

บทที่ 1

บทนำ



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาพสังคมในปัจจุบัน ซึ่งเป็นสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี อันส่งผลกระทบต่อค่านิยมและวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคล ภาวะของโรคภัยไข้เจ็บ และสาเหตุของความเจ็บไข้ได้ป่วยมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ดังนั้นถ้าบุคลากรทางการแพทย์ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถสูง ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการดูแลสุขภาพอนามัยของคนในสังคม การศึกษาในระดับอุดมศึกษาของทุกสถาบัน มีเป้าหมายหลักเพื่อพัฒนาบัณฑิตให้มีความรู้คู่กับ คุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาการพยาบาลและผดุงครรภ์แห่งชาติ พ.ศ. 2540 - 2549 ของสภาการพยาบาลในด้านการบริการ ด้านการศึกษาพยาบาลและการผดุงครรภ์ ได้กำหนด วัตถุประสงค์ไว้เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบ ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ คุณธรรม และจริยธรรม เพื่อให้บัณฑิตพยาบาลเป็นผู้มีคุณลักษณะของความเป็นพยาบาลวิชาชีพที่สมบูรณ์ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับระดับการศึกษา และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม (สภาการพยาบาล, 2541: 53 - 59)

การพัฒนาศักยภาพของพยาบาล เป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องทำอย่างต่อเนื่อง ตลอดระยะเวลา การทำงานของพยาบาลตั้งแต่พยาบาลเริ่มก้าวเข้าสู่วิชาชีพ ทั้งในขณะเป็นนักศึกษาพยาบาล จบจากการศึกษาเป็นพยาบาลประจำการ และจนกระทั่งออกจากงานเนื่องจากการเกษียณอายุหรือ ออกจากงาน ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานโรงพยาบาล (GEN) สำหรับการพัฒนาและรับรอง คุณภาพโรงพยาบาล 9 ข้อ ของสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ในส่วนของข้อที่ 4 (GEN 4) กำหนดไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นการเตรียมความพร้อม เพิ่มความรู้ ทักษะ ให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ตามที่ระบุไว้ ในข้อ 4.3 กล่าวว่า บุคลากรใหม่ทุกคนได้รับการปฐมนิเทศเพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน สำหรับข้ออื่น ๆ เน้นการพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ และจากการศึกษาของ จันทรินทร์ ยอดยิ่ง และคณะ (2544) พบว่า รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลที่สำเร็จ การศึกษาใหม่ เป็นแนวทางหนึ่งในการช่วยเหลือพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ให้สามารถปรับตัว

ด้านบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระบบพยาบาลที่เลี้ยงมีผลดียิ่งต่อวิชาชีพการพยาบาลโดยรวม เพราะเป้าหมายสำคัญมุ่งที่การพัฒนาคุณภาพการพยาบาลและสร้างผู้ชำนาญการในการปฏิบัติการพยาบาล นอกจากนี้พยาบาลที่เลี้ยงยังเป็นบุคคลที่ส่งเสริมให้พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่เกิดทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นพยาบาลที่มีความรู้ความสามารถ อันจะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพและเป็นประโยชน์สูงสุดต่อคุณภาพการบริการต่อไป

พยาบาลวิชาชีพมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบมากมาย ดังที่นันทนา น้ำฝน (2538) ได้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพว่าประกอบด้วยหน้าที่หลัก 3 ประการคือ 1) บทบาทการเป็นผู้ให้บริการการพยาบาลแก่ผู้รับบริการ ประกอบด้วย การประเมินข้อมูลผู้รับบริการ การวางแผนการพยาบาล การปฏิบัติการพยาบาลตามแผน การประชุมปรึกษาในกลุ่มบุคลากรทางการพยาบาล และการประเมินผลการพยาบาล 2) บทบาทการเป็นผู้บริหารงานการพยาบาล ประกอบด้วย บทบาทการบริหารหรือจัดการและควบคุมงานการพยาบาลที่ให้แก่ผู้ใช้บริการ ให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ตลอดจนบริหารบุคลากรทางการพยาบาล และบริหารทรัพยากรอื่นๆ ทุกประเภท โดยการปฏิบัติงานในฐานะเป็นหัวหน้าทีมการพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย ตลอดจนผู้ตรวจการยามวิกาล 3) บทบาทการเป็นนักวิชาการ ประกอบด้วย การทำหน้าที่ของผู้สอนหรือถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีสู่สมาชิกใหม่ที่เข้าสู่วิชาชีพการพยาบาล เพื่อถ่ายทอดคุณลักษณะเฉพาะแบบทางการพยาบาลสู่สมาชิกใหม่ ให้สามารถปฏิบัติการพยาบาลได้สอดคล้องตามมาตรฐานทางการพยาบาล ทำหน้าที่ในการสอนหรือให้ความรู้แก่ผู้มาใช้บริการพยาบาลหรือผู้เกี่ยวข้อง

