

บทที่ 1

บทนำ



## ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

การศึกษาในระดับอุดมศึกษามีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วสามารถประกอบอาชีพบนพื้นฐานความรู้และทักษะตามมาตรฐานของวิชาชีพ เพื่อเป็นที่ยอมรับและตอบสนองความต้องการของสังคม วิชาชีพพยาบาลเป็นอีกวิชาชีพหนึ่งที่มีผลิตบัณฑิตทางการพยาบาลที่มีคุณภาพสู่สังคม

ปัจจุบันนี้วิชาชีพพยาบาลได้รับการยอมรับว่าเป็นสาขาที่ขาดแคลน ทั้งในส่วนบริการและส่วนการศึกษา เนื่องจากความต้องการในการดูแลรักษาของประชาชนเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะยุคโลกาภิวัตน์ โลกมีการเจริญและพัฒนารวดเร็ว ประชาชนมีความต้องการดูแลสุขภาพ ( Demand for Health Care ) เพิ่มขึ้น จำนวนพยาบาลที่มีอยู่ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่เพิ่มขึ้นอย่างมาก นโยบายของรัฐเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว แนวทางหนึ่งคือ การเพิ่มจำนวนการผลิตทางการพยาบาล ซึ่งเป็นการเพิ่มเชิงปริมาณ ( สิริยา สัมมาวาจา ,2540 ) ทำให้เกิดปัญหาในด้านการเรียนการสอน โดยในช่วงแผนพัฒนาสาธารณสุขฉบับที่ 5 กองงานวิทยาลัยพยาบาลได้ผลิตพยาบาลระดับวิชาชีพและระดับต้น จำนวนทั้งสิ้น 18,766 คนเพิ่มจากแผนพัฒนาสาธารณสุขฉบับที่ 4 ถึง 10,589 คนจำนวนอาจารย์ 626 คน คิดเป็นอัตราส่วนของอาจารย์ต่อนักศึกษาเท่ากับ 1 : 21 ในแผนพัฒนาสาธารณสุขฉบับที่ 7 จะต้องผลิตพยาบาลระดับวิชาชีพและระดับต้น จำนวน 20,200 คน มีจำนวนอาจารย์ 829 คน คิดเป็นอัตราส่วนของอาจารย์ต่อนักศึกษาเท่ากับ 1 : 18 คน ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานของทบวงมหาวิทยาลัย คือ 1 : 4 - 1 : 8 ความไม่สอดคล้องระหว่างจำนวนนักศึกษาและอาจารย์พยาบาล ทำให้ฝ่ายการศึกษาต้องการความร่วมมือจากฝ่ายบริการ โดยนักศึกษาเมื่อเรียนมาในเชิงทฤษฎีแล้ว ขณะขึ้นปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยต้องอยู่ในความดูแลของรุ่นพี่ หากนักศึกษา พบว่า สถานการณ์จริงในการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยไม่สอดคล้องกับทฤษฎีที่เรียนมา ก็ต้องปรับตัวโดยมีทั้งอาจารย์พยาบาลและรุ่นพี่คอยประคับประคอง ให้ผ่านพ้นจากความรู้สึกรัดแค้นนี้ และเมื่อจบการศึกษาเป็นบัณฑิตทางการพยาบาลแล้ว ได้มีการเปลี่ยนบทบาทจากนักศึกษาพยาบาลเป็นพยาบาลวิชาชีพมีความรับผิดชอบตามบทบาทและหน้าที่ ต้องทำงานร่วมกับทีมสุขภาพวิชาชีพข้างเคียง อาทิ แพทย์ เป็นต้น พยาบาลใหม่ต้องมีการปรับตัวและพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ

การพัฒนาศักยภาพของพยาบาล เป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องทำอย่างต่อเนื่อง ตลอดระยะเวลาการทำงาน of พยาบาล ตั้งแต่พยาบาลเริ่มเข้าสู่วิชาชีพคือ ตอนเป็นพยาบาลใหม่ จนกระทั่งออกจากงานเนื่องจากการเกษียณอายุหรือออกจากงาน ซึ่งลักษณะของการพัฒนาศักยภาพของพยาบาลอาจแตกต่างกันไป ตามเส้นทางของความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career development) ของพยาบาลแต่ละคน ได้แก่ ก้าวหน้าในสายการบริหาร จากพยาบาลประจำการถึงหัวหน้าพยาบาล หรือสายการปฏิบัติการพยาบาลจากพยาบาลใหม่ถึงพยาบาลผู้เชี่ยวชาญ

