



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง แบบสองกลุ่ม วกก่อนและหลังการทดลอง เพื่อศึกษาผลของระบบพี่เลี้ยงในโปรแกรมปฐมนิเทศที่มีต่อความรู้ ทักษะ และทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลสำเร็จใหม่

สมมติฐานของการวิจัย

การใช้ระบบพี่เลี้ยงในโปรแกรมปฐมนิเทศพยาบาลสำเร็จใหม่ จะส่งผลให้มีการเพิ่มความรู้ ทักษะ และทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลมากกว่าวิธีการเดิม

ตัวอย่างประชากร

ตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จใหม่ในเดือน มีนาคม ปี พ.ศ. 2523 และปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในแผนกการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ การพยาบาลอายุรศาสตร์ การพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ และการพยาบาลผู้ป่วยทั่วไป ๔ โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ซึ่งปฏิบัติงานในแผนกที่หัวหน้าการพยาบาลและหัวหน้าตึกให้ความร่วมมือในการทำวิจัยครั้งนี้จำนวน ทั้งหมด 22 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มทดลองที่ได้รับการสอนโดยระบบพี่เลี้ยงจำนวน 11 คน และกลุ่มควบคุมที่ได้รับการสอนโดยวิธีการเดิมจำนวน 11 คน พี่เลี้ยงและตัวอย่างประชากร ทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมจะต้องปฏิบัติงานในแผนกเดียวกันแต่อยู่คนละหอผู้ป่วย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ประเภทคือ

1. เครื่องมือในการดำเนินการทดลองมี 1 ชุด คือ "คู่มือพี่เลี้ยง" ซึ่งคู่มือพี่เลี้ยงนี้ประกอบด้วยหัวข้อ เรื่องที่สำคัญคือ โครงการการอบรมพี่เลี้ยง โปรแกรมการปฐมนิเทศ ขั้นตอนการทดลอง แผนดำเนินการทดลอง กำหนดการดำเนินการทดลอง รายละเอียด

แผนกิจกรรมการทดลองตลอด 8 สัปดาห์ ตัวอย่างแผนการนิเทศของพี่เลี้ยง และรายการตรวจสอบประสพการณ์จากหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และได้จัดทำเป็นรูปเล่มขึ้นเพื่อให้พี่เลี้ยงใช้ตลอดระยะเวลาของการทดลอง คือ 8 สัปดาห์

2. เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่หนึ่ง สำหรับพี่เลี้ยงประกอบด้วยเครื่องมือ 2 ชุด และส่วนที่สอง สำหรับพยาบาลสำเร็จใหม่ประกอบด้วยเครื่องมือ 3 ชุด รวมทั้งหมดมี 5 ชุดดังนี้

สำหรับพี่เลี้ยง

2.1 แบบประเมินคุณสมบัติเฉพาะของพี่เลี้ยง ลักษณะของแบบประเมินประกอบด้วยข้อความที่เป็นคุณลักษณะเฉพาะของพี่เลี้ยง ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบประเมินคุณสมบัติเฉพาะของพี่เลี้ยงนี้ไปตรวจสอบความตรงตามเนื้อโดยผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำไปหาความเที่ยงโดยใช้ผู้ประเมิน 2 คนคือ หัวหน้าตึกและรองหัวหน้าตึกประเมินพยาบาลประจำการคนเดียวกันและในเวลาเดียวกัน 1 คน จำนวนทั้งหมด 15 คู่ เพื่อหาความสอดคล้องระหว่างผู้ประเมินตามวิธีของวิลเลียม เอ สกอตต์ ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.89

2.2 แบบทดสอบความรู้ของพี่เลี้ยง เป็นการวัดความรู้ต่าง ๆ ของพี่เลี้ยง หลังสิ้นสุดการอบรม 1 สัปดาห์ ผู้วิจัยได้นำแบบทดสอบความรู้ของพี่เลี้ยงให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา แล้วนำไปทดลองใช้กับพยาบาลประจำการที่ทำงานมาแล้ว 3-5 ปี ของแผนกการพยาบาลอายุรศาสตร์ โรงพยาบาลศิริราชจำนวน 30 คน เพื่อนำคะแนนจากการทดสอบมาวิเคราะห์หาค่าความยากง่ายและค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ และหาความเที่ยงของแบบทดสอบโดยใช้สูตรของสเปียร์แมน บราวน์ ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.58

สำหรับพยาบาลสำเร็จใหม่

2.3 แบบทดสอบความรู้ทางด้านการพยาบาลแบบองค์รวม เป็นการวัดความรู้พื้นฐานที่สำคัญ และจำเป็นในการปฏิบัติการพยาบาล ผู้วิจัยได้นำแบบทดสอบความรู้ทางด้านการพยาบาลแบบองค์รวมให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา แล้วนำไปทดลองใช้กับนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 ของวิทยาลัยพยาบาลกรุงเทพ จำนวน 40 คน เพื่อนำคะแนนจากการทดสอบมาวิเคราะห์หาค่าความยากง่ายและค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ และหาความเที่ยงของแบบทดสอบโดยใช้สูตรของสเปียร์แมน บราวน์ ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.46

2.4 แบบวัดทัศนคติ เป็นการวัดความรู้สึกและความเชื่อของพยาบาลสำเร็จใหม่ต่อการปฏิบัติการพยาบาลและต่อวิชาชีพ ซึ่งแบบวัดทัศนคตินี้ได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิและได้ทดลองใช้กับนักศึกษานพยาบาลชั้นปีที่ 4 ของวิทยาลัยพยาบาล-กรุงเทพมหานคร จำนวน 40 คน เพื่อนำคะแนนจากการทดสอบไปหาค่าอำนาจจำแนก และนำไปหาค่าความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของครอนบาช ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.89

2.5 แบบประเมินทักษะในการปฏิบัติงานของพยาบาลสำเร็จใหม่ เป็นการวัดทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบบวัดทักษะนี้ได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำไปทดลองใช้กับหัวหน้าตึกที่แผนกการพยาบาลอายุรศาสตร์ โรงพยาบาลศิริราช จำนวน 30 คน แล้วนำคะแนนจากการประเมินมาหาค่าอำนาจจำแนก และหาความเที่ยงด้วยวิธีของครอนบาช ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98

การดำเนินการวิจัย

1. ชั้นเตรียมการ ขอความร่วมมือในการดำเนินการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง และสถานที่ในการดำเนินการวิจัย สำหรับการเตรียมการทดลอง ได้คัดเลือกพี่เลี้ยงที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ 11 คน ให้เข้ารับการอบรมตามโครงการการอบรมพี่เลี้ยง 10 ชั่วโมง ซึ่งเนื้อหาความรู้ที่ใช้ในการอบรมพี่เลี้ยงได้แก่บทบาทหน้าที่ของพี่เลี้ยง จิตวิทยาในการเรียนรู้ หลักการเรียนการสอนผู้ใหญ่ การพยาบาลแบบองค์รวม และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

2. ชั้นดำเนินการทดลอง ดำเนินการทดลองโดยวิธีแบ่งเป็นสองกลุ่มวัดก่อนและหลังการทดลอง มีขั้นตอนดังนี้

2.1 วัดผลก่อนการทดลองทั้งสองกลุ่มด้วยแบบทดสอบความรู้ แบบวัดทัศนคติ โดยให้พยาบาลสำเร็จใหม่ตอบด้วยตนเองในวันแรกของการปฏิบัติงาน พร้อมกัน ส่วนแบบประเมินทักษะให้หัวหน้าตึกเป็นผู้ประเมินภายในช่วงสัปดาห์แรกของการทำงานของพยาบาลสำเร็จใหม่

2.2 ดำเนินการทดลอง กลุ่มทดลองกำหนดให้พี่เลี้ยงและพยาบาลสำเร็จใหม่อยู่เวรเข้าคู่กัน และทำกิจกรรมร่วมกันภายในหอผู้ป่วยนั้น ๆ ตลอด 8 สัปดาห์ เพื่อช่วยเหลือ แนะนำ อธิบาย และสอนแนะนำอย่างใกล้ชิดให้แก่พยาบาลสำเร็จใหม่ ตามแผนกิจกรรมการทดลองในคู่มือพี่เลี้ยง

