



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องผลการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วย
2. บทบาทหน้าที่ของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่
3. รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง
 - 3.1 ความหมายของพยาบาลพี่เลี้ยง
 - 3.2 แนวคิดของพยาบาลพี่เลี้ยง
 - 3.3 ประโยชน์ของพยาบาลพี่เลี้ยง
 - 3.4 การใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่
4. ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล
 - 4.1 ความหมายของความสามารถในการปฏิบัติงาน
 - 4.2 แนวคิดของความสามารถในการปฏิบัติงาน
 - 4.3 ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่
 - 4.4 การประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดการวิจัย

1. การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วย

การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วย เป็นการจัดระบบการให้การพยาบาลเป็นทีม หรือที่เรียกว่า ทีมการพยาบาล โดยการจัดกลุ่มบุคคลที่รับผิดชอบทำการพยาบาลต่างระดับความรู้ มาปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งต้องมีการวางแผนการพยาบาลและประเมินผลการพยาบาลร่วมกันมีพยาบาลวิชาชีพเป็นหัวหน้าทีม (กองการพยาบาล, 2539) งานรับผิดชอบหลัก คือ การดูแลผู้ป่วยแบบ องค์กรวมและครอบคลุมการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การให้การดูแลรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสภาพของบุคคล ครอบครัวและชุมชนที่อยู่ในความรับผิดชอบให้มีคุณภาพ (อมรรักษ์ จินนาวัชร์, 2543) ซึ่ง Sullivan (1990) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของทีมการพยาบาลไว้ ดังนี้

1. หัวหน้าทีม (Team leader) จะทำหน้าที่มอบหมายงานที่เกี่ยวกับการปฏิบัติการพยาบาลให้สมาชิกในทีม โดยจะต้องพิจารณาถึงคุณสมบัติของสมาชิกทีมและปัญหาความต้องการของผู้ป่วยประกอบกัน

2. สมาชิกทีม (Team member) ประกอบด้วยบุคลากรหลายระดับ ทั้งระดับวิชาชีพ และระดับต่ำกว่าวิชาชีพมาทำงานร่วมกัน โดยมีเป้าหมายเดียวกัน

3. แผนการพยาบาลเฉพาะสำหรับผู้ป่วยรายบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะนำไปสู่ การพยาบาลที่มีคุณภาพ หัวหน้าทีมและสมาชิกทีมจะต้องรับผิดชอบในการเขียนแผนการพยาบาล ให้ถูกต้อง ครบถ้วน

4. การประสานงานภายในทีมการพยาบาล ระหว่างทีมสหวิชาชีพ ทั้งในหน่วยงาน และนอกหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือที่ดีในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายของการทำงาน

5. การประเมินผล หัวหน้าทีมจะต้องรับผิดชอบประเมินผลการให้การพยาบาลที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว เพื่อหาแนวทางแก้ไขและปรับปรุงแผนการพยาบาลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ดังนั้นการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในทีมการพยาบาล จึงควรเป็นรูปแบบของการร่วมมือกันทำงานในลักษณะของการปรึกษาหารือ โดยเริ่มตั้งแต่การทำความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย ขอบเขต การทำงาน มีการวางแผนร่วมกัน ใ้วางใจและยอมรับในบทบาทของสมาชิกในทีมการพยาบาล รวมทั้งมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับประโยชน์มากที่สุด ซึ่งบุคลากรในทีมการพยาบาล มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบแตกต่างกันขึ้นอยู่กับระดับความรู้ความสามารถและงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งกองการพยาบาล (2539) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ ดังนี้

1. หัวหน้าทีม (Team leader) มีบทบาทหน้าที่ คือ

- 1.1 รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติการพยาบาลทั้งหมดภายในทีม
- 1.2 เป็นผู้นำทีมการพยาบาลโดยใช้ทักษะการจูงใจโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานกระตือรือร้นที่จะทำงานให้ได้ผลดีและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 1.3 ปลุกฝังให้สมาชิกมีความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งของทีม มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของทีม ให้กำลังใจแก่สมาชิกเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงานและร่วมหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน
- 1.4 ชี้แจงเป้าหมายของการปฏิบัติงานแก่สมาชิกในทีมการพยาบาล
- 1.5 วางแผนและมอบหมายงานให้สมาชิกในทีมตามความรู้ความสามารถ และเป็นลายลักษณ์อักษร เปิดโอกาสให้สมาชิกซักถามข้อข้องใจ คอยแนะนำเพิ่มเติมตามความเหมาะสม รวมทั้งพัฒนาแผนการพยาบาลให้ครอบคลุม ปรับแผนการพยาบาลให้เหมาะสมกับปัญหาของผู้ใช้บริการ โดยการประชุมปรึกษาก่อนและหลังให้การพยาบาล
- 1.6 เป็นผู้นำทีมในการประชุมปรึกษาทางการพยาบาล หัวหน้าทีมต้องแจ้งเวลา สถานที่และวัตถุประสงค์ของการประชุมให้สมาชิกทุกคนรับทราบล่วงหน้า ขณะประชุมกระตุ้นให้สมาชิกร่วมอภิปรายและแสดงความคิดเห็น หลังการประชุมสรุปประเด็นสำคัญให้สมาชิกทุกคนรับทราบเพื่อ การปฏิบัติที่ถูกต้อง ซึ่งการประชุมแต่ละครั้งใช้เวลาประมาณ 15-20 นาที
- 1.7 ประสานงานกับแพทย์และบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้องกับการรักษาพยาบาล
- 1.8 นิเทศติดตามการปฏิบัติงานของสมาชิกในทีมการพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ

2. สมาชิกทีม (Team member) มีหน้าที่รับผิดชอบ คือ

- 2.1 รับผิดชอบในการให้การพยาบาลผู้ป่วยและปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย จากหัวหน้าทีม ในขณะเดียวกันต้องรับผิดชอบต่อผู้ให้บริการคนอื่นที่อยู่ในทีมด้วย
- 2.2 ให้ความร่วมมือและประสานงานกับหัวหน้าทีมและสมาชิกในทีมคนอื่นๆ
- 2.3 ร่วมแสดงและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกับสมาชิกร่วมทีมในขณะประชุมปรึกษาทางการพยาบาล มีส่วนร่วมในการวางแผนการพยาบาล เพื่อประโยชน์ในการให้การพยาบาลตรงกับปัญหาและความต้องการของผู้ป่วย ยอมรับความคิดเห็น คำแนะนำและความช่วยเหลือจากสมาชิกผู้ร่วมทีมและหัวหน้าทีม
- 2.4 วางแผนการพยาบาลและเขียนแผนการพยาบาลผู้ป่วยที่รับผิดชอบ ได้ถูกต้อง ครบถ้วน โดยมีหัวหน้าทีมเป็นที่ปรึกษา

2.5 ให้การพยาบาลตามแผนการรักษาและปฏิบัติกิจกรรมการ
รักษาพยาบาลตามแผนการรักษาของแพทย์

2.6 ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมทีมเมื่อผู้ร่วมทีมเกิดปัญหา ทั้งทางด้านการ
ปฏิบัติการพยาบาลและวิชาการ

สรุปได้ว่าการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยนั้นมีการปฏิบัติงานเป็นทีม
ซึ่งใน ทีมการพยาบาลก็จะประกอบด้วยบุคลากรทางการพยาบาลหลายระดับมีทั้งระดับวิชาชีพ
และระดับต่ำกว่าวิชาชีพและในระดับพยาบาลวิชาชีพก็จะมีโอกาสปฏิบัติบทบาททั้งเป็นหัวหน้า
ทีมและสมาชิกทีมขึ้นอยู่กับกรมอบหมายงานของหัวหน้าเวรหรือหัวหน้าหอผู้ป่วย ดังนั้นพยาบาล
ที่สำเร็จการศึกษาใหม่ซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพก็จะได้รับการสอนงานและการฝึกประสบการณ์ใน
การเป็นหัวหน้าทีมและสมาชิกทีมซึ่ง มีบทบาทหน้าที่ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น และการที่ทีม
การพยาบาลในหอผู้ป่วยทุกคนซึ่งรวมทั้งพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่มีความรับผิดชอบ ใ้
ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย โดยยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง ก็จะ
นำไปสู่การบริการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ

2. บทบาทหน้าที่ของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่

พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาใหม่ มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือ
เทียบเท่า เมื่อเริ่มบรรจุเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพระดับ 3 ซึ่ง กองการพยาบาล
(2540) ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพระดับ 3, 4 และ 5 ที่ปฏิบัติงานใน
โรงพยาบาลทั่วไป ดังนี้

2.1 ด้านการปฏิบัติการพยาบาล หมายถึง การใช้ความรู้และทักษะพื้นฐานในการ
ให้การพยาบาลโดยตรงแก่ผู้ป่วยและครอบครัวในหอผู้ป่วย โดยใช้กระบวนการพยาบาลเพื่อ
การวางแผนและให้การพยาบาลแบบองค์รวม มีส่วนร่วมในการใช้มาตรฐานการพยาบาล เพื่อ
ควบคุมคุณภาพ ให้ความร่วมมือกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้องเพื่อการดูแลผู้ป่วยและครอบครัว และ
เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติเชิงวิชาชีพ โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

2.1.1 ใช้ความรู้ทางศาสตร์การพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้องในการ
ประเมินปัญหาให้การวินิจฉัย วางแผน และให้การพยาบาลผู้ป่วยและครอบครัว รวมทั้งผู้ป่วยที่
เกิดปัญหาฉุกเฉินได้อย่างปลอดภัย

2.1.2 ประสานความร่วมมือกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้องเพื่อให้กระบวนการดูแลผู้ป่วยและครอบครัวดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.3 มีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาหารือ/ ตรวจเยี่ยมผู้ป่วยในหน่วยงานที่ปฏิบัติ

2.1.4 ฝ้าสังเกต วิเคราะห์อาการและการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วย และดำเนินการปรึกษาพยาบาลวิชาชีพในระดับสูงหรือทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ความช่วยเหลือผู้ป่วยได้ทัน่วงทีก่อนที่จะเข้าสู่ภาวะวิกฤตหรือมีปัญหาซับซ้อนตามมา

2.1.5 ควบคุมดูแลสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการดูแลและเหมาะสมที่จะเป็นแหล่งฝึกปฏิบัติของนักศึกษาในทีมสุขภาพทุกระดับ

2.1.6 ร่วมประชุมปรึกษาหารือกับบุคลากรภายในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานเพื่อประเมินปัญหาและร่วมหาแนวทางในการแก้ไขเพื่อพัฒนาคุณภาพของการดูแลอย่างต่อเนื่อง

2.1.7 จัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือ และเครื่องใช้ที่จำเป็นในการรักษาพยาบาลให้อยู่ในสภาพที่พร้อมจะใช้ได้ตลอดเวลา

2.1.8 สอนและให้คำปรึกษาแก่ผู้ป่วยและครอบครัว เพื่อพัฒนาความสามารถการดูแลตนเองและการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

2.1.9 มีส่วนร่วมในการควบคุมคุณภาพของการพยาบาลในหอผู้ป่วย

2.1.10 ให้คำแนะนำและช่วยเหลือบุคลากรด้านการพยาบาลที่อยู่ในความรับผิดชอบในการแก้ปัญหา เพื่อควบคุมคุณภาพของการพยาบาล

2.1.11 เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติกรพยาบาล

2.2 ด้านการบริหารจัดการ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและดูแลภายในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงาน เพื่อให้เกิดคุณภาพของการให้บริการ โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

2.2.1 มีส่วนร่วมในการสร้างทีมการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ

2.2.2 มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา และแก้ไขอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากระบบงาน บุคคล และสิ่งแวดล้อม

2.2.3 มีส่วนร่วมในโครงการต่างๆ มีเกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัย

2.2.4 ประเมินการทำงานภายในหอผู้ป่วย

2.2.5 ร่วมประชุมปรึกษาหารือกับผู้บริหารทางการพยาบาล เพื่อประเมินคุณภาพของการให้บริการพยาบาลในหอผู้ป่วย

2.2.6 มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพ

2.3 ด้านวิชาการ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาการให้แก่บุคลากรด้านการพยาบาล ให้ความรู้แก่ผู้รับบริการ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการวิจัยและนำผลวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

2.3.1 มีส่วนร่วมในการปฐมนิเทศพยาบาลที่เข้าปฏิบัติงานใหม่ และผู้ที่เข้ามารับการอบรมในหน่วยงาน

2.3.2 สอนหรือเป็นที่เลี้ยงให้กับนักศึกษาพยาบาลระดับปริญญาตรีพยาบาลเทคนิค หรือผู้ช่วยพยาบาล

