

**การพัฒนากลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ
ของอาจารย์พยาบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

**A Development of Strategies for Enriching the Mentor Instructors’
Competencies in the Northeastern Part of Thailand**

สุจินดา สิริอนันต์^{1*} ศิริ เจริญวัย² ไพศาล หวังพานิช³ และสงวนพงศ์ ชวนชม⁴

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

² รองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

³ รองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

⁴ อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

* Corresponding Author E-mail :

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างกลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการของอาจารย์พยาบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้และความมีประโยชน์ของกลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้น มีการดำเนินการวิจัยรวม 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาแนวคิดทฤษฎีและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนที่ 2 การสร้างกลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการของอาจารย์พยาบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้และความมีประโยชน์ของกลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการของอาจารย์พยาบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถาบันการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ จำนวน 29 คน และพี่เลี้ยงทางวิชาการ จำนวน 32 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินความเป็นไปได้และความมีประโยชน์ของกลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการของอาจารย์พยาบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิเคราะห์ข้อมูลโดยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. กลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการของอาจารย์พยาบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์หลัก 13 กลยุทธ์ขับเคลื่อน คือ 1) การพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน มี 4 กลยุทธ์ขับเคลื่อน 2) การสร้างและพัฒนาเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงทางวิชาการทั้งภายในและภายนอกสถาบัน มี 2 กลยุทธ์ขับเคลื่อน 3) การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพี่เลี้ยงทางวิชาการและอาจารย์พยาบาลใหม่/อาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อย มี 4 กลยุทธ์ขับเคลื่อน และ 4) การพัฒนาการบริหารจัดการระบบพี่เลี้ยงทางวิชาการ มี 3 กลยุทธ์ขับเคลื่อน

2. กลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการของอาจารย์พยาบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้น มีความเป็นไปได้และมีประโยชน์ในการนำไปปฏิบัติ อยู่ในระดับ “มาก” ทุกกลยุทธ์

คำสำคัญ: สมรรถนะ, การเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ

ABSTRACT

The purposes of the research were to establish strategies for enriching the mentor nurse instructors' competencies in the Northeastern Part of Thailand and to evaluate the feasibility and utility of those strategies. The research procedures were divided into 3 steps. Step 1: Studying the related concepts, theories, and environments. Step 2: Setting strategies for enriching the mentor nurse instructors' competencies in the Northeastern Part of Thailand. Step 3: Evaluating the feasibility and utility of those strategies. The samples were 29 administrators and 32 mentors of the Nursing Institutes in the Northeastern Part of Thailand. The research instrument was the evaluation form of feasibility and utility of those strategies. The data were analyzed by the Windows program of the computer to find Mean and the Standard Deviation of the feasibility and utility of those strategies.

The research results were as follows:

1. The strategies for enriching the mentor nurse instructors' competencies in the Northeastern Part of Thailand consisted of 4 main strategies 13 sub-strategies. The first main strategy was developing and enriching the mentor nurse instructors' competencies for applying to works that consisted of 4 sub-strategies. The second was creating the collaborative networks for knowledge sharing about mentoring in the institute and the external organizations that consisted of 2 sub-strategies. The third was establishing the good relations and cooperation among mentors and mentees that consisted of 4 sub-strategies. And the fourth one was developing the mentoring management system that consisted of 3 sub-strategies.

2. Every one of strategies for enriching the mentor nurse instructors' competencies in the Northeastern Part of Thailand was feasible and untillable in the high level.