- 2.3 วัดผลหลังการทดลอง ให้พยาบาลสำเร็จใหม่ตอบแบบทดสอบความรู้ และแบบวัดทัศนคติชุดเดิม โดยจัดทดสอบพร้อมกันในวันแรกของสัปดาห์ที่ 9 ส่วนแบบประเมินทักษะให้หัวหน้าตึกคนเดิมประเมินทักษะของพยาบาลสำเร็จใหม่คนเดิม ด้วยเครื่องมือชุดเดิมให้เสร็จสิ้นภายในสัปดาห์ที่ 9

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลสำหรับนี่เลี้ยง

นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าร้อยละ

2. ข้อมูลสำหรับพยาบาลสำเร็จใหม่

นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าร้อยละ แล้วเปรียบเทียบผลต่างของค่าเฉลี่ยร้อยละคะแนนความรู้ ทัศนคติ และทักษะ ก่อนทดลอง กับหลังทดลองในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความรู้ ทัศนคติ และทักษะของพยาบาลสำเร็จใหม่ก่อนการทดลองและหลังการทดลอง ในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมโดยใช้ทีทดสอบ (t-test)

สรุปผลการวิจัย

1. ได้จัดสร้างโปรแกรมปฐมนิเทศตามระบบนี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลสำเร็จใหม่ของโรงพยาบาลมหาสารนคร เชียงใหม่ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยจัดทำเป็นรูปเล่มเพื่อใช้เป็นคู่มือนี่เลี้ยง (ดังตัวอย่างในภาคผนวก)
2. ผลต่างของค่าเฉลี่ยร้อยละคะแนนความรู้ ทัศนคติ และทักษะของพยาบาลสำเร็จใหม่ ก่อนการทดลองและหลังการทดลอง ในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านของทั้งสองกลุ่ม พบว่าด้านทักษะมีค่าเฉลี่ยร้อยละเพิ่มขึ้นมากที่สุด สำหรับคะแนนรวมนั้น กลุ่มทดลองมีผลต่างของค่าเฉลี่ยร้อยละ เพิ่มขึ้นมากกว่ากลุ่มควบคุม (ตารางที่ 10)
3. ค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้ ทัศนคติ และทักษะของพยาบาลสำเร็จใหม่ก่อนการทดลอง ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 11)

4. ค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้ ทักษะ และทักษะของพยาบาลสำเร็จใหม่หลังการทดลอง ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 12)

5. ค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้ ทักษะ ก่อนและหลังการทดลองในกลุ่มทดลองไม่แตกต่างกัน แต่ค่าเฉลี่ยของคะแนนทักษะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 13)

6. ค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้ ทักษะ ก่อนและหลังการทดลอง ในกลุ่มควบคุมไม่แตกต่างกันแต่ค่าเฉลี่ยของคะแนนทักษะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 14)

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างโปรแกรมปฐมนิเทศตามระบบพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลสำเร็จใหม่ และศึกษาผลของการใช้ระบบพี่เลี้ยงในโปรแกรมปฐมนิเทศที่มีต่อความรู้ ทักษะ และทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลสำเร็จใหม่ ผู้วิจัยจึงอภิปรายผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า ผลต่างของค่าเฉลี่ยร้อยละของคะแนนความรู้ ทักษะ และทักษะของพยาบาลสำเร็จใหม่ ก่อนการทดลองและหลังการทดลอง ในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านของทั้ง 2 กลุ่ม พบว่าด้านทักษะมีค่าเฉลี่ยร้อยละเพิ่มขึ้นมากที่สุด สำหรับคะแนนรวมนั้น กลุ่มทดลองมีผลต่างของค่าเฉลี่ยร้อยละเพิ่มขึ้นมากกว่ากลุ่มควบคุมในทุก ๆ ด้าน

แม้ว่าในการวิจัยครั้งนี้จะไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของพยาบาลสำเร็จใหม่ในด้านความรู้ ทักษะ และทักษะโดยการใช้ระบบพี่เลี้ยงในโปรแกรมปฐมนิเทศกับวิธีการเดิมก็ตาม แต่เมื่อรวมคะแนนดิบแล้วนำมาหาค่าเฉลี่ยเทียบให้เป็นร้อยละ พบว่าผลต่างของค่าเฉลี่ยร้อยละที่เพิ่มขึ้นระหว่างก่อนการทดลองและหลังการทดลองโดยภาพรวมนั้น ในด้านความรู้ กลุ่มทดลองเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.85 กลุ่มควบคุมเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.64 ส่วนด้านทัศนคติกลุ่มทดลองเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.18 กลุ่มควบคุมเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.73 สำหรับด้านทักษะกลุ่มทดลองเพิ่มขึ้นร้อยละ 24.64 กลุ่มควบคุมเพิ่มขึ้นร้อยละ 22.16 (ตารางที่ 10) เมื่อพิจารณาผลต่างทั้ง 3 ด้าน แล้วพบว่าระบบพี่เลี้ยงในโปรแกรมปฐมนิเทศส่งผลให้พยาบาลสำเร็จใหม่มีทักษะเพิ่มขึ้น

มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพินิจ ปริชาชนท์ (2531) ที่นำระบบนี้ไปสอนงานแก่นักศึกษายาบาลชั้นปีที่ 3 พบว่าทำให้นักศึกษามีทักษะในการปฏิบัติงานดีกว่าระบบปกติ และจากผลการวิจัยทางด้านการเรียนได้สนับสนุนว่า การเรียนแบบจงใจโดยกำหนดว่าจะเรียนเรื่องอะไรกับเนื้อหานั้น โดยมีการเตรียมล่วงหน้าได้ผลดีกว่าการเรียนแบบบังเอิญ (ชม ภูมิภาค, 2523)

สำหรับด้านความรู้ที่มีค่าเฉลี่ยร้อยละเพิ่มขึ้นน้อย อาจเป็นเพราะว่าส่วนหนึ่งพยาบาลสำเร็จใหม่มีความรู้ทางด้านการพยาบาลแบบองค์รวมเป็นพื้นฐานมาก่อนแล้วจากสถาบันการศึกษา และเมื่อเข้าสู่โปรแกรมปฐมนิเทศนี้เลยอาจให้ความสนใจในการฝึกด้านการปฏิบัติและความชำนาญงานมากกว่าการเสริมความรู้ในด้านการพยาบาลแบบองค์รวมที่เป็นเชิงเนื้อหาทฤษฎีโดยตรง เพราะในการปฏิบัติทางวิชาชีพพยาบาลนั้น ส่วนใหญ่มุ่งที่ทักษะและให้ความสำคัญในการถ่ายทอดทักษะมาก ซึ่ง พวงรัตน์ บุญญาธิกร (2530) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติการพยาบาลระดับวิชาชีพนั้น พยาบาลจะต้องกระทำอย่างมีระบบ มีกลวิธี และมีศิลปะขั้นสูงจึงจะทำให้การพยาบาลมีคุณภาพสูงด้วย ด้วยเหตุนี้การจัดการเรียนการสอนบนหอผู้ป่วยแก่พยาบาลสำเร็จใหม่จึงอาจเป็นไปได้ที่ผู้เลี้ยงได้จัดการเรียนรู้อันสอดคล้องกับลักษณะการปฏิบัติทางวิชาชีพเป็นส่วนใหญ่ อีกทั้งสภาพการณ์และการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยที่มีต่างงานยุ่ง ซึ่งปรากฏในลักษณะของการรีบเร่งทำงานให้เสร็จทันเวลา จึงทำให้ผู้เลี้ยงมีโอกาสน้อยที่จะอธิบายในด้านความรู้ในเชิงทฤษฎีได้อย่างแท้จริง