การพัฒนาในเส้นทางก้าวหน้าทางอาชีพนี้ ไม่ว่าจะเป็นสายใด พยาบาลต้องมีการพัฒนาตนเอง ซึ่งเริ่มตั้งแต่การเข้าสู่บทบาทพยาบาลใหม่ ที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับระบบงานและเจ้าหน้าที่ระดับต่าง ๆ ที่ต้องร่วมงานกัน อาจทำให้พยาบาลใหม่เกิดความวิตกกังวล หวาดหวั่น ไม่มั่นใจว่าจะมีความสามารถในการปฏิบัติงานในบทบาทของพยาบาลวิชาชีพในสถานการณ์จริงได้ การขาดความมั่นใจมีส่วนกระทบต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานตั้งแต่แรก ของพยาบาลใหม่และสำหรับพยาบาลใหม่ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจด้วยตนเองในการปฏิบัติงานจะทำให้พึงพอใจในงานมากขึ้น และในสภาพการปฏิบัติงานจริงที่ต่างไปจากประสบการณ์การเป็นนักศึกษา เช่น การมีระบบอาวุโส วิธีการปฏิบัติงาน ระบบราชการรวมทั้งการติดต่อประสานงานกับผู้ร่วมงานทุกระดับและต่างวิชาชีพ ซึ่งอาจพบปัญหาขัดแย้งขณะทำงานหรือบางคนอาจกลัวสิ่งแวดล้อมใหม่ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นตัดสินใจด้วยตนเอง ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายไม่พึงพอใจในการทำงาน ไม่มีความคิดสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดความผิดพลาด เกิดผลเสียต่อคุณภาพบริการและวิชาชีพ พยาบาลใหม่จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้สามารถนำความรู้จากห้องเรียนมาปฏิบัติได้ มีเหตุผล มีวิจารณ์ญาณและยอมรับคำกล่าวตักเตือนของผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

Brief (1976) พบว่า ความไม่พึงพอใจในงานเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้พยาบาลย้ายงาน และสอดคล้องกับการศึกษาอื่นๆที่พบว่า หากพยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานต่ำ อัตราการลาออกโอนย้ายจะสูงขึ้น(Kramer and Schmalenberg ,1988 ; Plaff,1987) อัตราการลาออกโอนย้ายที่สูงขึ้น จะมีผลทำให้พยาบาลวิชาชีพที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ต้องปฏิบัติงานมากขึ้น ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดน้อยลง ปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้คุณภาพการทำงาน of พยาบาลใหม่และพยาบาลที่ยังคงอยู่ลดน้อยลง หนทางหนึ่งที่ผู้วิจัยนำเสนอในการบรรเทาปัญหาก็คือการนำรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลใหม่ (Nurse Mentorship for Newly Nurse Graduates Model) มาใช้ โดยผู้วิจัยสร้างรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลใหม่ขึ้นและนำไปใช้กับพยาบาลที่เลี้ยง เพื่อพยาบาลที่เลี้ยงจะได้แสดงบทบาทของตนเองนำไปสู่การพัฒนาตนเองเป็นการทบทวนความรู้ แสดงความสามารถ และช่วยดูแลพยาบาลที่อ่อนประสบการณ์กว่า เป็นการพัฒนาพยาบาลใหม่ผลคือต่อพยาบาลใหม่คือทำให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน ความชำนาญ

