

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาบุคลากรทางด้านสาธารณสุขของประเทศไทย ถือได้ว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นยิ่ง เพื่อให้รองรับต่อบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะนโยบายด้านการพัฒนากำลังคนตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (2550-2554) ที่มุ่งพัฒนาคนเป็นหลัก ให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพคน เนื่องจากคนเป็นถึงเป้าหมายสุดท้ายที่จะได้รับผลประโยชน์และผลกระทบจากการพัฒนา ขณะเดียวกันคนเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อไปสู่เป้าประสงค์ขององค์กรที่ต้องการ จึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติอย่างสมดุล ทั้งจิตใจ ร่างกาย ความรู้ และทักษะความสามารถ เพื่อให้เพียบพร้อมทั้งคุณธรรมและความรู้ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงใหม่ให้มีความพร้อมทั้งความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์กรควรตระหนัก และให้ความสำคัญ โดยเฉพาะพยาบาล ซึ่งปฏิบัติงานโดยตรงต่อผู้รับบริการ และมีจำนวนมากที่สุดในองค์กรสุขภาพ

สำหรับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลถือได้ว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องทำอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาการทำงานของพยาบาล ตั้งแต่พยาบาลเริ่มเข้าสู่วิชาชีพ คือตั้งแต่เป็นพยาบาลวิชาชีพจบใหม่ จนกระทั่งออกจากงานเนื่องจากเกษียณอายุหรือลาออก ลักษณะการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลอาจแตกต่างกันไปตามเส้นทางความก้าวหน้าของอาชีพ (Career Development) ของพยาบาลแต่ละคน ได้แก่ ความก้าวหน้าในสายการบริหารจากพยาบาลประจำการถึงหัวหน้าพยาบาล หรือสายการปฏิบัติการพยาบาลจากพยาบาลวิชาชีพจบใหม่ถึงพยาบาลผู้เชี่ยวชาญ (ทวีวัฒนา เชื้อมอญ, 2540)

ในการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ตามแนวคิดของ Vance (1982) ซึ่งได้นำเสนอแนวคิดและกลยุทธ์ของการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง (Mentorship) ซึ่งเป็นแนวคิดการบริหารบุคลากรการพยาบาล ที่มีพื้นฐานจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคลในองค์กรที่สามารถก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการพัฒนาความเป็นวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสายพร รัตนเรืองวัฒนา, นิโรบล กนกสุนทรรัตน์ และยุพาพิน ศิริโพธิ์งาม (2541) พบว่า ความต้องการของพยาบาลวิชาชีพจบใหม่ทุกคนต้องการมีพยาบาลพี่เลี้ยง โดยเลือกคุณสมบัติส่วนบุคคลว่า ควรเป็นพยาบาลประจำการและมีความสามารถในการปฏิบัติงานทางคลินิกในระดับสูง จะเห็นได้ว่าการนำรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงมาพัฒนาพยาบาล

วิชาชีพพบใหม่ จะมีประโยชน์โดยตรงกับพยาบาลวิชาชีพพบใหม่ และยังเป็นประโยชน์ต่อพยาบาล
พี่เลี้ยง ผู้บริหารทางการพยาบาล องค์การวิชาชีพพยาบาล และที่สำคัญ คือ ส่งผลดีต่อผู้รับบริการ