2.3.3 มีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือการสอน และการให้ความรู้แก่ผู้ป่วยและครอบครัวในหน่วยงาน

2.3.4 ให้ความร่วมมือหรือมีส่วนร่วมในการทำวิจัยทางการพยาบาล

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาใหม่มีบทบาทหน้าที่ในการให้บริการพยาบาลทั้งในส่วนที่รับผิดชอบโดยตรงในการให้การพยาบาลและการประสานการดูแลรักษาที่ปฏิบัติร่วมกันกับทีมสุขภาพ โดยได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติบทบาทหน้าที่เป็นหัวหน้าทีมหรือสมาชิกทีมการพยาบาล จะต้องให้การพยาบาลแบบองค์รวม ครอบคลุมครบ 4 มิติ ด้วยบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบดังกล่าว พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ จะต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ ซึ่ง DuBryn (2000) กล่าวว่า การที่บุคคลจะมีความก้าวหน้าในอาชีพหรือมีความสามารถ ในการปฏิบัติงานนั้นต้องมีที่เลี้ยงที่มีประสบการณ์มากกว่าคอยให้คำปรึกษาอย่างน้อย 1 คน เพื่อ ที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

3. รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยง

รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงเป็นรูปแบบของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการพยาบาลอีกวิธีหนึ่ง ซึ่งใช้ระบบการสอนงานโดยให้พยาบาลอาวุโสที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติการพยาบาล มีความรู้และทักษะการปฏิบัติงานด้านต่างๆ เพื่อปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยง คอยสอน สนับสนุน ให้คำแนะนำปรึกษา และอำนวยความสะดวกแก่พยาบาลผู้อ่อนประสบการณ์กว่า เพื่อให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน การที่จะช่วยให้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงมีประสิทธิภาพนั้นพยาบาลที่เลี้ยงจะต้องได้รับการอบรมในการเตรียมพยาบาลที่เลี้ยงเพื่อให้รับทราบเกี่ยวกับบทบาทของพยาบาลที่เลี้ยงและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยง ในส่วนนี้จะกล่าวถึง ความหมายของพยาบาลที่เลี้ยง แนวคิดพยาบาลที่เลี้ยง คุณลักษณะของพยาบาลที่เลี้ยงและประโยชน์ของการนำรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงมาใช้ ในการพยาบาล ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 ความหมายของพยาบาลพี่เลี้ยง

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า มีผู้ให้ความหมายของพยาบาลพี่เลี้ยงไว้ดังนี้
 กุลยา ตันติผลาชีวะ (2538) ให้ความหมายของพยาบาลพี่เลี้ยงไว้ว่า หมายถึง
 พยาบาลที่ปฏิบัติงานประจำในหอผู้ป่วยหรือสถานบริการสุขภาพ ที่ทางสถาบันการศึกษา
 พยาบาลมอบหมายให้เป็นผู้ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยครูในการจัดการเรียนการสอนในคลินิก ในฐานะ
 ของผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์สูง แต่ไม่มีอำนาจหน้าที่โดยตรงทางการศึกษา อาจมีส่วนร่วมใน
 การประเมินผลนักศึกษาพยาบาลด้วย

ยุพาพิน ศิริโพธิ์งาม (2538) และภิญญา หนูภักดี (2540) กล่าวว่าพยาบาลพี่เลี้ยง
 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในแต่ละหน่วยงานทำหน้าที่สอนงานแก่พยาบาลที่
 สำเร็จการศึกษาใหม่หรือแก่นักศึกษาพยาบาลโดยทำการสอนแบบรายบุคคล

เพ็ญศรี ชุนใช้ (2540) กล่าวว่า พี่เลี้ยงหมายถึง ผู้ที่อาวุโสกว่า ฉลาดกว่ามี
 ประสบการณ์มากกว่าช่วยอำนวยความสะดวกให้ผู้ร่วมงานที่เด็กกว่าประสบความสำเร็จและม
 ความก้าวหน้าในงานอาชีพโดยจะเป็นครู ผู้อุปถัมภ์ ผู้ให้คำแนะนำ เป็นผู้สนับสนุนและเป็น
 ปรีกษา

พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2546) ให้ความหมายพยาบาลพี่เลี้ยงไว้ว่า หมายถึง
 พยาบาลวิชาชีพที่มีความชำนาญทางการพยาบาลสาขาใดสาขาหนึ่ง เป็นผู้ซึ่งทำหน้าที่ฝึกฝน
 ผู้อ่อนประสบการณ์ ให้เป็นผู้ที่มีความสามารถตามเป้าหมาย ด้วยกระบวนการปฏิบัติฉันท์พี่น้อง
 ก่อให้เกิดการเรียนรู้การประกอบวิชาชีพได้

Webster (1990) ได้ให้ความหมายของพี่เลี้ยงไว้ว่า เป็นผู้ที่มีความใกล้ชิด ใจกว้าง
 ได้ เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ สามารถเป็นที่ปรึกษาและแนะนำให้แก่ผู้อื่นได้

Bayle & James (1990) ได้กล่าวว่า พี่เลี้ยงหมายถึง ผู้ชี้แนะแก่ผู้ขอรับคำปรึกษา
 หรือผู้ที่อยู่ในความดูแลทั้งที่อยู่ในรูปแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งเป็นวิธีการพัฒนาการ
 สร้างสัมพันธ์ที่สร้างความพึงพอใจในอาชีพของตน

Quinn (1995) กล่าวว่า พยาบาลพี่เลี้ยง หมายถึง พยาบาลประจำการ
 พยาบาลผดุงครรภ์หรือบุคคลากรอื่นๆในทีมสุขภาพ ที่มีประสบการณ์ในหน่วยงานนั้นๆทำหน้าที่
 เป็นตัวแบบ เป็นทรัพยากรบุคคลในการเรียนรู้ของนักศึกษาพยาบาล

Parsons (1995) กล่าวว่า พยาบาลพี่เลี้ยง หมายถึง พยาบาลประจำการที่มี
 ความชำนาญด้านการปฏิบัติการพยาบาล มีความเต็มใจแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับนักศึกษา
 พยาบาลตลอดเวลา

กล่าวโดยสรุป พยาบาลที่เลี้ยงหมายถึง ผู้ที่มีอาวุโสกว่า มีความชำนาญในการปฏิบัติการพยาบาล มีประสบการณ์ในหน่วยงานนั้นๆ ทำหน้าที่ในการให้คำแนะนำ สอน สนับสนุนเพื่อให้ผู้รับการช่วยเหลือประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ

3.2 แนวคิดของพยาบาลที่เลี้ยง

จากการศึกษาของ Vance (1982) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่าง Nightingale กับ Sir Sidney ว่า Sir Sidney เป็นผู้ให้การสนับสนุนและเป็นเพื่อนผู้ใกล้ชิดที่ให้คำปรึกษาแนะนำด้านอาชีพ และรับผิดชอบในเรื่องโอกาสทางอาชีพของ Nightingale ให้ได้เดินทางไปยังใครเมียบทบาทของ Sir Sidney ต่อตำแหน่งของ Nightingale ที่ใครเมียบและความสัมพันธ์ที่ดำเนินต่อมาเป็นตัวชี้ให้เห็นว่า Sir Sidney เป็นพี่เลี้ยงของ Nightingale

และจากแนวคิดการวิจัยของ Shogan, et al (1985) ได้นำรูปแบบที่เลี้ยงมาใช้ในการฝึกพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ เพื่อเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ได้จัดกระทำเป็นระบบโดย ประเมินปัญหาและความต้องการการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน จากนั้นนำมาวางแผนโครงการพยาบาลที่เลี้ยง ให้ผู้ตรวจการพยาบาลเป็นผู้คัดเลือกพยาบาลที่เลี้ยงซึ่งจะต้องมีคุณสมบัติทำงานเต็มเวลา มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 ปี สถิติการปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ สื่อสารระหว่างบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบูรณาการความรู้ทางทฤษฎีสู่การปฏิบัติได้เป็นอย่างดี มีความเข้าใจในเรื่องกระบวนการเรียนการสอนและแสดงบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงได้ดี วัตถุประสงค์ของโครงการให้พยาบาลที่เลี้ยง 1 คน สอนพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ 1 คน เป็นการสอนแบบตัวต่อตัว ชั้นตอนต่อไปเป็นการเตรียมพยาบาลที่เลี้ยงโดยวิธีการสัมมนาเกี่ยวกับ รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยง ใช้เวลาอบรมประมาณ 2 วัน เนื้อหาการอบรมให้พยาบาลที่เลี้ยงมีความรู้เกี่ยวกับรายละเอียดของโครงการพยาบาลที่เลี้ยงทั่วไป หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ วิธีการประเมินผล การแสดงบทบาทสมมุติ โดยมีพยาบาลที่เลี้ยงคนอื่นๆสังเกตการณ์ ประเมินผล และให้ข้อมูลย้อนกลับ จากนั้นนำรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงไปปฏิบัติ โดยพยาบาลที่เลี้ยงประเมินการเรียนรู้ ของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ พยาบาลที่เลี้ยงและพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่วางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยมีผู้ตรวจการเป็นผู้นิเทศ ใช้ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ 12 สัปดาห์ เมื่อสิ้นสุดโครงการให้พยาบาลที่เลี้ยงประเมินพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่และให้พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ประเมินโครงการ พบว่า พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่พึงพอใจ เนื่องจาก เปิดโอกาสให้พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ได้พัฒนาความก้าวหน้าของตนเอง สรุปได้ว่าพยาบาลที่เลี้ยงเริ่มขึ้นจากแนวคิดเดิมในเรื่องของการเป็นที่ปรึกษา ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์

ระหว่างผู้อาวุโสที่มีประสบการณ์ ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานกับผู้ที่อ่อนแอกว่า ผู้อาวุโสจะทำหน้าที่สอน เป็นที่ปรึกษา ช่วยเหลือ สนับสนุนผู้ที่อ่อนกว่าเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในธุรกิจหรือการทำงาน เดิมใช้ในวงธุรกิจอุตสาหกรรมและเนื่องจากเป็นวิธีที่ประสบผลสำเร็จจึงเริ่มเข้าสู่วงการต่างๆรวมทั้งใน วิชาชีพพยาบาล (Morton-Cooper and Palmer, 2000)

ต่อมา Morton-Cooper and Palmer (2000) ศึกษาวิเคราะห์แนวคิดของพยาบาลที่เลี้ยงจากผู้ที่ได้ทำการศึกษาหลายท่านนำมาปรับให้มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติในการเป็นพยาบาลที่เลี้ยงของบุคลากรในวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพ เป็นแนวคิดที่เน้นกระบวนการในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างที่เลี้ยงกับผู้ที่อยู่ในความดูแลและเน้นบทบาทซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมการปฏิบัติที่เหมาะสมต่อการนำมาใช้ในการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ซึ่งยังขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่สามารถใช้เครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยได้ซึ่งจะต้องมีความรู้และทักษะทางคลินิกในระดับสูง จากปัญหาดังกล่าวจึงทำให้ฝ่ายบริหารการพยาบาลนำระบบที่เลี้ยงเข้ามาใช้ในวงการพยาบาลเพื่อแก้ปัญหาแก่พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ และให้โอกาสแก่พยาบาลประจำการ ที่เป็นพยาบาลที่เลี้ยงได้พบกับความก้าวหน้าเพิ่มขึ้นและจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพต่อไป (Morrow 1984, Davis and Barham, 1989) และการนำรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงมาใช้ในการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่นั้นพยาบาลที่เลี้ยงจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของการเป็นพยาบาลที่เลี้ยงซึ่งมีหลายบทบาท ได้มีผู้กล่าวถึงบทบาทของพยาบาลที่เลี้ยงไว้ดังนี้

พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2546) ได้จำแนกบทบาทของพยาบาลที่เลี้ยงเป็น 7 บทบาท ดังนี้

1. บทบาทผู้ชำนาญการพยาบาลทางคลินิก พยาบาลที่เลี้ยงจะต้องมีวิธีการของตนเอง ที่จะรักษาความรู้ความสามารถทางคลินิกของตนได้อย่างต่อเนื่องทันต่อเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลง ทุกด้านที่มีผลต่อการปฏิบัติการพยาบาลเฉพาะสาขา เช่น การติดตามอ่านวารสารวิชาการ การเข้ารับการอบรมสัมมนาและการศึกษาต่อ