การเป็นหัวหน้าทีม เป็นบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรในระบบการพยาบาลเป็นทีมและเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของพยาบาลวิชาชีพ เพราะการทำงานเป็นทีม เป็นแนวทางปฏิบัติที่ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางและเป็นที่ยอมรับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันระบบบริการสาธารณสุขต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านคุณภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ รวมทั้งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีต่าง ๆ บุคลากรทางการพยาบาลจึงต้องตระหนักว่าความสำเร็จในการทำงาน มีอาจเกิดขึ้นได้จากบุคคลใดบุคคลหนึ่งในหน่วยงานเพียงลำพัง แต่เป็นการระดมความสามารถและสติปัญญาตามศักยภาพของบุคคลมาประสานกันอย่างเหมาะสม รวมทั้งการนำทรัพยากรด้านวัตถุดิบมาใช้ให้เป็นประโยชน์สูงสุดและประหยัด

การทำงานเป็นทีมจะบรรลุผลสำเร็จได้ตามที่ทีมงานต้องการนั้นหลักสำคัญอยู่ที่การบริหารให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องกับงานได้มีส่วนร่วมในการทำงาน รวมทั้งมีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมอยู่เสมอ อมรรักษ์ จินนาวงศ์ (2543) กล่าวว่า ผู้นำ/ผู้บริหาร/หัวหน้าทีม เป็นองค์ประกอบที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่สำคัญมากที่สุด ทั้งนี้เพราะหัวหน้าทีม เป็นพยาบาลวิชาชีพที่รับผิดชอบการจัดการบริการพยาบาลในกลุ่มผู้ป่วยที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าหอผู้ป่วย และประสานงานในทีมและระหว่างทีมการพยาบาลภายในหอผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ เริ่มเปิดให้บริการมาตั้งแต่ วันที่ 5 ธันวาคม พ.ศ. 2530 ปัจจุบันเป็นโรงพยาบาลทั่วไปจำนวน 312 เตียง ในส่วนความรับผิดชอบของกลุ่มงานการพยาบาลซึ่งดำเนินงานให้บริการร่วมกับสหสาขาวิชาชีพและตามสายการบังคับบัญชา มีพยาบาลวิชาชีพจำนวนทั้งสิ้น 285 คน ปฏิบัติงานในงานการพยาบาลผู้ป่วยจำนวน 26 งาน สามารถแบ่งตามตำแหน่งและประสบการณ์การทำงานได้ดังนี้คือ ตำแหน่งหัวหน้างานและหัวหน้าหน่วยมีประสบการณ์การปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 40 คน, ประสบการณ์การปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีจำนวน 78 คน, ประสบการณ์การปฏิบัติงาน 3-5 ปี มีจำนวน 67 คน, ประสบการณ์การปฏิบัติงาน 1-3 ปีจำนวนมี 100 คน นอกจากนี้ยังพบว่านับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมาโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ มีการรับพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่โดยเฉลี่ยปีละ 30 คนจากหลายสถาบันทั้งจากภาครัฐและเอกชน จากจำนวนบุคลากรและความหลากหลายดังกล่าวก่อให้เกิดปัญหาในแต่ละหน่วยงาน เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์ให้กับพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ เพื่อให้ได้รับการฝึกฝนก่อนการปฏิบัติงานจริงในบทบาทของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติได้พยายามแก้ปัญหา โดยในปี พ.ศ. 2540 ได้จัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล โดยการพัฒนาความรู้ความสามารถในการใช้กระบวนการพยาบาลให้กับพยาบาลและได้จัดการอบรมการพยาบาลเป็นทีมแก่พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลทั้งหมดพร้อมการจัดทำคู่มือการพยาบาลเป็นทีม มีการประเมินผลเป็นระยะๆ จากการประเมินผลการปฏิบัติงานตามโครงการพัฒนารูปแบบการพยาบาลเป็นทีม พบว่า การปฏิบัติกรพยาบาลเป็นทีมยังทำได้ไม่สมบูรณ์ การแสดงบทบาทของหัวหน้าทีมและสมาชิกทีมยังไม่ชัดเจน ทั้งนี้เพราะมีการนำพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ซึ่งไม่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือมีประสบการณ์น้อยมาเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานเป็นทีม โดยไม่มีรูปแบบการเตรียมพยาบาลใหม่และการสอนงานเพื่อการเข้าสู่บทบาทพยาบาลวิชาชีพให้กับพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ กล่าวคือ เดิมพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ที่จะเข้าเป็นพยาบาลประจำการ