จากการศึกษาพบว่าการใช้รูปแบบของพี่เลี้ยงเป็นวิธีการหนึ่งของการพัฒนาพยาบาล
วิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาใหม่และเริ่มปฏิบัติงาน (สุชีวา วิชัยกุล, 2542) เพื่อมุ่งประโยชน์แก่
ผู้ปฏิบัติงานใหม่ในด้านการเรียนรู้งานและการปรับตัวที่ดีในการปรับเปลี่ยนบทบาทจากนักศึกษา
มาเป็นพยาบาลวิชาชีพ (สิระยา สัมมวาท, 2541) ซึ่งรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงโดยส่วนใหญ่มีลักษณะให้
พยาบาลพี่เลี้ยงที่เป็นพยาบาลประจำการ ที่มีประสบการณ์มากกว่าทำหน้าที่สอนงาน ปฏิบัติตัวเป็น
แบบอย่าง ให้การช่วยเหลือ แนะนำ และให้คำปรึกษาแก่พยาบาลวิชาชีพพบใหม่ (เบญจมาศ
แสนแสง, 2548) โดยพยาบาลพี่เลี้ยงเป็นพยาบาลประจำการที่มีความเต็มใจ มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ
ในการปฏิบัติงานในคลินิก พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้
ภาคปฏิบัติร่วมกัน (วิชญพร สุวรรณแทน, 2541) ซึ่งพยาบาลพี่เลี้ยง (Mentor) ควรเป็นผู้ที่มีทักษะ
ความชำนาญ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความเฉลียวฉลาด สามารถเป็นแบบอย่างในวิชาชีพ
ทำหน้าที่ในการสอนให้คำแนะนำแก่พยาบาลที่อ่อนประสบการณ์กว่า โดยมีบทบาทเป็นครู เป็นผู้ให้
คำปรึกษา บทบาทผู้สนับสนุน รวมทั้งบทบาทเป็นเพื่อนผู้ใกล้ชิด โดยพยาบาลพี่เลี้ยงจะได้รับ
ประโยชน์ในการแสดงความสามารถมีการพัฒนาตนเอง และมีความมั่นใจในการสอนงานแก่พยาบาล
วิชาชีพพบใหม่ (ยุพาพิน ศิริโพธิ์งาม, 2538) และได้รับการยกย่องท่ามกลางผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา
เป็นความสามารถพื้นฐานที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เกิดความภาคภูมิใจในตนเองที่ได้ช่วยเหลือ
คนอื่น (เพชรรัตน์ บุตะเขียว, 2541) จากการศึกษาของ อัจฉรา บุญหนุน (2544) พบว่า พยาบาลพี่เลี้ยง
ที่ผ่านโครงการฝึกอบรมเตรียมความพร้อมพยาบาลพี่เลี้ยงมีความพร้อมในการปฏิบัติบทบาทพยาบาล
พี่เลี้ยงสูงกว่าก่อนการฝึกอบรม ดังนั้นพยาบาลประจำการที่สามารถปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงได้
นอกจากมีคุณลักษณะ และคุณสมบัติของพยาบาลพี่เลี้ยงที่ดีแล้ว การเตรียมความพร้อมของพยาบาล
พี่เลี้ยง ก็เป็นสิ่งสำคัญยิ่ง นอกจากนี้จากการศึกษาของ จันทร์พร ยอดยิ่ง (2545) พบว่า รูปแบบพยาบาล
พี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลวิชาชีพใหม่เป็นแนวทางหนึ่งในการช่วยเหลือพยาบาลวิชาชีพใหม่ให้สามารถ
ปรับตัวด้านหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงมีผลดียิ่งต่อวิชาชีพการพยาบาล
โดยรวม เพราะเป้าหมายสำคัญ คือ มุ่งการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลและสร้างผู้ชำนาญการในการ
ปฏิบัติการพยาบาล ดังนั้นพยาบาลพี่เลี้ยงจึงเป็นบุคคลที่ส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพใหม่เกิดทัศนคติที่
ดีต่อวิชาชีพ เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นพยาบาลที่มีความรู้ความสามารถ
อันจะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพและเป็นประโยชน์สูงสุดต่อคุณภาพการบริการต่อไป

ในการปฏิบัติงานของพยาบาลแต่ละคนแต่ละกลุ่มจะมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ
ระดับของความสามารถในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน โดยการปฏิบัติงานตามบทบาท