Keywords : Competencies, Mentor Nurse Instructors

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อาจารย์พยาบาลเป็นหัวใจสำคัญในกระบวนการจัดการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ แต่ปัญหาสำคัญของสถาบันการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ คือ การขาดแคลนอาจารย์พยาบาลทั้งจำนวน คุณวุฒิ และประสบการณ์หรือคุณสมบัติ ที่ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่สภาการพยาบาลกำหนด (สภาการพยาบาล, 2552) อาจารย์พยาบาลที่ยังไม่เคยมีประสบการณ์สอนในสถาบันการศึกษา จะต้องปรับตัวหลายด้าน ทำให้เกิดความเครียด วิตกกังวลในช่วงการเรียนรู้งานใหม่ โดยทั่วไปการเข้าปฏิบัติงานใหม่จะมีการปฐมนิเทศ และมอบหมายภาระงานจากผู้บริหารสถาบัน อาจมีการมอบหมายให้อาจารย์พยาบาลอาวุโสหรืออาจารย์ที่มีประสบการณ์ คอยให้คำปรึกษาแนะนำการทำงานแก่อาจารย์พยาบาลใหม่ แต่ลักษณะของการให้คำปรึกษาแนะนำส่วนใหญ่เกิดในขณะที่ปฏิบัติงาน หรือเมื่อประสบปัญหาเท่านั้น ซึ่งอาจไม่เพียงพอสำหรับการเตรียมพร้อมสำหรับอาจารย์พยาบาลใหม่ (Seekoe, 2014) สอดคล้องกับ ดร.ณิ รุจกรกานต์ (2541) ที่เสนอว่า อาจารย์พยาบาลเป็นผู้ที่ไม่ได้รับการเตรียมให้เป็นครูหรืออาจารย์เหมือนนักรับการศึกษา แต่ต้องสอนนักศึกษา

นอกจากนี้สมาพันธ์พยาบาลแห่งชาติ (National League for Nursing, 2006) ระบุว่า มีสถานศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์จำนวนน้อยมาก ที่มีการเตรียมความพร้อมสำหรับการเข้าสู่บทบาทของอาจารย์พยาบาลอย่างเป็นทางการ เช่นเดียวกับ บัณฑิต ทิพากร (2551) ที่ระบุว่า คณาจารย์ส่วนใหญ่เข้ามาเป็นอาจารย์ ในสถาบันอุดมศึกษา โดยไม่ได้ผ่านการฝึกฝนในการเป็นผู้สอน การปฐมนิเทศอาจารย์ไม่ได้เน้นเกี่ยวกับวิชาชีพอาจารย์อย่างเป็นรูปธรรม

แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพี่เลี้ยงทางวิชาการเป็นที่ยอมรับและยกย่องว่าเป็นกระบวนการเพื่อการพัฒนาทั้งในด้านวิชาชีพและด้านส่วนบุคคล ในพจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2555) ให้ความหมายคำว่า Mentor, พี่เลี้ยงทางวิชาการ หมายถึง ผู้ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาชี้แนะและติดตามช่วยเหลือทางวิชาการ การสอน การวิจัย กิจกรรมผู้เรียน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มักหมายถึงผู้ที่มีประสบการณ์มากที่สามารถดูแลช่วยเหลือผู้ที่มีประสบการณ์น้อยในงานนั้น ในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทยยังพบการนำกระบวนการพี่เลี้ยงทางวิชาการมาใช้ค่อนข้างน้อย ซึ่งแตกต่างจากสถาบันการศึกษาของต่างประเทศที่นำมาใช้อย่างกว้างขวางและมีมานานแล้ว โดยเกือบทุกมหาวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญกับการใช้โปรแกรมพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับอาจารย์ ทั้งในกลุ่มของอาจารย์ที่มีประสบการณ์แล้วและกลุ่มอาจารย์ใหม่ที่ยังไม่มีประสบการณ์ จากการสัมภาษณ์อาจารย์พยาบาลที่ไม่เคยมีประสบการณ์การสอนมาก่อน ให้ความคิดเห็นว่า หากมีพี่เลี้ยงทางวิชาการดูแลในขณะเริ่มปฏิบัติงานจะเป็นสิ่งที่ดีมาก เพราะพี่เลี้ยงทางวิชาการจะให้คำแนะนำ ช่วยเหลือและพัฒนาทักษะการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ โดยเฉพาะการสอนภาคปฏิบัติที่นักศึกษาต้องปฏิบัติจริงกับผู้ใช้บริการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม (2550) ที่เสนอว่า การเริ่มต้นชีวิตการเป็นอาจารย์พยาบาลควรได้รับการกระตุ้นเตือนและช่วยเหลือให้มีความพร้อมในการแสดงบทบาทของอาจารย์พยาบาลได้ดียิ่งขึ้น และจากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถาบันการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการดำเนินการกระบวนการพี่เลี้ยงทางวิชาการ พบว่าทุกสถาบันมีการมอบหมายให้มีพี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อเตรียมอาจารย์พยาบาลใหม่ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน แต่ยังไม่พบข้อมูลการกำหนดแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของพี่เลี้ยงทางวิชาการที่ชัดเจน และยังไม่พบการกำหนดสมรรถนะของพี่เลี้ยงทางวิชาการว่าควรมีสมรรถนะด้านใดบ้าง สำหรับคำว่าสมรรถนะ (Competency) ในทางการศึกษา หมายถึง คุณลักษณะ และพฤติกรรมที่บ่งชี้ความสามารถ ความชำนาญในการใช้ความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่มีอยู่ รวมทั้งรู้วิธีการที่จะทำงานให้สำเร็จ โดยนำมาใช้ในการพัฒนาการวัดและประเมินผลด้วย (ราชบัณฑิตยสถาน, 2555) ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของพี่เลี้ยงทางวิชาการ สรุปได้ว่าสมรรถนะการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ เป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมของพี่เลี้ยงทางวิชาการในการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะที่มีอยู่ ที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จในด้านต่าง ๆ 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อ สื่อสาร ด้านการสร้างสัมพันธภาพ ด้านความชำนาญและเป็นแบบอย่างในทักษะปฏิบัติการพยาบาล ด้านการเป็นที่ปรึกษา สนับสนุนให้กำลังใจ/เสริมสร้างพลังการทำงาน ด้านการบริหารจัดการ ด้านการสอนงาน และด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนากลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการของอาจารย์พยาบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้ผู้บริหารสถาบันการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ได้นำกลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นไปปรับใช้ในการพัฒนาอาจารย์พยาบาลตามความเหมาะสมของบริบทในแต่ละสถาบัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสร้างกลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการของอาจารย์พยาบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้และความมีประโยชน์ของกลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการของอาจารย์พยาบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนากลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการของอาจารย์พยาบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาแนวคิดทฤษฎีและสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยค้นคว้าเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับพี่เลี้ยงทางวิชาการตามแนวคิดของจอห์นสัน (Jonson, 2002) และแนวคิดของจอห์นสัน (Johnson, 2007) ค้นคว้าสมรรถนะของพี่เลี้ยงทางวิชาการจากเอกสารและงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ ศึกษาแนวคิดการพัฒนากลยุทธ์ของ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2556) และศึกษาแผนกลยุทธ์การบริหารมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดในการวิจัย และกำหนดประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถาบันการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของการเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการของอาจารย์พยาบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นที่ 2 การสัมภาษณ์ผู้บริหารสถาบันการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของการเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการของอาจารย์พยาบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง ผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ คือผู้บริหารระดับคณะวิชาหรือระดับรองคณะวิชาของสถาบันการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเลือกแบบเจาะจง จำนวน 6 คน จาก 6 สถาบัน ซึ่งเป็นสถาบันในสังกัดต่าง ๆ ดังนี้ 1) สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข 2) สถาบันในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และ 3) สังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน หลังจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ และสรุปประเด็นสำคัญส่งกลับไปให้ผู้ให้สัมภาษณ์ตรวจสอบอีกครั้ง แล้วจึงสรุปประเด็นสำคัญจากการสัมภาษณ์รวมทุกสถาบัน

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการโดย ผู้วิจัยนำประเด็นสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ในขั้นที่ 2 มาพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างผลการประเมินสภาพแวดล้อมภายในระหว่างจุดแข็งและจุดอ่อน และความสัมพันธ์ระหว่างผลการประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกระหว่างโอกาสและอุปสรรค ของการเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการของอาจารย์พยาบาลในภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ แล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา สาขาพยาบาลศาสตร์ และคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อช่วยพิจารณาความสอดคล้องของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

**ขั้นตอนที่ 2 การสร้างกลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการของ
อาจารย์พยาบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ** ดำเนินการ 3 ขั้น ดังนี้

**ขั้นที่ 1 การร่างกลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการของอาจารย์
พยาบาล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ** ดำเนินการดังนี้ ผู้วิจัยนำประเด็นสำคัญที่ได้จากการค้นคว้า
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประเด็นจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถาบันการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์
และการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างผลการประเมินสภาพแวดล้อมภายในระหว่างจุดแข็ง-จุดอ่อน และ
ผลการประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกระหว่างโอกาส-อุปสรรค มากำหนดทิศทางขององค์การในการ
เสริมสร้างสมรรถนะ การเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการของอาจารย์พยาบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยระบุ
รายละเอียดตาม องค์ประกอบของกลยุทธ์ คือ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ จากนั้นผู้วิจัย
กำหนด (ร่าง)กลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการของอาจารย์พยาบาลในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ ยึดตาม แนวคิดของเสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2556) ประกอบด้วย 5 ประเด็นสำคัญ
ได้แก่ 1) กลยุทธ์หลัก 2) กลยุทธ์ขับเคลื่อน 3) ตัวบ่งชี้ 4) เป้าหมาย และ 5) วิธีดำเนินการ (โครงการ/
กิจกรรม)