จะได้รับการปฐมนิเทศซึ่งใช้เวลา 2 วัน เพื่อให้พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ทราบถึง

- 1) โครงสร้างนโยบาย และระบบการบริหารงานของกลุ่มงานการพยาบาล
- 2) กฎระเบียบ ข้อบังคับ ของกลุ่มงานการพยาบาล
- 3) หน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาล
- 4) สิทธิ สวัสดิการต่างๆ ที่พึงจะได้รับ
- 5) การสร้างเสริมสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน และทัศนคติที่ดีในการทำงาน

หลังจากเข้าร่วมโครงการปฐมนิเทศแล้ว พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ทุกคนหมุนเวียนศึกษาดูงานและร่วมปฏิบัติงานเป็นสมาชิกทีมการพยาบาลในหน่วยงานต่างๆ ภายในกลุ่มงานการพยาบาล หน่วยงาน ละ 1 สัปดาห์ จนครบทุกหน่วยงาน ซึ่งใช้เวลาประมาณ 2 เดือน (เมษายน-พฤษภาคม) หลังจากนั้นพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่เลือกหน่วยงานที่ตนสนใจและเมื่อผ่านการพิจารณาจาก คณะกรรมการของกลุ่มงานการพยาบาลในการจัดสรรอัตรากำลังให้กับหน่วยงานต่างๆ แล้ว พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ก็เข้าประจำการในหน่วยงานนั้นๆ ต่อไป ซึ่งในขั้นตอนนี้ แต่ละ หน่วยงานดำเนินการจัดประสบการณ์และสอนงานให้กับพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ก่อน การปฏิบัติงานในบทบาทของพยาบาลวิชาชีพ โดยยังไม่มีรูปแบบการจัดประสบการณ์และการสอนงานที่แน่นอน ทั้งนี้และทั้งนั้นขึ้นอยู่กับหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลอาวุโสประจำหน่วยงาน ซึ่งพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ปฏิบัติงานอยู่ จากการกล่าวข้างต้นทำให้พยาบาลที่สำเร็จ การศึกษาใหม่ได้รับการปฏิบัติที่หลากหลาย ไม่มีมาตรฐานเดียวกัน จึงควรมีการศึกษาหาวิธีการ ใหม่ๆ ที่จะแก้ปัญหานี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการนำรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงมาใช้ ในการพัฒนาพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ให้สามารถปฏิบัติบทบาทหัวหน้าทีมได้อย่างมี ประสิทธิภาพ อันจะก่อให้เกิดคุณภาพการบริการพยาบาลที่ดีต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าทีมของพยาบาลที่สำเร็จ การศึกษาใหม่ ระหว่างก่อนและหลังการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสัปดาห์ที่ 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าทีมของพยาบาลที่สำเร็จ การศึกษาใหม่ ระหว่างหลังการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสัปดาห์ที่ 1 กับหลังการใช้รูปแบบ พยาบาลพี่เลี้ยงสัปดาห์ที่ 4