2. บทบาทผู้เป็นแบบอย่าง การเป็นแบบอย่างเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างผู้ประกอบวิชาชีพ ที่เน้นการปฏิบัติการสอนโดยใช้ตัวแบบ ซึ่งเป็นวิธีที่มีประสิทธิผลสูงสุด การเป็นแบบอย่างจึงมีความสำคัญที่พยาบาลที่เลี้ยงต้องมีการตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาในการย้อนคิดพฤติกรรมของตนเอง สร้างแรงกระตุ้นภายในและการแสดงความรู้สึกซึ่งเป็นการแสดงพฤติกรรมเชิงเหตุผล

3. บทบาทผู้นิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การนิเทศเป็นกระบวนการเชิงสัมพันธภาพของความช่วยเหลือ เพื่อพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ พยาบาลที่เลี้ยงจะเป็นผู้นิเทศนักศึกษาพยาบาลหรือพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ขณะฝึกปฏิบัติการพยาบาลโดยจะมีบทบาทเชิงกระตุ้นส่งเสริมมากกว่าการติดตามประเมินผล พยาบาลที่เลี้ยงจึงมีหน้าที่ให้คำแนะนำชี้แนะ กระตุ้น อำนวยความสะดวก และให้กำลังใจ เพื่อให้เกิดการพัฒนาได้อย่างดีที่สุด

4. บทบาทผู้สอนงานและฝึกงาน พยาบาลที่เลี้ยงเป็นบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดกับนักศึกษาหรือพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ที่สุดจึงเป็นผู้ที่เหมาะสมที่จะเป็นผู้สอนงาน สอนทักษะการสื่อสาร ทักษะในการตัดสินใจแก้ปัญหา ทำให้พยาบาลใหม่เกิดความมั่นใจสูงขึ้นและมีความรับผิดชอบสูงขึ้น

5. บทบาทพี่ การสอนงานเป็นบรรยากาศเชิงสังคมที่เกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีสัมพันธภาพฉันท์พี่น้องคือพี่สอนน้อง ต้องทำใจให้ได้ว่านักศึกษาพยาบาลหรือพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่คือน้องที่ต้องเลี้ยงดู ต้องสอนงานให้ด้วยความจริงใจและเต็มใจซึ่งสิ่งนี้จะใช้ความสามารถด้านจิตใจด้านคุณธรรมเข้ามาช่วยเหลือ

6. บทบาทแหล่งทรัพยากรบุคคล พยาบาลที่เลี้ยงเป็นผู้ชำนาญการพยาบาลเฉพาะสาขาและมีประสบการณ์สูงจะสามารถให้คำแนะนำวิธีปฏิบัติหลายๆด้านแต่พยาบาลที่เลี้ยงจะต้องเป็นผู้ที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลทั่วไป และเพื่อที่จะแสดงบทบาทของแหล่งทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพพยาบาลที่เลี้ยงจะต้องมีความเป็นวิชาการอยู่ในตนเองนั่นคือพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

7. บทบาทผู้ออกแบบการเรียนการสอนในคลินิก การสอนที่ดีจะต้องมีการออกแบบคือมีรูปแบบการสอนของตนเองโดยมีขั้นตอนการปฏิบัติและมีกลยุทธ์เตรียมตามแบบ (Style) ของตนเอง

นอกจากนี้ Chamberlain, et al (1990) ได้กล่าวว่า บทบาทพยาบาลที่เลี้ยงประกอบด้วย 7 บทบาทหลักดังนี้

1. บทบาทผู้ปฏิบัติการพยาบาล พยาบาลที่เลี้ยงต้องมีความชำนาญในการปฏิบัติ โดยเฉพาะในสาขาที่ตนรับผิดชอบ รอบรู้ในปัญหาและสามารถพัฒนาการพยาบาลให้อยู่ในระดับดีสามารถปฏิบัติการพยาบาลด้วยหลักวิชาการเป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่น

2. บทบาทครู โดยพยาบาลที่เลี้ยงจะมีบทบาทสอนผู้ที่อยู่ในความดูแลทางด้านการปฏิบัติงานและให้ความรู้ด้านอื่นๆที่จะพัฒนาผู้ที่อยู่ในความดูแลให้ก้าวหน้าไปตามเป้าหมายในการทำงานในบทบาทครู พยาบาลที่เลี้ยงอาจแตกต่างจากการสอนพยาบาลโดยทั่วไป เพราะจะต้องสอนภายใต้นโยบายการปฏิบัติของหน่วยงานและเป็นการสอนหลักการศึกษาของผู้ใหญ่

3. บทบาทผู้ให้คำปรึกษา เป็นผู้ที่มีความสามารถในการให้คำปรึกษาแก่ผู้ที่อยู่ในความดูแลในทุกเรื่องไม่ว่าจะเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว การมีพยาบาลที่เลี้ยงที่ดีจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสนใจในการทำงาน มีความพึงพอใจและลดความวิตกกังวล

4. บทบาทผู้สนับสนุน เป็นบทบาทของพยาบาลที่เลี้ยงที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้พยาบาล ที่อยู่ในความดูแล มีความสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการสนับสนุน กระตุ้นให้เกิดความมั่นใจในตนเอง และสนับสนุนให้พยาบาลที่อยู่ในความดูแลมีโอกาสก้าวหน้า

5. บทบาทผู้แนะนำ พยาบาลที่เลี้ยงมีบทบาทและหน้าที่ในการแนะนำพยาบาลที่อยู่ในความดูแลเกี่ยวกับด้านวิชาชีพ การดำรงชีวิตให้เหมาะสมในสังคมตลอดจนการอยู่ร่วมกันในสังคม

6. บทบาทนักวิจัย แม้ว่าพยาบาลที่เลี้ยงจะไม่ใช่ นักวิจัยก็ตามแต่ในฐานะพยาบาลที่เลี้ยงต้องปฏิบัติการพยาบาลที่มีคุณภาพสูงและเป็นผู้นำทางการพยาบาล จำเป็นต้องใช้ผลการวิจัยสนับสนุนการวิจัยและลงมือทำวิจัยเป็นตัวอย่าง

7. บทบาทเพื่อนผู้ใกล้ชิด พยาบาลที่เลี้ยงและพยาบาลที่อยู่ในความดูแลจะต้องมีจุดเริ่มต้นในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ซึ่งสัมพันธภาพเป็นแบบตัวต่อตัว

Patallah (2002) กล่าวถึง บทบาทของพยาบาลที่เลี้ยงไว้ ดังนี้

1. สอนทักษะใหม่ๆส่งเสริมให้พยาบาลใหม่มีการพัฒนาที่มีความฉลาด
 2. สอนชี้แนะเกี่ยวกับค่านิยม วัฒนธรรมขององค์การและวิชาชีพ เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ

3. เป็นแบบอย่างที่ดี สำหรับให้พยาบาลใหม่ยอมรับนำไปปฏิบัติเป็นแบบอย่าง

4. ให้คำปรึกษา และช่วยเหลือขณะเกิดปัญหา

5. อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพื่อให้ทำงานบรรลุเป้าหมาย

6. สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ

7. ให้การดูแลในแบบที่น้อง

Stone (2004) กล่าวถึงบทบาทที่เลี้ยงไว้ ดังนี้

1. บทบาทผู้เป็นแบบอย่าง (Role model) เป็นบทบาทที่ที่เลี้ยงมีคุณลักษณะที่ดีทั้งคุณลักษณะส่วนบุคคลและวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ที่อยู่ในความดูแลปฏิบัติเป็นแบบอย่าง

2. บทบาทเป็นนายหน้า (Broker) เป็นบทบาทที่ที่เลี้ยงเป็นคนกลางหรือเป็นผู้ดูแลให้ผู้ที่อยู่ในความดูแลสามารถปฏิบัติงานในหน่วยงานได้อย่างมีคุณภาพโดยการให้ข้อมูล แนะนำให้เข้าใจถึงนโยบาย กระบวนการทำงานของหน่วยงาน การสื่อสารในที่ทำงาน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก

3. บทบาทผู้สนับสนุน (Advocate) เป็นบทบาทที่ที่เลี้ยงเป็นผู้นำให้โอกาสในการทำงานและสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ที่อยู่ในความดูแลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพโดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีความก้าวหน้า

Morton-Cooper and Palmer (2000) กล่าวถึงบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงไว้ ดังนี้

1. บทบาทที่ปรึกษา (Adviser) เป็นบทบาทที่พยาบาลที่เลี้ยงปฏิบัติต่อพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ในการให้การสนับสนุน แนะนำ ให้พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่มีการปฏิบัติตนในสิ่งที่ดี สนองต่อนโยบายและความต้องการขององค์กร

2. บทบาทผู้สอนแนะ (Coach) เป็นบทบาทที่พยาบาลที่เลี้ยงปฏิบัติต่อพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ในการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ การประเมินผล การให้ข้อมูลย้อนกลับแบบสร้างสรรค์แก่พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ในการปฏิบัติงาน

3. บทบาทผู้ให้คำปรึกษา (Counsellor) เป็นบทบาทที่พยาบาลที่เลี้ยงปฏิบัติต่อพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ในการให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือ รับฟังปัญหาที่เกิดขึ้น มีการพัฒนาตนเองและสามารถมองเห็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาของตนเองอย่างอิสระ

4. บทบาทผู้แนะนำ/ สร้างเครือข่าย (Guide/networker) เป็นบทบาทที่พยาบาลที่เลี้ยงปฏิบัติต่อพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ในการแนะนำเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันในองค์กร สายการบังคับบัญชา ค่านิยม วัฒนธรรมขององค์กร รวมทั้งการปฏิบัติตัวในการดำรงชีวิตในสังคมและวิชาชีพ

5. บทบาทครู (Teacher) เป็นบทบาทที่พยาบาลที่เลี้ยงปฏิบัติต่อพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์โดยใช้วิธีการสอนและสาธิตเกี่ยวกับการปฏิบัติการพยาบาล อุปกรณ์เครื่องมือที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ให้พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ทดลองปฏิบัติ และประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่มีความสามารถ ในการปฏิบัติงานและมีการพัฒนาตนเองมากขึ้น

6. บทบาทผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Resource facilitator) เป็นบทบาทที่พยาบาลที่เลี้ยงปฏิบัติต่อพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ในการจัดประสบการณ์การทำงาน การแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสารกับเพื่อนร่วมงาน จัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงาน ให้การดูแลอย่างใกล้ชิด และให้ ความเป็นกันเองแก่พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่

7. บทบาทผู้เป็นแบบอย่าง (Role model) เป็นบทบาทที่พยาบาลที่เลี้ยงปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างทั้งในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและวิชาชีพพยาบาลกระทำผ่านกลยุทธ์การสอน การสาธิต การนิเทศในขณะปฏิบัติงาน

8. บทบาทผู้สนับสนุน (Sponsor) เป็นบทบาทหนึ่งของพยาบาลที่เลี้ยงที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ มีความสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการสนับสนุนให้เกิดความมั่นใจในตัวเอง สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับพยาบาลที่เลี้ยงผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงตามแนวคิดของ Morton-Cooper and Palmer (2000) ประกอบด้วยบทบาทพยาบาลที่เลี้ยง 8 บทบาท ซึ่งบางบทบาทมีลักษณะการปฏิบัติที่คล้ายกันผู้วิจัยจึงเลือกบทบาทที่เหมาะสมกับการปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงในโรงพยาบาลชัยภูมิเพียง 4 บทบาท ดังนี้

1. บทบาทที่ปรึกษาและผู้ให้คำปรึกษา (Adviser and counsellor) เป็นบทบาทที่พยาบาลที่เลี้ยงปฏิบัติต่อพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ โดยการให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาช่วยเหลือ การดำรงชีวิตที่เหมาะสมในสังคม ตลอดจนการอยู่ร่วมกันในสังคม และการให้คำชี้แจงเกี่ยวกับนโยบาย วัตถุประสงค์ แผนงาน พันธกิจและขอบเขตความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ รวมทั้งให้ข้อคิดเห็น การถ่ายทอดเจตคติที่ดีในการทำงาน การให้คำแนะนำในเทคนิค หลักการปฏิบัติการพยาบาล รวมถึงการใช้อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่เป็นเทคโนโลยีสมัยใหม่ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานพยาบาลที่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษาทุกเรื่องไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว รับฟังด้วยความตั้งใจ เปิดโอกาสให้พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ได้ระบายความรู้สึก อึดอัด คับข้องใจโดยเป็นนักฟังที่ดีและแสดงออกซึ่งความเข้าใจ เห็นใจและให้กำลังใจ