หน้าที่ความรับผิดชอบของตนและยึดหลักจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาล โดยมุ่งเน้นประโยชน์ที่ผู้ป่วยควรจะได้รับ ซึ่งเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพของผลการปฏิบัติงานของพยาบาลนั่นเอง ดังที่ นันทนา น้ำฝน (2538) กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพว่าประกอบด้วยหน้าที่หลัก 3 ประการ คือ 1) บทบาทการเป็นผู้ให้บริการการพยาบาลแก่ผู้รับบริการ ประกอบด้วย การประเมินข้อมูลผู้รับบริการ การวางแผนการพยาบาล การปฏิบัติการพยาบาลตามแผน การประชุมปรึกษาในกลุ่มบุคลากรทางการพยาบาล และการประเมินผลการพยาบาล 2) บทบาทการเป็นผู้บริหารงานพยาบาล ประกอบด้วย บทบาทการบริหารหรือจัดการและควบคุมงานพยาบาลที่ให้แก่ผู้ใช้บริการให้ดำเนินไปด้วย ความเรียบร้อย ตลอดจนบริหารบุคลากรทางการพยาบาลและบริหารทรัพยากรอื่น ๆ ทุกประเภทโดยการปฏิบัติงานในฐานะเป็นหัวหน้าทีมการพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย ตลอดจนผู้ตรวจการยามวิกาล 3) บทบาทการเป็นนักวิชาการ ประกอบด้วย การทำหน้าที่ของผู้สอนหรือถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีสู่สมาชิกใหม่ ให้สามารถปฏิบัติการพยาบาลได้สอดคล้องตามมาตรฐานทางการพยาบาล ทำหน้าที่ในการสอนหรือให้ความรู้แก่ผู้มาใช้บริการพยาบาลหรือผู้เกี่ยวข้อง

การปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นหัวหน้าทีมการพยาบาล เป็นบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรในทีมการพยาบาลและเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของพยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากการทำงานเป็นทีม เป็นการนำเอาทักษะต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่พยาบาลทุกระดับมาใช้ให้เป็นประโยชน์ โดยมีพยาบาลวิชาชีพเป็นผู้รับผิดชอบในฐานะผู้นำ เป็นผู้กำหนดวิธีการใช้ทักษะในการพยาบาล และเป็นผู้นำทิศติดตามการทำงานของสมาชิกในทีม ซึ่งเป็นแนวทางปฏิบัติที่ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันระบบบริการสุขภาพให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านคุณภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ รวมถึง ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีต่าง ๆ บุคลากรทางการพยาบาลจึงต้องตระหนักว่าความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มิอาจเกิดขึ้นได้จากบุคคลใดบุคคลหนึ่งในหน่วยงานเท่านั้น แต่เป็นการระดมความรู้ความสามารถของบุคคลตามศักยภาพมาประสานกันอย่างเหมาะสม รวมทั้งการนำทรัพยากรด้านวัตถุดิบมาใช้อย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งการทำงานเป็นทีมจะบรรลุผลสำเร็จได้ตามที่เป้าประสงค์ของทีมงานนั้นอยู่ที่การบริหารให้บุคลากรทุกคนที่เกี่ยวข้องกับงานได้มีส่วนร่วมในการทำงาน รวมทั้ง มีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมอยู่เสมอ ดังที่ อมรรักษ์ จินนาวงศ์ (2543) กล่าวว่า ผู้นำ/ผู้บริหาร/ หัวหน้าทีม เป็นองค์ประกอบที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่สำคัญมากที่สุด ทั้งนี้เพราะหัวหน้าทีมเป็นพยาบาลวิชาชีพที่รับผิดชอบการจัดการบริการพยาบาลในกลุ่มผู้ป่วยที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าหอผู้ป่วย และประสานงานในทีมและระหว่างทีมการพยาบาลภายในหอผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โรงพยาบาลเมืองฉะเชิงเทรา เป็นโรงพยาบาลทั่วไป ประจำจังหวัดฉะเชิงเทรา มีขนาด 563 เตียง เป็นสถานบริการ ระดับ 3.1 ตามผลการปรับปรุงการจัดทำแผน อัตรากำลังคนด้วยระบบ ภูมิศาสตร์สารสนเทศ (GIS) อัตรากำลังทางการพยาบาล ประกอบด้วย พยาบาลวิชาชีพ 368 คน พยาบาลเทคนิค 26 คน มีการรับพยาบาลวิชาชีพใหม่เข้าปฏิบัติงาน ประมาณปีละ 20 คน จาก สถาบันการศึกษาทั้งของภาครัฐและเอกชน นอกจากนี้ โรงพยาบาลเมืองฉะเชิงเทรายังขยายขอบเขต บริการเพิ่มมากขึ้นเพื่อรองรับความต้องการของผู้ใช้บริการ และรองรับการเป็นองค์กรสุขภาพที่ผลิต บุคลากรทางการแพทย์และพยาบาล จึงมีความจำเป็นในการเพิ่มจำนวนบุคลากรทางการพยาบาล เพื่อให้เหมาะสมกับภาระงาน จากจำนวนบุคลากรทางการพยาบาลใหม่ที่มีเพิ่มขึ้นและความ หลากหลายของสถาบันทำให้เป็นปัญหาด้านการปฏิบัติงานในหน่วยงาน เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพ ใหม่ยังไม่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือมีประสบการณ์น้อยและไม่มีระบบการเตรียม พยาบาลวิชาชีพใหม่ และการสอนงานเพื่อการเข้าสู่บทบาทพยาบาลวิชาชีพให้กับพยาบาลวิชาชีพ ใหม่

