสแอนนา แมคเซลล์ซึ่งเป็นพี่เลี้ยง โดยให้คำปรึกษา ให้ความมั่นใจในการตัดสินใจเรียนพยาบาล และยังให้คำแนะนำปรึกษามาโดยตลอดจนสำเร็จการศึกษา จนกระทั่งเป็นผู้บริหาร มิสภูดิริชกล่าวว่ามิสแมคเซลล์ เป็นทั้งครูผู้ให้คำแนะนำ และเป็นตัวอย่างที่ดี เป็นเพื่อนและผู้ให้การสนับสนุนมาโดยตลอดจนกระทั่งประสบความสำเร็จในวิชาชีพ

จะเห็นได้ว่าผู้ที่ทำหน้าที่เสมือนพี่เลี้ยงของผู้นำทางการพยาบาล มีทั้งผู้ที่อยู่ในอาชีพอื่น และผู้ที่อยู่ในวิชาชีพพยาบาล เพศเดียวกัน และต่างเพศ ผู้นำทางการพยาบาลบางคนมีผู้ที่เป็นพี่เลี้ยงคนเดียว บ้างก็มีหลายคน โดยมากผู้ที่เป็นพี่เลี้ยงมักจะมีวัยอุตุหรือคุณอุตุสูงกว่า แต่มีกรณีพิเศษจากรายงานของฟอกซ์ โรห์ร็อก และสเกลตัน¹ ซึ่งกล่าวถึงประสบการณ์ของความสัมพันธ์ในลักษณะพี่เลี้ยง ซึ่งฟอกซ์ผู้ทำหน้าที่พี่เลี้ยง มีวัยอุตุน้อยกว่าสเกลตัน ผู้ซึ่งเป็นผู้ฝึกหัดแต่มีประสบการณ์และความชำนาญสูงกว่า แต่ความสัมพันธ์ของคนทั้งสองค่าเนินไปได้ด้วยดี เนื่องจากผู้ฝึกหัดให้การยอมรับ และนับถือในคุณอุตุและประสบการณ์ของพี่เลี้ยง และผู้ที่ทำหน้าที่พี่เลี้ยงก็เป็นผู้ที่ยอมรับพังความคิดเห็น เติมใจและให้ความสำคัญในการทำงานพี่เลี้ยงอย่างมาก

การนำระบบพยาบาลที่เลี้ยงนาให้ในอาจารย์พยาบาล

ความหมายของความสัมพันธ์ในระบบพี่เลี้ยง บทบาทของพี่เลี้ยงและผู้ฝึกหัด

พิล็อก ให้ความหมายของพี่เลี้ยงว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถ น่าศรัทธาเชื่อถือในการให้คำแนะนำหรือเป็นติวเตอร์ (tutor) ส่วนผู้ฝึกหัดหมายถึงผู้ที่ได้รับการดูแลประคับประคองในการทำงานตามสาขาวิชา เพื่อให้มีการพัฒนาภ้าวน้ำต่อไปในอนาคต ส่วนความสัมพันธ์ในระบบพี่เลี้ยง เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างพี่เลี้ยงและผู้ฝึกหัดในระยะเวลาหนึ่ง โดยที่ไม่จำเป็นต้องเป็นความสัมพันธ์ที่เป็น

ทางการ โดยพี่เลี้ยงมีบทบาทเป็นครูผู้ให้คำแนะนำผู้อุปถัมภ์ แบบอย่าง ที่ปรึกษาและเป็นมิตรของผู้ฝึกหัด เป็นความสัมพันธ์แบบผู้ใหญ่ ซึ่งพี่เลี้ยงมักจะเป็นผู้ที่มีวัยอุบัติ คุณอุบัติและประสบการณ์มากกว่าผู้ฝึกหัด²

ความสัมพันธ์ของผู้มีประสบการณ์สูง และผู้ฝึกหัดมีหลายลักษณะ เช่น Role Model, Preceptor และ Mentor พอกซ์ โรกร์ค และสเกลตัน ได้เปรียบเทียบความสัมพันธ์ทั้ง 3 ดังนี้¹

Role model	Preceptor	Mentor
<ul style="list-style-type: none"> เป็นความสัมพันธ์ในลักษณะ passive ที่ผู้ฝึกหัด สังเกตทักษะ ความชำนาญของผู้เชี่ยวชาญ ผู้ฝึกหัดจะจำ เสียนแบบ พฤติกรรมของผู้เชี่ยวชาญ ความสัมพันธ์สัมสุดlung เมื่อผู้ฝึกหัดมีความรู้ความชำนาญมากขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> เป็นความสัมพันธ์ที่ active กว่า โดยเป็นกระบวนการถ่ายทอด อย่างเป็นทางการ ผู้ที่เป็น preceptor ทำหน้าที่ เป็นโค้ช ครู นิเทศผู้ฝึกหัด ความสัมพันธ์อาจสัมสุดlungเมื่อ จบหลักสูตร แต่อาจพัฒนา เป็นความสัมพันธ์แบบพี่เลี้ยง ต่อไป 	<ul style="list-style-type: none"> เป็นความสัมพันธ์ที่ active ดำเนินอย่างต่อเนื่องและมีความใกล้ชิดระหว่างบุคคล ผู้ที่เป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำและคำปรึกษาผู้ฝึกหัดทั้งสองฝ่าย เรียนรู้และรับความรู้สึก ซึ่งกันและกัน ทราบถึงเป้าหมายส่วนตัว และวิชาชีพของแต่ละฝ่าย ความสัมพันธ์อาจยาวนานเป็นปี หรือสัมสุดlungแล้วแต่ความสมัครใจของทั้งสองฝ่าย

ที่มา: อุบลรัตน์ ทิพย์สุวรรณ, ทักษิณ ไกรเดช สถาบันราชภัฏเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ประเทศไทย ๒๕๔๘

ที่มา: อุบลรัตน์ ทิพย์สุวรรณ, ทักษิณ ไกรเดช สถาบันราชภัฏเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ประเทศไทย ๒๕๔๘ (๒๐๐๑-๒๕๓๖ ๔๗๙)