2. บทบาทครู (Teacher) เป็นบทบาทของพยาบาลที่เลี้ยงปฏิบัติต่อพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ โดยการสอนในด้านการปฏิบัติการพยาบาลและงานด้านอื่นๆ ช่วยเหลือชี้แนะทักษะต่างๆ ที่มีความจำเป็นในการปฏิบัติงาน อย่างถูกต้องเหมาะสมภายใต้ต้นนโยบายการปฏิบัติของหน่วยงาน ใช้วิธีการถ่ายทอดความรู้โดยการสอน สาธิต การร่วมปฏิบัติงานในเทคนิค วิธีการในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนหรือแก้ไขสถานการณ์เร่งด่วนและฉุกเฉิน ใช้วิธีการสอนที่เป็นไปตามหลักการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult learner)

3. บทบาทผู้สนับสนุน (Sponsor) เป็นบทบาทของพยาบาลที่เลี้ยงปฏิบัติต่อพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ โดยการให้การส่งเสริมสนับสนุนในด้านความคิดและการปฏิบัติงานที่เหมาะสมเพื่อให้พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่มีความสามารถในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การวางแผนงานและการดำเนินโครงการต่างๆ และนอกจากนี้พยาบาลที่เลี้ยงควรให้การสนับสนุนโดยมีการประเมินผล การปฏิบัติงานให้พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ได้รับทราบ

เพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น รวมทั้งประเมินผลและรายงานผลความก้าวหน้าให้ผู้บริหารทราบตามลำดับ

4. บทบาทผู้อำนวยความสะดวก (Resource facilitator) เป็นบทบาทของพยาบาลที่เลี้ยงปฏิบัติต่อพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ โดยการช่วยเหลือเกื้อกูล ให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านสวัสดิการ ที่พักอาศัยตลอดจนเรื่องอื่นๆที่จำเป็นแก่พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่โดยคำนึงถึงความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์เป็นองค์ประกอบ ผู้อำนวยความสะดวก ควบคู่ไปกับการทำงานได้แก่การมีส่วนร่วมในการจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ให้พอเพียงและปลอดภัยต่อการใช้งาน การมีส่วนร่วมในการจัดหาตำรา เอกสารทางวิชาการ คู่มือการปฏิบัติงานในการศึกษาค้นคว้า มีการยืดหยุ่นในการทำงานรวมถึงช่วยประสานงานเกี่ยวกับที่พักอาศัยให้มีความสะดวกและปลอดภัยต่อการมาปฏิบัติงาน

จะเห็นได้ว่าการนำรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงมาใช้ในการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่นั้นนอกจากพยาบาลที่เลี้ยงต้องได้รับการเตรียมพร้อมในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงแล้วผู้บริหารทางการพยาบาลควรมีการกำหนดคุณลักษณะของพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาในการคัดเลือกพยาบาลประจำการเป็นพยาบาลที่เลี้ยงและสำหรับพยาบาลที่เลี้ยงใช้เพื่อพัฒนาตนเอง

3.3 คุณลักษณะของพยาบาลที่เลี้ยง

คุณลักษณะของพยาบาลที่เลี้ยง เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึง เนื่องจากพยาบาลที่เลี้ยงจะเป็นตัวแบบที่สำคัญที่จะให้พยาบาลที่เริ่มปฏิบัติงานใหม่เกิดการเลียนแบบจึงควรมีการกำหนดคุณลักษณะเฉพาะของพยาบาลที่เลี้ยงไว้เพื่อให้หัวหน้าหอผู้ป่วยหรือผู้ตรวจการพยาบาลทำหน้าที่ในการคัดเลือกพยาบาลประจำการ (Parsons, 1995) ที่จะทำหน้าที่พยาบาลที่เลี้ยงและมีการพัฒนาคุณลักษณะเหล่านี้ให้เกิดขึ้นกับตนเอง ซึ่งได้มีผู้เสนอเกณฑ์ในการคัดเลือกพยาบาล ที่เลี้ยงโดยกำหนดคุณลักษณะของพยาบาลที่เลี้ยงไว้ ดังนี้

Friesen and Conahan (1980) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติในการคัดเลือกพยาบาลที่เลี้ยงไว้ ดังนี้

1. มีความสามารถด้านการดูแลในคลินิก เพื่อทำหน้าที่ในการสอนการปฏิบัติการพยาบาลขณะปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย
2. มีความสามารถในการประสานการมีส่วนร่วมของทีมสหวิชาชีพ เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการแก้ไขปัญหาคและตอบสนองความต้องการอย่างถูกต้องและครอบคลุม

3. มีภาวะผู้นำ สามารถบริหารจัดการการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพ
4. มีทักษะการสื่อสาร ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย
5. รักความก้าวหน้าในวิชาชีพ พัฒนาตนเองโดยการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ
6. มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการตัดสินใจและแก้ปัญหา
7. มีความสนใจในการเข้าร่วมโครงการ ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สำคัญทำให้พยาบาลที่เลี้ยงมีความเข้าใจและเต็มใจในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยง

Shamian and Inhaber (1985) ได้ทำการรวบรวมถึงคุณสมบัติที่สำคัญและเกณฑ์การเลือกพยาบาลที่เลี้ยง ไว้ดังนี้

1. ประสบการณ์การทำงานของพยาบาลที่เลี้ยงในหน่วยงานนั้น อย่างน้อย 1 ปี หรืออยู่ในช่วง 5-10 ปี
2. ทักษะการเป็นผู้นำ สามารถบริหารจัดการบุคคลากร อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ถูกต้องและเหมาะสม
3. ทักษะการติดต่อสื่อสาร สามารถพูด เขียนและแสดงออกที่เหมาะสม
4. ความสามารถในการตัดสินใจทางคลินิกได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์
5. มีความสนใจในการเข้าร่วมโครงการเป็นพยาบาลที่เลี้ยง เพื่อให้พยาบาลที่เลี้ยงปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยง
6. มีความสามารถด้านการสอน สาธิตการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาล และการใช้อุปกรณ์เครื่องมือการใช้เครื่องสอน

Hatchings (1989) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของพยาบาลที่เลี้ยงว่า จะต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการปฏิบัติการพยาบาลอย่างน้อย 1 ปี มีความสนใจต่อการเป็นพยาบาลที่เลี้ยง และได้รับมอบหมายให้ดูแลนักศึกษาพยาบาลหรือพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ขณะที่ขึ้นปฏิบัติงาน การพยาบาลในหอผู้ป่วย

Myrick and Barrett (1992) ได้ทำการสำรวจเกณฑ์ในการคัดเลือกพยาบาลประจำการที่ ทำหน้าที่ครูที่เลี้ยงให้กับนักศึกษาพยาบาลในประเทศแคนาดา ผลการสำรวจพบว่า ครูที่เลี้ยงควร มีคุณลักษณะดังนี้

1. มีทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

2. มีความสามารถการปฏิบัติการในคลินิก เพื่อทำหน้าที่ในการสอน สาธิตการปฏิบัติการพยาบาล
3. ยึดมั่นต่อบทบาทครูที่เลี้ยง เพื่อช่วยให้พยาบาลที่เลี้ยงเข้าใจ เต็มใจที่จะปฏิบัติบทบาท ที่เลี้ยง
4. มอบหมายงานได้เหมาะสมกับผู้ศึกษา ซึ่งเป็นทักษะสำคัญที่ครูที่เลี้ยงจะช่วยส่งเสริมให้นักศึกษาพยาบาลนำศักยภาพ ความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงาน
5. มีทักษะการประเมินผล เพื่อ ประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานภายหลังการมอบหมายงาน
6. มีทักษะในการใช้กระบวนการพยาบาล ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล จะช่วยให้วิเคราะห์ปัญหาของผู้ป่วยได้
7. มีความสามารถในการขจัดความขัดแย้ง เพื่อลดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย
8. สามารถประยุกต์ใช้ผลการวิจัยทางการพยาบาลในการปฏิบัติการในคลินิกเพื่อพัฒนาคุณภาพการพยาบาล

Alspach (1995) ได้แนะนำเกณฑ์การคัดเลือกพยาบาลที่เลี้ยงเพิ่มเติมคือควรมีทัศนคติที่ดี ในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการเป็นผู้นำและมีประสบการณ์ในการทำงาน เป็น พยาบาลประจำการมาก่อน

Parsons (1995) ได้แนะนำเกณฑ์ในการคัดเลือกพยาบาลที่เลี้ยงโดยพิจารณาจาก ความสนใจในบทบาทที่เลี้ยง ความชำนาญทางคลินิก ความสามารถทางการสอน

Bain (1996) กล่าวถึงเกณฑ์ในการคัดเลือกเพิ่มเติมคือ ควรมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานอย่างน้อยที่สุด 12 เดือน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์การเป็นพยาบาล ที่เลี้ยงมาประมาณ 4-7 สัปดาห์และได้รับการเตรียมเป็นพยาบาลที่เลี้ยง

Craven & Broyles (1996) ได้เสนอเกณฑ์เพิ่มเติมคือ ในรายโอนย้ายควรมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลหรือหน่วยงานนั้นๆ ไม่น้อยกว่า 6 เดือน ได้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการพยาบาลไม่น้อยกว่า 8 ชั่วโมง

Balcain et al (1997) ได้เสนอเกณฑ์เพิ่มเติมคือ มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร มีความสนใจ ในการเตรียมและการคัดเลือกพยาบาลที่เลี้ยง

อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม (2534) ได้เสนอคุณลักษณะของพยาบาลที่เลี้ยง ไว้ดังนี้

1. เป็นพยาบาลระดับวิชาชีพ วุฒิปริญญาตรีขึ้นไป มีประสบการณ์ในการทำงานมีความรู้ดี มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและสนใจที่จะถ่ายทอดความรู้สู่ผู้อื่น

2. มีความชำนาญในการปฏิบัติการพยาบาล พยาบาลที่เลี้ยงเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลจะเกิดความมั่นใจในการสอนงานและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่พยาบาลที่อยู่ ในความดูแล
3. มีทักษะในการสอนการพยาบาลในคลินิก เนื่องจากบทบาทที่สำคัญอย่างหนึ่งของพยาบาลที่เลี้ยง คือบทบาทครูจะต้องทำการสอนงานในคลินิก
4. ใช้เวลาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพหรือมีการบริหารเวลาให้เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ประจำและการปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงซึ่งต้องใช้เวลาในการดูแลพยาบาลใหม่
5. มีลักษณะความเป็นผู้นำ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ที่อยู่ในความดูแล
6. สามารถเผชิญปัญหาและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้ โดยเฉพาะในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีและความก้าวหน้าด้านการแพทย์ พยาบาลที่เลี้ยงจะต้องเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้ทันที่
7. แสดงพฤติกรรมที่ทำให้เกิดภาพพจน์ที่ดีของวิชาชีพ เช่น มีการประพฤติปฏิบัติภายในขอบเขตจรรยาบรรณวิชาชีพ มีจริยธรรมคุณธรรม
8. มีความประพฤติดีทั้งด้านส่วนตัวและการทำงาน
9. มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ทั้งในด้านการพูด การเขียนและภาษาท่าทาง เพื่อสื่อสารให้เกิดความร่วมมือในการทำงานทั้งภายในทีมการพยาบาลและทีมสหวิชาชีพ
10. เต็มใจที่จะเป็นครูที่เลี้ยง รวมทั้งมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของพยาบาลที่เลี้ยง

จากคุณลักษณะของพยาบาลที่เลี้ยงที่กล่าวมาข้างต้น จะส่งผลให้พยาบาลที่เลี้ยงสามารถปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงได้อย่างสมบูรณ์ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคุณลักษณะเฉพาะของพยาบาลที่เลี้ยงตามแนวคิดของ Shamian and Inhaber (1985) ไว้ ดังนี้

1. เป็นพยาบาลวิชาชีพ วุฒิปริญญาตรีขึ้นไป มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการปฏิบัติการพยาบาล อย่างน้อย 3 ปี
2. มีความสนใจต่อการเป็นพยาบาลที่เลี้ยง
3. มีความสามารถในการตัดสินใจได้ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์
4. มีทักษะในการสอนการพยาบาลในคลินิก
5. มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร

จากคุณลักษณะของพยาบาลที่เลี้ยงดังที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นเป็นเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกพยาบาลประจำการในการปฏิบัติหน้าที่เป็นพยาบาลที่เลี้ยงและเป็นแนวทางให้พยาบาล

ที่เลี้ยงได้พัฒนาตนเองตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อช่วยให้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงมีประสิทธิภาพมากขึ้น และส่งผลให้พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาล ผู้รับบริการพึงพอใจ ซึ่งผลที่เกิดขึ้นดังกล่าวเป็นประโยชน์ที่ได้จากการนำรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงมาใช้ในองค์การพยาบาล ดังที่จะได้กล่าวรายละเอียดต่อไป