ในปัจจุบัน กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลเมืองฉะเชิงเทรา ได้จัดให้มีการปฐมนิเทศ พยาบาลวิชาชีพใหม่ เป็นเวลา 2 วัน เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพใหม่ทราบถึง โครงสร้างนโยบาย และ ระบบการบริหารงานของกลุ่มการพยาบาล กฎระเบียบ ข้อบังคับ ของข้าราชการ และองค์กร หน้าที่ ความรับผิดชอบของพยาบาล สิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ที่จะได้รับ และสร้างเสริมสัมพันธภาพระหว่าง ผู้ร่วมงาน สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน จากนั้นพยาบาลวิชาชีพใหม่ทุกคนจะหมุนเวียนศึกษาดูงาน และร่วมปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยต่าง ๆ ของกลุ่มการพยาบาล หอผู้ป่วยละ 1-2 วัน เป็นเวลา 1 เดือน จากนั้นให้พยาบาลวิชาชีพใหม่เลือกหน่วยงานที่ตนเองสนใจ และเมื่อผ่านการพิจารณาจาก คณะกรรมการของกลุ่มการพยาบาลในการจัดสรรอัตรากำลังให้กับหอผู้ป่วยต่าง ๆ แล้ว พยาบาล วิชาชีพใหม่เริ่มปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยนั้น ๆ ซึ่งแต่ละหอผู้ป่วยจะมีวิธีการดำเนินการปฐมนิเทศ จัดประสบการณ์และสอนงานแตกต่างกันไป โดยส่วนใหญ่จะเป็นหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและ พยาบาลประจำการอาวุโสประจำหอผู้ป่วย โดยเริ่มจากการเป็นสมาชิกทีมการพยาบาล ปฏิบัติการ พยาบาลอย่างง่ายไปจนกระทั่งการพยาบาลที่ซับซ้อน เป็นระยะเวลาประมาณ 3 เดือน ถึง 1 ปีโดยการ ก้าวเข้าสู่บทบาทหัวหน้าทีมการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพใหม่จะแตกต่างกันไป โดยส่วนใหญ่ ขึ้นอยู่กับบริบทของหน่วยงาน และการพิจารณาของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งในปัจจุบันยังไม่มี หลักเกณฑ์การประเมินที่เหมาะสม จากนั้นจึงเริ่มปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าทีม ภายใต้การนิเทศของ พยาบาลประจำการอาวุโสเวลานั้น ๆ โดยไม่มีรูปแบบการจัดประสบการณ์และการสอนงานที่เป็น รูปธรรม พยาบาลวิชาชีพใหม่มักใช้วิธีการสังเกต การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพประจำการที่ขึ้น ปฏิบัติงานร่วมกัน มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็น

หัวหน้าทีมของพยาบาลวิชาชีพใหม่ไม่หัดเทียม อาจส่งผลให้มาตรฐานคุณภาพการบริการทางการพยาบาลที่ผู้รับบริการพึงได้รับแตกต่างกัน จากการกล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยให้ความสนใจที่จะศึกษานำรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงมาใช้ในการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ให้มีประสิทธิภาพ เกิดคุณภาพการบริการทางการพยาบาล เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ในฐานะหัวหน้าทีมการพยาบาล ระหว่างก่อนการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง และหลังการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง ในสัปดาห์ที่ 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ในฐานะหัวหน้าทีมการพยาบาล ระหว่างหลังการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง ในสัปดาห์ที่ 1 และหลังการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง ในสัปดาห์ที่ 4

คำถามการวิจัย

1. ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ในฐานะหัวหน้าทีมการพยาบาล ระหว่างก่อนการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง และหลังการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง ในสัปดาห์ที่ 1 เป็นอย่างไร
2. ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ในฐานะหัวหน้าทีมการพยาบาล ระหว่างการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง ในสัปดาห์ที่ 1 และหลังการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง ในสัปดาห์ที่ 4 สูงขึ้นหรือไม่ อย่างไร

