



ระบบพี่เลี้ยงกับการพัฒนาวิชาชีพการพยาบาล

Mentoring System and Nursing Professional Development

อภิรดี	นันท์ศุภวัฒน์*	Apiradee	Nantsupawat*
อุดมรัตน์	สงวนศิริธรรม**	Udomrat	Sngounsiritham**

บทคัดย่อ

สืบเนื่องจากปัญหาการขาดแคลนพยาบาลและอาจารย์พยาบาลในการสอนนักศึกษา นักวิชาการจึงแสวงหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ด้วยการสร้างระบบพี่เลี้ยงโดยให้พยาบาลอาวุโสที่มีความรู้และประสบการณ์ในวิชาชีพได้ทำหน้าที่พี่เลี้ยงผู้ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดีและถ่ายทอดประสบการณ์ในวิชาชีพโดยการสอนงานให้แก่พยาบาลหลายกลุ่มซึ่งเป็นผู้ต้องการพัฒนาตนเอง และพบว่าวิธีการเหล่านี้สามารถใช้ได้ผลดีในการพัฒนาการพยาบาลด้านต่าง ๆ ในวิชาชีพ อีกทั้งยังช่วยในการพัฒนาคุณธรรมและความเป็นนักวิชาการรวมทั้งเพิ่มการคงอยู่ในงานของพยาบาลอีกด้วย

คำสำคัญ: ระบบพี่เลี้ยง การพัฒนาวิชาชีพ

Abstract

Due to a shortage of nursing instructors, scholars are seeking a new approach to develop and improve nursing by creating a mentoring system. This model would allow senior nurses who have nursing knowledge and experiences to be role models and draw on their experiences to help nurses who would like to develop professionally. The mentoring system is an effective way to develop not only as a nursing professional but also to allow moral and academic development. Finally, this will increase the number of nurses intending to stay in the profession.

Key words: Mentoring system, Professional development

* ผู้ช่วยศาสตราจารย์, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 * Assistant Professor, Faculty of Nursing, Chiang Mai University, apiradee.n@cmu.ac.th
 ** รองศาสตราจารย์, ข้าราชการบำนาญ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 ** Associate Professor, Retired Person, Chiang Mai University



บทนำ

การพยาบาลเป็นที่ยอมรับในระดับสากลว่ามีความเป็นวิชาชีพสมบูรณ์เช่นเดียวกับวิชาชีพอื่นๆ ที่มีความเป็นเอกลักษณ์ที่ชัดเจนในการควบคุมและปกครองตนเองเพื่อให้สมาชิกทำการประกอบวิชาชีพที่มีความปลอดภัยต่อผู้รับบริการและเป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างแท้จริง ดังนั้นในขณะที่ประกอบวิชาชีพสมาชิกทุกคนจึงควรร่วมกันรับผิดชอบต่อการพัฒนาวิชาชีพโดยการเป็นแม่แบบที่ดีและถ่ายทอดสิ่งที่ดีงามในวิชาชีพสู่อนุชนรุ่นหลังต่อไป เพื่อให้พวกเขาสามารถเติบโตและเจริญงอกงามนำวิชาชีพให้เป็นประโยชน์ต่อปวงชนเพิ่มมากยิ่งขึ้น

ระบบพี่เลี้ยงเป็นวิธีการที่เหมาะสมในการถ่ายทอดคุณลักษณะที่ดีของความเป็นวิชาชีพสู่อนุชนรุ่นหลัง อีกทั้งยังเป็นวิธีการสร้างและพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีที่ก่อให้เกิดความรักใคร่กลมเกลียว ร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความรักสามัคคี เห็นคุณค่าของกันและกันเห็นความสำคัญของวิชาชีพอย่างชัดเจน และร่วมมือกันแสวงหาวิธีพัฒนาวิชาชีพให้ดียิ่งๆ ขึ้นต่อไป