ส่วนในด้านทัศนคติที่มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นน้อยนั้น เป็นเพราะช่วงเวลาในการถ่ายทอดความคิด ความรู้สึกและการปฏิบัติเชิงวิชาชีพระหว่างผู้เลี้ยงและผู้สำเร็จใหม่อาจเกิดขึ้นได้น้อย ตามเหตุผลที่ได้กล่าวมาแล้ว คือ มุ่งทำงานให้เสร็จทันเวลา จึงทำให้ปฏิสัมพันธ์ต่อกันเกิดขึ้นได้น้อย ดังนั้นหากจะเปลี่ยนทัศนคติจากเดิมที่มีอยู่ให้เพิ่มมากขึ้น (ตามภาคผนวก ข) อาจต้องใช้เวลาในการสร้างปฏิสัมพันธ์ต่อกันให้มากขึ้นด้วย เพราะการเปลี่ยนทัศนคตินั้นจำเป็นต้องเปลี่ยนความคิด โดยการรับข้อมูลใหม่จากบุคคลอื่น เปลี่ยนความรู้สึกจากประสบการณ์ที่พึงพอใจและไม่พอใจ และเปลี่ยนพฤติกรรมโดยการเลียนแบบหรือถูกบังคับให้กระทำในสิ่งตรงข้ามกับพฤติกรรมเดิมของตน (Triandis, 1971) นอกจากนี้ยังมีรายงานวิจัยที่สนับสนุนเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทัศนคติอีกว่า ทัศนคติของวัยรุ่นและผู้ใหญ่ตอนต้นจะเปลี่ยนแปลงได้ เพราะกลุ่มวัยรุ่นกล่าวว่ามีทัศนคติที่มั่นคงน้อยกว่าผู้สูงอายุ เนื่องจากยอมรับการรับรู้และการปรับตัวใหม่ ๆ ได้ง่ายกว่า (Weinberg and Iorge อ้างถึงในสมบูรณ์ ศาลยาชีวิน, 2526)

อย่างไรก็ตาม จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ค่าเฉลี่ยร้อยละของคะแนนทัศนคติ ก่อนการทดลองและหลังการทดลอง พบว่าก่อนการทดลองในกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 70.30 และกลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 73.77 ส่วนหลังการทดลองในกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยร้อยละ เพิ่มขึ้นเป็น 72.48 และกลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยร้อยละเพิ่มขึ้นเป็น 74.50 ซึ่งผลที่เพิ่มขึ้นดังกล่าวนี้จะพิจารณาได้ว่าอยู่ในระดับที่น่าพอใจ แม้ว่าจะไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติก็ตาม เพราะสามารถใช้เป็นแนวทางให้มีการปรับปรุงแก้ไขระบบพี่เลี้ยงในโปรแกรม ปรุมนิเทศพยาบาลสำเร็จใหม่ได้ต่อไป

2. ผลการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ ทัศนคติ และทักษะของพยาบาลสำเร็จใหม่ก่อนการทดลองในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิจัยครั้งนี้ การสอบวัดครั้งแรกก่อนการทดลอง ทั้งกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุมไม่มีความแตกต่างกันอย่างสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ย่อมแสดงว่าการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากพยาบาลสำเร็จใหม่ที่ได้มาทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีคุณสมบัติไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจสามารถสรุปได้อย่างมั่นใจว่า ก่อนการทดลองระดับความรู้ ทัศนคติ และทักษะของพยาบาลสำเร็จใหม่ทั้ง 2 กลุ่ม ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งเป็นผลดีต่อวิธีดำเนินการวิจัยเชิงทดลอง

3. ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลสำเร็จใหม่ในกลุ่มทดลองมีค่าคะแนนเฉลี่ยความรู้ และทัศนคติ ก่อนการทดลองและหลังการทดลองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แต่คะแนนเฉลี่ยทางด้านทักษะแตกต่างกัน ซึ่งมีข้ออภิปรายดังต่อไปนี้

3.1 ด้านความรู้เกี่ยวกับการพยาบาลแบบองค์รวมที่พบว่าไม่มีความแตกต่างกันระหว่างก่อนการทดลองกับหลังการทดลอง ในกลุ่มทดลองนั้นอาจเนื่องมาจากในปัจจุบันสถานการณ์การศึกษาได้จัดการเรียนการสอนที่เน้นมิโนทัศน์ขององค์รวมแทรกเข้าไปในเนื้อหาแต่ละสาขาวิชาการพยาบาล ทำให้พยาบาลสำเร็จใหม่มีความรู้ทางด้าน การพยาบาลแบบองค์รวมที่เป็นพื้นฐานมาก่อนแล้ว และในขณะที่พี่เลี้ยงสอนความรู้ อาจจะสอนในสิ่งที่พยาบาลสำเร็จใหม่ได้เคยเรียนรู้มาแล้ว ซึ่งไม่ใช่สาระใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาลแบบองค์รวมโดยตรงตลอดช่วงระยะเวลา 8 สัปดาห์ที่ทำการทดลอง อีกทั้งในช่วงระยะนี้เป็นช่วงที่พยาบาลสำเร็จใหม่อยู่ระหว่างการปรับตัวต่อบทบาทหน้าที่ใหม่ให้เหมาะสมกับสภาพสังคมที่ปฏิบัติงานอยู่ ดังนั้นความรู้ที่เกิดขึ้นจึงเป็นความรู้ในทางปฏิบัติที่จะช่วยให้พยาบาลสำเร็จใหม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและ

ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นในหน่วยงานได้อย่างราบรื่น นอกจากนี้พี่เลี้ยงอาจจะไม่มีเวลาในการสอนความรู้ที่เป็นเชิงทฤษฎีเนื้อหาตามหลักวิชาการของการพยาบาลแบบองค์รวมได้อย่างแท้จริง เพราะสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ภายในหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่ในแต่ละวันถูกจำกัดด้วยเวลาและมิงงานยุ่ง โอกาสที่พี่เลี้ยงจะแสดงบทบาทของการพยาบาลแบบองค์รวมเป็นตัวอย่างให้เกิดขึ้นได้จริงก็อาจมีน้อยด้วยเพราะทั้งพี่เลี้ยงและพยาบาลสำเร็จใหม่ ต่างมีภารกิจที่จะต้องปฏิบัติตามหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบเป็นส่วนใหญ่ จึงทำให้ความรู้ที่พยาบาลสำเร็จใหม่ได้รับจากพี่เลี้ยงนั้น จึงไม่ได้เน้นความรู้เฉพาะด้านการพยาบาลแบบองค์รวมแต่เพียงอย่างเดียว แต่เป็นความรู้ที่ส่งเสริมให้พยาบาลสำเร็จใหม่มีการพัฒนาทักษะความชำนาญงานให้มีประสิทธิภาพมากกว่าและสามารถที่จะจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในขณะนั้นให้บรรลุผลสำเร็จด้วยดี ดังนั้นจึงทำให้พยาบาลสำเร็จใหม่ไม่สามารถแสดงความรู้ทางด้านกรพยาบาลแบบองค์รวมปรากฏออกมาอย่างชัดเจนหรือทำให้เพิ่มขึ้นได้เท่ากับการปฏิบัติกิจกรรมทางด้านทักษะที่พบว่ามีการพัฒนาเพิ่มขึ้นมากที่สุด

3.2 ด้านทัศนคติ ที่ไม่พบความแตกต่างระหว่างก่อนการทดลองและหลังการทดลองอาจจะเป็นเพราะ