สมมติฐานของการวิจัย

การเริ่มต้นปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ภายหลังสำเร็จการศึกษานั้น Benner (1984) กล่าวว่า iva ความสามารถพยาบาลวิชาชีพใหม่ เป็นระดับผู้เริ่มปฏิบัติงาน (Novice) หมายถึง เป็นผู้เริ่มปฏิบัติงาน 1 ปี มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย มีความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลขั้นพื้นฐานต่าง ๆ ได้ดี ประเมินอาการผู้ป่วยที่ไม่ซับซ้อนได้ ไม่สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในการปฏิบัติงานได้ ปฏิบัติตามกฎระเบียบเพียงอย่างเดียว ไม่สามารถปรับให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ อาจเป็นอุปสรรคต่อการประสานงานได้ ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จนั้นพยาบาลวิชาชีพใหม่ควรนำความรู้ทางทฤษฎีมาใช้ควบคู่กับการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

จึงจำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือ สนับสนุนให้เป็นผู้มีความสามารถในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับ Dubrin (1998) ที่กล่าวว่า การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพหรือบุคคลจะประสบความสำเร็จในอาชีพ ต้องมีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาในการทำงานอย่างน้อย 1 คน ซึ่ง Morton-Cooper and Palmer (2000) กล่าวถึงพยาบาลพี่เลี้ยงซึ่งปฏิบัติงานร่วมกับพยาบาลวิชาชีพใหม่ควรมีบทบาทให้ด้านการให้คำปรึกษา (Advisor) ผู้สอนแนะ (Coach) ผู้ให้คำปรึกษา (Counsellor) ผู้แนะนำ (Guide) เป็นครู (Teacher) เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Resource Facilitator) เป็นแบบอย่าง (Role model) และเป็นผู้สนับสนุน (Sponsor) จะเห็นได้ว่าพยาบาลพี่เลี้ยงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อพยาบาลวิชาชีพใหม่เพื่อให้สามารถพัฒนาทักษะ ความสามารถทั้งในด้านการปฏิบัติการพยาบาล และด้านวิชาการให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป แต่ทั้งนี้พยาบาลพี่เลี้ยงต้องได้รับการเตรียมความพร้อมในการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยง เพื่อให้รับรู้บทบาทของพยาบาลพี่เลี้ยง และพร้อมสำหรับการปฏิบัติหน้าที่พยาบาลพี่เลี้ยง ซึ่งถือว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญ เพื่อให้พยาบาลพี่เลี้ยงปฏิบัติงานในบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงได้อย่างสมบูรณ์ (Shamian & Inhaber, 1985 อ้างถึงใน อัจฉรา นุญหนู, 2545)

รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการพยาบาลอีกวิธีหนึ่ง ซึ่ง O'Connor, Pearce, Smith, Voegeli, and Walton (2001) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบความสามารถที่คาดหวังของพยาบาลวิชาชีพใหม่กับความสามารถที่ปฏิบัติงานได้จริง หลังการทดลองใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่ประเมินโดยพยาบาลอาวุโสและพยาบาลพี่เลี้ยงพบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานได้จริงของพยาบาลวิชาชีพใหม่สูงกว่าความสามารถที่คาดหวัง นอกจากนี้การเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ตามแนวคิดการวิจัยของ Shogan (1985 อ้างถึงใน พินิจ ปริชานนท์, 2531) ซึ่งได้นำรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงมาใช้ฝึกพยาบาลใหม่ โดยจัดกระทำเป็นรูปแบบ ดังนี้

1. ประเมินปัญหาและความต้องการการพัฒนาศักยภาพในหน่วยงาน
2. วางแผนโครงการพยาบาลพี่เลี้ยง โครงการมีวัตถุประสงค์ให้พี่เลี้ยง 1 คนสอนพยาบาลใหม่ 1 คน เป็นการสอนแบบตัวต่อตัว ผู้ตรวจการเป็นผู้คัดเลือกพยาบาลพี่เลี้ยงซึ่งจะต้องทำงานเต็มเวลา มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 ปี และมีคุณสมบัติอื่น ๆ ดังนี้ 1) สาขิตการปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้สมบูรณ์ 2) สื่อสารระหว่างบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) สามารถบูรณาการทางความรู้ทางทฤษฎีเข้าสู่การปฏิบัติได้อย่างดี 4) มีความเข้าใจในเรื่องกระบวนการเรียนการสอน 5) แสดงบทบาทของพี่เลี้ยงได้ดีและน่าสนใจ