**ขั้นที่ 2 การวิพากษ์ (ร่าง)กลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการของ
อาจารย์ พยาบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ** โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้และ
ประสบการณ์ ด้านการกำหนดกลยุทธ์ และด้านการบริหารการศึกษาระดับสาขาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาวิพากษ์
ความเหมาะสม ความครอบคลุมของเนื้อหาและการใช้ภาษาของ (ร่าง)กลยุทธ์ฯ หลังจากนั้นผู้วิจัยนำ
ข้อคิดเห็นและเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงเป็น (ร่าง)กลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นพี่เลี้ยง
ทางวิชาการของอาจารย์ พยาบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

**ขั้นที่ 3 การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของ (ร่าง)กลยุทธ์การเสริมสร้าง
สมรรถนะการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการของอาจารย์พยาบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ** ดำเนินการดังนี้
ผู้วิจัยสร้างแบบตรวจสอบความเหมาะสมของ (ร่าง)กลยุทธ์ฯ เพื่อใช้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ของ
(ร่าง)กลยุทธ์ฯ ที่สร้างขึ้น แบบตรวจสอบมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ส่งให้
ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน ซึ่งเป็นผู้บริหารสถาบันการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ และอาจารย์ที่มีความ
เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของ
(ร่าง)กลยุทธ์ฯ ในการนำไปปฏิบัติ แล้วนำข้อมูลมาคำนวณหาค่าดัชนีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ตามแนวคิด
ของ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2555) ผลการคำนวณ พบว่า มีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหารายข้อ (Content
Validity Index for Items: I – CVI) อยู่ระหว่าง 0.88 – 1.00 และความเที่ยงตรงตามเนื้อหาทั้งฉบับ (Content
Validity Index for Scales: S – CVI) มีค่าเท่ากับ 0.98 แสดงว่า (ร่าง)กลยุทธ์ฯ ฉบับนี้มีความเที่ยงตรงตาม
เนื้อหาทั้งรายข้อและทั้งฉบับ

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้และความมีประโยชน์ของกลยุทธ์การเสริมสร้าง

สมรรถนะ

การเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการของอาจารย์พยาบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดำเนินการดังนี้ ผู้วิจัยสร้างแบบประเมินความเป็นไปได้และความมีประโยชน์ของกลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการของอาจารย์พยาบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยนำรายการข้อความกลยุทธ์ ที่ผ่านการหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา มาเป็นข้อความคำถามในแบบประเมิน แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ก่อนนำไปใช้จริง ผลปรากฏว่า ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 หลังจากนั้นผู้วิจัยจัดพิมพ์และนำแบบประเมินที่ผ่านการหาค่าความเชื่อมั่นแล้ว จัดส่งพร้อมกับหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลวิจัย ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถาบันการศึกษาระดับปริญญาพยาบาลศาสตร์ และพี่เลี้ยงทางวิชาการของสถาบันการศึกษาระดับปริญญาพยาบาลศาสตร์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปีการศึกษา 2557 จำนวน 76 คน จากประชากรจำนวน 83 คน โดยวิธีการจับสลาก เพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าความเป็นไปได้และความมีประโยชน์ของกลยุทธ์ โดยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. กลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการของอาจารย์พยาบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์หลัก 13 กลยุทธ์ขับเคลื่อน ได้แก่ **กลยุทธ์หลักที่ 1** การพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน มี 4 กลยุทธ์ขับเคลื่อน คือ 1) การพัฒนาสมรรถนะการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการระหว่างการปฏิบัติงาน 2) การเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและการปฏิบัติหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ 3) การพัฒนาและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับพี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และ 4) การสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงาน **กลยุทธ์หลักที่ 2** การสร้างและพัฒนาเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องระบบพี่เลี้ยงทางวิชาการทั้งภายในและภายนอกสถาบัน มี 2 กลยุทธ์ขับเคลื่อน คือ 1) การสร้างและพัฒนาเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงทางวิชาการ และ 2) การส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาระบบพี่เลี้ยงทางวิชาการ **กลยุทธ์หลักที่ 3** การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพี่เลี้ยงทางวิชาการและอาจารย์พยาบาลใหม่/อาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อย มี 4 กลยุทธ์ขับเคลื่อน คือ 1) การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของพี่เลี้ยงทางวิชาการ 2) การจัดให้มีพี่เลี้ยง-ทางวิชาการแก่อาจารย์พยาบาลใหม่/อาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อย 3) การส่งเสริมให้อาจารย์พยาบาลใหม่/อาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อยตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ของการมีพี่เลี้ยงทางวิชาการ และ 4) การสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้พี่เลี้ยงทางวิชาการที่ปฏิบัติหน้าที่ได้ดีด้วยการเชิดชูเกียรติ **กลยุทธ์หลักที่ 4** การพัฒนาระบบการบริหารจัดการพี่เลี้ยงทางวิชาการ มี 3 กลยุทธ์ขับเคลื่อน คือ 1) การจัดทำแผนพัฒนาการบริหารจัดการระบบพี่เลี้ยงทางวิชาการ 2) การพัฒนาระบบการสรรหาหรือคัดเลือกพี่เลี้ยงทางวิชาการที่ชัดเจน และ 3) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของพี่เลี้ยงทางวิชาการ

2. กลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการของอาจารย์พยาบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้น มีความเป็นไปได้และมีประโยชน์ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับ “มาก” ทุกกลยุทธ์ โดยกลยุทธ์หลักที่มีความเป็นไปได้และมีประโยชน์สูงสุด คือ กลยุทธ์หลักที่ 3 การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพี่เลี้ยงทางวิชาการและอาจารย์พยาบาลใหม่/อาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อย สำหรับกลยุทธ์ขับเคลื่อนที่มีความเป็นไปได้และมีประโยชน์สูงสุด คือ กลยุทธ์ขับเคลื่อนที่ 3 การพัฒนาและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับพี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1 กลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการของอาจารย์พยาบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการของอาจารย์พยาบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้น เป็นการกำหนดวิธีการที่เหมาะสมในการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานของพี่เลี้ยงทางวิชาการ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ เฟลด์แมน (Feldman, 2009) ที่ได้จัดโปรแกรมพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับอาจารย์ในมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย และกำหนดวิสัยทัศน์ว่า “เป็นศูนย์กลางของกระบวนการพี่เลี้ยงทางวิชาการที่มีความเป็นเลิศ” และสอดคล้องกับซีโกะ (Seekoe, 2014) ที่ศึกษาารูปแบบของกระบวนการพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับอาจารย์พยาบาลใหม่ในสถาบันการศึกษาศาขพยาบาลศาสตร์ในแอฟริกาใต้ พบว่ารูปแบบของกระบวนการพี่เลี้ยงทางวิชาการ ประกอบด้วย 1) ระดับสำนักงานการอุดมศึกษาที่ควรกำหนดนโยบายให้สถาบันการศึกษาจัดกระบวนการพี่เลี้ยงทางวิชาการ 2) ระดับสถาบันการศึกษา ซึ่งจะต่อนำนโยบายมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์การ กลยุทธ์ และเป้าประสงค์ที่ส่งผลให้กระบวนการพี่เลี้ยงทางวิชาการมีความเหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถาบัน และ 3) ระดับคณะพยาบาลศาสตร์ต้องนำกลยุทธ์มาสู่การปฏิบัติ นอกจากนี้ นิคค์ และคณะ (Nick and Others, 2012) ได้ศึกษาหาแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ของพี่เลี้ยงทางวิชาการในสถาบันการศึกษาศาขพยาบาลศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่าสถาบันต้องให้การสนับสนุนและควรบูรณาการระบบพี่เลี้ยงทางวิชาการ ให้เข้าสู่วัฒนธรรมของสถาบัน กลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการของอาจารย์พยาบาล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นนี้ ผู้บริหารสถาบันการศึกษาศาขพยาบาลศาสตร์สามารถนำไปปรับ ใช้ในการพัฒนาอาจารย์พยาบาลตามความเหมาะสมของบริบทแต่ละสถาบัน เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของสภาการพยาบาล ที่ได้ระบุแนวทางการพัฒนาคณาจารย์ว่า อาจารย์พยาบาลใหม่จะต้องมีการพัฒนาสู่บทบาท การเป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา มีการพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านทักษะปฏิบัติการพยาบาล พัฒนาจรรยาบรรณอาจารย์ผ่านระบบพี่เลี้ยงทางวิชาการหรือระบบที่สถาบันกำหนด (สภาการพยาบาล, 2552)