แนวเหตุผลและสมมุติฐาน

Lathlean (1987) ศึกษาเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนบทบาทของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีใน 6 เดือนแรก พบว่า มีปัญหาเรื่องความรู้สึกเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน คือ การจัดการเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วย การบริหารจัดการ สัมพันธภาพ การสอน รู้สึกขาดความเชื่อมั่นในการทำงาน ขาดการสนับสนุนจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ขาดความมีคุณค่าในตนเองและมักจะลาออกภายในระยะเวลา 3 ปีหลังสำเร็จการศึกษา นอกจากนี้จากการสัมภาษณ์พยาบาลประจำการเกี่ยวกับปัญหาการปรับตัวของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่จำนวน 96 คน พบว่าร้อยละ 95 คิดว่าขาดความสามารถในการบริหารจัดการ ร้อยละ 46 คิดว่าขาดความสามารถในการจัดเรียงลำดับความสำคัญในการให้การพยาบาล และร้อยละ 36 คิดว่ายังขาดความรู้

Gerrish (1990) ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงบทบาทของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่จำนวน 10 คน พบว่า มีความไม่มั่นใจในคุณค่าของตนเองในวิชาชีพ มีความขัดแย้งในบทบาทการปฏิบัติงาน รู้สึกมีความรับผิดชอบในปริมาณงานที่มากขึ้น ต้องปรับเปลี่ยนไปอยู่แผนกแตกต่างกันบ่อยครั้งเนื่องจากพยาบาลประจำการขาดแคลน ความรู้สึกที่จะกล้าตัดสินใจมีน้อย รู้สึกขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขาดความชำนาญในการติดต่อสื่อสาร และรู้สึกขาดผู้คอยให้ความช่วยเหลือแนะนำ

Zey (1984) ได้ทำการศึกษารูปแบบของการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ที่อยู่ในความดูแลของพี่เลี้ยง (Mentor) ผลการศึกษาพบว่า หน้าที่ของพี่เลี้ยงมีด้วยกัน 4 บทบาท คือ บทบาทครู บทบาทผู้ให้การศึกษา บทบาทผู้ให้การทวงติง และบทบาทผู้ให้การสนับสนุน จากการศึกษาวิจัยของ Zey สามารถ สรุปได้ว่า พี่เลี้ยงมีผลดีสำหรับผู้ที่อยู่ในความดูแล เพราะสามารถเพิ่มโอกาสให้เกิดความสำเร็จและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้

Bass, 1985 อ้างถึงใน ทวีวัฒนา เชื้อมอญ, 2540 กล่าวว่า การเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) หมายถึง การที่ผู้อาวุโสให้คำแนะนำปรึกษาแก่ผู้บริหารใหม่ ซึ่งเป็นบทบาทที่สำคัญและมีคุณค่าของผู้บริหาร พี่เลี้ยงจะให้ความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่สูง และใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนในการพัฒนาลูกน้อง การมีพี่เลี้ยงยังช่วยเสริมความสัมพันธ์แบบตัวต่อตัวระหว่างผู้บริหารและลูกน้อง เป็นการพัฒนานักบริหารในอนาคต นอกจากนี้ผู้ได้รับการฝึกจะเกิดการยอมรับนับถือในตัวของผู้ที่เป็นพี่เลี้ยง

สำหรับพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ซึ่งผ่านกระบวนการทางการศึกษามาแล้วจากสถาบัน การศึกษา หากแต่ในด้านการปฏิบัติจริงนั้นยังด้อยประสบการณ์อยู่มาก ดังนั้นการที่จะพัฒนา ให้พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่จากนักศึกษาพยาบาลมาเป็น พยาบาลวิชาชีพนั้น จะต้องอาศัยศิลปะและการจูงใจ การแนะนำที่ใกล้ชิด ให้เกียรติและอบอุ่น โดยการมอบหมายให้พยาบาลที่มีประสบการณ์มากกว่าทำความเข้าใจ สร้างสัมพันธภาพระหว่าง บุคคลขึ้น คอยให้ความช่วยเหลือ กระตุ้น และให้กำลังใจพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ในการทำงาน เป็นผู้ให้ความรู้ใหม่ ๆ แก่พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ เพื่อพัฒนาในด้านความรู้ ร่วมกันนั้นพยาบาลพี่เลี้ยงก็ต้องพัฒนาตนเองทั้งในด้านความรู้และการปรับตัว เพื่อเป็นตัวอย่าง ที่ดีแก่พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ เป็นการสร้างความมั่นใจและความเชื่อมั่นแก่พยาบาล ที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ที่จะนำเอาคำแนะนำที่ได้รับไปใช้ปฏิบัติและสร้างความไว้วางใจ ที่จะทำ ความใกล้ชิดกับพยาบาลพี่เลี้ยง ทำให้เกิดการประสานงานในระดับปฏิบัติการ เป็นอันหนึ่งอันเดียว กันในการทำงาน (ทวีวัฒนา เชื้อมอญ, 2540: 4 – 6)

การเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ตามแนวคิด การวิจัยของ Shogan และคณะ (Shogan et. al., 1985 อ้างถึงใน พินิจ ปริชาพันธ์, 2531) ซึ่งได้นำระบบพี่เลี้ยงมาใช้ฝึกพยาบาลใหม่ โดยจัดกระทำเป็นระบบดังนี้

1. ประเมินปัญหาและความต้องการการพัฒนานุคลากรในหน่วยงาน
2. วางแผนโครงการพยาบาลพี่เลี้ยง โครงการมีวัตถุประสงค์ให้พี่เลี้ยง 1 คนสอน พยาบาลใหม่ 1 คน เป็นการสอนแบบตัวต่อตัว ผู้ตรวจการเป็นผู้คัดเลือกพยาบาลพี่เลี้ยงซึ่งจะต้อง ทำงานเต็มเวลา มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 ปี และมีคุณสมบัติอื่น ๆ ดังนี้
 - 1) สาธิตการปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้สมบูรณ์
 - 2) สื่อสารระหว่างบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 3) สามารถบูรณาการทางความรู้ทางทฤษฎีเข้าสู่งการปฏิบัติได้เป็นอย่างดี
 - 4) มีความเข้าใจ ในเรื่องกระบวนการเรียนการสอน
 - 5) แสดงบทบาทของพี่เลี้ยงได้ดีและน่าสนใจ

ขั้นต่อไปเตรียมบทบาทพี่เลี้ยง โดยวิธีการสัมมนาในรูปแบบ ประมาณ 2 วัน โดย อบรมให้ พยาบาลพี่เลี้ยงรับรู้เกี่ยวกับ รายละเอียดของโครงการพี่เลี้ยงทั่ว ๆ ไป, การประเมินความต้องการ การเรียนรู้ของผู้เรียน, หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่, หลักการเรียนการสอนในหอผู้ป่วย, วิธีการ ประเมินผล, การแสดงบทบาทสมมติ ทดลองเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงและพยาบาลใหม่ โดยมีพี่เลี้ยง อื่น ๆ สังเกตการณ์ ประเมินผล และให้ข้อมูลย้อนกลับ

3. นำโครงการพยาบาลพี่เลี้ยงไปปฏิบัติ เริ่มจากพี่เลี้ยงปฏิบัติงานร่วมกับพยาบาลใหม่ และปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 พี่เลี้ยงประเมินการเรียนรู้ของพยาบาลใหม่ โดยพิจารณาจากหน้าที่ของพยาบาล ประจำหอผู้ป่วยที่ได้เขียนเอาไว้แล้ว

3.2 พี่เลี้ยงและพยาบาลใหม่วางเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของการฝึกปฏิบัติงาน ร่วมกัน และวางแผนประสบการณ์การเรียนรู้ โดยมีผู้ตรวจการเป็นผู้นิเทศ

3.3 ให้พยาบาลใหม่ได้ปฏิบัติประมาณ 12 สัปดาห์ เมื่อสิ้นสุดโครงการพี่เลี้ยง พยาบาลใหม่ได้รับการประเมินโดยพยาบาลพี่เลี้ยงบนหอผู้ป่วย

4. ประเมินผลโครงการพยาบาลพี่เลี้ยงโดยให้พยาบาลใหม่ที่ผ่านโครงการพี่เลี้ยง ตอบแบบสอบถาม พบว่า พยาบาลใหม่ทุกคนพอใจกับระบบนี้มาก เพราะทำให้เขากลายเป็น พยาบาลประจำการที่มีคุณค่า ทั้งนี้เพราะใช้วิธีเรียนรู้แบบตัวต่อตัว มีการยืดหยุ่น และปล่อยให้ พยาบาลใหม่ได้พัฒนาความก้าวหน้าของตนเองในบรรยากาศการเรียนการสอนที่อบอุ่น