ขั้นตอนต่อไปเตรียมบทบาทพี่เลี้ยง โดยวิธีการสัมมนาในรูปแบบ ประมาณ 2 วัน โดยอบรมให้พยาบาลพี่เลี้ยงรับรู้เกี่ยวกับ รายละเอียดของโครงการพี่เลี้ยงทั่ว ๆ ไป การประเมินความต้องการ

การเรียนรู้ของผู้เรียน หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ หลักการเรียนการสอนในหอผู้ป่วย วิธีการ ประเมินผล การแสดงบทบาทสมมติ ทดลองเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงและพยาบาลใหม่ โดยมีพี่เลี้ยงอื่น ๆ ตั้งเหตุการณ์ ประเมินผล และให้ข้อมูลย้อนกลับ

3. นำโครงการพยาบาลพี่เลี้ยงไปปฏิบัติ เริ่มจากพี่เลี้ยงปฏิบัติงานร่วมกับพยาบาลใหม่ และปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 พี่เลี้ยงประเมินการเรียนรู้ของพยาบาลใหม่ โดยพิจารณาจากหน้าที่ของพยาบาล ประจำหอผู้ป่วยที่ได้เขียนเอาไว้แล้ว

3.2 พี่เลี้ยงและพยาบาลใหม่วางแผนเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของการฝึกปฏิบัติงาน ร่วมกัน และวางแผนประสบการณ์การเรียนรู้ โดยมีผู้ตรวจการเป็นผู้นิเทศ

3.3 ให้พยาบาลใหม่ได้ปฏิบัติประมาณ 12 สัปดาห์ เมื่อสิ้นสุดโครงการพี่เลี้ยง พยาบาลใหม่ได้รับการประเมินโดยพยาบาลพี่เลี้ยงบนหอผู้ป่วย