ความหมาย บทบาท และคุณสมบัติของพี่เลี้ยงในวิชาชีพการพยาบาล

พี่เลี้ยง (Mentor) คือ พยาบาลวิชาชีพอาวุโส ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ทางการพยาบาล ด้านใดด้านหนึ่งเป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติการพยาบาล การบริหารการพยาบาล การศึกษาพยาบาล การวิจัยทางการพยาบาล หรือเคยเป็นที่ปรึกษาทางการพยาบาล รวมทั้งมีความสามารถในการสอนและถ่ายทอดความรู้แก่ผู้อื่น (Huybrecht, Loeckx, Quaeysaegens, Tobel, & Mistiaen, 2011) พี่เลี้ยงจึงมีอยู่ในการพยาบาลทุกด้าน โดยทำหน้าที่สำคัญในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ของตนให้แก่ผู้ต้องการพัฒนาตนเอง ซึ่งอาจเป็นพยาบาลจบใหม่หรือพยาบาลอาวุโสที่ต้องการเปลี่ยนสายงาน

ผู้ต้องการพัฒนาตนเอง (mentee) คือ ผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ในงานนั้น ๆ น้อยกว่าและมีความต้องการอย่างแท้จริงที่จะพัฒนาตนเองไปสู่จุดที่มุ่งหมาย

บุคคลเหล่านี้ได้แก่ นักศึกษาพยาบาลและนักศึกษาอื่นที่เกี่ยวข้อง พยาบาลที่ต้องการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือพยาบาลอาวุโสที่ทำงานมานาน ต้องการเปลี่ยนสายงานใหม่ หรือต้องการเปลี่ยนตำแหน่งงานใหม่เป็นต้น (Huybrecht, Loeckx, Quaeysaegens, Tobel, & Mistiaen, 2011) ซึ่งต่างก็เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองตลอดเวลา

บทบาทและหน้าที่ของพี่เลี้ยง คือ การเป็นแบบอย่างที่ดี ที่ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์สู่ผู้ต้องการพัฒนาตนเอง โดยการชี้แนะและสอนวิธีปฏิบัติตนในการทำงาน ให้กำลังใจและให้การสนับสนุน กระตุ้นและส่งเสริมความสามารถของผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเอง จนกระทั่งเกิดความมั่นใจในตนเองและสามารถปรับตัวทำงานในสิ่งแวดล้อมใหม่ได้ดียิ่งขึ้น มีความเข้มแข็งและยืนหยัดในการทำงาน โดยเห็นคุณค่าของตนเองและคุณค่าของวิชาชีพ (Nick et al., 2012) ดังนั้นพี่เลี้ยงจึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาผู้อื่นไปพร้อมกับการพัฒนาวิชาชีพ

คุณสมบัติที่สำคัญของพี่เลี้ยง ได้แก่ การเป็นคนที่มีอารมณ์ดี มีทัศนคติที่ดีต่อโลก รักวิชาชีพและรักการทำงาน มีความเมตตาและเต็มใจที่จะใช้เวลากับผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองโดยพร้อมที่จะเป็นผู้ให้เสมอ (Eller, Lev, & Feurer, 2014) มีประสบการณ์การทำงานที่เหมาะสม (Bandansin, Poonchai, Chaleoykitti & Kanglee, 2015) มีสมรรถนะการปฏิบัติการพยาบาล เข้าใจบทบาทความเป็นครูผู้สอน สามารถถ่ายทอดความรู้และให้การสนับสนุนผู้เรียน มีภาวะผู้นำและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Thamsrisawat, 2016) และการที่พี่เลี้ยงจะสามารถปฏิบัติบทบาทของตนเองได้ดีเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับ การปรับปรุงและพัฒนาตนเองตลอดเวลาเช่นเดียวกัน

ระบบพี่เลี้ยง และการสนับสนุนจากองค์กร

ในการทำงานของพี่เลี้ยงเป็นงานที่ต้องเสียสละ แต่ก็เป็นงานที่มีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการพัฒนาวิชาชีพ การดำเนินงานให้ได้ผลดีจึงควรมีระบบพี่เลี้ยงที่ตรงรับพร้อมทั้งมีการสร้างและพัฒนาพี่เลี้ยงในระบบด้วยในเวลาเดียวกัน