ในการศึกษาของ Shogan และคณะ สรุปได้ว่า พยาบาลใหม่ได้รับการเตรียมให้เป็น พยาบาลประจำการที่ดีในระยะเวลาที่เร็วกว่าแต่เดิมที่ได้ปฏิบัติต่อ ๆ กันมา และผลที่ได้รับเป็นไป ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากการกล่าวข้างต้น คุณประโยชน์ของการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาล ที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ทำให้พยาบาลพี่เลี้ยงและพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่มีความใกล้ชิด ผูกพันกัน ส่งเสริมให้เกิดความรัก ความสามัคคีในการทำงาน เพื่อพัฒนาวิชาชีพและสร้างแรงจูงใจ ในการทำงานแก่พยาบาลพี่เลี้ยงและพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ส่งผลต่อความสามารถ ในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานการวิจัยไว้ว่า-

1. ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าทีมของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ภายหลังจากใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสัปดาห์ที่ 1 ดีวก่อนใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง

2. ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าทีมของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ภายหลังจากใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสัปดาห์ที่ 4 ดีกว่าหลังจากใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง สัปดาห์ที่ 1

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบแผนการวิจัยเชิงกึ่งทดลอง (Quasi – experimental research) ประเภทกลุ่มเดียววัดแบบอนุกรมเวลา (The one group time series design) ในลักษณะการศึกษากลุ่มเดียววัดก่อนและหลังการทดลองสัปดาห์ที่ 1 และระยะติดตามผลสัปดาห์ที่ 4 เพื่อศึกษาผลของการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงต่อความสามารถในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าทีมของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ โดยทำการทดลองในหอผู้ป่วยทุกหอผู้ป่วยที่มีพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ปฏิบัติงานอยู่ ของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้มี 3 กลุ่ม คือ

1.1.1 พยาบาลพี่เลี้ยง เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีประสบการณ์ในการทำงานอย่างน้อย 2 ปี ผ่านการประเมินความรู้การเป็นพยาบาลพี่เลี้ยง และได้รับการอบรมการเตรียมเป็นพยาบาลพี่เลี้ยง

1.1.2 พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีวุฒิปริญญาตรี มีประสบการณ์การปฏิบัติงานด้านการพยาบาลไม่เกิน 1 ปี และไม่เคยได้รับการฝึกอบรมหรือได้รับการฝึกอบรมเป็นทางการ ผ่านการปฐมนิเทศพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่มาแล้ว

1.1.3 หัวหน้าหอผู้ป่วย ในการทดลองนี้เป็นผู้ประเมินความสามารถในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าทีมของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ และเป็นผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยที่พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่และพยาบาลพี่เลี้ยงปฏิบัติงานอยู่

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ในปีการศึกษา 2546 ทุกคน ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์ ฯ

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น คือ การใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่

2.2 ตัวแปรตาม คือ ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าทีมของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. **พยาบาลพี่เลี้ยง** หมายถึง พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีประสบการณ์ด้านการพยาบาลเฉพาะสาขามาแล้วอย่างน้อย 2 ปี มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ สาขาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยเดียวกันกับพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ โดยได้รับการคัดเลือกให้เป็นพยาบาลพี่เลี้ยงและเต็มใจที่จะเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

2. **รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่** หมายถึง การทำงานร่วมกันในหอผู้ป่วยของพยาบาลพี่เลี้ยงและพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ โดยมีการเตรียมพยาบาลพี่เลี้ยงและการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างพยาบาลพี่เลี้ยงและพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ตามระยะ ดังต่อไปนี้

2.1 **ระยะเตรียมพยาบาลพี่เลี้ยง** ดำเนินการโดย

2.1.1 การคัดเลือกพยาบาลพี่เลี้ยง หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้คัดเลือกและประเมินคุณสมบัติเฉพาะของการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยง โดยใช้แบบประเมินของบุญเฉลา สุริยวรรณ (2533)

2.1.2 ดำเนินการอบรมพยาบาลพี่เลี้ยง

2.1.3 ทดสอบความรู้พยาบาลพี่เลี้ยงก่อน-หลังการอบรม โดยใช้แบบวัดความรู้พยาบาลพี่เลี้ยงของ ทวีวัฒนา เชื่อมมอญ (2540)

