

สมรรถนะของพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลใหม่ในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง
ในจังหวัดชลบุรี

The Competencies of Nurse Preceptors for New Nurses at a Private
Hospital in Chonburi Province

จิราภร ธรรมศรีสวัสดิ์ *

สมพันธ์ ทิพย์ธีระนันท์ **

สุคนธ์ ไช้แก้ว ***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการดำเนินการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) ด้วยการใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi techniques) มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนด สมรรถนะของพยาบาลพี่เลี้ยง ในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จังหวัดชลบุรี ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลใหม่ประกอบด้วย ผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายการพยาบาล เวรตรวจการพยาบาล พยาบาลวิชาชีพชำนาญการผู้มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาพยาบาลพี่เลี้ยง และอาจารย์พยาบาลผู้มีความชำนาญเกี่ยวกับพยาบาลพี่เลี้ยง จำนวน 19 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสำรวจความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยง และแบบสอบถามสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลใหม่ซึ่งได้ตรวจสอบคุณภาพได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.89 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS

กำหนดค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ เพื่อให้ได้ฉันทามติของผู้เชี่ยวชาญ ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลใหม่ในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดชลบุรี มี 4 สมรรถนะได้แก่ 1) ด้านการปฏิบัติการพยาบาล 2) ด้านบทบาทความเป็นครูผู้สอน ถ่ายทอดความรู้ ให้คำปรึกษาและให้การสนับสนุน 3) ด้านภาวะผู้นำเชิงการบริหารจัดการ 4) ด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพทั้งระบบงานและเทคโนโลยีสารสนเทศจากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารทางการพยาบาลควรกำกับดูแลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพและฝึกอบรมของโรงพยาบาลนำข้อมูลจากผลการวิจัยไปจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการให้สอดคล้องกับ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับพยาบาล พี่เลี้ยง โดยนำข้อคิดเห็นที่มีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญมากที่สุดในแต่ละด้านจัดลำดับความสำคัญของการจัดการอบรม

* นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช ชลบุรี

**รองศาสตราจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน

***รองศาสตราจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน

Abstract

This study was a descriptive research applying Delphi Technique for data collection. The purpose of this research was to study and identify competencies for preceptors of new nurses. Sample were 19 experts on the nurse preceptors who worked in public or private hospital. The instrument was a rating scale on nurse preceptors. The Index of Item-Objective Congruency of the questionnaire was at 0.89. Data were analyzed by SPSS program to find out mean and interquartile range to get the consensus of experts

The findings of this research consisted of four components of nurse preceptor competencies. There were: 1) role model on nursing practice, 2) roles of a teacher on educating, counseling and supporting, 3) leadership, and 4) communication technology skills and information technology. Based on the findings, it is recommended that nurse administrators should use essential component found to prepare for trainings of nurse preceptors. Important components should be prioritized to organize sequence of trainings.

ความสำคัญของการวิจัย

พยาบาลเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ของโรงพยาบาลที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นผู้ให้การดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมงโดยให้การพยาบาลผู้ป่วยแบบองค์รวม คือ ร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม รวมถึงจิตวิญญาณ การให้บริการพยาบาลที่ซับซ้อนต้องอาศัยองค์ความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน สำหรับพยาบาลใหม่การปรับเปลี่ยนบทบาทจากนักศึกษาสู่การเป็นพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลใหม่ขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงานรวมทั้งการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมของการทำงาน และยังเพิ่มความเครียด ความวิตกกังวลต่อบทบาทมากขึ้นในทุกๆ ด้าน ทำให้พยาบาลใหม่ขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน เบื่อหน่ายในวิชาชีพ และลาออกจากการงานในที่สุด การลาออกจากการงานของพยาบาลใหม่จึงนับเป็นปัญหาที่สำคัญของวิชาชีพซึ่งการออกจากการงานนั้นมีเหตุผลเสริมหลายประการ เช่น ความรู้สึกไม่มั่นคง ประกอบกับมีความแตกต่างกันในด้านเจตคติ ความเชื่อ ค่านิยม ความรู้ ทักษะ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน (วัลลภา บุญรอด, 2554) ดังนั้นพยาบาลใหม่จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ที่เพียงพอทั้งที่ปรึกษาและเป็นครูที่ดี ให้เรียนรู้ตลอดถึงอำนวยความสะดวกในการสอนกระบวนการในการทำงาน การ