ระบบที่เลี้ยง (mentoring system) คือ การที่สถาบันหรือหน่วยงานที่พี่เลี้ยงทำงานอยู่จัดทำระเบียบปฏิบัติเป็นคู่มือการดำเนินงานที่กำหนดขั้นตอนและวิธีการที่ชัดเจนในการทำงานของพี่เลี้ยง โดยกำหนดขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละฝ่าย เนื่องจากระบบที่เลี้ยงจะต้องเกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคลหลายฝ่ายซึ่งแต่ละฝ่ายอาจมีความมุ่งหวังและเป้าหมายที่แตกต่างกัน ดังนั้นหากต้องการได้ผลงานที่มีคุณภาพจากพี่เลี้ยง หน่วยงานก็ควรเอื้อเพื่อทั้งด้านเวลาการทำงาน ความสะดวกในการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนการทำงานนั้นด้วย เพราะความสำเร็จของระบบที่เลี้ยงก็เป็นความสำเร็จขั้นสูงของการบริหารสถาบันเช่นกัน (Bartlett, 2017) นอกจากนี้สถานบริการสุขภาพสามารถช่วยในการจัดสรรภาระงานประจำของพี่เลี้ยงให้มีเวลาที่เหมาะสมในการเป็นพี่เลี้ยง และสนับสนุนการขึ้นปฏิบัติงานร่วมกัน รวมทั้งมีคู่มือในการตั้งเป้าหมายและติดตามร่วมกัน (Triprakong, Saensabai & Sanghean, 2008) ซึ่งการมีระบบที่เลี้ยงที่ดีจะช่วยให้พี่เลี้ยงมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความสะดวกในการทำงาน มีเวลาอย่างเพียงพอและกระตือรือร้นในการเพิ่มพูนความรู้และทักษะของตนเองด้วย นอกจากนี้การส่งเสริมให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของกันและกัน เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่สำคัญซึ่งจะช่วยลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นกับพี่เลี้ยงได้เป็นอย่างมาก

นอกจากนี้สถาบันควรมีการส่งเสริมให้พยาบาลอาวุโสที่มีความรู้และประสบการณ์เห็นความสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยง ให้การยกย่องผู้ที่มีผลงานดีสามารถเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นได้ ด้วยการเชิดชูเกียรติ แสดงความชื่นชมยินดี กล่าวยกย่องชมเชยและให้รางวัลพร้อมทั้งคิดเป็นภาระงานให้เมื่อบุคคลเหล่านี้ปฏิบัติหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง ทั้งนี้เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ผู้ที่เป็นพี่เลี้ยงที่ดี ที่เป็นแบบอย่างของการเสียสละเพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Eller, Lev, & Feurer, 2014) อีกสิ่งหนึ่งที่สำคัญคือการพัฒนาพี่เลี้ยงก็เป็นสิ่งจำเป็น จากการวิจัยเกี่ยวกับระบบที่เลี้ยงพบว่า พี่เลี้ยงส่วนใหญ่ ต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องทักษะการสอน โดยเฉพาะเทคนิคการให้ข้อมูลย้อนกลับ

แก่ผู้ต้องการพัฒนาตนเอง และต้องการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับพี่เลี้ยงของหน่วยงานอื่นๆ เพื่อให้ได้เข้าใจวิธีแก้ปัญหาและพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีอารมณ์ดีเพื่อให้สามารถรักษาระดับอารมณ์ของตนเองได้ดีขึ้น (Huybrecht et al., 2011) ส่วนในโรงพยาบาลพบว่าพยาบาลพี่เลี้ยงต้องการพัฒนาตนเองด้านเทคนิคการสอนทางคลินิก การวิเคราะห์ปัญหาจริยธรรม และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความถูกต้องเป็นมาตรฐานเดียวกัน (Bandansin, Poonchai, Chaleoykitti & Kanglee, 2015)