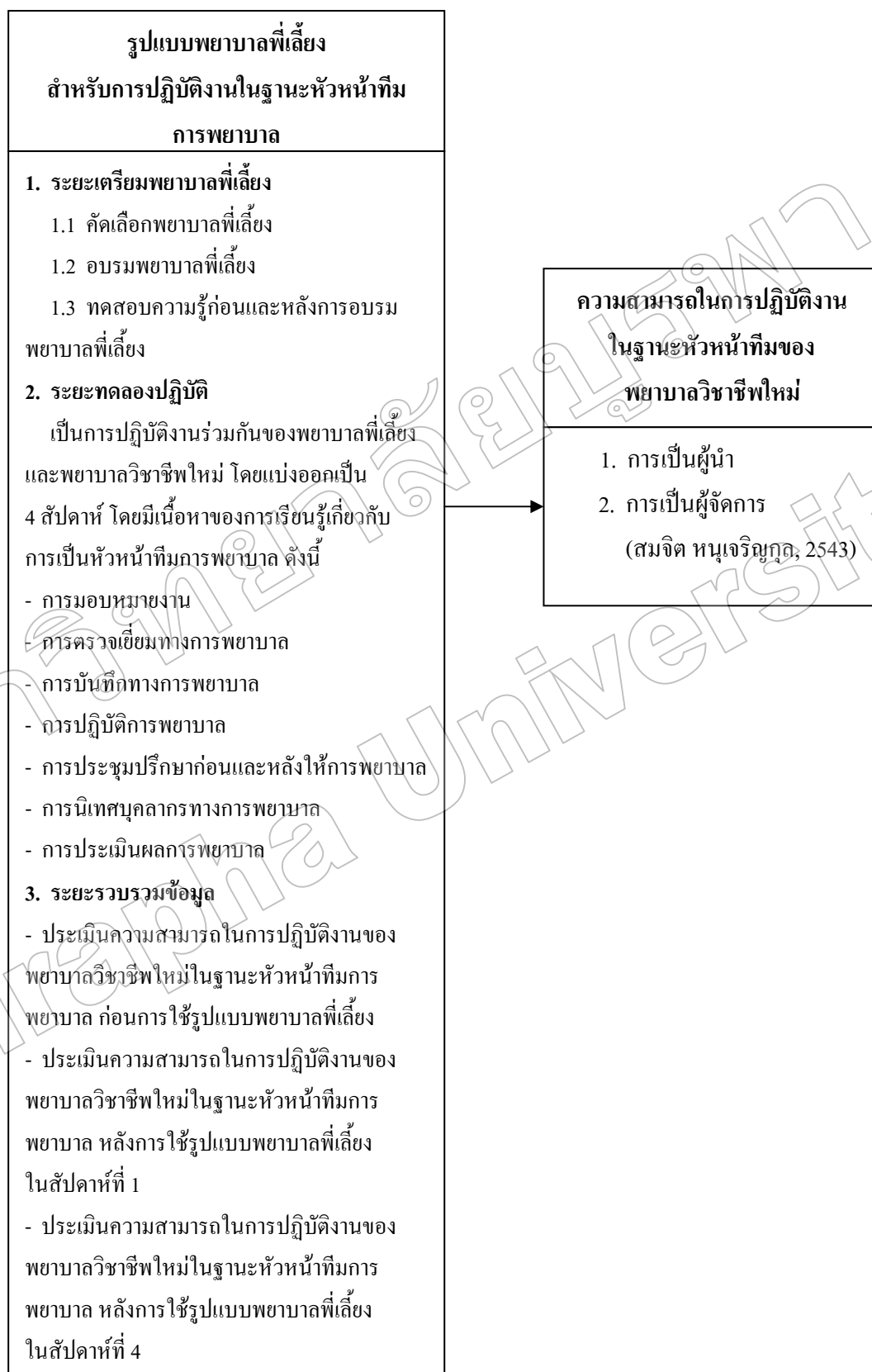
4. ประเมินผลโครงการพยาบาลพี่เลี้ยง โดยให้พยาบาลใหม่ที่ผ่านมาโครงการพี่เลี้ยงตอบ แบบสอบถาม พบว่า พยาบาลใหม่ทุกคนพอใจกับระบบนี้มาก เพราะทำให้เขากลายเป็นพยาบาล ประจำการที่มีคุณค่า ทั้งนี้เพราะใช้วิธีเรียนรู้แบบตัวต่อตัว มีการยืดหยุ่น และปล่อยให้พยาบาลใหม่ ได้พัฒนาความก้าวหน้าของตนเองในบรรยากาศการเรียนการสอนที่อบอุ่น

ในการศึกษาของ Shogan (1985 อ้างถึงใน พินิจ ปริชนนธ์, 2531) สรุปได้ว่า พยาบาลใหม่ ได้รับการเตรียมให้เป็นพยาบาลประจำการที่ดีในระยะเวลาที่เร็วกว่าแต่เดิมที่ปฏิบัติต่อ ๆ กันมา และผลที่ได้รับเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากการกล่าวข้างต้น คุณประโยชน์ของการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาล วิชาชีพใหม่ ทำให้พยาบาลพี่เลี้ยงและพยาบาลวิชาชีพใหม่มีความใกล้ชิดผูกพันกัน ส่งเสริมให้เกิด ความรัก ความสามัคคีในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาวิชาชีพและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แก่พยาบาลพี่เลี้ยงและพยาบาลวิชาชีพใหม่ ส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล วิชาชีพใหม่ได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

1. ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ในฐานะหัวหน้าทีม การพยาบาลภายหลังการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง ในสัปดาห์ที่ 1 ดีกว่าก่อนการใช้รูปแบบ พยาบาลพี่เลี้ยง

2. ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ในฐานะหัวหน้าทีม การพยาบาลหลังการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง ในสัปดาห์ที่ 4 ดีกว่าหลังการใช้รูปแบบพยาบาล พี่เลี้ยง ในสัปดาห์ที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-experimental Research) แบบกลุ่มเดียววัดแบบอนุกรมเวลา (The One-group Time Series Design) เพื่อศึกษาผลของการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ในฐานะหัวหน้าทีมการพยาบาล โดยทำการทดลองในหอผู้ป่วยทุกหอผู้ป่วยที่มีพยาบาลวิชาชีพใหม่ปฏิบัติงานอยู่ ของกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลเมืองฉะเชิงเทรา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพใหม่ ซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีวุฒิปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการพยาบาลไม่เกิน 1 ปี ผ่านการปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ และปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเมืองฉะเชิงเทรา และไม่เคยได้รับการฝึกอบรมหรือได้รับการฝึกอบรมหัวหน้าทีมอย่างเป็นทางการ ในปี พ.ศ. 2553

