



หลักสูตร พี่เลี้ยงทางการพยาบาลในฐานะโค้ช

(Nurse Mentor as Coach)

(หลักสูตร 1 วัน)

โดย

ดร.สุมลา พรหมมา และ นพ.โมทย์ศักดิ์ แสงทอง

โค้ชและวิทยากรในกระบวนการ Training and Group Coaching

หลักการและเหตุผล

ในกระบวนการพัฒนาบุคลากรในตำแหน่งพยาบาลนั้น พี่เลี้ยงทางการพยาบาลเป็นบุคคลสำคัญ เพราะเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดและได้รับความไว้วางใจจากพยาบาลน้องใหม่มากที่สุด พี่เลี้ยงทางการพยาบาลจึงมีบทบาทเป็นทั้งผู้ทำหน้าที่สอน ให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุน ช่วยเหลือเป็นแบบอย่างในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล

แต่ในทางปฏิบัติกลับพบว่าเกิดปัญหาบางประการขึ้น เช่น ปัญหาด้านความสัมพันธ์อันเนื่องมาจากการขาดทักษะในวิธีการสอนและการสื่อสารของพยาบาลพี่เลี้ยงหรือการขาดความมั่นใจของน้องพยาบาล เนื่องจากน้องพยาบาลไม่สามารถปฏิบัติตามวิธีการที่พี่สอนให้ได้หรืออาจไม่เห็นด้วยในบางเรื่อง

สาเหตุหนึ่งที่ทำให้ระบบพี่เลี้ยงไม่ได้ผลเท่าที่ควร เนื่องมาจากการขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการพัฒนาบุคคล ด้วยความหวังดีของพี่เลี้ยงยังพี่เลี้ยงมีความเข้าใจ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในงานที่ทำมาเพียงใด ก็ยังอยากให้น้องทำได้เหมือนกับตนเอง โดยอาจจะเผลอลืมไปว่าน้องเองนั้นมีความรู้ ความเชื่อ และประสบการณ์ที่แตกต่างกับตนเอง ทำให้ไม่สามารถใช้วิธีการของพี่เลี้ยงได้ทันที หรือใช้แล้วก็ได้ผลลัพธ์ไม่ตรงกับที่คาดหวังไว้พี่เลี้ยงเองก็ผิดหวังในตัวน้อง น้องพยาบาลเองก็ขาดความมั่นใจ ทำให้เกิดอารมณ์เชิงลบต่อกัน และอาจมีการสื่อสารในเชิงลบตามมา ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันในที่สุด

กระบวนการโค้ชเป็นเครื่องมือหนึ่ง ที่จะทำให้พี่เลี้ยงเข้าใจเรื่องวงจรพฤติกรรมที่ต่างกันของน้องพยาบาลแต่ละคนพี่เลี้ยงสามารถเลือกมองเห็นคุณค่ามองเห็นศักยภาพของน้อง มากกว่าการต้องคอยแก้ไขจุดด้อยของน้อง และมีวิธีการดึงศักยภาพของน้องพยาบาลมาใช้ในการทำงานให้มากขึ้น เพราะกระบวนการโค้ชจะช่วยให้น้องพยาบาลถูกกระตุ้นให้ฝึกคิดตั้งเป้าหมาย และค้นหาหาวิธีการไปถึงเป้าหมายโดยใช้สิ่งที่เป็นศักยภาพ

ของตนเอง เพื่อให้มีแนวทางปฏิบัติที่ใช้คุณค่าของตนเอง โดยยังคงไว้ซึ่งมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานขององค์กร

ผลลัพธ์ที่ได้จากการโค้ชจะทำให้น้องพยาบาลได้พัฒนาความรู้ทักษะตามแนวที่เหมาะสมกับตนเองมีความภาคภูมิใจ และมั่นใจในศักยภาพของตนเองทำให้เกิดความสุขในการทำงาน รวมทั้งรู้สึกว่พี่เลี้ยงเข้าใจและเอาใจใส่ตนเองอย่างแท้จริง