ระบบที่เลี้ยงกับการพัฒนาวิชาชีพ

จากการที่สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ผลักดันให้ทุกวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพปรับเร่งในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้าของวิทยาการในการบริการสุขภาพ ระบบที่เลี้ยงจึงถูกนำมาใช้ในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ของวิชาชีพการพยาบาล เช่น การพัฒนานักศึกษาพยาบาลให้มีความรู้และทักษะทางการพยาบาล มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพและเป็นผู้ประกอบวิชาชีพที่ดี โดยสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี และมีความยึดมั่นผูกพันต่อการเป็นพยาบาล การพัฒนาอาจารย์ใหม่ให้มีความสามารถในการสอนและการเป็นอาจารย์ที่ดี การพัฒนาความเป็นนักวิจัยทางการพยาบาลที่มีทักษะในการคิดวิเคราะห์และมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในวิชาชีพ หรือการพัฒนาทางด้านการบริหารการพยาบาลเพื่อเตรียมผู้บริหารให้สามารถปรับตัวเข้ากับตำแหน่งงานและสามารถเป็นผู้บริหารที่ดีที่มีภาวะผู้นำที่สมบูรณ์ เป็นต้น ความสำคัญของระบบที่เลี้ยงที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพในด้านต่าง ๆ มีดังนี้

1. การเรียนการสอนนักศึกษาพยาบาล การศึกษาพยาบาลได้พัฒนาจากรูปแบบเดิมที่อาจารย์เป็นศูนย์กลางมาเป็นความร่วมมือที่เท่าเทียมกันระหว่างอาจารย์และนักศึกษา ด้วยการพึ่งพาระบบที่เลี้ยงเป็นหลักในการจัดการเรียนการสอนโดยเฉพาะการเรียนในคลินิก ซึ่งกำหนดให้อาจารย์พี่เลี้ยงทำหน้าที่สำคัญ 2 ประการคือ หน้าที่ด้านจิตสังคม (psychosocial functions) ได้แก่ การเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็น



พยาบาล ให้คำแนะนำปรึกษา สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและสร้างความมั่นใจแก่นักศึกษา และหน้าที่ด้านการประกอบอาชีพ (career functions) ได้แก่ การสอนงานอาชีพ การปรับตัวเข้ากับการทำงานในอาชีพ เพิ่มความชำนาญในงาน แก้ไขปัญหาในการทำงาน และสร้างความท้าทายในการทำงานวิชาชีพ จึงทำให้เห็นวาระบบที่เลี้ยงเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการศึกษายาบาล ทำให้การจัดการศึกษามีความราบรื่นและเกิดผลดี ซึ่งนักศึกษาประเมินว่า ระบบที่เลี้ยงช่วยสนับสนุนทางด้านอารมณ์อย่างมากที่ช่วยให้นักศึกษابرลุความสำเร็จในการเรียนตามเป้าหมาย และการได้เรียนรู้จากแบบอย่างที่ดีนี้จะช่วยให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพต่อไป โดยนักศึกษาพอใจต่อพฤติกรรมของพี่เลี้ยงในเรื่องการสื่อสารที่เปิดเผยตรงไปตรงมา สามารถเข้าถึงได้ง่าย ทำงานอย่างมีเป้าหมายชัดเจนและมีความท้าทาย มีความรู้สึกแรงกล้าที่สามารถสร้างให้เกิดแรงบันดาลใจ มีความโอปอเอื้ออารีและเอื้ออาทร ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และสามารถไว้วางใจได้ แลกเปลี่ยนความรู้สึกละและประสบการณ์ซึ่งกันและกันได้ ให้ความเป็นอิสระในการเรียนรู้ของนักศึกษา ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออย่างดีและเป็นแบบอย่างที่ดีของการเป็นพยาบาลวิชาชีพ (Eller, Lev, & Feurer, 2014) สามารถปรับตัวตามหลักจริยธรรมวิชาชีพ โดยมีการแสดงออกด้วยพฤติกรรมที่สุภาพและมีมารยาทสังคมที่ดี (Roongruangsri & Sngounsiritham, 2015) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า พี่เลี้ยง คือเพื่อนเดินทางที่ดีของนักศึกษาในการเรียนตลอดหลักสูตร โดยเป็นผู้ที่ร่วมสุขร่วมทุกข์และสามารถแบ่งปันความรู้สึกซึ่งกันและกันได้