พยาบาลสำเร็จใหม่ ซึ่งในแต่ละคนต่างก็สั่งสมประสบการณ์การเรียนรู้และผ่านการเรียนรู้มามาก ตลอดจนการปลูกฝังอบรมทัศนคติมาจากสถาบันการศึกษาเป็นระยะเวลานาน จึงทำให้เกิดรูปแบบทัศนคติที่เป็นของตนเองแล้ว (Newcomb 1954, Nunnally 1959) แต่เมื่อเข้ามาสู่สถาบันที่ปฏิบัติงาน แต่เมื่อเข้ามาสู่สถาบันที่ปฏิบัติงานก็จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง ได้รับการส่งเสริมทัศนคติที่มีต่อการทำงานและวิชาชีพที่ติดต่อไป ถึงแม้จะเป็นสิ่งที่ไม่สามารถฝึกสอนกันได้โดยตรง (วิเชียร ทวีลาภ, 2521) แต่ก็อาจสอนได้โดยการเรียนรู้จากตัวแบบ (Model) ซึ่งทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของแบนดูรา (Bandura, 1971) ได้กล่าวสนับสนุนว่า การที่บุคคลได้สังเกตและเลียนแบบจากตัวแบบ รวมทั้งได้รับการเสริมแรงอย่างสอดคล้องกัน จะทำให้การเรียนรู้ทัศนคติเป็นไปอย่างมั่นคงถาวร แต่ทั้งนี้ตราบไต่ที่สถานการณ์นั้นยังใช้ทัศนคติเดิมเช่นนั้นในการปรับตัวอยู่ ทัศนคติก็จะยังไม่เปลี่ยน แต่ถ้าสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไปแล้ว ทัศนคตินั้นก็มักจะเปลี่ยนตามไปด้วย (ชม ภูมิภาค, 2522) ซึ่ง สุบรรณ พันธ์วิลาส และ ชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์ (2522) ยังได้กล่าวสนับสนุนอีกว่า ทัศนคติเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ แต่การเปลี่ยนแปลงทัศนคตินั้นต้องใช้เวลา เพราะต้อง เปลี่ยนองค์ประกอบทางด้านความรู้ที่มีอยู่เดิมก่อนองค์ประกอบอื่น ๆ จึงจะเปลี่ยนตามมา ดังนั้นการใช้ระบบพี่เลี้ยงโปรแกรมปฐมนิเทศ

พยายามสำเร็จใหม่ก็เช่นเดียวกัน หากสถานการณ์บางอย่างหรือช่วงระยะเวลาของการปฐมนิเทศ ผ่านพ้นไป พยายามสำเร็จใหม่สามารถปรับตัวได้และปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจ ทำให้เกิดความ พึงพอใจ และทำงานด้วยความราบรื่นอย่างมีความสุข ก็อาจทำให้ทัศนคติเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่ง ควรจะวัดผลหลังจากการทดลองต่อไปอีกช่วงระยะเวลาหนึ่ง อาจทำให้เห็นความแตกต่างกันได้ ซึ่ง เคลย์ตัน และคณะ (Clayton et al., 1989) ได้ทำการวัดผลต่อเนื่องอีก 6 เดือน พบว่ามีความแตกต่างกัน

นอกจากนี้ทัศนคติจะเปลี่ยนแปลงได้ยังขึ้นอยู่กับสิ่งเร้าภายนอก ได้แก่ บุคคล สถานการณ์ และกลุ่มสังคมที่จะมากระตุ้นให้เกิดการรับรู้ ซึ่งการตอบสนองการรับรู้ นั้น อาจแสดงออกด้วยคำพูด ความเชื่อ และความรู้สึกที่ชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจหาก บุคคลมีการรับรู้ที่ดีย่อมมีความรู้สึกที่ดีทัศนคติก็จะเปลี่ยน (Rosenberg et al., 1960) พยายามสำเร็จใหม่ก็เช่นเดียวกัน ซึ่งแต่เดิมอาจมีทัศนคติในทางบวก เป็นกลาง หรือทางลบ ต่อการปฏิบัติงานและต่อวิชาชีพมาก่อนแล้ว (ตามคะแนนในภาคผนวก ช.) แต่เมื่อได้รับสิ่งเร้า ภายนอก โดยการสื่อสารต่าง ๆ รวมทั้งข้อมูลที่ได้รับก็จะไปกระตุ้นทำให้เกิดการรับรู้ และ พยายามสำเร็จใหม่ก็จะเลือกรับรู้จากการสื่อสารและข้อมูลเหล่านั้น หากมีเนื้อหาที่น่าเชื่อถือ และเหมาะสมต่อการแสดงการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ของตนเองแล้วก็จะพัฒนาทัศนคติไปใน ทิศทางและปริมาณที่ตนต้องการได้ ซึ่งอาจเกิดขึ้นทั้งด้านบวกและด้านลบ เช่นเดียวกับผลการ วิจัยในครั้งนี้นี้ คะแนนทัศนคติก่อนและหลังการทดลองมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นทั้งด้านบวกและด้าน ลบ แต่เมื่อนำมาวิเคราะห์ในผลรวมแล้วไม่พบความแตกต่างกันอย่างชัดเจนอาจเป็นเพราะเหตุผล ดังกล่าวข้างต้น

3.3 ด้านทักษะในการปฏิบัติพยาบาล ซึ่งพบว่ามีความแตกต่างกันระหว่างก่อน การทดลองและหลังการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจาก

วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มุ่งการปฏิบัติเป็นสำคัญ ดังนั้น ในสถาบันที่ ปฏิบัติงานจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทันสมัยอยู่เสมอ โดยการใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด นั่นคือ ได้นำเอา พยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์แล้วมา เป็นผู้สอนงานหรือตัวแบบให้แก่พยาบาลสำเร็จใหม่ เนื่องจากบุคคลเหล่านี้มีความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติอยู่ มีทัศนคติที่ดี เป็นตัวอย่างของการให้ การพยาบาลข้างเตียงที่ดี สามารถสอนและถ่ายทอดความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้สำเร็จ ใหม่ได้ โดยการสอนให้เรียนรู้งานแบบค่อยเป็นค่อยไปที่ละขั้นตอน ให้โอกาสผู้สำเร็จใหม่ได้ทดลอง

ฝึกปฏิบัติ มีการประเมินผลและให้แรงเสริมทางบวก รวมทั้งมีการให้คำแนะนำปรึกษาอย่างใกล้ชิด เป็นรายบุคคล ทำให้ผู้สำเร็จใหม่ปราศจากความวิตกกังวล ความกลัว ความเครียด อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ (Morrow, 1984) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของแบนดูรา (Bandura, 1977) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้จากตัวแบบนั้น ไม่เพียงแต่ทำให้เห็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแล้ว ยังช่วยกระตุ้นให้ผู้สังเกตมีการใส่ใจในพฤติกรรมของตัวแบบจนสามารถจดจำสิ่งเหล่านั้นด้วยคำพูด หรือจำเป็นภาพ ซึ่งทำให้จำได้นานและคงทนแล้วหมั่นฝึกฝนทบทวนด้วยปัญญามีการฝึกซ้อมการกระทำบ่อย ๆ พร้อมให้แรงเสริมทางบวก ก็จะมีแนวโน้มทำให้กระทำตามตัวแบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ตัวแบบหรือพี่เลี้ยงนับว่าเป็นบุคคลสำคัญที่จะส่งเสริมให้พยาบาลสำเร็จใหม่มีทักษะในการปฏิบัติเพิ่มขึ้น เพราะพี่เลี้ยงได้สอนในสิ่งที่เป็นการประสบการณ์ตรง ช่วยเหลือดูแล และให้คำแนะนำปรึกษาอย่างใกล้ชิด ได้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันในหลากหลายสถานการณ์ ซึ่งทำให้พยาบาลสำเร็จใหม่ได้เรียนรู้ทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติในหอผู้ป่วย เช่น ทักษะการตัดสินใจ การเป็นผู้นำ การวางแผนการสอนและให้คำแนะนำแก่ผู้ป่วย การติดต่อสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ รวมทั้งทักษะในการให้การพยาบาลผู้ป่วยหลาย ๆ ประเภทได้เป็นอย่างดี (Friesen and Conahan, 1980) ซึ่งทักษะเหล่านี้เป็นบทบาทหน้าที่โดยตรงของพยาบาลทุกระดับจะต้องรับผิดชอบ ดังนั้นพยาบาลสำเร็จใหม่จึงได้ให้ความสนใจในการเรียนรู้ทางด้านทักษะต่าง ๆ เหล่านี้อย่างจริงจัง เพราะการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับผู้ป่วยนั้น จะต้องกระทำอย่างมีทักษะคือ ถูกต้อง แคล่วคล่อง ว่องไว และปลอดภัย ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการดูแลอย่างมีคุณภาพ ทำให้พยาบาลสำเร็จใหม่พึงพอใจในความสำเร็จของงาน เป็นที่ชื่นชมศรัทธาได้รับความเชื่อถือไว้วางใจ ได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติ และมีโอกาสประสบผลสำเร็จในหน้าที่ได้ (ประนอม โอทกานนท์, 2527) ซึ่งในการวิจัยของมูนีและคณะ (Mooney et al., 1988) ฮิตชิงส์ (Hitchings, 1989) เคลย์ตันและคณะ (Clayton et al., 1989) ต่างก็สนับสนุนว่าระบบพี่เลี้ยงสามารถพัฒนาทักษะให้แก่ผู้สำเร็จใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้สำเร็จใหม่กลุ่มที่มีพี่เลี้ยงได้แสดงความคิดเห็นว่า พี่เลี้ยงช่วยให้การทำงานนั้นราบรื่นไปด้วยดี พี่เลี้ยงทำให้เข้าถึงคนด้วยไม่ใช่เข้าได้แต่งาน พี่เลี้ยงทำให้ได้ทักษะมากขึ้น มีโอกาสปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้มาก พี่เลี้ยงสอนอะไรได้หลายอย่างนอกเหนือจากหนังสือตำรา พี่เลี้ยงนอกจากทำให้ทำงานได้คล่องขึ้นยังทำให้ทำงานด้วยความสนุก ฯลฯ ฉะนั้นจากข้อสนับสนุนดังกล่าว อาจเป็นไปได้ที่ทำให้ทักษะของพยาบาลสำเร็จใหม่มีความแตกต่างกันระหว่างก่อนและหลังการทดลอง

4. ผลการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ของพยาบาลสำเร็จใหม่หลังการทดลองในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานอาจเป็นเพราะว่า

4.1 ด้านความรู้ หลังการทดลองในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมพบว่า ความรู้ไม่มีความแตกต่างกันอาจเนื่องจากปัจจัยดังต่อไปนี้

4.1.1. หลักสูตรการศึกษา ผู้วิจัยได้สอบถามอาจารย์พยาบาลที่ประจำหอผู้ป่วยบางท่านอย่างไม่เป็นทางการ และจากการพิจารณาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต พ.ศ. 2529 ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในเอกสารประกอบการสัมมนาพยาบาลศาสตรศึกษาแห่งชาติครั้งที่ 1 (2530) พบว่า ยังไม่มีวิชาการพยาบาลแบบองค์รวมที่เป็นเนื้อหาทฤษฎีโดยตรงบรรจุอยู่ในหลักสูตร นอกจากนี้ได้สอดแทรกความรู้ด้านนี้เข้าไปในแต่ละสาขาวิชาการพยาบาลต่าง ๆ และผสมผสานอยู่ในหมวดวิชาสังคมศาสตร์ จิตวิทยา และมนุษยวิทยาบ้าง ในปริมาณที่น้อย ดังนั้น ความรู้เกี่ยวกับการพยาบาลแบบองค์รวมของพยาบาลสำเร็จใหม่ที่ได้รับนั้น อาจเป็นเพียงแนวคิด หลักการและมโนทัศน์ ที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนนำไปประยุกต์ใช้ในการพยาบาลผู้ป่วยทุกประเภทได้ แต่จะกระทำได้น้อยเพียงไรและในรูปแบบใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับตัวพยาบาลสำเร็จใหม่ ซึ่งอาจเป็นไปได้ที่พยาบาลสำเร็จใหม่ทั้ง 2 กลุ่ม มีความรู้ ทักษะ ค่านิยม ความพร้อมและทักษะ ตลอดจนความมั่นใจในการให้การพยาบาลแบบองค์รวมที่ใกล้เคียงกัน โดยดูผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบ จะเห็นว่าก่อนการทดลอง กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 52.12 และกลุ่มควบคุม 56.36 แต่หลังการทดลอง กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 56.79 และกลุ่มควบคุมเพิ่มขึ้นเป็น 60.00 แต่เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของผลต่างที่เพิ่มขึ้นพบว่ากลุ่มทดลองเพิ่มมากกว่ากลุ่มควบคุม กล่าวคือ กลุ่มทดลองเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.85 และกลุ่มควบคุมเพิ่มขึ้น 3.64 (ตารางที่ 10) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่ใกล้เคียงกันมากจึงทำให้ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 8)

4.1.2. ความรู้ของผู้สอน คือ ความรู้ระหว่างพี่เลี้ยงในกลุ่มทดลองและความรู้ของผู้สอนคนอื่น ๆ ในกลุ่มควบคุม ซึ่งไม่สามารถบอกได้อย่างชัดเจนว่ากลุ่มใดมีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอด สอน ชี้แนะให้แก่พยาบาลสำเร็จใหม่ได้ดีมากกว่ากัน โดยกลุ่มทดลองมีการอบรมพี่เลี้ยง แต่การอบรมนั้นไม่ได้มุ่งให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้อย่างเดียว แต่เน้นการสอนอย่างเป็นระบบด้วย ส่วนกลุ่มควบคุม หัวหน้าตึกจะสอนในช่วงเวรเช้า 1-2 สัปดาห์แรกของการทำงาน หลังจากนั้นในเวรบ่าย-ดึก จะมอบหมายให้พยาบาลรุ่นพี่ที่อยู่ในเวร

เดียวกันสอนเพิ่มเติม แม้ว่าผู้สอนดังกล่าวนี้จะไม่ได้รับการอบรมก็ตาม แต่ประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของบุคคลเหล่านี้ที่มีอยู่ อาจจะอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกับพี่เลี้ยงในกลุ่มทดลองก็ได้ จึงทำให้ผลที่เกิดขึ้นไม่มีความแตกต่างกันที่ชัดเจน

4.1.3 สิ่งแวดล้อมในหอผู้ป่วยเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ไม่สามารถจัดกระทำ และควบคุมได้ทั้งหมดซึ่ง ชเวียร์ (Schweer, 1971) ได้กล่าวสนับสนุนถึงบรรยากาศที่เหมาะสม จะช่วยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างเต็มที่ และส่งผลดีต่อผู้ป่วย ต่อหน่วยงาน และตัวพยาบาลเอง นอกจากนี้การนำระบบพี่เลี้ยงเข้ามาทดลองในหอผู้ป่วยต่าง ๆ ในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ เป็นการทดลองในเรื่องนี้เป็นครั้งแรกและมีการวัดผลหลังการทดลอง ทำให้บุคคลที่เกี่ยวข้องเกิดความสนใจ ตื่นตัว อยากรู้ และอาจทำให้เกิดการแข่งขันในทางอ้อมได้โดยกลุ่มควบคุมพยายามจัดการเรียนการสอนของตนอย่างเต็มที่ ซึ่งตามแนวคิดของ วิเชียร ทวีลาภ (2521) ได้กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงว่า การเปลี่ยนแปลงไม่ว่าทางด้านเทคโนโลยีหรือด้านวิทยาการต่าง ๆ อาจมีผลกระทบกระเทือนต่อจิตใจของคนบางส่วนที่ชอบทำงานแบบเดิม ซึ่งมีความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีเกี่ยวกับความชำนาญ ความองงามในงานฝีมือของตนที่มีอยู่ จึงต้องการคงไว้ในรูปแบบเดิมและไม่อยากเปลี่ยนแปลง

ดังนั้นปัจจัยดังกล่าวนี้ อาจเป็นไปได้ที่ทำให้ความรู้ของพยาบาลสำเร็จใหม่ หลังการทดลองทั้ง 2 กลุ่ม ไม่มีความแตกต่างกัน