แคร์¹² ได้กล่าวถึงบทบาทของพี่เลี้ยง โดยแบ่งตามผลที่เกิดขึ้นคือ ด้านวิชาชีพ (career function) ซึ่งช่วยให้เกิดความสำเร็จในการทำงานในองค์กร และด้านจิตสังคม (Psychosocial function) ซึ่งช่วยให้มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในวิชาชีพ โดยบทบาทของพี่เลี้ยงที่ให้ผลทางด้านวิชาชีพ 4 ประการ ได้แก่ การเป็นผู้อุปถัมภ์ (sponsorship) เป็นการให้ความช่วยเหลือโดยตรงตามสายการบังคับบัญชาหรือการนำเข้าเครือข่ายการทำงาน เช่น การเสนอให้เข้าร่วมเป็นกรรมการ ช่วยถ่ายทอดทักษะ ประสบการณ์ให้ผู้ฝึกหัด ผู้นำ (leadership) ช่วยในการนำสู่ระบบขององค์กร เปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ โค้ช (coaching) ช่วยสอนสิ่งต่างๆ ทั้งด้านค่านิยม ความรู้ กลยุทธ์ในการทำงานตลอดจนการประเมินพี่เลี้ยง ให้มีการปรับปรุงข้อบกพร่อง และเป็นผู้ปกป้อง (protection) ช่วยปกป้องต่อการถูกดำเนินคดีเดян หรือไม่ปล่อยให้มีการกระทำผิด ส่วนบทบาทของพี่เลี้ยงที่ให้ผลทางด้านจิตสังคมมี 6 ประการ ได้แก่ พี่เลี้ยงควรเป็นแบบอย่าง (role modeling) ที่ดีของผู้ฝึกหัด ช่วยเหลือให้ผู้ฝึกหัดมีความเข้าใจชัดเจนในบทบาท (role clarification) หรืองานที่ต้องรับผิดชอบ ให้การยอมรับ รับฟังความคิดและความรู้สึกของผู้ฝึกหัด (acceptance) ให้การยืนยันให้ความเชื่อมั่นในสิ่งที่ถูกต้องได้ (confirmation) ให้คำแนะนำในเรื่องต่างๆ (counseling) ทั้งในเรื่องสิ่งที่กังวลกลัว ความขัดแย้ง หรือความรู้สึกต่างๆ ที่รบกวนการทำงาน และให้ความเป็นมิตร (friendship) เป็นผู้ที่ผู้ฝึกหัดพูดคุยกับได้อย่างสะดวกใจ

เลี้ยง⁹ ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ในลักษณะของพี่เลี้ยงว่า ต้องได้รับความร่วมมือจากทั้งสองฝ่าย ผู้ฝึกหัดเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์อย่างมากก้าวสู่สถานการณ์ใหม่ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นต้องมีการปรับตัว จึงต้องการความช่วยเหลือจากผู้เป็นพี่เลี้ยงหลายด้าน ผู้ที่เป็นพี่เลี้ยงจึงควรตอบสนองความต้องการและมีบทบาท 13 ประการ ได้แก่ เป็นผู้ให้คำแนะนำ (advisor) ผู้ติดต่อสื่อสารหรือประสานงาน (communication) ผู้ให้คำปรึกษา (counselor) เป็นแบบอย่างทางด้านประสบการณ์วิชาชีพ (experienced role model) เป็นผู้กระตุ้น (encourager) เป็นมิตร (friend) เป็นผู้แนะนำทาง (guide) ผู้ทะนุบำรุง (nurturer) ผู้ป้องกัน (protector) เป็นแหล่งประโยชน์ (resource person) ผู้อุปถัมภ์ (sponsor) ผู้ให้การสนับสนุน (supporter) และเป็นครู (teacher)

นานาทรรศนะเกี่ยวกับการนำระบบพี่เลี้ยงมาใช้ในอาจารย์พยาบาล

ผู้เขียนได้สัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้นำทางการศึกษาพยาบาลของภาควิชาพยาบาลศาสตร์คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ระหว่างวันที่ 15-30 เมษายน 2541 เกี่ยวกับความคิดเห็นในการนำระบบพี่เลี้ยงมาใช้ในอาจารย์พยาบาล ได้ขอคิดเห็นดังนี้

ศาสตราจารย์ ดร. สมจิต หนูเจริญกุล ซึ่งดำรงตำแหน่งรักษาการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยวิจัยลักษณ์ด้วย เป็น

การนำระบบพยาบาลที่เลี้ยงมาใช้ในอาจารย์พยาบาล

ศาสตราจารย์คนแรกทางการพยาบาลในประเทศไทยซึ่งเป็นผู้นำทางการพยาบาลซึ่งมีชื่อเสียง ได้เล่าถึงประสบการณ์ในการทำงานว่า ไม่เคยมีพี่เลี้ยงแต่ได้พบเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานจากอาจารย์พยาบาล ขณะศึกษาระดับปริญญาโทในสหรัฐอเมริกาซึ่งได้รับความรู้และมีการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง คิดว่าการนำระบบพี่เลี้ยงมาใช้เป็นสิ่งที่มีประโยชน์ แต่พี่เลี้ยงจะต้องมีความเต็มใจทั้งสองฝ่ายและพี่เลี้ยงจะต้องเข้าใจบทบาทของตนเป็นอย่างดี

พยาบาลโดยตรง ทั้งนี้จะต้องมีการมอบหมายโดยพิจารณาความเหมาะสมของพี่เลี้ยงผู้ฝึกหัด ซึ่งจะต้องมีความเต็มใจทั้งสองฝ่ายและพี่เลี้ยงจะต้องเข้าใจบทบาทของตนเป็นอย่างดี