2. การช่วยนักศึกษาในการทำงานร่วมกัน เนื่องจากพบปัญหาด้านการประสานงานการให้บริการแก่ผู้ป่วยของบุคลากรในทีมสุขภาพ ปัจจุบันมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่จัดการศึกษาสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ จึงเปิดสอนรายวิชาฝึกปฏิบัติการทำงานร่วมกันของนักศึกษาทุกสาขาวิชา (inter-professional education) โดยจัดทำโครงการบริการสุขภาพเพื่อนำไปทดลองใช้จริงในชุมชน ที่ใดที่หนึ่ง เพื่อให้ นักศึกษาทุกสาขาวิชาทดลองทำงานร่วมกันให้สำเร็จในฐานะผู้ประกอบวิชาชีพของ

แต่ละสาขาแม้ว่าวัตถุประสงค์ของกระบวนวิชานี้จะมุ่งเน้นให้นักศึกษามีความเป็นตัวของตัวเองและพัฒนาคุณภาพของผู้ใหญ่ในการทำงานร่วมกัน อย่างไรก็ตามก็ยังไม่สามารถที่จะปล่อยให้ นักศึกษาทำงานร่วมกันเองโดยลำพังได้ จากการศึกษาวิจัยจึงพบว่า นักศึกษาทุกสาขาวิชาที่ทำงานร่วมกันในโครงการนี้ยังคงต้องการอาจารย์พี่เลี้ยงอยู่เคียงข้าง เพื่อปรึกษาหารือ ระบายอารมณ์และความคับข้องใจ รับฟังคำอธิบายเพื่อให้เข้าใจความเป็นจริงของสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ดังนั้นโครงการที่นำความรู้เชิงทฤษฎีลงสู่การปฏิบัติจริงพร้อมการช่วยเหลือของพี่เลี้ยง จึงจะสามารถทำให้นักศึกษาทั้งกลุ่มมีทักษะและเกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงานร่วมกันได้ (Bianchi, 2017; Blozen, 2017)

3. การเตรียมพยาบาลใหม่ ปัจจุบันเมื่อองค์ความรู้ทางการบริการสุขภาพมีการขยายตัวเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้ทุกวิชาชีพต้องมีการปรับตัวในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาของตนมีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น จึงมีผลให้ผู้สำเร็จการศึกษาใหม่ขาดความชำนาญในการปฏิบัติวิชาชีพ จำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลืออย่างมากจากพยาบาลที่มีทักษะและประสบการณ์วิชาชีพ พี่เลี้ยงในสถานที่ทำงานจึงเป็นบุคคลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อพยาบาลใหม่ในการเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานที่คอยให้ความช่วยเหลือดูแลอย่างใกล้ชิดเฉพาะบุคคล (coaching) ฝึกความชำนาญในการสังเกตอาการผู้ป่วย และให้การพยาบาลที่ปลอดภัย ปรับตัวเข้ากับสภาพการทำงานที่แท้จริงและการทำงานร่วมกับทีมสุขภาพได้เป็นอย่างดี จากการศึกษากการปรับตัวของพยาบาลใหม่พบว่าการใช้ระบบพี่เลี้ยงช่วยให้พยาบาลใหม่เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติวิชาชีพเพิ่มมากขึ้นและเห็นชัดเจนว่าการสร้างความชำนาญในการพยาบาลนั้นเป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลาและต้องอาศัยประสบการณ์ของผู้อื่นเป็นลู่ทาง (Schuler, 2017)