4.2 ด้านทัศนคติ ที่ไม่แตกต่างกันหลังการทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทัศนคติของพยาบาลสำเร็จใหม่ที่มีอยู่เดิมทั้ง 2 กลุ่มอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน คือมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 70.30 ในกลุ่มทดลอง และ 73.77 ในกลุ่มควบคุม ซึ่งจากผลการวิจัยของ อุษณีย์ เทพรชัชย (2526) ได้สนับสนุนว่า อาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่มีทัศนคติต่อวิชาชีพในระดับสูงจึงยอมถ่ายถอดความรู้สึกลึ้นต่อนักศึกษานพยาบาล ซึ่งเมื่อจบการศึกษาไปเป็นพยาบาลแล้วก็จะทำให้มีทัศนคติที่สูงขึ้นด้วย นอกจากนี้การเรียนรู้ของนักศึกษามีลักษณะหนึ่งพาสูดังนั้นอาจารย์พยาบาลจึงมีอิทธิพลปลูกฝังทัศนคติได้มาก แต่เมื่อเข้าสู่บทบาทพยาบาลประจำการเครมเมอร์ (Kramer, 1974) ได้วิจัยพบว่าพยาบาลสำเร็จใหม่เมื่อเริ่มเข้าทำงานและประสบการณ์การทำงานครั้งแรกนั้นเป็นสิ่งที่ลำบากที่สุด เนื่องจากความไม่เหมือนกันระหว่างบทบาทนักศึกษากับบทบาทพยาบาลประจำการ ในขณะที่เป็นนักศึกษาอยู่การฝึกปฏิบัติงานจะมุ่งเน้นที่คุณภาพการให้บริการพยาบาล แต่เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วมาปฏิบัติงานในบทบาทพยาบาลประจำการ จะต้องรับผิดชอบดูแลผู้ป่วยจำนวนมาก ไม่สามารถให้บริการที่ติดตามที่คาดหวังไว้

อีกทั้งวิธีการปฏิบัติต่าง ๆ ที่ได้เรียนรู้จากสถาบันการศึกษาไม่สอดคล้องกับวิธีการปฏิบัติในสถานที่ทำงานยึดถือปฏิบัติอยู่และมีความแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง ทำให้พยาบาลสำเร็จใหม่เกิดความขัดแย้งขึ้นในใจ บุคคลเหล่านี้หากปรับตัวไม่ได้ก็จะประสบกับภาวะช็อกกับความจริงเกิดขึ้น (Reality Shock) ดังนั้น "ระบบพี่เลี้ยง" จึงเป็นกระบวนการที่มีประสิทธิภาพที่สุด ที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และถ่ายทอดทัศนคติต่าง ๆ ให้แก่พยาบาลสำเร็จใหม่ได้ (Goldenberg, 1978/88) แต่พี่เลี้ยงซึ่งได้รับผิดชอบในการสอนงานและช่วยเหลือพยาบาลสำเร็จใหม่เป็นรายบุคคลอย่างใกล้ชิด จากการร่วมสังเกตของผู้วิจัยครั้งนี้ พบว่าบางครั้งไม่อาจสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่เพราะจะต้องรับผิดชอบในการให้การพยาบาลผู้ป่วยที่อยู่ในความดูแล ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างกะทันหันหรือมีงานเร่งด่วนที่จะต้องกระทำ จึงทำให้ผู้สำเร็จใหม่ไม่ได้รับการสอนตามที่คาดหวังไว้ หรือแม้พี่เลี้ยงจะมีเวลาเพียงพอในการสอนงานอย่างเต็มที่ แต่การผ่านการอบรมโครงการพี่เลี้ยง ที่ใช้เวลาสำหรับเนื้อหาทฤษฎีเพียง 10 ชั่วโมง ร่วมกับการฝึกปฏิบัติด้วยการแสดงบทบาทสมมติอีก 30 นาที จึงนับว่าไม่เพียงพอ เพราะทักษะบางอย่าง เช่น การให้แรงเสริม การให้ข้อมูลย้อนกลับ การให้คำปรึกษา ทักษะเหล่านี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ชำนาญการเฉพาะมาให้ความรู้และต้องฝึกปฏิบัติจริงในระยะเวลาสั้นด้วย จึงจะทำให้สามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้สอนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ได้มีข้ออภิปราย ที่สนับสนุนเกี่ยวกับคุณภาพของการจัดพยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์แล้ว เป็นผู้เฝ้าเทศก์ในการฝึกปฏิบัติพยาบาลว่า พยาบาลประจำการแม้จะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาชั่วระยะเวลาหนึ่งก็ตาม แต่การปฏิบัติงานนั้นเป็นการให้การพยาบาลตามรูปแบบเดิมที่ได้รับการสั่งสอนมาโดยการทำงานในลักษณะงานประจำ จึงไม่ได้เป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสามารถพอที่จะมานิเทศได้ ซึ่งทักษะการสอนนั้นจะต้องได้รับการพัฒนาโดยเฉพาะ (ดวงวดี สิงห์ขจร, 2530) นอกจากนี้ลักษณะสิ่งแวดล้อมและการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยนั้นเป็นงานที่เหน็ดเหนื่อยและยุ่งยาก หากผู้ปฏิบัติไม่มีทัศนคติที่ดีหรือมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติก็จะทำให้เกิดความเบื่อหน่ายท้อแท้ในการทำงานได้ (พาริตา อิบราฮิม, 2525) จากประเด็นดังกล่าวนี้อาจมีส่วนสนับสนุนทำให้ทัศนคติพยาบาลสำเร็จใหม่ทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพินิจ ปริษานนท์ (2531) พบว่านักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่มีพี่เลี้ยงมีความพึงพอใจไม่แตกต่างจากกลุ่มระบบปกติในผลรวมทุกองค์ประกอบ นอกจากองค์ประกอบด้านคุณลักษณะส่วนตัวของพี่เลี้ยง นักศึกษาพึงพอใจมากกว่าระบบปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 ด้านทักษะ หลังการทดลองไม่พบความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม ซึ่งอภิปรายได้ดังนี้

ด้วยเหตุผลที่ว่าวิชาชีพจะมุ่งความสนใจไปยังเทคนิคในการปฏิบัติการพยาบาลต่อผู้ป่วย จึงทำให้พยาบาลในคลินิกแต่ละคนให้ความสนใจต่อการให้บริการพยาบาล วิธีดูแลช่วยเหลือผู้ป่วย และยึดมั่นการปฏิบัติที่ถูกต้องตามระบบราชการในหน่วยงานนั้น ๆ เพื่อปรับตัวให้เข้ากับสังคมในสถานที่ทำงานได้ (Kramer, 1974) ด้วยเหตุนี้ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องจัดการสอนแนะนำงานในช่วงแรกของการปฏิบัติงานให้แก่พยาบาลสำเร็จใหม่ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง แคล่วคล่อง ฉับไว และปลอดภัยแก่ผู้ป่วยหรือผู้มารับบริการ และสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมในสถานที่ปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้กลุ่มทดลองได้รับการสอนงานตามระบบพี่เลี้ยงและกลุ่มควบคุมได้รับการสอนงานตามวิธีการเดิม หลังการทดลองทั้งสองกลุ่มไม่มีความแตกต่างกัน โดยกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยคะแนนทักษะ 148.55 และกลุ่มควบคุม 143.27 ทั้งนี้อาจเนื่องจากปัจจัยเกี่ยวกับ ผู้สอน ผู้รับการปฐมนิเทศและบรรยากาศของการปฏิบัติที่มีความใกล้เคียงกัน