รองศาสตราจารย์ สุจินต์ วิจิตรกาญจน์ หัวหน้างานการพยาบาลศัลยศาสตร์ และօอโธ ปิติก์ ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี ได้เล่าว่าเมื่อสำเร็จการศึกษาได้ปฏิบัติหน้าที่เป็นอาจารย์พยาบาลโดยไม่เคยมีพี่เลี้ยงในการทำงาน แต่ได้รับคำแนะนำและการประเมินผลการสอนจากอาจารย์พยาบาลอาวุโส และได้เห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานจากอาจารย์พยาบาลบางท่าน โดยส่วนตัวเป็นผู้ที่ชอบในการสอน ถึงแม้จะไม่ได้ผ่านการศึกษาในหลักสูตรเกี่ยวกับการสอนมาโดยตรง แต่ได้รับการอบรมเพิ่มเติมในเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการสอน เช่น การออกแบบสอน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำระบบพี่เลี้ยงมาใช้ในอาจารย์พยาบาล คิดว่าเป็นสิ่งที่มีประโยชน์มาก และจะช่วยในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงบทบาทของอาจารย์ใหม่ได้มาก จึงได้นำมาใช้ในงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ โดยได้มีการสอนถึงความต้องการของอาจารย์ใหม่ และเลือกอาจารย์ผู้ทำหน้าที่พี่เลี้ยง ซึ่งนอกจากจะเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ในสาขาที่ตนรับผิดชอบแล้ว ยังต้องมีวุฒิภาวะและมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีวินัยในการทำงาน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เชษฐลินี เศรษฐบุตร อาจารย์งานการพยาบาลสูตินรีเวชศาสตร์ ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี ซึ่งมี

รองศาสตราจารย์ ดร.นี ชุมหะวัต อาจารย์พยาบาลภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี ซึ่งได้รับรางวัลพิเศษสาขาวิชาความเป็นครู พ.ศ. 2540 ได้เล่าถึงประสบการณ์ในการทำงานว่า เมื่อจบการศึกษาได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลอยู่ประมาณ 1 ปี จึงเปลี่ยนตำแหน่งเป็นอาจารย์พยาบาล ไม่เคยมีพี่เลี้ยงในการทำงานแต่ไม่มีปัญหาในการปรับตัวเนื่องจากในขณะปฏิบัติงานได้ศึกษาต่อระดับปริญญาโทที่คณะครุศาสตร์ จึงได้นำความรู้ที่ศึกษามาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ทันที และเป็นผู้ที่มีใจรักในการสอนและถ่ายทอดความรู้ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำระบบพี่เลี้ยงมาใช้ในอาจารย์พยาบาล คิดว่ามีประโยชน์มากในการที่จะช่วยให้อาจารย์ใหม่มีการปรับตัวในการเปลี่ยนบทบาทจากพยาบาล เป็นอาจารย์พยาบาล โดยเฉพาะอาจารย์ที่ไม่ได้ผ่านหลักสูตรด้านการศึกษา

ประสบการณ์ในบทบาทของอาจารย์พี่เลี้ยง ได้ให้ความคิดเห็นต่อการนำระบบพี่เลี้ยงมาใช้ในอาจารย์พยาบาลว่าเป็นสิ่งที่มีประโยชน์ช่วยให้อาจารย์ใหม่ปรับตัวได้เร็วขึ้น ช่วยแบ่งเบาภาระงาน มีคุณคิดปรึกษาหารือในการทำงาน แต่ทั้งนี้ทั้งสองฝ่ายจะต้องมีความจริงใจและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีความเต็มใจและเข้าใจในบทบาทของตน

อาจารย์บัวหลวง สำแดงฤทธิ์ อาจารย์ในสังกัดงานการพยาบาลสูตินรีเวชศาสตร์ ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี เป็นอาจารย์ใหม่ที่มีการเปลี่ยนบทบาทจากพยาบาลเป็นอาจารย์พยาบาล โดยไม่ได้ผ่านหลักสูตรการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนทางการพยาบาลโดยตรงมาก่อน เล่าว่ามีปัญหาในการปรับตัวต่องบทบาทใหม่และมีความเครียดสูงในระยะแรก แต่การมีอาจารย์พี่เลี้ยงช่วยให้สามารถปรับตัวต่องบทบาทใหม่ได้เร็วขึ้นลดความเครียดในการทำงานได้มาก

อาจารย์สุภพ อารีเอื้อ อาจารย์พยาบาลงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี เป็นอาจารย์ใหม่ที่มีการเปลี่ยนบทบาทจากพยาบาลเป็นอาจารย์พยาบาล แต่ได้ผ่านการศึกษาตามหลักสูตรเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนทางการพยาบาลโดยตรง ให้ข้อคิดเห็นว่า การนำระบบพี่เลี้ยงมาใช้ในการศึกษาพยาบาลเป็นสิ่งที่ดีและมีประโยชน์ช่วยในการปรับตัวของอาจารย์ใหม่ โดยเฉพาะถ้าอาจารย์ใหม่ไม่ได้ผ่านหลักสูตรการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการ

สอนทางการพยาบาลมาก่อน การจับคู่พี่เลี้ยงควรมีการประเมิน สอบถามความสมัครใจ และทั้งสองฝ่ายควรเข้าใจบทบาทหน้าที่ มีความจริงใจและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

จากการศึกษาของผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาพยาบาลชั้นต้น จะเห็นว่าถึงแม้ผู้นำทั้งการศึกษาพยาบาลและผู้บริหารซึ่งประสบความสำเร็จทั้งสามท่าน ไม่เคยมีพี่เลี้ยงในการทำงานมาก่อน แต่ทุกท่านมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพและความเป็นครู ถึงแม้บางท่านจะไม่ได้ผ่านการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบเป็นทางการมาก่อน แต่มีศักยภาพส่วนตัวที่ทำให้สามารถพัฒนาความสามารถของตนประสบความสำเร็จในวิชาชีพ ทุกท่านก็มีความคิดเห็นตรงกันว่าการนำระบบพี่เลี้ยงมาใช้ในการศึกษาพยาบาลนั้น เป็นสิ่งที่มีประโยชน์เช่นเดียวกับอาจารย์ผู้เคยทำหน้าที่พี่เลี้ยง และอาจารย์ใหม่ทุกคน ล้วนเห็นว่ามีประโยชน์ต่อการปรับตัวของอาจารย์ใหม่ แต่ทั้งนี้จะต้องมีความเต็มใจเป็นพื้นฐาน พี่เลี้ยงจะต้องเข้าใจในบทบาทของตนเอง มีความจริงใจต่ออาจารย์ใหม่ และอาจารย์ใหม่ควรมีเจตคติที่ดีต่อพี่เลี้ยง สัมพันธภาพจะมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ

กรณีศึกษาในการนำระบบพี่เลี้ยงมาใช้ในอาจารย์พยาบาล

กรณีศึกษาในการนำระบบพี่เลี้ยงมาใช้ในอาจารย์พยาบาล ได้แก่ กรณีที่ เลียบ⁹ ได้ยกตัวอย่างการนำระบบพี่เลี้ยงมาใช้ในการศึกษาพยาบาลของวิทยาลัยเดลaware (Mentoring

การนำระบบพยาบาลที่เลี้ยงมาใช้ในอาจารย์พยาบาล

Program at Delaware Country Community College) ซึ่งทำการเก็บข้อมูล ระหว่าง ค.ศ. 1988 ถึง 1990 รวมระยะเวลาในการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 2 ปี และพบว่าการนำระบบพี่เลี้ยงมาใช้ในการศึกษาพยาบาลเพื่อช่วยเหลืออาจารย์ใหม่ เป็นสิ่งที่มีประโยชน์ เนื่องจากผู้ที่ทำหน้าที่อาจารย์ 90% จบปริญญาโท แต่มีเพียง 12% ที่จบปริญญาโททางด้านการศึกษาพยาบาล จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการให้ข้อมูลต่างๆ ในการพัฒนาความสามารถในการสอน จึงมีการมอบหมายอาจารย์ใหม่ให้อาชารย์ชี้สอนในสาขาวิชาเดียวกันและอาสาสมัครมาทำหน้าที่พี่เลี้ยง การประเมินผลเมื่อจบภาคการศึกษาแรกพบว่า ทั้งอาจารย์ใหม่และอาจารย์พี่เลี้ยงมีความพึงพอใจต่อหากให้มีคำแนะนำที่เฉพาะเจาะจงในบทบาทของการเป็นพี่เลี้ยง ทางสถาบันจึงตอบสนองตามความต้องการและติดตามประเมินความก้าวหน้า เมื่อครบ 2 ปี โดยสอบถามความรู้สึกอาจารย์ใหม่ ทั้งทางด้านการให้ความสำคัญ และความพึงพอใจทางด้านต่างๆ ได้แก่การมอบหมายให้ทำงานร่วมกัน ความรู้สึกเชื่อมั่นในการทำงานและบทบาทที่รับผิดชอบ การเป็นแหล่งประโยชน์ที่ให้การสนับสนุนในการทำงาน การได้รับความรู้และข้อมูลในการทำงาน การให้ความช่วยเหลือในการทำงาน การช่วยแก้ไขปัญหา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานและสถาบัน และได้ข้อสรุปว่าโปรแกรมดังกล่าวมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาพยาบาล

ส่วนกรณีศึกษาที่ผู้เขียนจะนำเสนอเป็นการนำระบบพี่เลี้ยงมาใช้ในอาจารย์พยาบาล ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี จำนวน 1 คู่ ซึ่งผู้เขียนได้ติดตามศึกษาข้อมูลโดยแบบสอบถามตามเก็บข้อมูลโดยอิสระจากกัน อาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์ใหม่ ต่างมีอิสระในการตอบแบบสอบถาม ภายหลังดำเนินโครงการครบ 1 ปี โดยกรณีศึกษานี้มีการมอบหมายให้ใช้ระบบพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการ จากผู้บังคับบัญชา ทั้งอาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์ใหม่ มีการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สร้างความคุ้นเคย ซึ่งกันและกัน มีการพูดคุยกันอย่างสม่ำเสมอ มีการปรึกษาปัญหา และเปลี่ยนความคิดเห็น ทั้งสองฝ่ายต่างเข้าใจในบทบาทของตนและทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดตลอดระยะเวลา 1 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามเพื่อประเมินความพร้อมของอาจารย์พี่เลี้ยง ซึ่งผู้เขียนสร้างขึ้นจาก การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อประเมินความพร้อมทั้งทางด้านความสามารถทางวิชาชีพ และจิตสังคม ตลอดจนความเข้าใจในบทบาทที่เลี้ยง 6 ข้อ ในเรื่องต่อไปนี้

1.1 ความเข้าใจในบทบาทของพี่เลี้ยง ความเต็มใจในการทำหน้าที่ มีเจตคติที่ดี เห็นความสำคัญและประโยชน์ของระบบพี่เลี้ยง

1.2 มีประสบการณ์เชิงวิชาชีพ มีความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ เข้าใจบทบาทของครุพยาบาล มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาล

1.3 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานทางคลินิกในสาขาที่รับผิดชอบ

1.4 มีความรักและความผูกพันต่อองค์กรและหน่วยงาน

1.5 มีความกระตือรือร้นและมีการพัฒนาการตนอย่างต่อเนื่อง

1.6 มีความเข้าใจ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น พยายามเข้าใจความรู้สึก และพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจผู้อื่น

ให้อาจารย์ที่เลี้ยงตอบโดยประเมินตนเอง โดยประมาณค่าให้คะแนนตั้งแต่ 1 ถึง 4 คะแนน จากระดับน้อยถึงมากที่สุด

2. แบบสอบถามเพื่อประเมินบทบาทของอาจารย์ที่เลี้ยงตามแนวคิดของเลียบ⁹ ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 13 ข้อ ให้อาจารย์ใหม่ตอบโดยประเมินอาจารย์ที่เลี้ยงโดยประมาณค่าให้คะแนนตั้งแต่ 1 ถึง 4 คะแนน จากระดับน้อยถึงมากที่สุด

3. แบบสอบถามเพื่อประเมินความรู้สึกของอาจารย์ใหม่เกี่ยวกับการให้ความสำคัญและความพึงพอใจในบทบาทของอาจารย์ที่เลี้ยง โดยใช้แบบประเมินระบบพี่เลี้ยงของเดลaware⁹ (Delaware Country Community Collage Mentorship Program Evaluation Form) 7 ข้อ ซึ่งมีแนวทางการประเมินในเรื่อง