2. ความเป็นไปได้และความมีประโยชน์ของกลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการของอาจารย์พยาบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

2.1 ความเป็นไปได้และความมีประโยชน์ของกลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการของอาจารย์พยาบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม จาก

ผลการวิจัยที่พบว่า ผู้บริหารสถาบันการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์และพี่เลี้ยงทางวิชาการ มีความคิดเห็นต่อต่อกลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการของอาจารย์พยาบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยภาพรวมว่ามีความเป็นไปได้และมีประโยชน์อยู่ในระดับ“มาก” เนื่องจากผู้บริหารสถาบันฯและพี่เลี้ยงทางวิชาการ เห็นว่ากลยุทธ์ ที่พัฒนาขึ้นมีแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม มีความเป็นไปได้และใกล้เคียงกับความเป็นจริงที่จะสามารถ นำไปปฏิบัติได้ นอกจากนี้ยังเห็นความสำคัญและประโยชน์ของพี่เลี้ยงทางวิชาการว่าสามารถช่วยพัฒนาทั้งทางด้านวิชาชีพและส่วนบุคคล เห็นได้จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถาบันฯที่พบว่าทุกสถาบันให้ความสำคัญกับการมีพี่เลี้ยงทางวิชาการเพราะเชื่อว่ามีประโยชน์ และสามารถพัฒนาอาจารย์พยาบาลให้เรียนรู้งานได้เร็วขึ้น และเห็นความสำคัญว่าระบบพี่เลี้ยงทางวิชาการเป็นเรื่องสำคัญมาก สอดคล้องกับสำนักงานคณะ กรรมการการอุดมศึกษาที่เห็นความสำคัญของการจัดให้มีพี่เลี้ยงทางวิชาการ โดยระบุว่า การสร้างอุดมศึกษา ให้มีคุณภาพ คือ การพัฒนาอาจารย์ด้วยการจัดให้มีกระบวนการ Mentoring โดยผู้มีความรู้และประสบการณ์บนฐานของการพัฒนาจากการทำงานจริง (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2550) ดังนั้นหากอาจารย์พยาบาลใหม่/อาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อยมีพี่เลี้ยงทางวิชาการ ก็จะสามารถช่วยทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพ ส่งเสริมให้เกิดการปรับตัวในบทบาทของการเป็นอาจารย์ ปรับตัวเข้าสู่สังคมทางวิชาการได้ สามารถพัฒนาการสอน การวิจัยและทักษะปฏิบัติ ซึ่งจะทำให้มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ (National League for Nursing, 2006)

2.2 ความเป็นไปได้และความมีประโยชน์ของกลยุทธ์หลัก จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร สถาบันฯและพี่เลี้ยงทางวิชาการมีความคิดเห็นว่า กลยุทธ์หลักที่ 3 การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง พี่เลี้ยงทางวิชาการและอาจารย์พยาบาลใหม่/อาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อย มีความเป็นไปได้และมีประโยชน์สูงสุด เนื่องจากการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพี่เลี้ยงทางวิชาการกับอาจารย์พยาบาลใหม่ฯ จะช่วยเพิ่มบรรยากาศที่ดีในการทำงานของคนในองค์กร ทำให้เกิดความรัก ความผูกพันต่อกันของอาจารย์พยาบาล สอดคล้องกับผลการศึกษาของ โรเจอร์ (Rogers, 2009) ที่พบว่าอาจารย์พยาบาลใหม่รับรู้ ว่า กลยุทธ์ที่สำคัญที่ทำให้การเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ คือ การมีสัมพันธภาพที่ดีกับพี่เลี้ยง-ทางวิชาการ เพราะพี่เลี้ยงทางวิชาการจะคอยแนะนำช่วยเหลือแบบตัวต่อตัว และผลการศึกษาของ ดาร์วิน และพาลเมอร์ (Darwin & Palmer, 2009) ที่พบว่าโปรแกรมพี่เลี้ยงทางวิชาการในระดับอุดมศึกษา ประสบความสำเร็จเรื่องการสร้างสัมพันธภาพมากที่สุด เช่นเดียวกับการศึกษาของ เซโกะ (Seekoe, 2014) ที่ระบุว่าสิ่งสำคัญที่สุดของความสำเร็จในการนำกลยุทธ์มาปฏิบัติ คือ สัมพันธภาพระหว่างพี่เลี้ยงทางวิชาการและอาจารย์พยาบาลใหม่