3.3 ประโยชน์ของพยาบาลที่เลี้ยง

พยาบาลที่เลี้ยงมีผลดีอย่างยิ่งต่อวิชาชีพการพยาบาลโดยส่วนรวม เนื่องจากเป้าหมายที่สำคัญมุ่งที่การพัฒนาคุณภาพการพยาบาลและสร้างความชำนาญในการปฏิบัติการพยาบาล ซึ่งประโยชน์ของพยาบาลที่เลี้ยงสรุปได้ดังนี้ (Vance and Olson, 1992)

3.3.1 ประโยชน์ต่อหน่วยงาน การมีพยาบาลที่เลี้ยงจะช่วยให้การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่มีการพัฒนาตนเอง เข้าสู่ระบบงานได้อย่างรวดเร็ว ลดอัตราการลาออก โอนย้าย และเป็นการพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาลที่มีคุณภาพให้กับพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่

3.3.2 ประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากร การมีพยาบาลที่เลี้ยงจะช่วยให้พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่มีโอกาสทำงานใกล้ชิดกับพยาบาลที่เลี้ยงได้เรียนรู้ในสิ่งที่ต้องการ ได้มีโอกาสฝึกปฏิบัติอย่างจริงจัง พยาบาลที่เลี้ยงจะสามารถประเมินความก้าวหน้าของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ได้ทันทีว่ามีจุดแข็งและจุดอ่อนอย่างไรบ้าง พร้อมทั้งจะแก้ไขปรับปรุงได้ทันทีการมีส่วนร่วมทั้งยังสามารถทำให้โปรแกรมการปฐมนิเทศพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ได้อย่างแท้จริง

3.3.3 ประโยชน์ต่อผู้บริหารการพยาบาล พยาบาลที่เลี้ยง ช่วยให้เกิดผลดีต่อการบริหารหลายประการ เริ่มตั้งแต่การให้โอกาสแก่พยาบาลในการเป็นพยาบาลที่เลี้ยง ซึ่งทำให้พยาบาลคนนั้นๆ ได้มีการพัฒนาตนเองทั้งทางด้านความรู้ ความชำนาญ สามารถแสดงบทบาทได้เต็มความสามารถเกิดความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่มผู้ร่วมงาน นำไปสู่ประสิทธิภาพของทีมงาน และเป็น การผสมผสานวิชาการปฏิบัติการพยาบาลเข้าด้วยกัน จึงนับเป็นวิธีการที่สามารถกระตุ้นจิตใจและพัฒนาบุคลากรโดยรวมไปพร้อมๆ กัน

3.3.4 ประโยชน์ต่อพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ การมีพยาบาลที่เลี้ยงร่วมปฏิบัติงานกับพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ จะช่วยให้พยาบาลที่เริ่มทำงานใหม่ มีการเริ่มต้นการทำงานด้วยความมั่นใจ เป็นการสร้างประสบการณ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน ลดความตึงเครียดในการปฏิบัติงาน สามารถเรียนรู้งานได้เร็วขึ้น และมีความอบอุ่นใจ เพราะจะได้รับการเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลืออย่างดีเป็นรายบุคคล

3.3.5 ประโยชน์ต่อพยาบาลที่เลี้ยง การได้รับเลือกให้เป็นพยาบาลที่เลี้ยง เป็นการได้รับ การยกย่องท่ามกลางผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จึงเป็นความสามารถพื้นฐานที่จะ ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งอื่นที่สูงขึ้น นอกจากนี้ยังทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจที่ตนเองได้ช่วยเหลือผู้อื่น และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของผู้เริ่มทำงานใหม่ที่ตนเองเป็นผู้ดูแล

จากการศึกษาเกี่ยวกับการนำระบบพยาบาลที่เลี้ยงไปใช้ในการปรับตัวของพยาบาล ที่สำเร็จการศึกษาใหม่ (Shamian & Inhaber, 1985; Kane, 1992 and Peirce, 1991) พบว่า พยาบาลที่เลี้ยงมีประโยชน์อย่างมากในการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความมั่นใจในตนเองในการ ปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ สำหรับพยาบาลที่เลี้ยงเองก็ได้มีโอกาสแสดง ความสามารถเป็นที่ยอมรับ และได้พัฒนาศักยภาพของตนเองที่นำไปสู่ความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีความพึงพอใจในการทำงานและผลสำเร็จที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลทั้งพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ และพยาบาลที่เลี้ยงจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร นั่นคือสามารถพัฒนาความสามารถของ บุคลากรซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของคุณภาพการพยาบาล และประโยชน์ต่อเนื้อที่ที่สำคัญก็คือ ผู้รับบริการได้รับการพยาบาลที่มีคุณภาพจากบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ และ ทัศนคติที่ดีนั่นเอง

3.4 รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จ การศึกษาใหม่

จากการทบทวนวรรณกรรมเรื่องพยาบาลที่เลี้ยง แนวคิดความสามารถในการ ปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ที่ได้กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรูปแบบ พยาบาลที่เลี้ยงต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ดังนี้

3.4.1 คัดเลือกพยาบาลที่เลี้ยง โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้คัดเลือกและประเมิน คุณสมบัติของการเป็นพยาบาลที่เลี้ยง ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3.4.2 จัดการอบรมภาคบรรยายให้กับพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชัยภูมิที่ ได้รับ การคัดเลือกให้เป็นพยาบาลที่เลี้ยงโดยจัดการอบรมเป็นเวลา 2 วัน หัวข้อของการอบรม ได้แก่

(1) พยาบาลที่เลี้ยง ได้แก่ ความหมาย แนวคิด หลักการพื้นฐานและ บทบาทของพยาบาลที่เลี้ยง กระบวนการและกิจกรรมที่พยาบาลที่เลี้ยงต้องกระทำร่วมกับ พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ใช้ระยะเวลาในการอบรม 3 ชั่วโมง

(2) ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติบทบาทของพยาบาลที่เลี้ยง ได้แก่ การใช้กระบวนการพยาบาลในการให้การพยาบาล การตัดสินใจและแก้ปัญหา การติดต่อสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ การให้คำปรึกษา ใช้ระยะเวลาในการอบรม 5 ชั่วโมง โดยเชียววิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับทักษะดังกล่าวข้างต้นมาเป็นผู้บรรยาย

(3) ฝึกปฏิบัติพยาบาลที่เลี้ยงจากสถานการณ์จำลองและประชุมวางแผนการปฏิบัติงานของพยาบาลที่เลี้ยง ร่วมกับพยาบาลที่เลี้ยงที่เข้ารับการอบรม เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ โดยผู้วิจัยเป็นผู้อธิบายและชี้แจงรายละเอียด พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยต่างๆและร่วมแสดงความคิดเห็น ระยะเวลาที่ใช้ 2 ชั่วโมง

3.4.3 หลังการอบรม พยาบาลที่เลี้ยง เริ่มปฏิบัติบทบาทของพยาบาลที่เลี้ยงในหอผู้ป่วยโดยการทำงานร่วมกันของพยาบาลที่เลี้ยงและพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ เป็นกระบวนการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกัน ตามแนวคิดของ Morton-Cooper and Palmer (2000) ดังต่อไปนี้

3.4.3.1 ระยะเวลาเริ่มต้น (Initiation) เป็นระยะที่พยาบาลที่เลี้ยงเริ่มให้การดูแลพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่โดยการสร้างสัมพันธภาพ ใช้ความสามารถส่วนบุคคลชักจูงให้พยาบาล ที่อยู่ในความดูแลมีความพร้อมที่จะเรียนรู้และไว้วางใจ ในขณะที่พยาบาลที่เลี้ยงมีบทบาทช่วยเหลือสนับสนุนให้พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ปฏิบัติงานไปตามเป้าหมาย โดยกำหนดรูปแบบการทำงานร่วมกัน กำหนดขั้นตอนในการทำงาน

3.4.3.2 ระยะเวลาการแสดงบทบาทพยาบาลที่เลี้ยง (Working phase) เป็นระยะที่พยาบาลที่เลี้ยงทำงานร่วมกับพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ตามแผนที่กำหนดไว้โดยการแสดงบทบาทพยาบาลที่เลี้ยง ได้แก่ บทบาทที่ปรึกษาและผู้ให้คำปรึกษา บทบาทครู บทบาทผู้สนับสนุนและบทบาทผู้อำนวยความสะดวก ดังนี้

(1) บทบาทที่ปรึกษาและผู้ให้คำปรึกษา (Adviser and counsellor) พยาบาลที่เลี้ยงปฏิบัติต่อพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ โดยการให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือการดำรงชีวิตที่เหมาะสมในสังคม ตลอดจนการอยู่ร่วมกันในสังคม และการให้คำแนะนำด้านอาชีพได้แก่ การให้คำชี้แจงเกี่ยวกับนโยบาย วัตถุประสงค์ แผนงาน พันธกิจและขอบเขต ความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ รวมทั้งให้ข้อคิดเห็น การถ่ายทอดเจตคติที่ดีในการทำงาน การให้คำแนะนำในเทคนิคหลักการปฏิบัติการพยาบาล รวมถึงการใช้อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่เป็นเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมถึงการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการวางแผนอาชีพ (Career planning) นอกจากนี้พยาบาลที่เลี้ยงควรให้คำแนะนำเกี่ยวกับการสร้างสัมพันธภาพ การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเพื่อการดำรงชีวิตที่เหมาะสมในสังคมและการอยู่ร่วมกันโดยมีทักษะในการสื่อสารและ

การสร้างมนุษยสัมพันธ์ รวมทั้งให้คำแนะนำในขณะที่เยี่ยมชม เพื่อสร้างความมั่นใจแก่พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานพยาบาลที่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษาทุกเรื่องไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว รับฟังด้วยความตั้งใจ เปิดโอกาสให้พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ได้ระบายความรู้สึก อึดอัด คับข้องใจโดยเป็นนักฟัง ที่ดีและแสดงออกซึ่งความเข้าใจ เห็นใจและให้กำลังใจ รวมทั้งแสดงความคิดเห็นในทางสร้างสรรค์ ไม่วิพากษ์วิจารณ์ลับหลัง เพื่อให้พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่มองเห็นแนวทางในการแก้ปัญหาและตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ปัญหาของตนเองได้เหมาะสม นอกจากนี้ควรมีการติดตามผลการให้คำปรึกษาเพื่อประเมินความสามารถในการแก้ปัญหา

(2) บทบาทครู (Teacher) พยาบาลที่เลี้ยงปฏิบัติต่อพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ โดยการสอนในด้านการปฏิบัติการพยาบาลและงานด้านอื่นๆ ช่วยเหลือชี้แนะทักษะต่างๆที่มีความจำเป็นในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติและเต็มใจให้ผู้อื่นเลียนแบบการกระทำต่างๆ รวมทั้งการเป็นแบบอย่างที่ดี การสอนงานเป็นลักษณะการสอนแบบตัวต่อตัวโดยที่เลี้ยงต้องใช้ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะทางคลินิก ที่ผ่านมาช่วยในการสอนตามหลักทฤษฎีสู่การปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมภายใต้นโยบายการปฏิบัติของหน่วยงาน ใช้วิธีการถ่ายทอดความรู้ โดยการสอน สาธิต การร่วมปฏิบัติงานทางเทคนิค วิธีการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนหรือแก้ไขสถานการณ์เร่งด่วนและฉุกเฉิน แต่ทั้งนี้พยาบาลที่เลี้ยงต้องใช้วิธีการสอนที่เป็นไปตามหลักการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult learner)

(3) บทบาทผู้สนับสนุน (Sponsor) พยาบาลที่เลี้ยงปฏิบัติต่อพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ โดยการให้การส่งเสริมสนับสนุนในด้านความคิดและการปฏิบัติงานที่เหมาะสมเพื่อให้พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่มีความสามารถในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการสนับสนุนนั้นพยาบาลที่เลี้ยงต้องนำศักยภาพของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ โดยมี การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การวางแผนงานและการดำเนินโครงการต่างๆ และนอกจากนี้พยาบาลที่เลี้ยงควรให้การสนับสนุนโดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ให้รับทราบเพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น รวมทั้งประเมินผลและรายงานผลความก้าวหน้าให้ผู้บริหารทราบตามลำดับ

(4) บทบาทผู้อำนวยความสะดวก (Resource facilitator) พยาบาลที่เลี้ยงปฏิบัติต่อพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ โดยการช่วยเหลือเกื้อกูล ให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านสวัสดิการที่พักอาศัยตลอดจนเรื่องอื่นๆที่จำเป็นแก่พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่โดยคำนึงถึงความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์เป็นองค์ประกอบ ผู้อำนวยความสะดวก ความ