3.1 การได้รับมอบหมายให้ทำงานร่วมกัน

3.2 ความรู้สึกเชื่อมั่น มั่นใจในการทำงานในบทบาทที่รับผิดชอบ

3.3 เป็นแหล่งประโภชั่นและให้ความสนับสนุนในการทำงาน

3.4 ให้ความรู้และข้อมูลในการทำงาน

3.5 ช่วยเหลือให้ความสนับสนุนในการทำงาน

3.6 ช่วยเหลือแก้ปัญหาต่างๆ ในการทำงาน

3.7 ช่วยทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานและสถาบัน

ให้อาจารย์ใหม่ตอบโดยประเมินอาจารย์

ที่เลี้ยงโดยการประมาณค่า ให้คะแนนตั้งแต่ 1 ถึง 4 คะแนน จากระดับน้อยถึงมากที่สุด

4. แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อประเมินความรู้สึกของพี่เลี้ยงที่มีต่ออาจารย์ใหม่ ความรู้สึกของอาจารย์ใหม่ต่อการเปลี่ยนบทบาทจากพยาบาลเป็นอาจารย์พยาบาล และความรู้สึกที่มีต่ออาจารย์ที่เลี้ยง ประโยชน์ ผลเสีย และการประเมินผลกระทบพี่เลี้ยงโดยรวมและข้อเสนอแนะ

วิเคราะห์ข้อมูล โดยรวมคะแนนของแบบสอบถามแต่ละชุด หาค่าเฉลี่ยและวิเคราะห์เนื้อหาจากการแสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษา

ข้อมูลส่วนบุคคลของกรณีตัวอย่าง อาจารย์ผู้ทำหน้าที่พี่เลี้ยง อายุ 50 ปี ประสบการณ์การทำงาน 26 ปี โดยปฏิบัติงานในตำแหน่งอาจารย์พยาบาลตั้งแต่สำเร็จการศึกษา วุฒิการศึกษาสูงสุด วิทยาศาสตรบัณฑิตทางการพยาบาล สถานภาพโสด ส่วนอาจารย์ใหม่อายุ 33 ปี มีประสบการณ์

การนำระบบพยาบาลที่เลี้ยงน้ำใช้ในอาจารย์พยาบาล

การทำงานเป็นพยาบาล 10 ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (พยาบาล) สมรสแล้ว มีบุตร 2 คน คุณต่ออายุ 21/2 ปี คุณเล็กอายุ 4 เดือน

ทางด้านความพร้อมในการทำงานทบทวนที่เลี้ยงน้ำ อาจารย์ที่เลี้ยงมีความพร้อมในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนน 3.67 ความรู้สึกต่อการทำงานที่ดีต่ออาจารย์ใหม่ ซึ่งมีความกระตือรือร้นและมีความตั้งใจในการทำงาน คิดว่าการนำระบบที่เลี้ยงมาใช้จะช่วยในการปรับตัวของอาจารย์ใหม่ได้ดีและเร็วขึ้น และอาจารย์ใหม่ได้ช่วยแบ่งเบาภาระงานที่รับผิดชอบส่วนหนึ่งไปบ้าง

ส่วนบทบาทของอาจารย์ที่เลี้ยงตามความคิดเห็นของอาจารย์ใหม่ อยู่ในระดับสูงโดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.69 แต่เมื่อพิจารณาในรายข้อแล้วพบว่าอาจารย์ใหม่ได้ประเมินบทบาทของอาจารย์ที่เลี้ยงในส่วนของการเป็นผู้ให้คำแนะนำ และเป็นผู้ชี้แนะแนวทางในระดับปานกลางคือ 2 คะแนน ส่วนทางด้านความรู้สึกของอาจารย์ใหม่เกี่ยวกับการให้ความสำคัญ และความพึงพอใจต่องานของอาจารย์ที่เลี้ยงอยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนน 3.1 และ 3.86 ตามลำดับ แต่เมื่อพิจารณาความคิดเห็นรายข้อแล้ว มีข้อสังเกตว่าในเรื่องความรู้สึกเชื่อมั่น มั่นใจในการทำงานในบทบาทที่รับผิดชอบ อาจารย์ใหม่ให้ความสำคัญมากที่สุดคือ 4 คะแนน แต่มีความพึงพอใจที่ได้รับต่ำกว่าความต้องการคือ 3 คะแนน

ส่วนความรู้สึกของอาจารย์ใหม่มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทจากพยาบาลเป็นอาจารย์นั้น

อาจารย์ใหม่รู้สึกภูมิใจที่ได้รับความไว้วางใจให้เป็นอาจารย์พยาบาล แต่รู้สึกกังวลกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นต้องมีการปรับตัวหลายอย่าง เช่น ลักษณะงาน สถานที่ทำงาน เพื่อร่วมงาน อาจารย์ใหม่มีบุตร 2 คน รู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงบทบาทจากพยาบาลเป็นอาจารย์นั้น ทำให้มีภาระงานที่ต้องกลับไปทำที่บ้าน เช่น การเตรียมการสอน การตรวจรายงาน ทำให้มีเวลาให้ครอบครัวและการทำงานบ้านลดลง ต้องมีการแบ่งเวลาให้ดี และรู้สึกเครียดมาก โดยเฉพาะเพิ่งคลอดบุตรคนเล็กได้ประมาณ 4 เดือนครึ่ง ต่างจากการปฏิบัติงานเป็นพยาบาลซึ่งเดิมประจำอยู่หน่วยตรวจผู้ป่วยนอก มีการทำงานแบบเข้าไปเย็บกลับ ไม่มีภาระงานกลับไปทำที่บ้าน จึงมีเวลาให้ครอบครัวและงานบ้านอย่างเต็มที่ ในประเด็นของการอบรมหมายงาน อาจารย์ใหม่คิดว่ามีความเหมาะสมดีแล้ว เนื่องจากอาจารย์ที่เลี้ยงได้มีการอบรมหมายงานให้รับผิดชอบที่ละวิชาอย่างค่อยเป็นค่อยไปและช่วยซึ่งกัน แต่อาจารย์ใหม่ยังมีความวิตกกังวล กลัวว่าจะสอนนักศึกษาได้ไม่ดี มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ไม่เท่าอาจารย์ที่เลี้ยง ทำให้นักศึกษาได้รับความรู้ไม่เต็มที่เท่าที่ควร ความรู้สึกที่มีต่ออาจารย์ที่เลี้ยง อาจารย์ใหม่มีความรู้สึกที่ดีที่มีพี่เลี้ยงคอยดูแลโดยตรง ค่อยให้คำปรึกษาแนะนำทำให้การดูแลและการสอนนักศึกษาเป็นไปในทางเดียวกัน มีความมั่นใจในการทำงานและปรับตัวในการทำงานได้เร็วขึ้น ประโยชน์ของการมีอาจารย์ที่เลี้ยง อาจารย์ใหม่คิดว่ามีประโยชน์มากเนื่องจากพี่เลี้ยงจะช่วยซึ่งกัน