4.3.1 ผู้สอน ในกลุ่มทดลองถึงแม้จะมีการคัดเลือกพี่เลี้ยงมาอย่างดี และผ่านการอบรมตามโครงการการอบรมพี่เลี้ยงแล้ว แต่รูปแบบการอบรมนั้นอาจไม่สมบูรณ์พอที่จะทำให้พี่เลี้ยงเป็นทั้งผู้ชำนาญการในทางปฏิบัติและมีความสามารถในการสอนอย่างแท้จริง ซึ่งควรจะใช้ระยะเวลาในการอบรมมากกว่านี้ และจากการอภิปรายเกี่ยวกับคุณภาพของการจัดการศึกษาภาคปฏิบัติพยาบาล พบว่าการสอนและการนิเทศของพยาบาลประจำการส่วนใหญ่จะเป็นลักษณะการเสริมทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติการพยาบาลด้วยการใช้ความชำนาญด้วยมือมากกว่าการใช้ความรู้ทางหลักวิชา เพราะพยาบาลประจำการไม่มีเวลาที่จะให้กับผู้เรียนได้อย่างเพียงพอ (ดวงวดี สังข์ชล, 2530) อีกทั้งพยาบาลวิชาชีพเหล่านี้ไม่ได้ถูกเตรียมมาเพื่อการสอนโดยตรง ดังนั้นเพื่อจะเพิ่มขีดความสามารถและศักยภาพของพี่เลี้ยงในด้านการสอนให้ดียิ่งขึ้น ควรจะได้มีการเตรียมบุคลากรเหล่านี้เป็นอย่างดีเป็นรูปแบบ โดยจัดอบรมอย่างต่อเนื่องและทดสอบความสามารถเป็นระยะ ๆ จนแน่ใจว่าจะสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง รวมทั้งจัดอบรมพี่เลี้ยงให้มีจำนวนเพิ่มขึ้นเพื่อทดแทนคนเก่าที่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่นี้ต่อไปได้ เนื่องจากได้รับตำแหน่งสูงขึ้นหรือลาออก โอนย้าย เป็นต้น ส่วนกลุ่มควบคุม อาจเป็นไปได้ที่ว่าหัวหน้าตึกและผู้สอนคนอื่น ๆ มีทักษะในการปฏิบัติและมีความสามารถในการสอน ตลอดทั้งประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ไม่แตกต่างจากพี่เลี้ยงหรือมีมากกว่า โดยเฉพาะหัวหน้าตึก มีประสบการณ์ในการทำงานมา

มาก ย่อมมีความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติหรือรับผิดชอบได้ดีกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ซึ่งในการเรียนการสอนทางการพยาบาล จะสอนเพื่อให้เกิดประสบการณ์อย่างเป็นขั้นตอน และสามารถที่จะเผชิญต่อปัญหาต่าง ๆ ได้ (Nigro and Nigro, 1984) แต่หัวหน้าตึกจะเกี่ยวข้องกับการบริหารมาก จะเห็นได้จากหน้าที่และปริมาณงานของหัวหน้าตึกนั้น ได้ใช้เวลาไปในการบริหาร ทั้งด้านบริหารบุคคลและงานทั่วไปคิดเป็นร้อยละ 85 ของเวลาในการปฏิบัติทั้งหมด (พวงรัตน์ บุญญารักษ์, 2525) แต่จากความหมายและแนวคิดของระบบพี่เลี้ยงนั้น ระบบพี่เลี้ยงเป็นการสอนงานหรือความสัมพันธ์แบบตัวต่อตัวระหว่างพยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์ มีความรู้ ความสามารถ กับพยาบาล สำเร็จใหม่หรือนักศึกษาพยาบาลที่กำลังฝึกหัด เพื่อเรียนรู้งานและพัฒนาความรู้ ทักษะคติ และ ทักษะความชำนาญงานให้แก่ผู้ฝึกหัด รวมทั้งเป็นเพื่อน (buddy) ในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันในเวลาที่จำกัดแน่นอน (Goldenberg 1987/88, Mooney 1988, Davis and Barham 1989) ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่พยาบาลประจำการควรเป็นผู้สอนงานแก่พยาบาลสำเร็จใหม่ และได้รับการเตรียมพี่เลี้ยงและฝึกฝนอย่างมีรูปแบบจนสามารถปฏิบัติในหน้าที่ได้จริงแล้ว เชื่อว่าน่าจะทำให้เกิดความแตกต่างจากวิธีการเดิมได้

4.3.2 ผู้รับการปฐมนิเทศ หรือผู้เรียนซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของระบบการเรียนการสอน (เชียรศรี วิวิธสิริ, 2527) จากการศึกษาวิจัยของสตรอง (Strong อ้างถึงใน สมบูรณ์ ศาลยาชีวิน, 2526) พบว่า ความสนใจของผู้ใหญ่ในช่วงอายุ 20-25 ปี จะมีความสนใจต่อบุคคล สนใจในด้านอาชีพ กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอาชีพและความชำนาญงานในด้านอาชีพ เพื่อจะได้รับผลตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงาน ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังนั้น พยาบาลสำเร็จใหม่ทั้ง 2 กลุ่ม ซึ่งอยู่ในวัยนี้ด้วย ย่อมจะมีความสนใจที่ใกล้เคียงกัน นอกจากนี้การเรียนรู้ของบุคคลส่วนหนึ่งเกิดจากประสบการณ์ตรงของตนเอง และอีกส่วนหนึ่งเกิดจากการสังเกตผ่านตัวแบบ โดยเฉพาะการเรียนรู้จากตัวแบบถ้าผู้สังเกตรู้จักสังเกต รู้จักคิด จะเกิดความเข้าใจและปฏิบัติในสิ่งต่าง ๆ ได้มากกว่าหรือลึกซึ้งกว่าผู้ที่ไม่ชอบสังเกตและไม่ชอบคิด รวมทั้งถ้าผู้สังเกตมีความพร้อมมีความสนใจต่อการสังเกต มีสติปัญญา มีความฉลาด และมีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง ก็จะนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีทักษะได้ (Bandura, 1977) ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวอาจจะเกิดขึ้นในตัวพยาบาลสำเร็จใหม่ในทั้ง 2 กลุ่มได้เหมือนกัน และส่งผลต่อการวิจัยในครั้งนี้ที่ไม่พบความแตกต่าง แต่ทั้งนี้ก็มีผลงานที่ไม่สนับสนุน เช่น จากการศึกษาวิจัยของ วรณวิไล จันทราภา และคณะ (2523) พบว่า

องค์ประกอบด้านชีวประวัติ ทักษะ และคะแนนจากการทดสอบความรู้ ไม่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ พิมพ์พรรณ ศิลปสุวรรณ (2526) พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิตสาธารณสุขในทัศนะของตนเองและผู้บังคับบัญชา

4.3.3 บรรยากาศของการปฏิบัติงาน ซึ่งทั้ง 2 กลุ่มอยู่ภายใต้เงื่อนไขของการบริหารตามระบบราชการที่เหมือน ๆ กัน เช่น ต้องทำงานตรงเวลา เข้มงวดต่อกฎระเบียบ ให้ความสำคัญต่องานที่เป็นกิจวัตรของแต่ละคลินิก มีผู้ช่วยจำนวนมาก ต้องปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา เป็นต้น (Kramer, 1974) จากการวิจัยในครั้งนี้ผู้เลี้ยงบางคนได้รายงานให้ทราบว่า แผนการนิเทศประจำวันและประจำสัปดาห์ ที่ได้วางแผนไว้ให้สอดคล้องกับกิจกรรมการทดลองที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น บางครั้งไม่สามารถปฏิบัติได้ตามแผนเนื่องจากมีเหตุการณ์รบกวนเกิดขึ้น จึงจำเป็นจะต้องเลื่อนการสอนออกไป เพราะผู้เลี้ยงจะต้องดำเนินการกับการกิจเหล่านั้น