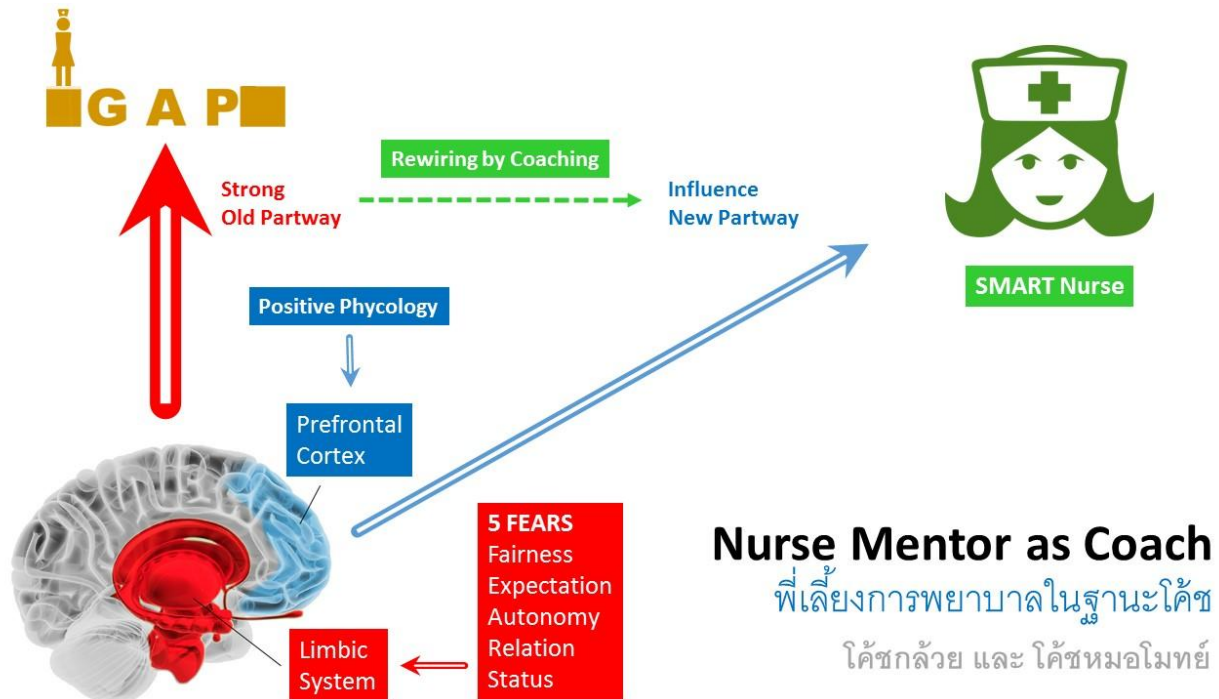
พี่เลี้ยงเองก็จะเกิดความภูมิใจในการช่วยเหลือและพัฒนาผู้อื่น ได้ความเคารพนับถือจากน้อง ๆ ได้เตรียมพัฒนาคนที่จะขึ้นมาแทนที่ตนเอง การที่น้องได้ใช้ศักยภาพของตนเองบ่อยขึ้น จะทำให้เขาได้ฝึกการคิดแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ไม่ต้องรบกวนพี่เลี้ยงเวลาเกิดปัญหาทุกๆ ครั้ง สุดท้ายพี่เลี้ยงจึงมีเวลาในการปฏิบัติงานสำคัญอื่นๆ เพิ่มขึ้น รวมถึงมีเวลาในการพัฒนาตนเองมากขึ้นด้วย เช่นกัน

ขณะที่องค์กรเองจะมีบุคลากรทดแทนตำแหน่งกันได้อย่างต่อเนื่อง และเมื่อปัญหาความขัดแย้งหรือการสื่อสารเชิงลบในการทำงานเป็นทีม ลดลงจนถึงไม่มีเลย ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขและความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น องค์กรจึงมีการเติบโตได้อย่างมั่นคง

วัตถุประสงค์

เพื่อให้หัวหน้าการพยาบาลในบทบาทของพี่เลี้ยง สามารถเป็นผู้สอนงานให้น้องพยาบาลในเรื่องของการทำงาน และเป็นที่ปรึกษาในเรื่องส่วนตัว โดยใช้หลักการโค้ชได้อย่างถูกต้องและมั่นใจ

กรอบแนวคิดในการฝึกอบรม



แนวทางในการฝึกอบรม

Adult Learning การเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ ผู้ใหญ่เลือกเรียนในสิ่งที่ตนเองให้ความสนใจ ตรงกับพื้นฐานความเชื่อของตนเอง ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสามารถเลือกแนวทางที่ต้องการกลับไปใช้ได้จริง