การให้คำปรึกษา ทั้งในส่วนของการทำงานและการปรับตัว ทำให้อาจารย์ใหม่มีการทำงานที่คล่องตัวมากขึ้น ลองผิดลองถูกด้วยตนเอง มีความมั่นใจในการทำงาน มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นต่างๆ เพื่อปรับปรุงงานสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสียของการมีอาจารย์พี่เลี้ยงนั้น
อาจารย์ใหม่ให้ข้อคิดเห็นว่าชื่นอยู่กับพี่เลี้ยงที่
ได้รับ โดยพี่เลี้ยงจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ต้อง
เข้าใจและจริงใจที่จะช่วยเหลืออาจารย์ใหม่ มีฉะนั้น
จะก่อให้เกิดผลเสียกับอาจารย์ใหม่ เช่น เกิดความ
สับสน คับข้องใจ ไม่ได้รับแบบอย่างที่ถูกต้อง
เหมาะสม

โดยภาพรวม อาจารย์ใหม่มีความพอใจมากที่มีอาจารย์พี่เลี้ยง และให้ข้อเสนอแนะว่าระบบพี่เลี้ยงช่วยให้มีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนบทบาทจากพยาบาลเป็นอาจารย์พยาบาลได้ดีและเร็วขึ้น ทางด้านอาจารย์ผู้เป็นพี่เลี้ยงรู้สึกว่าตนเองต้องพยายามพัฒนาตนเองเพื่อเป็นตัวอย่างแก่อาจารย์ใหม่ นอกจากนั้นอาจารย์ใหม่ยังให้ข้อคิดเห็นว่า นอกจากระบบพี่เลี้ยงมาใช้ในการศึกษาพยาบาลแล้ว ควรนำไปใช้ในการบริการพยาบาลดังที่มีการปฏิบัติในบางงานการพยาบาล ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ เช่น งานการพยาบาลศัลยศาสตร์และอโธปิดิกส์ จะช่วยให้พยาบาลใหม่มีการปรับตัวตอบทบทวน ความรับผิดชอบในฐานะพยาบาลวิชาชีพได้ดียิ่งขึ้น

อภิปรายผล

ผลการศึกษาพบว่าอาจารย์พี่เลี้ยง มีความพร้อมในการทำหน้าที่พี่เลี้ยงในระดับสูง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็น เพราะก่อนที่ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายให้อาจารย์ ทำหน้าที่พี่เลี้ยงให้อาจารย์ใหม่นั้น ได้มีการประเมินแล้วว่ามีคุณสมบัติเหมาะสมในการทำหน้าที่พี่เลี้ยง และมีเจตคติที่ดีต่อการทำหน้าที่นี้ จะเห็นได้จากการที่อาจารย์พี่เลี้ยงได้กล่าวว่ารู้สึกเต็มใจที่จะเป็นพี่เลี้ยง และเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการนำระบบพี่เลี้ยงมาใช้ในการศึกษาพยาบาล

ส่วนบทบาทของอาจารย์ที่เลี้ยงดู
ความคิดเห็นของอาจารย์ใหม่ และความรู้สึกของ
อาจารย์ใหม่เกี่ยวกับความสำคัญ และความพึงพอใจในบทบาทของอาจารย์ที่เลี้ยงอยู่ในระดับสูงทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการนำระบบที่เลี้ยงมาใช้
ในการศึกษาพยาบาลของวิทยาลัยเดลฯ ที่
เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์ใหม่ จบหลักสูตร
มหาบัณฑิตสาขาวิชาพยาบาลจากคณะแพทยศาสตร์
โรงพยาบาลรามาธิบดี ตั้งแต่ยังไม่ได้มีวิชาเลือก
เกี่ยวกับบทบาททางด้านการศึกษาพยาบาลโดยตรง
มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทจากพยาบาลเป็นอาจารย์
พยาบาล โดยไม่ได้มีการเตรียมมาก่อน แต่ได้รับ
มอบหมายงานเมื่อสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท
และรู้สึกว่าต้องมีการปรับตัวหลายด้าน ทั้งด้าน⁹
ลักษณะการทำงาน สถานที่ทำงานและเพื่อนร่วมงาน
ต้องมีการปรับตัวมาก และรู้สึกว่าการมีอาจารย์ที่
เลี้ยงช่วยให้ดันเองมีความมั่นใจในการทำงาน และ
สามารถปรับตัวในบทบาทอาจารย์ได้เร็วขึ้น และ

การนำระบบพยาบาลที่เลี้ยงมาใช้ในอาจารย์พยาบาล

เป็นหนทางตรงไม่ต้องลองผิดลองถูกด้วยตนเอง
นอกจานนี้อาจารย์ใหม่มีเจตนาดีต่อที่เลี้ยงที่
ได้รับมอบหมาย ยอมรับในความสามารถและรู้สึก
ว่าเป็นตัวอย่างที่ดี สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือ
และให้คำปรึกษาในเรื่องต่างๆ ได้ แต่ปัญหาใน
การปรับตัวต่อบทบาทอาจารย์นั้นขึ้นอยู่กับภูมิหลัง
ของอาจารย์ เช่น ปัญหานักบุญในครอบครัว ผู้ที่
มีบุตรโดยเฉพาะบุตรซึ่งยังอายุน้อยต้องการการ
ดูแลใกล้ชิด อาจมีปัญหาในการแบ่งเวลาและมี
ความเครียดมากกว่าคนโสด แต่คู่สมรสอาจมี
ส่วนช่วยในการปรับตัวของอาจารย์ใหม่ ทั้งทาง
ด้านการให้แรงสนับสนุนและกำลังใจในการทำงาน
อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาทางด้านความรู้สึกของ
อาจารย์ใหม่ต่อบทบาทของอาจารย์ที่เลี้ยงเกี่ยวกับ
ความสำคัญ และความพึงพอใจต่อบทบาทที่เลี้ยง
เป็นรายข้อแล้วพบว่า ทางด้านความรู้สึกเชื่อมั่น
มั่นใจในการทำงานในบทบาทที่รับผิดชอบ ซึ่งให้
ความสำคัญในระดับสูง แต่มีความพึงพอใจที่ได้รับ¹
ในระดับต่ำกว่าความต้องการ แสดงให้เห็นว่า ที่
เลี้ยงอาจารย์จะต้องเพิ่มการแสดงบทบาทในการเสริม
สร้างความเชื่อมั่นแก่อาจารย์ใหม่ให้มากขึ้น เช่น
การเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ รับฟังความ
คิดเห็น ให้คำชี้แจงและให้กำลังใจ ซึ่งอาจารย์จะช่วย
สร้างความเชื่อมั่นแก่อาจารย์ใหม่ได้