4. การเตรียมอาจารย์ใหม่ ระบบพี่เลี้ยงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการคงอยู่ในงานของอาจารย์ใหม่ เพราะการเป็นอาจารย์มีบทบาทขยายอย่างกว้างขวางมิใช่เพียงการสอนในสิ่งที่เคยเรียนรู้มาเท่านั้น ดังนั้น



อาจารย์ใหม่จึงจำเป็นต้องมีอาจารย์เก่าเป็นที่เลี้ยงที่คอยช่วยเหลือชี้แนะและให้คำแนะนำต่าง ๆ เริ่มตั้งแต่การปฐมนิเทศให้เข้าสู่บทบาทของนักวิชาการ การนำตนเองเข้าผสมกลมกลืนกับบรรยากาศเชิงวิชาการ การพัฒนาความสามารถด้านการสอนและทักษะต่าง ๆ ในการเป็นอาจารย์รวมทั้งการวิจัยและการบริการวิชาการเพื่อพัฒนาความสามารถในการเป็นผู้นำไปพร้อม ๆ กัน (Bartlett, 2017) ทั้งนี้พบว่า ความสำเร็จของการใช้ระบบที่เลี้ยงในการเตรียมอาจารย์ใหม่ขึ้นอยู่กับ การจับคู่ที่เหมาะสมระหว่างอาจารย์ใหม่กับอาจารย์ที่เลี้ยง กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของระบบที่เลี้ยงที่ชัดเจน สร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างอาจารย์ใหม่กับอาจารย์ที่เลี้ยง ให้การปกป้องคุ้มครองและให้คำแนะนำช่วยเหลือแก่อาจารย์ใหม่ ผลักดันอาจารย์ใหม่ให้ผสมผสานตนเองเข้ากับวัฒนธรรมของนักวิชาการ และร่วมแสวงหาแหล่งทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกที่ที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการทำงานของอาจารย์ใหม่ต่อไป ดังนั้นระบบนี้จึงสามารถช่วยอาจารย์ใหม่ได้อย่างแท้จริงทำให้สามารถทำงานได้คล่องตัวเพิ่มขึ้น มีความก้าวหน้าในงานและพึงพอใจในการเป็นอาจารย์เพิ่มมากขึ้น รวมทั้ง ยังช่วยในการเปลี่ยนตำแหน่งเปลี่ยนสายงานหรือย้ายสถาบันได้ง่ายขึ้นอีกด้วย (Merrill, 2017; Nick, and et al., 2012)

5. การเตรียมพยาบาลอาวุโสเพื่อเปลี่ยนสายงาน ในสายการบริการพยาบาลในคลินิกปัจจุบันจะพบว่า มีพยาบาลอาวุโสจำนวนหนึ่งที่ทำงานมานาน มีประสบการณ์ในการปฏิบัติการพยาบาลเป็นอย่างดี ได้รับวุฒิบัตรผู้ชำนาญการพยาบาลทางคลินิก หรือเป็นผู้บริหารการพยาบาลมาระยะเวลาหนึ่ง ประสงค์จะเปลี่ยนสายงานใหม่เพื่อไปทำงานด้านการศึกษาพยาบาลหรือการวิจัยทางการพยาบาล บุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีที่เลี้ยงเพื่อช่วยให้สามารถเปลี่ยนผ่านประสบการณ์ตนเองไปสู่งานในตำแหน่งใหม่ได้สำเร็จ เพราะคนกลุ่มนี้จะมีลักษณะที่แตกต่างอย่างชัดเจนจากคนกลุ่มอื่น เนื่องจากความเป็นผู้ใหญ่ที่มีความรู้ความเชื่อและพฤติกรรมเจ้าเรือนอยู่ก่อนแล้วและมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ที่เลี้ยงจึงต้องใช้ความละเอียดอ่อนพอสมควร