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพใหม่ ซึ่งสำเร็จการศึกษา ในปีการศึกษา 2553 ทุกคน ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเมืองฉะเชิงเทรา

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น คือ รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับการปฏิบัติงานของหัวหน้าทีมการพยาบาลใหม่

2.2 ตัวแปรตาม คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ในฐานะหัวหน้าทีมการพยาบาล

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **พยาบาลพี่เลี้ยง** หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติการพยาบาลเฉพาะสาขามาแล้วอย่างน้อย 5 ปี มีใบประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ในสาขาเฉพาะสาขาใดสาขาหนึ่ง ปัจจุบันยังปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าทีมการพยาบาล เป็นผู้ที่มิสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้ร่วมงานและพยาบาลวิชาชีพใหม่ โดยได้รับการคัดเลือกให้เป็นพยาบาลพี่เลี้ยงและความเต็มใจในการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับการวิจัยครั้งนี้

2. **รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ในฐานะหัวหน้าทีมการพยาบาล** หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันของพยาบาลพี่เลี้ยงและพยาบาลวิชาชีพใหม่ในหอผู้ป่วย ซึ่งพยาบาลพี่เลี้ยงได้รับการเตรียมความพร้อม โดยผ่านการคัดเลือก อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับพยาบาลพี่เลี้ยง ทดสอบความรู้ก่อนและหลังการอบรม โดยมีปฏิบัติงานร่วมกันระหว่าง

พยาบาลที่เลี้ยงและพยาบาลวิชาชีพใหม่ เป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์ โดยมีแผนปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ในฐานะหัวหน้าทีมการพยาบาลร่วมกัน และกำหนดระยะเวลาประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

3. พยาบาลวิชาชีพใหม่ หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษา ในปีการศึกษา 2553 เริ่มปฏิบัติงานการพยาบาลในระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี และปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยต่าง ๆ ของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลเมืองฉะเชิงเทรา ซึ่งผ่านการปฐมนิเทศของโรงพยาบาลมาแล้ว

4. ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ในฐานะหัวหน้าทีมการพยาบาล หมายถึง บทบาทของพยาบาลวิชาชีพใหม่เกี่ยวกับการบริหารหรือจัดการและควบคุมงานพยาบาลที่ให้แก่ผู้ใช้บริการ ให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ตลอดจนบริหารบุคลากรทางการพยาบาลและบริหารทรัพยากรอื่น ๆ ทุกประเภทโดยปฏิบัติงานในฐานะเป็นหัวหน้าทีมทางการพยาบาล ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ การเป็นผู้นำ และการเป็นผู้จัดการ (สมจิต หนูเจริญกุล, 2538)

การเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถของพยาบาลวิชาชีพใหม่ในการเป็นหัวหน้าทีมการพยาบาล โดยการสร้างสัมพันธภาพภายในทีม และผู้ร่วมงานอื่น ๆ เป็นผู้นำทั้งด้านวิชาการ และการปฏิบัติการพยาบาลของทีมการพยาบาล สามารถดูแลและสนับสนุนให้สมาชิกทีมปฏิบัติตามหน้าที่อย่างถูกต้องและเหมาะสม รวมถึงการประเมินผลการพยาบาลของสมาชิกในทีมได้ เพื่อให้เกิดผลดีในการปฏิบัติการพยาบาล

การเป็นผู้จัดการ หมายถึง ความสามารถของพยาบาลวิชาชีพใหม่ในการวางแผน บริหารดูแลบุคลากร และทรัพยากรต่าง ๆ ภายในทีม เพื่อให้เกิดความเรียบร้อยในการปฏิบัติงาน สามารถแก้ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ลุล่วงและมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดบริการทางการพยาบาลที่มีคุณภาพ สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการและผู้ร่วมปฏิบัติงานในทีม