ปลอดภัยในการทำงานได้แก่ การมีส่วนร่วมในการจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ให้พอเพียงและปลอดภัยต่อการใช้งาน การมีส่วนร่วมในการจัดหาตำรา เอกสาร ทางวิชาการ คู่มือการปฏิบัติงาน ในการศึกษาค้นคว้า มีการยืดหยุ่นใน การทำงานรวมถึงช่วยประสานงานเกี่ยวกับที่พักอาศัยให้มีความสะดวกและปลอดภัยต่อการมาทำงาน อันเป็นความเอื้ออาทรที่ใช้ความเมตตากรุณา ดูแลเอาใจใส่ด้วยความเข้าใจและจริงใจอย่างแท้จริง

3.4.3.3 ระยะสิ้นสุดการเป็นพยาบาลที่เลี้ยง (Termination phase) เป็นระยะที่พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่เริ่มปฏิบัติกิจกรรมต่างๆด้วยตนเอง มีอิสระในการปฏิบัติงาน หลังการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆมีการประชุมสรุปปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน พยาบาลที่เลี้ยงสะท้อนปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่แต่ละคน ทบทวนการปฏิบัติงานและจัดประสบการณ์เพิ่มเติมในส่วนที่ขาดประสบการณ์ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีความสามารถเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา

3.4.4 มีการประชุมปรึกษาร่วมกันระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้วิจัย พยาบาลที่เลี้ยง สัปดาห์ละ 1 ครั้ง โดยพยาบาลที่เลี้ยงนำเสนอ ปัญหาที่พบในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยง เพื่อให้มีการร่วมกันในการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมต่อไป

3.4.5 ในระหว่างการดำเนินการทดลอง ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยมีการกำกับการทดลองโดย การใช้ แบบประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลที่เลี้ยงประเมินโดยพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่

3.4.6 หลังเสร็จสิ้นการทดลอง หัวหน้าหอผู้ป่วย ประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ และรวบรวมปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติและร่วมกันหาแนวทาง การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติให้มีความต่อเนื่องมากขึ้น

จะเห็นได้ว่าเมื่อพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ได้เริ่มปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย ต้องประสบกับภาวะเครียดทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ความวิตกกังวลและความเครียดมีผลต่อการปฏิบัติงาน ถ้าความเครียดในระดับสูงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและไม่ได้รับการแก้ไข จะมีผลเสียต่อสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจความสามารถในการปฏิบัติงานลดลง(สิริรัตน์ ฉัตรชัยสุตา, 2543) ดังนั้นการนำรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงมาใช้ในการสอนงานเพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ พยาบาลที่เลี้ยงต้องปฏิบัติบทบาทดูแลเอาใจใส่ คอยช่วยเหลือ มีส่วนร่วมในการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เป็นที่ปรึกษาช่วยสอนชี้แนะและให้คำปรึกษาขณะเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติดังกล่าวจะเป็นการช่วย

ส่งเสริมให้พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ทำงานได้อย่างมีความสุข ดังที่ พวงรัตน์ บุญญาอนุรักษ์ (2546) กล่าวไว้ว่า การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานจะช่วยให้บุคคลทำงานได้อย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นการนำไปสู่การพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งจะได้กล่าวถึงในลำดับต่อไป

4. ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล

ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน เนื่องจากงานจะบรรลุวัตถุประสงค์ ได้นั้น ขึ้นอยู่กับว่าผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถมากน้อยเพียงใด ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานตามมา ได้มีผู้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

4.1 ความหมายของความสามารถในการปฏิบัติงาน

สำหรับความหมาย ความสามารถในการปฏิบัติงานได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

Schneider (1979: 25) ได้ให้ความหมายของความสามารถในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง สมรรถภาพของการปฏิบัติกิจกรรม ด้วยการตั้งความปรารถนาต่อผลลัพธ์ ด้วยการกระทำอย่างคล่องแคล่ว

Thomus (1995, อ้างถึงใน กนกวรรณ มาลานิตย, 2542: 14) ได้ให้ความหมายของความสามารถในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติเพื่อให้ภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ

อุทัย หิรัญโต (2531: 6) ได้ให้ความหมายของความสามารถในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง การทำงานที่ให้ผลสำเร็จ หรือทำงานอย่างมีประสิทธิภาพกว่าบุคคลอื่นๆ ที่มีโอกาสเท่ากันหรืออยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เหมือนกัน

จากความหมายของความสามารถในการปฏิบัติงานที่กล่าวมาในข้างต้น พอสรุปได้ว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานหมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติเพื่อให้ภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จหรือทำงานอย่างมีประสิทธิภาพกว่าบุคคลอื่นๆ ที่มีโอกาสเท่ากันหรืออยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เหมือนกัน

4.2 แนวคิดของความสามารถในการปฏิบัติงาน

ความสามารถในการปฏิบัติตัวของแต่ละบุคคลในการปฏิบัติงาน จะมีความแตกต่างกันในแง่ของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมที่แสดงออก ในทางจิตวิทยาถือว่าการที่บุคคล

ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่แตกต่างกันนั้น เป็นเพราะแต่ละคนมีลักษณะและคุณสมบัติทางจิตวิทยาที่ไม่เหมือนกัน ส่งผลให้แต่ละบุคคลแสดงความฉลาดหรือความสามารถเฉพาะตัว ความรู้และความสามารถที่ต่างกัน ตลอดจนมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน ในแง่ของการวิจัย กล่าวได้ว่า มีตัวแปรมากมายที่มีส่วนทำให้บุคคลมีพฤติกรรมต่างๆ กัน ตัวแปรดังกล่าว ได้แก่ คุณสมบัติของพฤติกรรม (Trait) ต่างๆ นั้นเอง

จากการศึกษาถึงปัจจัยส่วนประกอบของผลการปฏิบัติงาน (Performance) Lachman, (1983) พบว่ามี 6 ส่วน ซึ่งเป็นลักษณะพิเศษ และสามารถเขียนเป็นสูตร (Performance formula) ได้ดังนี้ คือ

$$\begin{aligned} \text{Performance} &= \text{Ability} + \text{Effort} \\ \text{หรือ P} &= (A \times E \times T) + (M \times E \times I) \end{aligned}$$

จากสูตรข้างต้นสามารถอธิบายได้ว่า ผลการปฏิบัติงานเท่ากับความสามารถของบุคคลนั้นบวกกับความพยายาม โดยความสามารถของบุคคล ยังประกอบด้วยอีก 3 ส่วน คือ ความถนัด (A = Aptitude) ประสบการณ์ (E = Experience) และการฝึกหัด (T = Training) ส่วนความพยายามประกอบด้วย 3 ส่วน เช่นกัน คือ แรงจูงใจ (M = Motive) ความคาดหวัง (E = Expectation) และสิ่งเร้าใจ (I = Incentive) โดยคุณสมบัติเหล่านี้ สามารถใช้เป็นหลักในการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ ซึ่งความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลในแต่ละหน่วยงานจะแตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ องค์ประกอบต่างๆ Schemerhorn, et al, (1988) กล่าวไว้ดังนี้

1. คุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล (Individual attributes) หมายถึง ความรู้ ความสามารถและทักษะ ในการปฏิบัติงานซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ คุณลักษณะเฉพาะของบุคคลต้องเหมาะสมกับงานนั้นจึงจะส่งผลให้เกิดความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดีได้
2. ความพยายามในการทำงานของบุคคล (Work effort) หมายถึง ความตั้งใจ เต็มใจของบุคคลต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับความยินดีที่จะปฏิบัติงาน ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ ในการทำงาน หากบุคคลมีแรงจูงใจก็จะพยายามทำงานนั้นให้ประสบความสำเร็จในระดับหนึ่ง
3. การสนับสนุนจากองค์การ (Organization support) หมายถึง ค่าตอบแทน วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน การได้รับการนิเทศ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม และการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมรวมทั้งการช่วยเหลือซึ่งกันและกันสิ่งต่างๆ เหล่านี้ จะมีความสัมพันธ์กับโอกาสที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคล นอกจากจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่กล่าวมาแล้วข้างต้น Organ and Bateman, (1991) ได้กล่าวถึง ความสามารถในการปฏิบัติงาน ยังขึ้นอยู่กับองค์ประกอบพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

1. งาน (Task) ประกอบด้วย วิธีการ วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
2. แรงจูงใจ (Motivation) เปรียบเสมือนจุดยืนและความตั้งใจของบุคคลที่จะปฏิบัติงาน ให้ได้คุณภาพในระดับหนึ่ง ตามลักษณะงานนั้นๆ
3. ความพยายาม (Effort) เป็นผลของแรงจูงใจที่เกิดขึ้น เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จ
4. ความสามารถ (Ability) เกิดขึ้นจากการฝึกหัด หรือประสบการณ์จากการปฏิบัติ ร่วมกับความถนัดส่วนบุคคลที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
5. สภาพแวดล้อม (Environment) เป็นลักษณะทางกายภาพในองค์กร ได้แก่ แสง เสียง ผู้ร่วมงาน ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงาน
6. การเรียนรู้ต่อบทบาท (Role perception) เป็นความรู้สึกนึกคิด ของบุคคลที่จะรับรู้ถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของตนต่อการปฏิบัติงาน
7. ผลการปฏิบัติงาน (Performance) ในที่นี้ไม่ใช่ผลรวมของแรงจูงใจ ความสามารถในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อม เพราะแรงจูงใจจะมีผลเฉพาะงานว่าบุคคลจะมีวิธีการอย่างไรจึงจะปฏิบัติงานได้ดีที่สุด ประกอบกับความถนัดที่มีอยู่แล้วอาจจะเพิ่มระดับของแรงจูงใจให้สูงขึ้น นอกจากนี้ชนิดของงานและสภาพแวดล้อมที่ต่างกันก็จะสัมพันธ์กับระดับของแรงจูงใจซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานอีกต่อหนึ่ง

ความสามารถในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการที่สำคัญคือ แรงจูงใจ ในการทำงาน คุณลักษณะส่วนบุคคล และการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งถ้าอยู่ในระดับที่เหมาะสมก็จะ มีผลต่อความพยายามในการที่จะมีความสามารถในการปฏิบัติงานจึงควรพิจารณาจากองค์ประกอบพื้นฐานดังกล่าวเป็นประเด็นหลักเพราะให้ผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานโดยตรง ส่วนความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลเป็นการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อการดูแลผู้ป่วย โดยอาศัยความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และความรับผิดชอบตามขอบเขตการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพถึงจะมีความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาล(พวงรัตน์ บุญญา นุรักษ์, 2539) ซึ่ง Schwirian (1978) ได้กล่าวถึงการทำงานของพยาบาลประจำการ 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการเป็นผู้นำ ในการปฏิบัติบทบาทของพยาบาลประจำการในการดูแลผู้ป่วยซึ่งต้องปฏิบัติงานร่วมกับทีมจากสหวิชาชีพ เพื่อให้การปฏิบัติการพยาบาลเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้ป่วยได้รับการตอบสนองตามความต้องการ วิชาชีพพยาบาลจะต้องมีการทำงาน

เป็นทีมซึ่งพยาบาลหัวหน้าทีมจะต้องมีความเป็นผู้นำซึ่งต้องเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์มีความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหา โน้มน้าวให้สมาชิกทีมและทีมสหวิชาชีพ ร่วมให้การดูแลตามแผนการรักษาพยาบาลที่ร่วมกันวางแผนไว้

2. ด้านการติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ เนื่องจากการบริการพยาบาลเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลกับผู้รับบริการ (สมยศ นาวิการ, 2538) ดังนั้นการมีสัมพันธภาพที่ดีทั้งในทีมการพยาบาล กับผู้ป่วยและญาติ จะก่อให้เกิดความไว้วางใจและให้ความร่วมมือในการรักษาพยาบาล ดังนั้นพยาบาลจะต้องมีทักษะในการสื่อสาร ทั้งการพูด การบันทึกและการใช้ภาษาท่าทาง

3. ด้านการวางแผนและการประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาล การปฏิบัติการพยาบาลเป็นกระบวนการปฏิบัติงานโดยใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งก็คือการใช้กระบวนการพยาบาลในการให้การพยาบาล ดังนั้นพยาบาลจะต้องมีทักษะในการเก็บรวบรวมข้อมูล วินิจฉัยปัญหา แล้วนำมาวางแผนการพยาบาลให้ครอบคลุม ครบองค์รวม นำแผนไปปฏิบัติแล้วประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาลเพื่อปรับปรุง เปลี่ยนแปลงแผนการปฏิบัติการพยาบาลให้เหมาะสมกับผู้ป่วยรายบุคคล