ในการให้ความช่วยเหลือและสอนงานซึ่งพบว่าวิธีการที่ได้ผลดีคือการจัดให้ทำงานไปพร้อมกันกับที่เลี้ยงในทำงานเดียวกันโดยทำงานในลักษณะของผู้ร่วมงาน เพื่อเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับลักษณะงานใหม่ไปพร้อม ๆ กับการสร้างความมั่นใจในตนเองและสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน (Seldomridge, & Jarosinski, 2017)

6. การเตรียมที่เลี้ยง การสร้างที่เลี้ยงแต่ละคนเป็นเรื่องยุ่งยากพอสมควรในปัจจุบัน เนื่องจากที่เลี้ยงแต่ละคนจะรู้สึกว่าคุณมีงานที่ต้องรับผิดชอบจำนวนมากอยู่แล้ว ทุกงานมีความรีบเร่งและต้องใช้เวลา จึงอาจมองเห็นการช่วยเหลือผู้อื่นเป็นเรื่องไกลตัว ดังนั้นจึงควรมีการกระตุ้นและส่งเสริมให้มีที่เลี้ยงเกิดขึ้นเพื่อทดแทนคนเก่าที่ออกไป โดยทำให้เห็นว่าระบบที่เลี้ยงนั้นมีความสำคัญและมีคุณประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาวิชาชีพ เริ่มตั้งแต่ที่เลี้ยงแต่ละคนที่ควรพิจารณาถึงความสำเร็จในชีวิตการทำงานของตนเอง แล้วทุกคนจะพบว่าความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับตนเองนั้นล้วนเป็นผลสืบเนื่องมาจากการได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นหรือที่เลี้ยงคนอื่น ๆ เช่นเดียวกันเปรียบเทียบ “การเดินทางของเราในสังคมที่ผ่านมาเราได้สร้างความสำเร็จโดยอาศัยมาบนบ่าของผู้อื่นหรือคือการต่อยอดความสำเร็จของผู้อื่น ดังนั้นเมื่อเราเติบโตแข็งแรงขึ้นก็ควรตอบแทนสังคมโดยให้ผู้อื่นได้อาศัยมาบนบ่าของเราบ้าง” นอกจากนี้การเป็นที่เลี้ยงที่ดีบุคคลนั้นจำเป็นต้องพัฒนาตนเองในด้านความสามารถในการทำงาน การสอนและการควบคุมอารมณ์ตนเองให้สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยการแสดงศักยภาพอย่างชัดเจนในการให้ความช่วยเหลือ ให้ข้อคิดเห็นที่สร้างสรรค์และพร้อมจะเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับเสมอ (Huybrecht, Loeckx, Quaeyhaegens, Tobel, & Mistiaen, 2011; Eller, Lev., & Feurer, 2014)

คุณค่าของระบบที่เลี้ยง

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าระบบที่เลี้ยงมีคุณค่าและมีความสำคัญที่เหมาะสมในการใช้เพื่อพัฒนาวิชาชีพพยาบาลในด้านต่างๆ แม้จะดูว่าระบบที่เลี้ยงคล้ายคลึงกับระบบอาจารย์นิเทศหรือระบบผู้นิเทศการ



พยาบาล แต่อย่างไรก็ตามยังคงมีความแตกต่างกันค่อนข้างมาก โดยเฉพาะเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ระบบพี่เลี้ยงจะมุ่งในการเป็นเพื่อนร่วมงานมากกว่าการเป็นผู้ประเมินผลงาน ดังนั้นภาวะผู้นำที่จำเป็นต้องมีในพี่เลี้ยงทุกคนคือภาวะผู้นำแบบการรับใช้และให้บริการ (servant leader) ซึ่งเป็นการกระทำของผู้ใหญ่ที่มีคุณธรรมอย่างสูงในจิตใจ ที่พร้อมจะให้การช่วยเหลือผู้อื่นให้สามารถใช้ศักยภาพสูงสุดของเขาเองทำงานให้ประสบความสำเร็จให้ได้