แม้ว่าในการวิจัยครั้งนี้ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของพยาบาลสำเร็จใหม่ในด้านความรู้ ทักษะ และทักษะ โดยการใช้ระบบผู้เลี้ยง ในโปรแกรมปฐมนิเทศกับวิธีการเดิมอย่างแท้จริง แต่ก็มีข้อที่น่าสังเกตว่า ผลต่างของค่าเฉลี่ยร้อยละที่เพิ่มขึ้นทั้ง 3 ด้าน ของพยาบาลสำเร็จใหม่จากทั้ง 2 กลุ่ม ดังกล่าวนั้น พบว่ากลุ่มทดลองเพิ่มมากกว่ากลุ่มควบคุมทุกด้าน ย่อมเป็นสิ่งที่น่าสนใจที่จะทำให้เกิดการค้นหา สืบสวนเพื่อการปรับปรุงที่ดีต่อไปอีกได้ ดังข้อเสนอแนะต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ฝ่ายผู้บริหารการพยาบาลควรจัดดำเนินการโครงการอบรมผู้เลี้ยงที่เป็นของฝ่ายการพยาบาลโดยเฉพาะซึ่งอาจจะตั้งในรูปแบบของคณะทำงาน คณะกรรมการ หรือให้ฝ่ายบริหารบุคคลกับฝ่ายวิชาการของงานบริการพยาบาลรับผิดชอบร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. โครงการการอบรมผู้เลี้ยงควรจัดดำเนินการอย่างมีรูปแบบและคำนึงถึงสิ่งที่สำคัญดังนี้

2.1 ระยะเวลาที่ใช้ในการอบรม ควรจะเป็นเวลาที่ผู้เข้ารับการอบรมปราศจากงานในหน้าที่รับผิดชอบหรือปราศจากความกังวลใจต่าง ๆ จากภาระงานที่ตั้งค้างในหอผู้ป่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีสมาธิ มีความสนใจ และได้รับความรู้จากการอบรมอย่างเต็มที่ ควรจะจัดอบรมเต็มวันและขยายเวลาในการอบรมเพิ่มขึ้นเป็น 1-2 สัปดาห์เต็ม ๆ โดยภาคเช้าจัดให้มีการบรรยายด้านความรู้เนื้อหาทฤษฎี ส่วนภาคบ่ายเป็นการฝึกด้านทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นและจะนำไปใช้จริงกับพยาบาลสำเร็จใหม่

2.2 เนื้อหาความรู้ที่จำเป็นต่อบทบาทพี่เลี้ยง เพื่อให้พี่เลี้ยงสอนและถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ แก่พยาบาลสำเร็จใหม่ได้อย่างมั่นใจ ควรจะเพิ่มและเน้นในด้านกลยุทธ์การสอนและการนิเทศทางคลินิก ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ การให้คำปรึกษา การให้ข้อมูลย้อนกลับ การให้แรงเสริมในทางบวก มโนทัศน์และทฤษฎีใหม่ ๆ ทางการพยาบาล เป็นต้น ซึ่งควรจะเชิญวิทยากรที่มีความรู้และเชี่ยวชาญโดยเฉพาะมาบรรยายและฝึกทักษะต่าง ๆ ดังกล่าวด้วย

2.3 การดำเนินโครงการ ควรจัดอย่างต่อเนื่องกล่าวคือ เมื่อสิ้นสุดการอบรมแล้ว ควรจะมีการติดตามผลในด้านทักษะของพี่เลี้ยงต่อไป มีการฝึกซ้อมทักษะเหล่านั้นบ่อย ๆ จนสามารถปฏิบัติได้จริงก่อนที่จะนำไปสอนงานแก่ผู้สำเร็จใหม่ โดยคณะทำงานหรือคณะกรรมการที่จัดดำเนินโครงการร่วมประสานงานกับหัวหน้าตึกในหน่วยงานนั้น ๆ เพื่อจะได้ร่วมกันแก้ไขปรับปรุงในส่วนที่บกพร่องของพี่เลี้ยงและโครงการพี่เลี้ยงให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น และหากได้สร้างรูปแบบการอบรมพี่เลี้ยงที่ดี ก็จะสามารถนำไปใช้ในการจัดอบรมครั้งต่อไปหรืออาจนำไปใช้ในโรงพยาบาลต่าง ๆ ได้

3. วิธีการของพี่เลี้ยงที่ใช้ในการสอนงานและดูแลผู้สำเร็จใหม่ ซึ่งในช่วงระยะแรกนั้นพี่เลี้ยงจะช่วยเหลือ อธิบาย ชี้แนะ สาธิต และให้ผู้สำเร็จใหม่ฝึกปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน แต่เมื่อผู้สำเร็จใหม่สามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเองแล้วอย่างมั่นใจ พี่เลี้ยงควรจะเปลี่ยนแนวการสอนงานจากลักษณะที่พึ่งพาไปสู่ลักษณะที่เป็นอิสระมากขึ้น โดยวิธีการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ต่าง ๆ ซึ่งกันและกันด้วยการประชุมปรึกษาหารือ เช่น pre-conference, post-conference, bedside nursing และ nursing round เป็นต้น รวมทั้งให้โอกาสแก่ผู้สำเร็จใหม่ตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยความรู้ความสามารถที่มีอยู่ เพื่อให้เกิดประสบการณ์และความภาคภูมิใจ ทั้งนี้ พี่เลี้ยงจะเป็นที่ปรึกษาดูแลอยู่ห่าง ๆ

4. ฝ่ายบริหารควรจะขยายโอกาสให้พยาบาลประจำการทุกคน ได้มีโอกาสรับการอบรมความรู้ และการฝึกหัดทักษะในด้านการสอนและการนิเทศงานให้แก่พยาบาลสำเร็จใหม่

ถึงแม้จะไม่ได้เข้ารับการอบรมในโครงการนี้เลยก็ตามเพราะในการทำงานร่วมกันหรือเมื่อถูกกำหนดให้อยู่เวรเดียวกัน พยาบาลประจำการรุ่นพี่หรือผู้ที่มีประสบการณ์อยู่ก่อนแล้วจะต้องให้ความช่วยเหลือดูแลและชี้แนะในการทำงานให้แก่ผู้สำเร็จใหม่ให้ดำเนินไปอย่างถูกต้องและเกิดผลสำเร็จสูงสุดต่อผู้มารับบริการและต่อหน่วยงาน

5. จากผลทางวิจัยพบว่าพยาบาลสำเร็จใหม่มีทัศนคติอยู่ในระดับสูงต่อการทำงานและต่อวิชาชีพ ดังนั้น ทางหน่วยงานควรจะได้ส่งเสริมให้ผู้สำเร็จใหม่มีทัศนคติที่ดีอีกต่อไป โดยการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

6. หากมีการวิจัยเชิงทดลองในลักษณะเดียวกันนี้อีก ไม่ควรแจ้งให้ผู้ถูกทดลองทราบเพราะจะทำให้การทดลองไม่เป็นไปตามธรรมชาติ และไม่สามารถควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนที่เกิดขึ้นจากผลดังกล่าวนี้ได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากผลการวิจัยครั้งนี้ ไม่สนับสนุนอย่างเด่นชัดว่าระบบพี่เลี้ยงในโปรแกรมปฐมนิเทศพยาบาลสำเร็จใหม่จะเพิ่มความรู้ ทัศนคติ และทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลมากกว่าวิธีการเดิม ดังนั้น ควรจะมีการวิจัยซ้ำและเพื่อให้การวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ควรจะมีการเพิ่มกลุ่มตัวอย่าง มีการปรับปรุงโครงการอบรมพี่เลี้ยงที่เหมาะสม และอาจขยายเวลาในการทดลอง ตลอดทั้งมีการติดตามผลหลังการทดลองต่อไปอีกเป็นระยะ ๆ อาจเป็นทุก 3 เดือน 6 เดือน หรือ 1 ปี เพื่อดูผลที่เกิดขึ้นจากระบบพี่เลี้ยงที่แท้จริง

2. ควรมีการศึกษาติดตามและวิเคราะห์เหตุการณ์ของพี่เลี้ยงในด้านการสอนและการดูแลช่วยเหลือแก่พยาบาลสำเร็จใหม่ในช่วงการดำเนินการทดลอง เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการจัดเตรียมพี่เลี้ยงให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างระบบพี่เลี้ยงกับระบบการหมุนเวียนการฝึกปฏิบัติงาน (Internship) และกับวิธีการเดิมที่ปฏิบัติอยู่ ในระยะเวลาที่เท่ากันเพื่อจะนำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรต่อไป