Brain Base Learning เข้าใจกระบวนการทำงานและการเรียนรู้ของสมองสร้างสภาวะเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสมองของผู้เรียน หลีกเลี่ยงสภาวะที่ผู้เรียนจะเข้าสู่สภาวะปกป้องซึ่งจะปิดกั้นการเรียนรู้ของผู้เรียน

Training and Group Coaching การฝึกอบรมจะส่งมอบทั้งส่วนที่เป็นเนื้อหา หลักการ แนวความคิด เพื่อเป็นข้อมูลและทางเลือกสำหรับผู้เข้าอบรมเท่านั้น จากนั้นจะดำเนินกระบวนการโค้ช เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมองเห็นสิ่งที่ตนเองต้องเปลี่ยนแปลง ต้องพัฒนา เพื่อให้ไปถึงเป้าหมายที่ตนเองต้องการ ด้วยตัวผู้เข้าอบรมเอง

รายละเอียดของเนื้อหาตามหลักสูตร

ช่วงที่ 1 สำรวจแนวความคิดในฐานะพี่เลี้ยงทางการพยาบาล

- สำรวจแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของพี่เลี้ยงทางการพยาบาล
- ค้นหาหลุมพรางทางความคิดในฐานะพี่เลี้ยง
- ปรับเปลี่ยนแนวคิดเพื่อหาวิธีเอาชนะหลุมพรางทางความคิด

ช่วงที่ 2 ธรรมชาติของการเรียนรู้และแนวทางในการพัฒนา

- ธรรมชาติของสมองในการเรียนรู้และการโค้ช
- เครื่องมือต่างๆ สำหรับพี่เลี้ยงทางการพยาบาล (TAPS Model)
- การเลือกใช้เครื่องมือในการพัฒนากับน้องแต่ละประเภท

ช่วงที่ 3 เทคนิคการพัฒนาบุคลากรด้วยเครื่องมือโค้ช

- กรอบความคิดของโค้ช (Coaching Mindset)
- องค์ประกอบของกระบวนการโค้ช (Coaching Process)
- เทคนิคการโค้ช (Coaching Skill)
- เครื่องมือสำหรับการโค้ช (Coaching Tool)

ช่วงที่ 4 การประยุกต์ใช้การโค้ชในฐานะพี่เลี้ยงทางการพยาบาล

- แนวทางการพัฒนาน้องพยาบาลด้วยทักษะการโค้ช
- กรณีศึกษาและการนำไปปรับใช้
- แรงจูงใจสู่การเป็นพี่เลี้ยงทางการพยาบาลในฐานะโค้ชที่ดี

ผู้ที่เหมาะสมกับหลักสูตรนี้

ที่เลี้ยงทางการพยาบาล / บุคลากรที่สนใจในกระบวนการโค้ช

ระยะเวลา/สถานที่

ระยะเวลารวม 1 วัน (เวลา 9.00 – 16.00 น.)

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

| สิ่งที่ต้องการพัฒนา | เป้าหมายหลังการอบรม |
|---|---|
| ระดับตนเองสำหรับที่เลี้ยงทางการพยาบาล การนำกระบวนการโค้ชมาใช้กับงานสอนและการพัฒนา แรงจูงใจบนบทบาทของที่เลี้ยงทางการพยาบาล | เห็นศักยภาพของตนเองและน้องพยาบาลเห็นคุณค่า ซึ่งกันและกัน มีกระบวนการโค้ชเป็นทางเลือกใน การพัฒนาน้องพยาบาลมากขึ้นมีความสุขและความ ภูมิใจกับการได้พัฒนาผู้อื่น |
| ระดับเพื่อนร่วมงานหรือน้องพยาบาล ขาดความมั่นใจในตนเอง ไม่กล้าคิดและตัดสินใจ ทัศนคติในการทำงานเชิงบวก | มีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น กล้าคิด กล้าตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานขององค์กร เกิดความรู้สึกว่าได้รับการดูแลเอาใจใส่และรับฟัง ปัญหาจากที่เลี้ยงอย่างแท้จริง สามารถเอาชนะ อารมณ์เชิงลบในการทำงานได้ด้วยวิธีการของตนเอง |
| ระดับองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันกับองค์กร | มองเห็นประโยชน์และความภูมิใจในงานที่ทำ มากกว่าปัจจัยภายนอก มีความสุขจากสัมพันธภาพที่ดีต่อกันมากขึ้นระหว่าง ที่เลี้ยงกับน้องพยาบาล |