2.3 ความเป็นไปได้และความมีประโยชน์ของกลยุทธ์ขับเคลื่อน จากผลการวิจัยที่พบว่า ผู้บริหารสถาบันฯและพี่เลี้ยงทางวิชาการ มีความคิดเห็นว่ากลยุทธ์ขับเคลื่อนที่ 3 การพัฒนาและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับพี่เลี้ยงทางวิชาการเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (อยู่ในกลยุทธ์หลักที่ 1) มีความเป็นไปได้และประโยชน์สูงสุด เนื่องจากผู้บริหารสถาบันการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ และพี่เลี้ยงทางวิชาการมีความคิดเห็นว่า ปัจจุบันยังไม่มีรูปแบบการบริหารจัดการระบบพี่เลี้ยงทางวิชาการอย่างชัดเจน และยังไม่มีต้นแบบของระบบพี่เลี้ยงทางวิชาการที่เหมาะสมกับบริบทของสถาบันการศึกษา ดังนั้นการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานสำหรับพี่เลี้ยงทางวิชาการจะเป็นเครื่องมือแรกที่สามารถ

ช่วยให้พี่เลี้ยงทางวิชาการมีทิศทางและขอบเขตในการดำเนินงานที่ชัดเจนมากขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารสถาบันฯและพี่เลี้ยงทาง-วิชาการยังมีความคิดเห็นว่า มีความเป็นไปได้สูงในการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับพี่เลี้ยงทางวิชาการ โดยการร่วมระดมสมองของอาจารย์พยาบาลอาวุโสที่มีประสบการณ์สูง พี่เลี้ยงทางวิชาการ และอาจารย์พยาบาลใหม่/อาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อย สอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติของสถาบันการศึกษาในต่างประเทศที่มีการนำกระบวนการพี่เลี้ยงทางวิชาการมาใช้อย่างกว้างขวาง ซึ่งแต่ละสถาบันได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับพี่เลี้ยงทางวิชาการ เช่น สถาบันพัฒนาอาจารย์พี่เลี้ยงทางวิชาการ มหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย (Feldman, 2009) มหาวิทยาลัยบราวน์ (Brown University, 2010) เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สถาบันการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ ควรนำผลพัฒนากลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการของอาจารย์พยาบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไปปรับใช้ในการพัฒนาอาจารย์พยาบาลตามความเหมาะสมของบริบทในแต่ละสถาบัน กลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นนี้เหมาะกับการพัฒนาพี่เลี้ยงทางวิชาการในระยะปีแรก ๆ ของการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการ และควรเน้นการเป็นพี่เลี้ยงทางวิชาการในการสอนภาคปฏิบัติในคลินิก โดยอยู่บนพื้นฐานของความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันระหว่างพี่เลี้ยงทางวิชาการและอาจารย์พยาบาลใหม่/อาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อย

1.2 สถาบันการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรนำผลการพัฒนากลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นนี้ ไปใช้ในการวางแผนส่งเสริมและพัฒนาพี่เลี้ยงทางวิชาการ วิธีดำเนินการที่ควรนำไปสู่การปฏิบัติในลำดับต้น ๆ เช่น 1) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับพี่เลี้ยงทางวิชาการ โดยระบุอย่างชัดเจนเกี่ยวกับกระบวนการและแนวทางในการปฏิบัติแต่ละขั้นตอน 2) จัดกิจกรรมจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อพัฒนาระบบพี่เลี้ยงทางวิชาการของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษา 3) กำหนดคุณสมบัติของพี่เลี้ยงทางวิชาการ 4) การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพี่เลี้ยงทางวิชาการและอาจารย์พยาบาลใหม่/อาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อย

1.3 สถาบันการศึกษาหรือมหาวิทยาลัยต่าง ๆ สามารถนำกลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นนี้ ไปปรับใช้ในการพัฒนาอาจารย์หรือบุคลากรในหน่วยงานได้ทุกคณะวิชา โดยประเมินระดับสมรรถนะของพี่เลี้ยงทางวิชาการก่อน เพื่อให้ทราบแน่ชัดว่าควรพัฒนาสมรรถนะด้านใด