ทางด้านประโยชน์ของการนำระบบพี่
เลี้ยงมาใช้ในการศึกษาพยาบาลนั้น ทั้งอาจารย์ที่
เลี้ยงและอาจารย์ใหม่ต่างคิดว่ามีประโยชน์แก่
อาจารย์ใหม่ในการปรับตัว ลดความเครียดในการ
การทำงาน ส่วนข้อเสียอาจารย์จะเกิดขึ้นได้ถ้าทั้งสอง

ฝ่ายขาดความรู้สึกที่ดี และจริงใจต่อกัน ที่เลี้ยงไม่
เป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งจะทำให้อาจารย์ใหม่เกิด
ความสับสน คับข้องใจ ได้ตัวอย่างที่ไม่เหมาะสม
ในการทำงาน ดังนั้นการคัดเลือกพี่เลี้ยงและความ
พึงพอใจของทั้งสองฝ่าย จึงมีความสำคัญมากต่อ
ความสำเร็จของการนำระบบพี่เลี้ยงมาใช้ในการ
ศึกษาพยาบาล และจากประสบการณ์ของผู้เขียน
ซึ่งเคยทำหน้าที่พี่เลี้ยงให้อาจารย์ใหม่ คิดว่าการที่
ต้องทำหน้าที่พี่เลี้ยงทำให้รู้สึกภูมิใจในตนเอง และ
ทำให้ต้องพยายามพัฒนาตนเองมากขึ้น ทั้งทาง
ด้านความรู้และความสามารถทางวิชาชีพ การ
สอนและการวิจัย เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก้อาจารย์
ใหม่ และยังได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มี
การเรียนรู้ซึ่งกันและกัน รับฟังความรู้สึกและมี
เพื่อนร่วมงานที่ดี ร่วมกันพัฒนางานในความรับ
ผิดชอบให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การดำเนินการในระบบพี่เลี้ยงเพื่อให้ประสบ²
ความสำเร็จนั้น ตามความคิดเห็นของผู้เขียน
สามารถปฏิบัติโดยการมอบหมายแบบเป็นทาง
การหรือไม่ก็ได้ แต่การมอบหมายแบบเป็นทาง
การอาจจะให้ผลในการปฏิบัติมากกว่า โดยมีขั้น
ตอนการดำเนินการดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาควรมีการประเมินความ
ต้องการที่เลี้ยงของอาจารย์ใหม่ และการคัดเลือก
พี่เลี้ยงซึ่งมีคุณสมบัติเหมาะสมและมีความพร้อม
ในการทำหน้าที่
2. การจับคู่พี่เลี้ยงและอาจารย์ใหม่ ควร
พิจารณาตามความเหมาะสมโดยความเต็มใจของ
ทั้งสองฝ่าย ซึ่งต้องมีเจตคติที่ดีต่อกัน

3. พี่เลี้ยงและอาจารย์ใหม่จะต้องมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน ให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

4. มีการพบและพูดคุยกันอย่างสม่ำเสมอ อาจารย์พี่เลี้ยงควรมีการประเมินอาจารย์ใหม่อย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้มีการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง

5. ผู้บังคับบัญชาความมีการติดตามผลการดำเนินการ ประเมินความรู้สึกของทั้งสองฝ่าย รับฟังปัญหาและสนับสนุนให้กำลังใจ

การนำระบบพี่เลี้ยงมาใช้ในการศึกษาจะประสบความสำเร็จเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ ความเต็มใจและความเข้าใจในบทบาทของทั้งสองฝ่ายเป็นสำคัญ ถึงแม้ทั้งสองฝ่ายจะมีความแตกต่างกันทางด้านความรู้ และประสบการณ์ แต่ก็สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้โดยอิสระ เพื่อช่วยให้ผู้ฝึกหัดสามารถพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จทั้งด้านบุคคลและวิชาชีพ พี่เลี้ยงจะต้องมีความจริงใจ ในการให้ความช่วยเหลือ และประเมินผลอย่างสร้างสรรค์ ในขณะเดียวกันไม่ควรก้าวเข้าไปในบทบาทของอาจารย์ใหม่ ควรให้อิสระในการพัฒนาความคิดและวิธีการปฏิบัติงานของตนเอง รับฟังความคิดเห็นและความรู้สึกของอาจารย์ใหม่ อาจารย์ใหม่ก็ควรให้เกียรติและรับฟังข้อคิดเห็นการประเมินของอาจารย์พี่เลี้ยง และนำไปพิจารณาปรับปรุงข้อนอกพร่องต่างๆ

ถึงแม้ว่าในกรณีศึกษาข้างต้นจะพบว่าไม่มีปัญหาในการนำระบบพี่เลี้ยงมาใช้ในอาจารย์พยาบาล แต่จากการทบทวนวรรณกรรม และประสบการณ์

ของผู้เขียนในฐานะพี่เลี้ยงพบว่ามีข้อควรคำนึงในการนำระบบพี่เลี้ยงมาใช้ในอาจารย์พยาบาลดังนี้

1. การคัดเลือกพี่เลี้ยงมีความสำคัญมาก พี่เลี้ยงจะต้องมีความพร้อม และเห็นความสำคัญ เข้าใจในบทบาทของพี่เลี้ยงเป็นอย่างดี เป็นตัวอย่างที่ดีในการเป็นพยาบาลวิชาชีพและในครุพยาบาล มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพและการทำงาน

2. การมอบหมายอย่างเป็นทางการจากผู้บังคับบัญชาในการนำระบบพี่เลี้ยงมาใช้ โดยที่ทั้งสองฝ่ายต่างมีความเต็มใจและมีเจตคติที่ดีต่อกัน จะทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นยิ่งขึ้น

3. ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์พี่เลี้ยง และอาจารย์ใหม่ ควรจะมีความเท่าเทียมกันในฐานะเพื่อนร่วมงาน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ไม่ควรก้าวเข้าไป ครอบงำ อาจารย์พี่เลี้ยงควรให้อิสระแก่อาจารย์ใหม่ในการทำงาน เปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ ในขณะเดียวกันก็ควรยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจ พยายามสนับสนุนและสร้างความเชื่อมั่นในการแสดงบทบาทอาจารย์ ซึ่งเป็นสิ่งที่อาจารย์ใหม่ให้ความสำคัญมาก

4. การจับคู่อาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์ใหม่ ควรพิจารณาตามความเหมาะสม ไม่ควรมีช่องว่างระหว่างวัยมากเกินไป เพราะจะทำให้เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินความสัมพันธ์อย่างเท่าเทียมกัน เพราะถ้าอาจารย์พี่เลี้ยงมีอายุโสมากจากอาจารย์ใหม่ อาจจะมีความรู้สึกกลัว เกรงใจไม่กล้าแสดงความคิดเห็นหรือเห็นคล้อยตาม ปฏิบัติตามอาจารย์พี่เลี้ยงโดยตลอด ทำให้ไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและพัฒนาความสามารถ

การนำระบบพยาบาลที่เลี้ยงมาใช้ในอาจารย์พยาบาล

โดยสรุปจะเห็นได้ว่าถึงแม้ระบบพี่เลี้ยงจะไม่ใช่สิ่งที่จำเป็นในการศึกษาพยาบาล แต่ก็เป็นอีกแนวทางหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาพยาบาล เอื้อประโยชน์ทั้งอาจารย์ใหม่และพี่เลี้ยง โดยช่วยให้อาจารย์ใหม่มีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงบทบาทจากพยาบาลเป็นอาจารย์พยาบาลได้เร็วขึ้น และอาจารย์พี่เลี้ยงได้มีการพัฒนาความรู้และศักยภาพของตนเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก้อาจารย์ใหม่ มีเพื่อนร่วมงานในการปรึกษาหารือพัฒนางานที่รับผิดชอบ สร้างความรักและความผูกพันต่อวิชาชีพและหน่วยงานให้มากขึ้น และเป็นส่วนหนึ่งที่อาจก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณ อาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์ใหม่ที่ให้ข้อมูลเป็นกรณีศึกษา ศาสตราจารย์ ดร.สมจิต หนูเจริญกุล รองศาสตราจารย์สุจินต์ วิจิตรกาญจน์ รองศาสตราจารย์ ดรุณี ชุมหัวด ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เชษฐสินี เศรษฐบุตร อาจารย์ บัวหลวง สำแดงฤทธิ์ อาจารย์สุนิสา อัศวเสรี และอาจารย์สุภพ อารีเอื้อ ที่ให้ข้อมูลเห็นที่ เป็นประโยชน์ในการเขียนบทความนี้ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ยุพาพิน ศิริโพธิ์งาม ที่กรุณาให้คำแนะนำในการแก้ไขบทความให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

1. Fox V, Rothrock J, Skelton M. The Mentoring Relationship. *AORN Journal* 1992; 56:858-67.
2. Fields W. Mentoring in Nursing: A Historical Approach. *Nursing outlook* 1991; 39: 257-61.
3. May K, Meleis AI, Fry PW. Mentorship for scholarliness: Opportunities and Dilemmas. *Nursing Outlook* 1982; 30: 22-8.
4. Holloran SD. Mentoring: The experience of nursing service executive. *JONA* 1993; 23: 49-54.
5. Kavoosi MC, Elman N, Mauch JE. Faculty Mentoring and Administrative Support in Schools of Nursing. *Journal of Nursing Education* 1995; 34: 419-26.
6. สมพันธ์ พิญชิระนันทน์. ปัญหาของพยาบาลใหม่ : ระบบพี่เลี้ยงช่วยได้? *วารสารพยาบาล* 2539; 45: 1-3.
7. ยุพาพิน ศิริโพธิ์งาม. ระบบพยาบาลพี่เลี้ยง: สะพานเชื่อมจากนักศึกษาสู่พยาบาลวิชาชีพ. *รามาธิบดีพยาบาลสาร* 2538; 1: 85-91.
8. ยุพาพิน ศิริโพธิ์งาม และคณะ ระบบพยาบาลพี่เลี้ยง : ประสบการณ์ของพยาบาลรุ่นต้นบริหารและรุ่นปีรุ่นต้นบริหาร. *รามาธิบดีพยาบาลสาร* 2538; 1: 61-7.
9. Lieb M. Mentoring: Making a Difference in Nursing Education in Bagels P. and Park-Doyle J. Editors *The Web of inclusion: Faculty Helping Faculty*. New York: National League for Nursing press 1995: 55-64.
10. Locasto L, Kochanek D. Reality Shock in nurse educator. *Journal of Nursing Education* 1989; 28: 79-81.
11. Yoder ยังคงถึงใน Fox V, Rothrock J, Skelton M. The Mentoring Relationship. *AORN Journal* 1992; 56: 858-67
12. Kram KE. *Mentoring at work*. Glenview: Scott, Foreman and Co, 1985.

Implemented mentorship in nurse educator

Siraya Summawart* M.S (nursing), M.A (Public Administration)

Abstract : Role change may cause stress in new nurse educator. Implemented mentorship for nurse educator is a way to reduce stress. The results of a case analysis in nurse educator mentorship, collected data by closed and open-ended questionnaire indicated that mentor and mentee perceived that mentor's role was in high level and mentee's satisfaction was also high. Both mentor and mentee thought that mentorship is useful in nurse education for both of them to improve personal development to work efficiency and satisfaction. Rama Nurs J 2000; 6(1) : 52-67.

Keywords : mentorship, nurse educator

*Associate Professor, Department of Nursing, Faculty of Medicine, Ramathibodi Hospital, Mahidol University.