ในการทำงาน และผูกพันต่อองค์กร รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลใหม่ มีผลคือต่อพยาบาลหลายกลุ่ม อาทิ องค์กรพยาบาลก็สามารถดำเนินการพัฒนานุเคราะห์จากพยาบาลใหม่ไปสู่พยาบาลวิชาชีพอย่างมีรูปแบบ โดยใช้รูปแบบที่คุ้นเคยอย่างมีทิศทาง และเกิดผลคือผู้ป่วยเกิดการพัฒนาคูณาการพยาบาล ขณะเดียวกันพยาบาลพี่เลี้ยงเองก็มีโอกาสทบทวนความรู้ ค้นคว้าเอกสารวิชาการเพื่อมาสอนน้อง ทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในตนเอง พัฒนาดนเองทั้งการพยาบาล การสอน การประสานงาน และภาวะผู้นำเกิดการพัฒนาดนเองด้านวิชาชีพและร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เกิดความมั่นใจในตนเองและส่งผลให้ผู้ป่วยรับบัญชาเห็นความสามารถทางการพยาบาลคลินิก ซึ่งพยาบาลพี่เลี้ยงสามารถพัฒนาดนเองจากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติการพยาบาลก้าวไปสู่พยาบาลผู้เชี่ยวชาญได้ ส่วนพยาบาลใหม่นั้นเมื่อมีพยาบาลรุ่นพี่คอยดูแลทำให้เกิดความอบอุ่นและมั่นใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานและความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นและเป้าหมายระยะยาวของรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลใหม่ ทำให้ พยาบาลใหม่สามารถเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงต่อไปนั่นคือ เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพสามารถพัฒนาดนเองจากพยาบาลวิชาชีพเป็นพยาบาลผู้เชี่ยวชาญ หรืออาจเจริญก้าวหน้าทางด้านการบริหาร เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลผู้ตรวจการ หรือ หัวหน้าพยาบาลต่อไป

“พี่เลี้ยง” (Mentor) ได้มีการกล่าวถึงในงานวิจัยต่างประเทศจำนวนมาก บทบาทของพี่เลี้ยงอยู่ในบทบาทตัวแบบที่จะทำให้เกิดความสะกดคล้องตัวในวิชาชีพ “พี่เลี้ยง” แต่เดิมนั้นเกิดขึ้นจากความสนใจเป็นการส่วนตัวที่จะช่วยเหลือพยาบาลที่อยู่ในความดูแลในการพัฒนาวิชาชีพ โดยปกติกแล้วความสัมพันธ์ของบุคคลทั้งสองนี้จะเป็นความสัมพันธ์กันระยะยาว ซึ่งความคาดหวังที่เกิดขึ้นเพื่อเป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นพร้อมไปกับประสบการณ์การทำงาน “พี่เลี้ยง” ควรจะทำการวางแผนงานทางด้านวิชาชีพ และความพึงพอใจสูงขึ้น

พยาบาลพี่เลี้ยง ( Nurse Mentors) คือพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงาน เฉลียวฉลาด มีไหวพริบ ที่มีความสามารถที่จะแนะนำให้พยาบาลที่อ่อนประสบการณ์กว่า โดยมีบทบาทเป็นครูคือเป็นผู้ให้ความรู้แก่พยาบาลและช่วยเพิ่มทักษะการเรียนรู้ พัฒนา ความสามารถของพยาบาลเป็นผู้สนับสนุน โดยส่งเสริมให้พยาบาลได้มีโอกาสพัฒนาและก้าวหน้าในการทำงาน เป็นผู้ชี้แนะสามารถเป็นแหล่งความรู้ มีค่านิยมและบุคลิกภาพที่ดีสามารถชี้แนะสร้างค่านิยมในวิชาชีพ เป็นตัวอย่างที่ดีแก่พยาบาลในความดูแลทั้งในเรื่องการทำงาน การดำเนินชีวิตพร้อมทั้งเป็นผู้ให้คำปรึกษาเวลาที่ผู้ดูแลเกิดความดูแลเกิดปัญหา และทั้งให้ความสนับสนุน ซึ่งพยาบาลพี่เลี้ยงนั้นจะได้รับการชื่นชมด้วยการได้แสดงความสามารถ ความเป็นผู้นำและผู้มีประสบการณ์เกิดความยอมรับในตนเองและพัฒนาความรู้ของตนเอง ส่วนพยาบาลที่อยู่ในความดูแลก็จะได้รับทั้งความรู้ ทักษะ และแนวทางการทำงานจากตัวแบบที่ดีและถูกต้อง ( Vance, 1982)

ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะพยาบาลใหม่ ที่จะพัฒนาตนเองและมีการปรับตัวได้ดีในการทำงาน ภายใต้นโยบายขององค์การ และการดูแลและแนวทางของรุ่นพี่ ลดปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดจากความไม่สอดคล้องระหว่างความรู้เชิงทฤษฎีที่ได้ศึกษามาจากสถาบันการศึกษากับการรับบทบาทพยาบาลวิชาชีพบนหอผู้ป่วยที่เป็นสถานการณ์จริง พยาบาลพี่เลี้ยงเป็นบุคคลหนึ่งที่กระทำบทบาทที่ได้รับ ส่งเสริมให้พยาบาลใหม่เกิดทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องก้าวไปสู่การก้าวหน้าในวิชาชีพเป็นพยาบาลที่มีความสามารถ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดคือคุณภาพการบริการแก่ผู้ป่วยต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่ทั้งก่อนและหลัง การใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลใหม่
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและความสามารถในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลใหม่ระหว่างกลุ่มที่มีการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลใหม่ และไม่มีการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลใหม่

### แนวเหตุผลและสมมติฐาน

รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเป็นกลยุทธ์อย่างหนึ่งในการสร้างผู้นำทางการพยาบาล รวมถึงการบริหารงาน และ มีการปฏิบัติแพร่หลายในปัจจุบัน Vance(1977) ได้กล่าวว่า พยาบาลพี่เลี้ยงคือพยาบาลผู้ที่มีประสบการณ์สูงกว่า ด้านวิชาชีพสามารถให้คำแนะนำ ชี้แนะ ให้คำปรึกษาแก่พยาบาลที่มีประสบการณ์น้อยกว่า

Zey (1984) ได้ทำการศึกษารูปแบบของการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ที่อยู่ในความดูแลของพี่เลี้ยง (Mentor) ผลการศึกษาพบว่า หน้าที่ของพี่เลี้ยงมีด้วยกัน 4 บทบาทคือ บทบาทครู บทบาทผู้ให้การศึกษา บทบาทผู้ให้การทวงติงและบทบาทผู้ให้การสนับสนุน ซึ่งทั้ง 4 บทบาทนี้ในบทบาทครูพี่เลี้ยงจะสอนให้ผู้อยู่ในความดูแลมีความสามารถเกี่ยวกับงานและให้คำแนะนำเกี่ยวกับอาชีพ บทบาทของผู้ให้การศึกษาจะทำหน้าที่ให้กำลังใจและเป็นผู้สร้างความมั่นใจแก่ผู้อยู่ในความดูแล บทบาทผู้ให้การทวงติงพี่เลี้ยงจะจัดหาแหล่งข้อมูลและให้การปกป้องแก่ผู้ที่อยู่ใน

ความดูแล ในบทบาทผู้ให้การสนับสนุนจะให้การสนับสนุนผู้ที่อยู่ในความดูแลให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพทั้งทางตรงและทางอ้อม

นอกจากนี้ Zey ยังได้วิเคราะห์ถึง ผลกระทบของพี่เลี้ยงที่มีต่ออาชีพของบุคคลการเพิ่มโอกาสของบุคคลในการที่จะให้ประสบความสำเร็จมากขึ้น เพิ่มคุณภาพในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ได้ชี้ให้เห็นว่า สมาชิกของกลุ่มที่ไม่มีพี่เลี้ยงจะอยู่ในตำแหน่งที่ค้อยกว่าไม่สามารถควบคุมบุคลากร งบประมาณและทรัพยากรได้ แต่ในกลุ่มผู้ที่มีพี่เลี้ยง อาทิ กลุ่ม ของรองประธานบริษัท หัวหน้าแผนกที่มีตำแหน่งและอำนาจในการบริการและการจัดการมากกว่ากลุ่มแรก จาก การวิจัยของ Zey สามารถกล่าวได้ว่า พี่เลี้ยงจะให้ผลดีแก่ผู้ที่อยู่ในความดูแล ในการที่จะเพิ่มโอกาสให้เกิดความสำเร็จและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

การเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) หมายถึง การที่ผู้อาวุโสให้คำแนะนำปรึกษาแก่ผู้บริหารใหม่ (Bass,1985) ซึ่งเป็นบทบาทสำคัญและมีคุณค่าของผู้บริหาร พี่เลี้ยงจะให้ความรู้และประสบการณ์ ที่มีอยู่สูงและใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนในการพัฒนาลูกน้อง ความสัมพันธ์นี้แตกต่างจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา พี่เลี้ยงมีลักษณะเหมือนพ่อ (Paternalistic-father figure) บางครั้งก็เป็นแบบอย่าง เป็นพี่เลี้ยง ครู ผู้แนะแนว ผู้ฝึกและช่วยหาทางเลือก ในการตัดสินใจ การมีพี่เลี้ยงยังช่วยสร้างความสัมพันธ์ตัวต่อตัวระหว่าง ผู้บริหารและลูกน้อง การเลื่อนตำแหน่งของผู้บริหารสามารถทำได้ง่ายหากมีการเตรียมผู้รับตำแหน่งไว้ การมีรูปแบบ พี่เลี้ยงจึงเป็นการพัฒนานักบริหารในอนาคต นอกจากนี้ผู้รับการฝึกจะเกิดการยอมรับนับถือใน พี่เลี้ยงและกลายเป็นฐานอำนาจของพี่เลี้ยงในเวลาต่อมา ทำให้พี่เลี้ยงสามารถแผ่อิทธิพลไปยัง ส่วนอื่น ๆ ขององค์การ โดยผ่านผู้ที่ตนฝึก (Zaleznik, 1977)

สำหรับพยาบาลใหม่ ซึ่งผ่านกระบวนการทางการศึกษามาแล้วจากสถาบันการศึกษาหาก แต่ในด้านกาปฏิบัติงานจริงนั้นยังค้อยประสบการณ์อยู่มาก ดังนั้นการที่จะพัฒนาพยาบาลใหม่ ที่ยังมีความยึดคิดในการเป็นผู้มีความรู้ในด้านวิชาการอยู่ จึงต้องอาศัยศิลปะและการจงใจ แนะนำที่ โกลจริต ให้เกียรติและอบอุ่น โดยการมอบหมายให้พยาบาลที่มีประสบการณ์กว่าทำความโกลจริต สร้างสรรสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลขึ้น คอยให้ความช่วยเหลือ กระตุ้น และให้กำลังใจพยาบาล ใหม่ในการทำงาน เป็นผู้ให้ความรู้ใหม่ ๆ แก่พยาบาลใหม่เพื่อพัฒนาในด้านความรู้ พร้อมกันนั้น พยาบาลพี่เลี้ยงก็จะต้องพัฒนาตนเองทั้งในด้านความรู้ และการปฏิบัติตัว เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ พยาบาลใหม่ เป็นการสร้างความมั่นใจและเชื่อมั่นแก่พยาบาลใหม่ ที่จะนำเอาคำแนะนำที่ได้รับ ไปใช้ปฏิบัติและสร้างความไว้วางใจที่จะทำความโกลจริตกับพยาบาลพี่เลี้ยง ทำให้เกิดการประสาน งานในระดับปฏิบัติการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงาน เป็นการเอื้อโอกาสให้หัวหน้า

หอผู้ป่วยและผู้บริหารระดับสูงสามารถบริหารงาน สั่งการ เกิดการถ่ายทอดนโยบายอย่างตรงไปตรงมา และความรักผูกพันในองค์กร

ดังนั้น คุณประโยชน์ของรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง ทำให้พยาบาลพี่เลี้ยงและพยาบาลใหม่มีความใกล้ชิดผูกพันกัน ส่งผลให้เกิดความรักความสามัคคีในการทำงาน เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่พยาบาลพี่เลี้ยงและพยาบาลใหม่ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ว่า

1. ความพึงพอใจในงานและความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่ภายหลังการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลใหม่ สูงกว่า ก่อนใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลใหม่

2. ความพึงพอใจในงานและความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่ ระหว่างกลุ่มที่มีการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลใหม่ สูงกว่า กลุ่มไม่ใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลใหม่

#### ขอบเขตการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง ทำการทดลองในหอผู้ป่วยศัลยกรรม อายุรกรรม สูตินรีเวชกรรม และกุมารเวชกรรมของโรงพยาบาลตำรวจ

2. ประชากรในการวิจัยนี้ มี 3 กลุ่ม คือ

2.1 พยาบาลพี่เลี้ยง ซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการพยาบาลเฉพาะสาขาน้อย 6 ปี และได้รับการอบรม การเตรียมเป็นพยาบาลพี่เลี้ยง

2.2 พยาบาลใหม่ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีวุฒิปริญญาตรี มีประสบการณ์การปฏิบัติงานด้านการพยาบาล ไม่เกิน 1 ปีและไม่เคยได้รับการฝึก อบรมหรือการฝึกอย่างเป็นทางการ

2.3 หัวหน้าหอผู้ป่วย ในการทดลองนี้ เป็นผู้ประเมินความสามารถของพยาบาลใหม่ และเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าหอผู้ป่วยที่พยาบาลใหม่และพยาบาลพี่เลี้ยงปฏิบัติงานอยู่

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ คือการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลใหม่และการไม่ใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลใหม่

### 3.2 ตัวแปรตาม คือ

3.2.1 ความพึงพอใจในงานของพยาบาลใหม่ ครอบคลุม ความพึงพอใจในงาน 4 ด้านคือ ด้านกลุ่มผู้ร่วมงาน ด้านลักษณะงาน ด้านการนิเทศงานและด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน

3.2.2 ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่ ครอบคลุมความสามารถในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลใหม่ในด้านต่างๆ 6 ด้านคือ การเป็นผู้นำ การติดต่อสื่อสาร การวางแผนและประเมินผลการพยาบาล การดูแลในระยะวิกฤติและฉุกเฉิน การสอนผู้ป่วยและครอบครัวและการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ

### คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

**รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลใหม่** หมายถึง การมีสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลที่มีประสบการณ์เป็นผู้แนะนำ และช่วยเหลือพยาบาลที่มีประสบการณ์น้อยกว่า โดยสัมพันธภาพเป็นแบบเฉพาะตัว ซึ่งมีพยาบาลที่เลี้ยง 1 คน ให้การดูแลพยาบาลใหม่หนึ่งคนอย่างใกล้ชิด ในระยะเวลา 2 เดือนโดยแสดงบทบาทเป็นทั้งครู ผู้แนะนำ ผู้สนับสนุน ตัวแบบและผู้ให้คำปรึกษา

**การใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลใหม่** หมายถึง การที่พยาบาลที่เลี้ยงดำเนินการให้ความดูแลช่วยเหลือพยาบาลใหม่ ตามคู่มือรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลใหม่ ทั้งในการพยาบาลการเรียนการสอนงานในหอผู้ป่วย การประสานงานกับผู้ร่วมงาน

**พยาบาลที่เลี้ยง** หมายถึง พยาบาลคลินิกระดับ 4 ขึ้นไป หรือ พยาบาลระดับปริญญาตรี ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติการพยาบาลเฉพาะสาขามาแล้วอย่างน้อย 6 ปี มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ สาขาการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ในสาขาเฉพาะสาขาใดสาขาหนึ่ง เป็นผู้ที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงานและพยาบาลใหม่

**พยาบาลใหม่** หมายถึง พยาบาลที่สำเร็จการศึกษา ในปีการศึกษา 2539 ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ สาขาการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง และผ่านการปฐมนิเทศมาแล้ว มีทัศนคติที่ดีต่อพยาบาลที่เลี้ยง

**ความพึงพอใจในงาน** หมายถึง ความรู้สึกเต็มใจและตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน ใน 4 ด้านคือ กลุ่มผู้ร่วมงาน ลักษณะงาน การนิเทศงานและโอกาสก้าวหน้าในงาน

**กลุ่มผู้ร่วมงาน** หมายถึง ความพอใจของพยาบาลใหม่ที่จะสามารถปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงานในหอผู้ป่วย รวมถึงการประสานงานกับวิชาชีพอื่น ทั้งในด้านการทำงานและสัมพันธภาพส่วนบุคคลในทางบวก