1.4 นักวิจัย นักการศึกษาและผู้ที่สนใจสามารถนำกลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นนี้ ไปใช้ในการทำวิจัยต่อไป หรือวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาระดับสมรรถนะของพี่เลี้ยงทางวิชาการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะของพี่เลี้ยงทางวิชาการให้เหมาะสม โดยเฉพาะด้านที่พี่เลี้ยงทางวิชาการมีระดับสมรรถนะที่ควรได้รับการพัฒนา

2.2 ควรมีการศึกษาการพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการระบบพี่เลี้ยงทางวิชาการในสถาบันการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์

2.3 ควรมีการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) หรือรูปแบบที่เหมาะสมของการเป็นพี่เลี้ยงทาง-
วิชาการของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาศาขพยาบาลศาสตร์

2.4 ควรมีการสร้างโปรแกรมพี่เลี้ยงทางวิชาการสำหรับพัฒนาอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา และศึกษา
ผลของการใช้โปรแกรมพี่เลี้ยงทางวิชาการที่สร้างขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ดร.ณิ รุจกรกานต์. (2541). **การจัดการเรียนการสอนทางการพยาบาล**. ขอนแก่น: ศิริภรณ์ออฟเซท.

บัณฑิต ทิพากร. (2551). “การพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา”. ในโพธิ์ชัย ลินลารัตน์.

(บรรณธิการ). **อาจารย์มืออาชีพ แนวคิด เครื่องมือ และการพัฒนา**. (หน้า 23 –32).

กรุงเทพฯ: เครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2555). **พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน**. กรุงเทพฯ : อรุณการ
พิมพ์.

สภาการพยาบาล. (2552). **แผนพัฒนาการพยาบาลและการผดุงครรภ์แห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.**

2550 – 2559. นนทบุรี: ศิริยอดการพิมพ์.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ราชบัณฑิต. (2555). ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา. **สารานุกรมวิชาชีพครู**

เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิม

พระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554. กรุงเทพฯ : สำนักเลขาธิการคุรุสภา.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ราชบัณฑิต. (2556). **กลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ (Strategy)**. นครราชสีมา :

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2550). **กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2**

(พ.ศ. 2551–2565). พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อุดมรัตน์ สงวนลิทธิธรรม. (2550). **การพัฒนาวิชาชีพการพยาบาล**. เชียงใหม่ : ช้างเผือก.

Brown University. (2010). **One-to-One Faculty Mentoring Program Guide for Participants**.

Retrieved January 13, 2012, from <http://www.brown.edu>.

Darwin, Ann and Palmer, Edward. (2009). Mentoring Circles in Higher Education. **Higher Education
Research & Development**. 28 (2): 125–136.

Feldman, Mitchell D. (2009). **UCSF Faculty Mentoring Program: Mentoring Facilitator Toolkit**.

Retrieved January 13, 2012, from <http://www.ucsf.edu>.

Jonson, Kathleen Feeney. (2002). **Being an Effective Mentor: How to Help Beginning Teachers
Succeed**. California : Corwin Press.

Johnson, W. Brad. (2007). **On Being a Mentor: A Guide for Higher Education Faculty**. New
Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

National League for Nursing. (2006). **Mentoring of Nurse Faculty: Position Statement**. Retrieved
August 1, 2012, from www.nln.org/aboutnln/PositionStatements/mentoring.pdf.

Nick, Jan M. and Others. (2012). Best Practice in Academic Mentoring: A Model for Excellence.

Nursing Research and Practice. Retrieved September 1, 2012, from
www.hindawi.com/journals/nrp/2012/937906.

Rogers, Marilyn S. (2009). **Identifying Effective Mentoring Strategies: A Study of the Perceptions of New Teachers and Mentors.** Dissertation, Doctor of Philosophy. Capella University. Retrieved February 13, 2011, from ProQuest; File: Dissertation; Item : 3372786.

Seekoe, Eunice. (2014). A Model for Mentoring Newly–Appointed Nurse Educators in Nursing Education Institutions in South Africa. **Curationis.** 37(1). Retrieved November 26, 2014, from
<http://www.curationis.org.za/index.php/doi:10.4102>.