4. ด้านการดูแลในระยะวิกฤติและฉุกเฉิน ในภาวะวิกฤติเป็นช่วงที่บุคคลถูกคุกคามไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกายหรือจิตใจทำให้ความสามารถในการดูแลตนเองลดลง หากได้รับการดูแลล่าช้าอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อผู้ป่วยได้ ดังนั้นพยาบาลจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประเมินสภาพผู้ป่วยและตัดสินใจให้ความช่วยเหลืออย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการให้ความช่วยเหลือประคับประคองแก่ญาติและครอบครัวของผู้ป่วย

5. ด้านการสอนผู้ป่วยและครอบครัว เป็นกิจกรรมที่จะต้องปฏิบัติควบคู่ไปกับการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาล เพื่อให้ผู้ป่วยและญาติให้ความร่วมมือในกิจกรรมการพยาบาลและ เป็นการส่งเสริมให้ผู้ป่วยและญาติสามารถให้การดูแลผู้ป่วยได้ ซึ่ง พยาบาลจะต้องเป็นผู้ที่มีทักษะใน การสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ มีความสามารถในการสอนให้ผู้ป่วยทั้งรายบุคคลและรายกลุ่มเข้าใจ

6. ด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ เป็นหน้าที่ของพยาบาลทุกระดับ ทุกคนจะต้องมีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในวิชาชีพ ทันกับเหตุการณ์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ รักษาไว้ซึ่งมาตรฐานการพยาบาลและดำรงไว้ซึ่งจรรยาบรรณวิชาชีพ

จากการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพดังกล่าวมาแล้วนั้น พยาบาลวิชาชีพทุกคนจะต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพและองค์การพยาบาลก็จะต้องให้การสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลทุกระดับ ซึ่ง Benner (1984) ได้พัฒนาแนวคิด

"From novice to expert: Excellence and power in clinical nursing practice" โดยกล่าวถึงการปฏิบัติงานของพยาบาลแต่ละระดับไว้ว่า ในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะต้องมีการผ่านขั้นตอนของการปฏิบัติงาน 5 ระดับ ดังนี้

1. ระดับผู้เริ่มปฏิบัติงาน (Novice) หมายถึง ผู้ที่มีพื้นฐานและประสบการณ์ทางการพยาบาลระหว่าง 0-1 ปี จะมีการปฏิบัติงานไปตามกฎเกณฑ์ที่กำหนด เช่น ชั่งน้ำหนัก วัดสัญญาณชีพ ตวงน้ำ ตวงปัสสาวะ เป็นต้น โดยเข้าใจถึงเหตุผลในการทำงานน้อย ขาดความยืดหยุ่น ไม่สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ บุคลากรระดับนี้ ได้แก่ พยาบาลที่เริ่มเข้ามาปฏิบัติงานเป็นครั้งแรก ดังนั้นพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่จึงต้องการความช่วยเหลือ สนับสนุน ให้เป็นผู้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บริการที่มีคุณภาพ ส่งผลต่อความพึงพอใจในตนเองและประสบความสำเร็จในวิชาชีพด้วย

2. ระดับผู้เริ่มต้นความก้าวหน้า (Advanced beginners) หมายถึง ผู้ที่มีพื้นฐานและประสบการณ์ทางการพยาบาลระหว่าง 1-2 ปี ของการปฏิบัติงานในสถานที่เดิม พยาบาลกลุ่มนี้จะให้การพยาบาลอย่างเป็นที่น่าพอใจได้พอประมาณ สามารถเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดีขึ้น มองเห็นแง่มุมของสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นส่วนประกอบของปัญหาได้กว้างขึ้น แต่ยังไม่ให้ความสำคัญของปัญหาทุกปัญหาเท่าๆ กันและมุ่งเน้นให้ความสนใจกฎเกณฑ์อยู่มาก

3. ระดับผู้มีความสามารถ (The Competent) หมายถึง พยาบาลที่ทำงานในสถานที่เดิม มา 2-3 ปี จะมีการพัฒนาประสิทธิภาพของการพยาบาล มีการวางแผนและกำหนดวัตถุประสงค์ระยะยาว สามารถคิดและตัดสินใจจัดการกับสถานการณ์ต่างๆ ในการปฏิบัติการพยาบาลได้ด้วยตนเองมากขึ้น

4. ระดับผู้เชี่ยวชาญ (Proficient) หมายถึง พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสถานที่เดิมเป็นเวลา 3-5 ปี เป็นผู้มีความสามารถรับรู้สถานการณ์ทั้งหมดแบบองค์รวมสามารถสังเกตเห็นสิ่งผิดปกติส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้ดีขึ้นและมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา มีหลักเกณฑ์ในการเลือกพิจารณา เลือกปฏิบัติกิจกรรม รวมถึงการปรับปรุงแนวทางปฏิบัติให้สอดคล้องกัน

5. ระดับผู้ชำนาญการ (Experts) หมายถึง พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานเดิมเป็นเวลามากกว่า 5 ปี เป็นผู้ที่มีประสบการณ์มากและมีความเข้าใจสถานการณ์อย่างลึกซึ้ง ตัดสินใจและเลือกวิธีในการแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม สามารถคาดเดาเหตุการณ์หรือ บอกถึงปัญหาต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นกับผู้ป่วยได้ล่วงหน้า

จะเห็นได้ว่าความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพนั้นจะต้องมีความรู้ และทักษะหลายๆ ด้านเพื่อตอบสนองต่อความต้องการด้านสุขภาพอนามัยของประชาชนที่

เปลี่ยนแปลงไปตามลักษณะสังคม เศรษฐกิจ ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี และการขยายองค์ความรู้โดยเฉพาะด้านการรักษาพยาบาล

4.3 ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่

พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่เป็นพยาบาลระดับปฏิบัติการที่ทำงานโดยตรงต่อการให้บริการแก่ผู้มารับบริการและเป็นผู้ที่ให้การดูแลอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง งานบริการพยาบาลจะบรรลุเป้าหมายได้ย่อมเกิดจากการปฏิบัติงานของพยาบาลซึ่งเป็นภาพรวมที่เป็นผลมาจากพฤติกรรม ที่ได้ผสมผสานความรู้ ประสบการณ์ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และการรับรู้บทบาทของตนเองในการปฏิบัติงาน จะทำให้พยาบาลมีความสามารถในการปฏิบัติงานมากขึ้น (สมยศ นาวีการ, 2535) ซึ่ง นงนุช เตชะวีรากร (2547) ได้ทำการศึกษาถึงสมรรถนะของพยาบาลระดับปฏิบัติการตามบันไดอาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ สรุปได้ว่า ในการแบ่งระดับของพยาบาลปฏิบัติการแบ่งได้เป็น 4 ระดับและสมรรถนะที่จำเป็นออกเป็น 7 ด้าน โดยกล่าวถึงสมรรถนะของพยาบาลระดับปฏิบัติการระดับที่ 1 ซึ่งเป็นระดับสมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ กล่าวไว้ ดังนี้

สมรรถนะที่ 1 ด้านการดูแลผู้ป่วย ได้แก่ การที่พยาบาลสามารถประเมินปัญหาสุขภาพและความต้องการของผู้ใช้บริการในรายที่มีอาการที่ไม่ซับซ้อน สามารถวางแผนการพยาบาลได้ครอบคลุม 4 มิติ คือ ด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม และสามารถให้การพยาบาลครอบคลุม 4 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ด้านการรักษาพยาบาล ด้านการป้องกันโรคและด้านการฟื้นฟูสมรรถนะของผู้ใช้บริการ

สมรรถนะที่ 2 ด้านการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับความรู้ วิชาการ วิจัย และการใช้เทคโนโลยี ได้แก่ การที่พยาบาลมีความรู้ในการปฏิบัติการพยาบาลตามกลุ่มโรค โดยผ่านการทดสอบได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 มีความใฝ่รู้และมีทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เข้าร่วมการประชุมวิชาการ/ อบรม/ และดูงานด้านการพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ และสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสืบค้นข้อมูลจากฐานข้อมูลสุขภาพ

สมรรถนะที่ 3 ด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ ได้แก่ การที่พยาบาลสามารถเข้าใจบทบาทของตนเองในการปฏิบัติการพยาบาล สามารถเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิภาพ และสามารถแสดงและรับฟังความคิดเห็นตามข้อกำหนดการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

สมรรถนะที่ 4 ด้านมนุษยสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การที่พยาบาลสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น สามารถใช้ทักษะการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถเขียนบันทึกทางการพยาบาลได้ถูกต้องและครบถ้วน

สมรรถนะที่ 5 ด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา ได้แก่ การที่พยาบาลสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในการปฏิบัติงานประจำได้

สมรรถนะที่ 6 ด้านการพัฒนาและประกันคุณภาพ ได้แก่ การที่พยาบาลสามารถปฏิบัติงานตาม Work instruction (WI) Work process (WP) ที่กำหนดให้ถูกต้องสามารถประเมินปัญหาหรือความพึงพอใจของผู้ใช้บริการและรายงานต่อหัวหน้าทีมได้ สามารถบอกถึงภาวะความเสี่ยงหรือรายงานอุบัติการณ์ความเสี่ยงที่สำคัญในขณะปฏิบัติกรพยาบาลได้ และสามารถปฏิบัติตามกระบวนการประกันคุณภาพของฝ่ายการพยาบาลและองค์กร

สมรรถนะที่ 7 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้แก่ การที่พยาบาลสามารถให้การพยาบาลโดยคำนึงถึงสิทธิผู้ป่วยและจรรยาบรรณของวิชาชีพ และมีพฤติกรรมบริการที่ดีต่อผู้ร่วมงานและผู้ให้บริการ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ โดยบูรณาการความสามารถระดับผู้เริ่มปฏิบัติงาน (Novice) ของ Benner (1984) และสมรรถนะของพยาบาลระดับปฏิบัติการตามบันไดอาชีพของพยาบาลระดับปฏิบัติการระดับที่ 1 ของ นงนุช เตชะวีระกร (2547) โดยเลือกศึกษาในสมรรถนะที่เป็นปัญหาของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ในโรงพยาบาลชัยภูมิ ประกอบด้วย สมรรถนะ 4 ด้าน ดังนี้

สมรรถนะที่ 1 ด้านการดูแลผู้ป่วย ได้แก่ การที่พยาบาลสามารถประเมินปัญหาสุขภาพและความต้องการของผู้ใช้บริการในรายที่มีอาการที่ไม่ซับซ้อน สามารถวางแผนการพยาบาลได้ครอบคลุม 4 มิติ คือ ด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม และสามารถให้การพยาบาลครอบคลุม 4 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ด้านการรักษาพยาบาล ด้านการป้องกันโรคและด้านการฟื้นฟูสมรรถนะของผู้ใช้บริการ

สมรรถนะที่ 2 ด้านมนุษยสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การที่พยาบาลสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น สามารถใช้ทักษะการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถเขียนบันทึกทางการพยาบาลได้ถูกต้องและครบถ้วน

สมรรถนะที่ 3 ด้านการตัดสินใจและการแก้ปัญหา ได้แก่ การที่พยาบาลสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในการปฏิบัติงานประจำได้

สมรรถนะที่ 4 ด้านการพัฒนาและประกันคุณภาพ ได้แก่ การที่พยาบาลสามารถปฏิบัติงานตาม Work instruction (WI) Work process (WP) ที่กำหนดให้ถูกต้องสามารถประเมินปัญหาหรือความพึงพอใจของผู้ใช้บริการและรายงานต่อหัวหน้าทีมได้ สามารถบอกถึงภาวะความเสี่ยงหรือรายงานอุบัติการณ์ความเสี่ยงที่สำคัญในขณะปฏิบัติกรพยาบาลได้ และสามารถปฏิบัติตามกระบวนการประกันคุณภาพของฝ่ายการพยาบาลและองค์กร

4.4 การประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่

การประเมินความสามารถของพยาบาลในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นมากในหน่วยงาน ทั้งนี้เพราะการประเมินความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ (Young and Hayne, 1988 อ้างถึงใน สิริกาญจน์ บริสุทธิบัณฑิต, 2540)

1. สะท้อนถึงความสามารถและสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
2. ให้ทราบถึงระดับความสามารถและเป็นการกระตุ้นให้เกิดความสามารถในระดับที่สูงขึ้น
3. ค้นหาและขจัดอุปสรรค ที่ทำให้ไม่สามารถพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานได้
4. ค้นหาที่เหมาะสมกับการพัฒนาบุคคลและองค์กร