รูปแบบวิธีการฝึกอบรม



- Lecture 40%
- Workshop / Case Study / Role Playing 60%

ตัวอย่างกิจกรรมในหลักสูตร (Workshop /Case Study /Role Playing)

| ลำดับ | กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | เนื้อหาการเรียนรู้ |
|-------|--|---|--|
| 1 | ความกลัวเป็นตัวกระตุ้นอารมณ์ เชิงลบ | มองเห็นสิ่งเร้าที่ทำให้เกิด อารมณ์เชิงลบในการเป็นที่เลี้ยง แล้วค้นหาวิธีการลด ป้องกัน และปรับเปลี่ยนอารมณ์ของ ตนเองให้เป็นบวก | <ul style="list-style-type: none"> ● 5 FEARS ปัจจัยที่กระตุ้น สมองให้เกิดอารมณ์เชิงลบ ● 4 Hormone of Happiness การสร้างฮอร์โมนแห่ง ความสุข |

| | | | |
|---|---------------------------|---|---|
| 2 | หลุมพรางทางความคิดเชิงลบ | มองเห็นศักยภาพที่แท้จริง และสร้างทางเลือกใหม่ๆ ในการพัฒนาน้องพยาบาล | <ul style="list-style-type: none"> หลุมพรางทางความคิด เทคนิคการเอาชนะหลุมพรางด้วยกระบวนการ Coaching |
| 3 | การชื่นชมตัวเองและผู้อื่น | สามารถใช้จุดเด่นของน้องพยาบาลในการบรรลุเป้าหมาย และสร้างความรู้สึกร่วมกัน มีการสื่อสารในรูปแบบที่กระตุ้นศักยภาพของน้องมากขึ้น | <ul style="list-style-type: none"> จุดเด่นของตนเองและผู้อื่นตามหลัก Whole Brain Literacy วงจรพฤติกรรม ที่มาของวิธีการคิดและการแสดงออกที่ต่างกัน |
| 4 | บทบาทใหม่บนทัศนคติเชิงบวก | มีความมั่นใจและเห็นประโยชน์ในการนำกระบวนการ โค้ชมาเป็นหนึ่งในเครื่องมือการพัฒนาน้องพยาบาลบนศักยภาพของตัวเอง | <ul style="list-style-type: none"> การคิดและการวางแผนในการสอนและพัฒนาน้องบนกระบวนการ โค้ชอย่างเป็นระบบ |

ตัวอย่างเนื้อหาในหลักสูตร

| | |
|--|--|
| <p>สำรวจกรอบความคิดในฐานะพี่เลี้ยงทางการพยาบาล</p> <p>พี่เลี้ยงทางการพยาบาลที่ดีในความคิดของเราเป็นอย่างไร สิ่งที่เราทำได้บนบทบาทของพี่เลี้ยงคือเรื่องใดบ้าง ในการสอนงานครั้งต่อไปอยากทำอะไรให้ดีขึ้น เราอยากเห็นผลลัพธ์อะไรบ้าง</p>  | <p>ค้นหาหลุมพรางทางความคิด</p> <p>งานประจำก็ยุ่งพอลแล้ว ยังมีภาระต้องมาคอยสอนน้องอีก ถ้าปล่อยให้ตัวเองก็ไม่แน่ใจว่างานจะเสร็จและได้คุณภาพ เราเองก็ถูกสอนมาแบบนี้ แล้วจะให้ทำอย่างไร เด็กเดี๋ยวนี้หัวแข็ง สอนไปก็ไม่ฟัง ที่ดูเพราะหวังดี ไม่อยากให้น้องทำผิด เราเองก็ยังไม่ค่อยเก่ง แล้วจะให้ไปสอนอะไรน้อง</p>  |
| <p>TAPS Model</p>  | <p>Brain of Listener</p> <p>เลือกรับข้อมูลที่สำคัญ หรือตรงความต้องการสำหรับตนเอง ผู้ฟังพร้อมจะเบื่อบ้างตลอดเวลา รับข้อมูลได้ครั้งละจำกัด ไม่สามารถจดจำข้อมูลได้ครั้งละหลายๆ ไม่อยากเกิดความวิตกกังวล (FEARS) จดจำได้ดีเมื่อเชื่อมโยงกับข้อมูลในอดีต การเรียนรู้ถูกกระตุ้นโดยความท้าทาย และยับยั้งด้วยการตำหนิ</p>  |