2.2 **ระยะทดลองปฏิบัติ** ดำเนินการโดย

2.2.1 วัดความสามารถในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าทีมของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ก่อนการทดลองปฏิบัติ (pre-test) โดยใช้แบบวัดความสามารถในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าทีมของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2.2.2 มีการทำงานร่วมกันของพยาบาลพี่เลี้ยงและพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ตามคู่มือรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ โดยแบ่งการทำงานออกเป็น 4 สัปดาห์ ดังต่อไปนี้

2.2.2.1 สัปดาห์ที่ 1-2 พยาบาลพี่เลี้ยงสอนให้พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ได้เรียนรู้งานทั่วไปและเพิ่มทักษะการปฏิบัติงานในบทบาทสมาชิกทีมการพยาบาล โดยมีพยาบาลพี่เลี้ยงเป็นผู้ให้คำแนะนำด้านความรู้ และการปฏิบัติกิจกรรมตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการพยาบาล

2.2.2.2 สัปดาห์ที่ 3 พยาบาลที่เลี้ยงสอนให้พยาบาลที่สำเร็จ การศึกษาใหม่เรียนรู้และปฏิบัติกิจกรรมของทีมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการพยาบาล ได้แก่

1) การมอบหมายงาน หมายถึง กระบวนการในการปฏิบัติงาน ที่สัมพันธ์กับการรักษาพยาบาลทั้งหมดในหอผู้ป่วยในเวรหนึ่งๆ ไปยังบุคลากรทางการพยาบาล ที่ปฏิบัติงานในเวรนั้นๆ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน คือ การเตรียมการ การปฏิบัติการ และการปฏิบัติหลังการมอบหมายงาน

2) การเยี่ยมตรวจผู้ป่วย หมายถึง กระบวนการปฏิบัติของกลุ่ม บุคลากรพยาบาลหรือบุคลากรพยาบาลรายบุคคล ได้มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคล สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ กิจกรรมการปฏิบัติงาน และสิ่งแวดล้อมในการบริการ ณ จุดที่มีการปฏิบัติการบริการ พยาบาล โดยมีแผนดำเนินการเยี่ยมตรวจและมีขั้นตอน คือ การเตรียม การปฏิบัติการ และการ ปฏิบัติหลังการเยี่ยมตรวจ

3) การเขียนแผนการพยาบาล หมายถึง การที่พยาบาลประเมิน สภาพของผู้ป่วยเพื่อให้ทราบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้ป่วย นำข้อมูลมาวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น ในปัจจุบัน และโอกาสเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต กำหนดวัตถุประสงค์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว กำหนดวิธีการพยาบาลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมุ่งดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวมเพื่อให้เกิด ความสัมพันธ์ของความต้องการทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจและสังคม และจะต้องปฏิบัติได้จริง แผนการพยาบาลจะต้องปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพและความต้องการของผู้ป่วย

4) การปฏิบัติการพยาบาล หมายถึง การให้การพยาบาลตาม ปัญหาและความต้องการของผู้ป่วย ซึ่งบุคลากรทีมการพยาบาลจะเป็นผู้รับผิดชอบผู้ป่วยตาม รายที่ได้รับมอบหมายและนำมาวางแผนการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง นอกจากนั้นการให้การพยาบาล จะต้องคำนึงถึงความคุ้มค่ากับค่าใช้จ่ายด้วย ดังนั้นการใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ รวมทั้งเวลา จึงต้องมีการวางแผนให้เหมาะสมและคุ้มค่ากับแต่ละกิจกรรมการพยาบาล

5) การประชุมปรึกษาก่อนและหลังให้การพยาบาล หมายถึง กระบวนการพบปะกันของกลุ่มบุคลากรทางการพยาบาลเพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับปัญหาการ พยาบาลสำหรับผู้ป่วยเฉพาะราย หรือปัญหาเฉพาะอย่าง เพื่อให้ได้ข้อปฏิบัติในแนวทางสร้างเสริม คุณภาพการพยาบาล โดยมีขั้นตอน คือ การเตรียมการ การปฏิบัติการ และการปฏิบัติหลัง การประชุมปรึกษาการพยาบาล ทั้งนี้จะต้องครอบคลุมการประชุมปรึกษาก่อนการปฏิบัติงาน หลังการปฏิบัติงาน และการประชุมปรึกษาทางการพยาบาลในหัวข้อเฉพาะ