การประเมินการปฏิบัติงานของพยาบาล เป็นส่วนหนึ่งของการควบคุมคุณภาพการพยาบาลและการพัฒนาวิชาชีพพยาบาล นอกจากจะทราบถึงประสิทธิภาพและคุณภาพของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติการพยาบาลแล้ว ยังเป็นเครื่องชี้บ่งถึงคุณภาพการปฏิบัติ ซึ่งรูปแบบการประเมินการปฏิบัติงานสามารถประเมินได้ 4 รูปแบบดังนี้ (Fivars and Gosnell, 1996)

1. การประเมินในรูปของวัตถุประสงค์ (Objective evaluation) โดยพิจารณาถึงผลสุดท้ายของงานว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยทั่วไปกำหนดไว้ 2 ด้านคือ วัตถุประสงค์ทั่วไปและวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม
2. การประเมินในรูปของงาน (Task evaluation) เนื่องจากงานเป็นผลจากการกระทำ การประเมินลักษณะนี้ ควรกระทำโดยกลุ่มผู้ชำนาญในงานนั้นโดยเฉพาะ เพราะเป็นการประเมินตามลักษณะงาน
3. การประเมินในรูปของการปฏิบัติ (Performance evaluation) เป็นการประเมินการปฏิบัติงานทั้งในด้านการส่งเสริมวิชาชีพ ความรู้ ความสามารถ ทักษะการปฏิบัติงาน รวมทั้งพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติ
4. การประเมินในรูปของมาตรฐานแห่งวิชาชีพ (Professional standard evaluation) จากความเชื่อที่ว่าพยาบาลที่ดีมีคุณภาพจำเป็นต้องมีการกำหนดมาตรฐานการพยาบาลไว้เพื่อเป็นเครื่องมือในการประเมินผลการพยาบาล

สำหรับการประเมินในรูปของการปฏิบัติงาน (Performance evaluation) ทำให้ทราบถึงระดับของการปฏิบัติงานในสภาพจริงว่าได้นำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ซึ่งสอดคล้องกับ Robinson and Barberis (1995 อ้างถึงใน รังสิมา ศรีสุพรรณ, 2547) กล่าวว่า การประเมินการปฏิบัติงานโดยประเมินจากทักษะการปฏิบัติงานของพยาบาลนั้น

จะทำให้ทราบระดับของ การปฏิบัติงานได้ดีที่สุด การประเมินความสามารถในการปฏิบัติงาน นั้นมี 2 ชนิดคือ

1. การประเมินโดยผู้บังคับบัญชา ส่วนใหญ่นั้นผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นในที่นี้ หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นผู้ประเมิน เพราะหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้บริหารระดับต้นที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการให้การพยาบาลผู้ป่วยด้วยการควบคุม อำนาจการ และดูแลให้ ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีคุณภาพซึ่งรวมถึงงานบริหารหอผู้ป่วย (กุลยา ตันติผลาชีวะ, 2539)

2. การประเมิน โดยพยาบาลเป็นผู้ประเมินตนเอง ในปัจจุบันการประเมินตนเอง เริ่มกว้างขวางและมีบทบาทมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลในระดับผู้บริหารและระดับวิชาชีพ เพราะการนำผลการประเมินตนเองมาใช้จะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นกลางและเกิดการพิจารณาด้วยความยุติธรรม นอกจากนั้นยังมีเหตุผลสำคัญคือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชา เป็นการรวบรวมข้อมูลจากบนลงล่างเพียงอย่างเดียว การประเมินตนเองจะเป็นการกระตุ้นให้ ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล มีส่วนร่วมในการประเมิน ขณะเดียวกัน จะช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาและองค์การ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ โดยให้หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้ประเมินเพราะหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้บริหารระดับต้นที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการดูแลให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีคุณภาพ (กุลยา ตันติผลาชีวะ, 2539)

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทวีวัฒนา เชื้อมอญ (2540) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่ ก่อนและหลังการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลใหม่และเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและความสามารถในการปฏิบัติงาน หลังการทดลอง ของพยาบาลใหม่ในกลุ่มทดลองและในกลุ่มควบคุม กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลใหม่จำนวน 34 คน จัดเป็นกลุ่มทดลอง 17 คน ซึ่งปฏิบัติงานร่วมกับพยาบาลที่เลี้ยงที่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลใหม่แล้วเป็นเวลา 2 เดือนและกลุ่มควบคุม 17 คนผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานและความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความพึงพอใจในงานหลังการทดลองของพยาบาลใหม่ในกลุ่มทดลองสูงกว่าในกลุ่มควบคุม สำหรับความสามารถในการปฏิบัติงานก่อนการทดลองของพยาบาลใหม่ในกลุ่มทดลอง ต่ำกว่าในกลุ่ม

ควบคุม แต่หลังการทดลองความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่ ในกลุ่มควบคุม และกลุ่มทดลองไม่แตกต่างกัน

ปรีดา ภิญญาและคณะ (2542) ได้ศึกษาคุณลักษณะของพยาบาลที่เลี้ยงตามความคาดหวังของพยาบาลจบใหม่และการตอบสนองที่ได้รับ รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความสอดคล้องของคุณลักษณะของพยาบาลที่เลี้ยงตามความคาดหวังและการตอบสนองที่ได้รับกับ ความสามารถปฏิบัติ การพยาบาลของพยาบาลจบใหม่ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพจบใหม่ จำนวน 14 คน ผลการศึกษา ครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าความสอดคล้องของคุณลักษณะของพยาบาล ที่เลี้ยงที่คาดหวังกับการที่ได้รับจริงมีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติการ พยาบาลของพยาบาลจบใหม่

พรทิพย์ แก้วสิงห์ (2544) ได้ทำการศึกษาเพื่อพัฒนาระบบพยาบาลที่เลี้ยงใน โรงพยาบาลอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพจบใหม่ จำนวน 8 คน ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงของพยาบาลวิชาชีพจบใหม่ หลัง การใช้ระบบพยาบาลที่เลี้ยงอยู่ในระดับมาก กลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลอำนาจเจริญ มีระบบ พยาบาลที่เลี้ยงที่เป็นรูปธรรมซึ่งทำให้พยาบาลวิชาชีพจบใหม่ปรับตัวเข้ากับระบบงานพยาบาลได้ อย่างมีประสิทธิภาพทำให้เชื่อมต่อ การพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล

จันทร์พร ยอดยิ่งและคณะ (2545) ได้ศึกษาวิจัย เพื่อสร้างรูปแบบและศึกษา ประสิทธิภาพของรูปแบบการปฐมนิเทศเชิงระบบที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลบรรจุใหม่ ของกลุ่มงานการ พยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพจบใหม่ จำนวน 32 คน ผลการวิจัย พบว่า ได้รูปแบบการปฐมนิเทศเชิงระบบพยาบาลที่เลี้ยงโดยมีขั้นตอนการอบรมพยาบาลที่เลี้ยง ขั้นตอนการอบรมพยาบาลบรรจุใหม่และขั้นตอนการใช้ระบบพยาบาลที่เลี้ยง ส่วนประสิทธิผลของ รูปแบบการปฐมนิเทศเชิง ระบบพยาบาลที่เลี้ยง พบว่า พยาบาลบรรจุใหม่มีการปรับตัวด้าน บทบาทหน้าที่ในระดับดี ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับดี ส่วนความสามารถในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับกลาง

ยุพา พงษ์ประยูร (2545) ศึกษาถึงผลการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาล ใหม่ต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้จำนวน 20 คน เปรียบเทียบ ความสามารถของพยาบาลใหม่ที่ใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงกับไม่ใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยง ผลการวิจัยพบว่าความสามารถใน การปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลใหม่ที่ใช้รูปแบบพยาบาล ที่เลี้ยงสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ใช้รูปแบบพยาบาล ที่เลี้ยงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อัจฉรา บุญหนุน (2545) ได้ศึกษาผลของการฝึกอบรมเตรียมความพร้อมพยาบาลที่เลี้ยงต่อความพร้อมในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงโรงพยาบาลบ้านหมี่ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการ จำนวน 16 คน ซึ่งคัดเลือกมาอย่างเฉพาะเจาะจง ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนความพร้อมในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลบ้านหมี่หลังการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมพยาบาลที่เลี้ยงสูงกว่าก่อนฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

นวลเพ็ญ เกื่อนดวง (2546) ได้ทำการศึกษาผลการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงในโรงพยาบาลพุทธชินราช จังหวัดพิษณุโลก โดยจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การพัฒนาระบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลวิชาชีพจบใหม่ให้พยาบาลที่เลี้ยงและหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสามารถในการสอนงานแก่พยาบาลวิชาชีพจบใหม่ และนำคู่มือพยาบาลที่เลี้ยงของพรทิพย์ แก้วสิงห์ (2544) มาใช้กับพยาบาลวิชาชีพจบใหม่เป็นเวลา 8 สัปดาห์ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลจบใหม่ 15 คน ผลการศึกษาพบว่า ทำให้ ฝ่ายการพยาบาลมีระบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลวิชาชีพจบใหม่ที่เป็นรูปธรรม มีคู่มือพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ทำให้พยาบาลวิชาชีพจบใหม่มีความพึงพอใจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดำรงศักดิ์ สงเอียด(2547) ได้ทำการศึกษา เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าทีมของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ก่อนและหลังการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยง ในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่จำนวน 30 คน ซึ่งปฏิบัติงานร่วมกับพยาบาลที่เลี้ยงที่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมพยาบาลที่เลี้ยง ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าทีมของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ภายหลังการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสูงกว่าก่อนการทดลองใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Shamian and Inhaber (1985) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดและแนวทางการปฏิบัติของการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงของผู้ที่ได้ทำการศึกษาไว้แล้วตั้งแต่ ปี 1979-1985 จำนวน 21 โครงการ โดยศึกษาเปรียบเทียบวิธีการต่างๆ ของรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยง และที่สำคัญคือ วิธีการอบรมพยาบาลที่เลี้ยง เพื่อช่วยผู้บริหารเตรียมโครงการพยาบาลที่เลี้ยงได้เอง ซึ่งสามารถสรุปประโยชน์ของรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงได้ว่า พยาบาลที่เลี้ยงรู้สึกพึงพอใจในการสอนงานในรูปแบบนี้ และทำให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และจากการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า 1) พยาบาลที่เลี้ยงควรให้ความสะดวกแก่ผู้เรียนตลอดเวลา 2) ควรมีคู่มือบรรยายถึงบทบาทและหน้าที่ของพยาบาลที่เลี้ยงในหน่วยงาน 3) การอบรมพยาบาลที่เลี้ยงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นมากที่สุด 4) พยาบาลที่เลี้ยงต้องมีความเข้าใจในบทบาทของตนเอง 5)

พยาบาลที่เลี้ยงควรได้รับผลตอบแทนหรือรางวัลในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง 6) การวิจัยโครงการ เป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อพัฒนาโครงการพยาบาลที่เลี้ยงให้ดียิ่งขึ้น

Bartel (1996) ได้ศึกษาถึงการปรับปรุงโปรแกรมการปฐมนิเทศพยาบาลใหม่ในหน่วย Ambulatory care ของศูนย์สุขภาพมหาวิทยาลัยโลโยลา (Loyola University Medical Center) ส่วนหนึ่งของโปรแกรมใหม่นี้ได้นำเอาระบบพยาบาลที่เลี้ยงเข้าไปใช้ ซึ่งในครั้งแรกของการปฐมนิเทศได้มี การแนะนำระบบพยาบาลที่เลี้ยง หน้าที่รับผิดชอบ รวมถึงรายการกิจกรรมที่พยาบาลใหม่จะได้ฝึกหัดเรียนรู้อย่างครบถ้วน ตลอดระยะเวลาของการใช้ระบบพยาบาลที่เลี้ยง ผลการศึกษาพบว่า โปรแกรม การปฐมนิเทศใหม่ช่วยสนับสนุนให้พยาบาลใหม่มีทัศนคติต่อวิชาชีพในทางบวก และโดยส่วนรวมยังเป็นการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล ผู้รับบริการพึงพอใจ

O'Conner, Pearce and Walton (2001) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบความสามารถที่คาดหวัง กับความสามารถที่ปฏิบัติได้จริงของพยาบาลใหม่ 36 คน หลังการใช้ระบบพยาบาลที่เลี้ยง 8 สัปดาห์ ความสามารถที่คาดหวังประเมินโดยพยาบาลอาวุโส 139 คนและประเมินความสามารถที่ปฏิบัติได้จริงโดยพยาบาลที่เลี้ยง 36 คน พบว่า ความสามารถที่พยาบาลใหม่ปฏิบัติได้จริงสูงกว่าความสามารถที่คาดหวัง

6. กรอบแนวคิดการวิจัย