นอกจากนี้ระบบพี่เลี้ยงยังแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าในชีวิตการเป็นพยาบาลนั้นไม่มีใครปล่อยให้ใครต้องเดินบนเส้นทางที่เปล่าเปลี่ยวอ้างว้างแต่เพียงลำพังผู้เดียว แต่เราจะก้าวเดินไปด้วยกันเป็นกลุ่มก้อนที่สนับสนุนซึ่ง

กันและกันตลอดชีวิตการทำงานของพยาบาลใหม่จนกระทั่งเป็นพยาบาลอาวุโสก็ยังคงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันต่อไป

บทสรุป

ระบบพี่เลี้ยงเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์อย่างมากในการพัฒนาวิชาชีพการพยาบาล ทั้งด้านคุณธรรมในวิชาชีพและการพัฒนาวิชาการ หน่วยงานที่จัดให้มีระบบพี่เลี้ยงจะช่วยสร้างความพึงพอใจในงานของบุคลากรและเพิ่มการคงอยู่ในงานให้นานยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นการเพิ่มผลผลิตของหน่วยงาน ทำให้มีความเจริญก้าวหน้าทั้งในชีวิตส่วนตัวของบุคลากร ความเจริญของหน่วยงาน และความก้าวหน้าของวิชาชีพ

เอกสารอ้างอิง

- Bandansin, J., Poonchai, S., Chaleoyktti, S., & Kanglee, K. (2015). Practice in Preceptor's Role of Professional Nurses in the Training Places of The Royal Thai Army Nursing College. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*, 16(3), 32-41.
- Bartlett, R. (2017). Mentoring and being mentored: Both are empowering. *Reflections on Nursing Leadership*, Retrieved July 11, 2017, from www.STTIPub
- Bianchi, M. (2017). Preparing students for interprofessional collaboration. *Reflections on Nursing Leadership*, Retrieved July 13, 2017, from www.STTIPub
- Blozen, B.B. (2017). Mentoring students culturally underrepresented in nursing. *Reflections on Nursing Leadership*, Retrieved September 5, 2017, from www.STTIPub
- Eller, L.S., Lev, E.L., & Feurer, A.(2014). Components of an effective mentoring relationship: A qualitative study. *Nursing Education Today*, 34(2014), 815-820.
- Heitschmidt, M.G. (2017). Helping nurse faculty mentor clinicians for interprofessional engagement. *Reflections on Nursing Leadership*, Retrieved July 18, 2017, from ww.STTIPub
- Huybrecht, S., Loeckx, W., Quaeyhaegens, Y., Tobel, D.D., & Mistiaen, W. (2011). Mentoring in nursing education: Perceived characteristics of mentors and the consequences of mentorship. *Nurse Education Today*, 31(2011), 274-278.
- Merrill, A.S. (2017). Helping educators become teachers through mentoring. *Reflections on Nursing Leadership*, Retrieved July 17, 2017, from www.STTIPub
- Nick, J.M. and et al., (2012). Best practices in academic mentoring: A model for excellence. *Nursing Research and Practice*, 1-9.
- Roongruangsri, S. & Sngounsiritham, U. (2015). Civility and Social Etiquette in Nursing Students Leading to Successful in Workplace. *Nursing Journal*, 42, Supplement, 149-155.



- Schuler, P.D. (2017). My journey of mentorship. *Reflections on Nursing Leadership*, Retrieved July 22, 2017, from www.STTIPub
- Seldomridge, L. & Jarosinski, J. (2017). From clinician to educator: Supportive mentoring is key. *Reflections on Nursing Leadership*, Retrieved August 29, 2017, from www.STTIPub
- Thamsrisawat, J. (2016). *The Competencies of Nurse Preceptors for New Nurses at private Hospital in Chonburi Province*. (Unpublished master's thesis). Christian University of Thailand.
- Triprakong, S., Saensabai, C., & Sanghean, U. (2008). Effect of implementing the mentor nurse system on the role and satisfaction of mentor nurses in the Department of Nursing, Songklanagarind Hospital. *Songkla Med J.* 26(2), 163-172.