6) การนิเทศ หมายถึง กระบวนการปฏิบัติในการกระตุ้น ส่งเสริม การพัฒนาบุคลากรรายบุคคลหรือกลุ่ม โดยการให้การช่วยเหลือ สอน แนะนำ ให้คำปรึกษา เป็นพี่เลี้ยง และชี้้นำการทำงาน อาจใช้วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีร่วมกันได้ เพื่อให้บุคลากรสามารถ ปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและมีผลโดยตรงต่อคุณภาพการบริการพยาบาล โดยมีขั้นตอนคือ การเตรียมการ การปฏิบัติการ และการปฏิบัติภายหลังการนิเทศบุคลากรพยาบาล

7) การประเมินผล หมายถึง การประเมินผลการพยาบาล อาจกระทำโดย การสังเกตการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อค้นหาข้อมูลและติดตามดูแลให้ ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ถ้าพบว่ามีปัญหาในการปฏิบัติงาน หัวหน้าทีม ต้องแนะนำ สอน หรือช่วยเหลือให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ/หรือหัวหน้าทีม จะทำการประเมินผล โดยการตรวจสอบติดตามผลงานสุดท้ายว่ามีคุณภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือไม่

2.2.2.3 สัปดาห์ที่ 4 พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่สามารถแสดง บทบาทในฐานะหัวหน้าทีมและสมาชิกทีม โดยพยาบาลที่เลี้ยงให้พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ได้ ทบทวนการปฏิบัติงานที่ผ่านมา และตรวจสอบประสบการณ์เพิ่มเติม ฝึกฝน จนสามารถแสดง บทบาทหัวหน้าทีมและสมาชิกทีม อย่างเต็มความสามารถ

2.3 ระยะเวลารวบรวมข้อมูล ดำเนินการโดยวัดความสามารถในการปฏิบัติ บทบาทหัวหน้าทีมของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ หลังทดลองปฏิบัติตามคู่มือรูปแบบพยาบาล พี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่แล้ว (post-test) ในสัปดาห์ที่ 1 และสัปดาห์ที่ 4 โดยใช้แบบวัดความสามารถในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าทีมของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. การใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ หมายถึง การที่พยาบาลพี่เลี้ยงดำเนินการให้การช่วยเหลือพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ตามคู่มือรูปแบบ พยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ โดยมีหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้ประเมินผล การปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่

4. พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ หมายถึง พยาบาลในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2546 และผ่านการ ปรุมนิเทศมาแล้ว

5. **ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าทีม** หมายถึง บทบาทการบริหารหรือจัดการและควบคุมงานการพยาบาลที่ให้แก่ผู้ใช้บริการ ให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ตลอดจนบริหารบุคลากรทางการพยาบาลและบริหารทรัพยากรอื่นๆ ทุกประเภท โดยปฏิบัติงานในฐานะเป็นหัวหน้าทีมทางการพยาบาล ได้แก่ (สมจิต หนูเจริญกุล, 2543)

การเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และการปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าทีม สามารถดำเนินการให้การปฏิบัติงานของทีมเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ สามารถควบคุมและสนับสนุนให้สมาชิกทีมปฏิบัติตามหน้าที่อย่างถูกต้องและเหมาะสม ทำให้เกิดผลดีในการปฏิบัติกรพยาบาล

การเป็นผู้จัดการ หมายถึง ความสามารถของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ในการวางแผนเกี่ยวกับการดูแลผู้รับบริการและสมาชิกทีมในการปฏิบัติงาน การเก็บรวบรวมข้อมูล การกำหนดปัญหาของผู้รับบริการ และนำมาร่วมในการวางแผนการดูแลผู้รับบริการร่วมกับทีมการพยาบาลให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของผู้รับบริการแบบองค์รวม และแผนการรักษาของแพทย์ รวมถึงการติดตามผล และให้ความร่วมมือในการปรับปรุงแผนการพยาบาลให้เหมาะสม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาล มีรูปแบบการพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ เพื่อใช้ในการพัฒนาพยาบาลที่เลี้ยงให้มีประสบการณ์ในการช่วยเหลือพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการบริการพยาบาล
2. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลในการพัฒนาคุณภาพบุคลากรเพื่อการก้าวเข้าสู่ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ
3. เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ และพัฒนาวิชาชีพการพยาบาลต่อไป