ลักษณะงาน หมายถึง ประเภทของงานที่น่าสนใจ ท้าทายความสามารถซึ่งพยาบาลใหม่สามารถที่จะมีความริเริ่มสร้างสรรค์ และลงมือทำตั้งแต่ต้นจนจบด้วยตนเอง ทั้งในเรื่องของการพัฒนางานพยาบาล และการสอนผู้ป่วยและญาติ เป็นต้น

การนิเทศงาน หมายถึง การที่พยาบาลใหม่ ได้รับการกระตุ้น ส่งเสริมและการสนับสนุน จูงใจอย่างเต็มประสิทธิภาพและเต็มใจให้ปฏิบัติงาน โดยพยาบาลที่เลี้ยง

โอกาสก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่พยาบาลใหม่ ได้รับความไว้วางใจในการมอบงาน ในความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ได้รับการยกย่อง ยกสถานภาพให้สูงขึ้นในการทำงานและมีโอกาส ในการเพิ่มพูนความรู้

ความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่ในการทำงานตาม ทักษะพฤติกรรม 6 ด้าน ตามการประเมินของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยผู้วิจัยได้สร้างแนวคิดขึ้น

การเป็นผู้นำ หมายถึง กิจกรรมในการปฏิบัติงานที่พยาบาลใหม่สามารถดำเนินการให้ การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ สามารถควบคุมและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตาม หน้าที่อย่างถูกต้อง และเหมาะสม

การติดต่อสื่อสารและสร้างสัมพันธภาพ หมายถึง กิจกรรมที่พยาบาลใหม่แสดงออกในการ เป็นผู้ร่วมปฏิบัติงานในทีมงานพยาบาลและหัวหน้าทีม ทำให้เกิดการให้ผลการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ และประสานกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลดีในการพยาบาล รวมถึงการมีความ สามารถในการบันทึกทางการพยาบาล

การวางแผนและการประเมินผลการพยาบาล หมายถึง กิจกรรมในการปฏิบัติงานที่ พยาบาลใหม่ได้รับมอบหมายในการทำการรวบรวมข้อมูล กำหนดปัญหาของผู้ป่วย แล้วนำมาร่วม ในการวางแผนการดูแลผู้ป่วยร่วมกัน ทีมการพยาบาล ให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของ ผู้ป่วย และแผนการรักษาของแพทย์ รวมถึงการติดตามผลและให้การร่วมมือในการปรับปรุง แผนการพยาบาลให้เหมาะสม

การดูแลในระยะวิกฤติและฉุกเฉิน หมายถึง กิจกรรมในการปฏิบัติงานที่พยาบาลใหม่มี การตัดสินใจที่เหมาะสมในภาวะการทำงานที่ต้องการความรวดเร็ว ในการช่วยชีวิตผู้ป่วยหรือการ แก้ปัญหาที่เร่งด่วนในภาวะฉุกเฉิน และการระคับระคองทางค่านิจใจแบบเฉียบพลันต่อผู้ป่วย และครอบครัว

การสอนผู้ป่วยและครอบครัว หมายถึง กิจกรรมในการปฏิบัติงานที่พยาบาลใหม่ช่วยให้ ผู้ป่วยและครอบครัวมีการเรียนรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพรวมทั้งการใช้เทคนิควิธี ซึ่ง เหมาะสมในการที่จะเอื้อให้พฤติกรรมสุขภาพนั้น ให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น



การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ สามารถพัฒนางานพยาบาลด้วยการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม รวมทั้งการริเริ่มสร้างแหล่งความรู้ และค้นคว้าหาแหล่งข้อมูล เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพ รวมถึงการร่วมมือในงานวิจัยต่างๆ

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารทางการพยาบาลมีรูปแบบพยาบาลที่เสี่ยงสำหรับพยาบาลใหม่ เพื่อใช้ในการพัฒนาพยาบาลที่เสี่ยงใหม่มีประสบการณ์ในการช่วยเหลือพยาบาลใหม่อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการบริการพยาบาล
2. ผู้บริหารทางการพยาบาลมีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพบุคลากร เพื่อการเข้าสู่ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ
3. เป็นแนวทางในการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรต่อไป