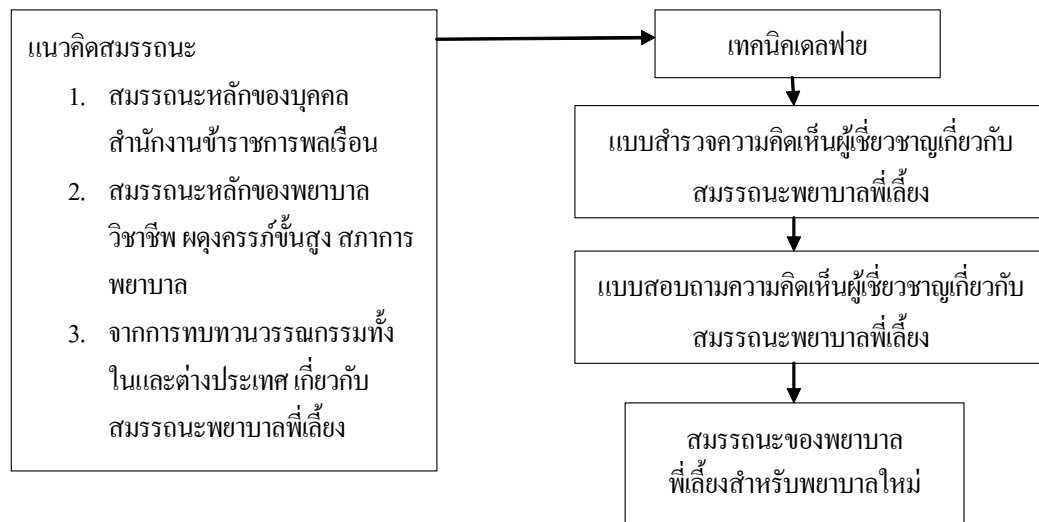
พัฒนาด้านความรู้การมีส่วนร่วมในสังคมจะทำให้เกิดมุมมองการทำงานที่สอดคล้องกัน มีน้ำใจในการทำงานเพื่อเพื่อนร่วมงาน รู้สึกรับรู้การมีที่อยู่ที่ดีถือเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่ทำให้พยาบาลใหม่ให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงานและคงอยู่ในวิชาชีพได้นาน ผู้บริหารการพยาบาลจึงควรตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของพี่เลี้ยงและให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยง เพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีและเกิดความมั่นใจในการทำงานของพยาบาลใหม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

กำหนดสมรรถนะของพยาบาลพี่เลี้ยงพยาบาลใหม่โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลและบทวนแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยงนำมาสร้างเป็นชุดคำถามสำรวจความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแทนการสัมภาษณ์ หลังจากนั้น ดำเนินการตามขั้นตอนของเทคนิคเดลฟายเพื่อหาฉันทามติของผู้เชี่ยวชาญและกำหนดเป็นสมรรถนะของพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลใหม่



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะของพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลใหม่ในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรีมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา วารสารวิชาการ ผลงานวิจัย วิทยุทัศน์ทัศน์ กฏระเบียบและข้อกำหนดขององค์กรต่างๆที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของพยาบาล รวมถึงแนวคิดทฤษฎี เกี่ยวกับสมรรถนะ คุณสมบัติและบทบาทที่สำคัญสำหรับพยาบาลที่เลี้ยง ทั้งในและต่างประเทศ รวบรวมประเด็นสมรรถนะของพยาบาลที่เลี้ยง ใช้แทนการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมมาวิเคราะห์เนื้อหา สร้างเป็นแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะพยาบาลที่เลี้ยงและดำเนินการวิจัยตามกระบวนการเทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นที่ 1 ดำเนินการเชิญผู้เชี่ยวชาญที่จะให้ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของพี่เลี้ยงโดยคัดเลือกจากผู้มีความรู้ ประสบการณ์ ผลงานทางวิชาการเช่น ผลงานวิจัย เป็นผู้สอน หรือเป็นผู้ที่เป็นที่ยอมรับด้านความรู้ และประสบการณ์จากการวิชาชีพการพยาบาล จำนวน 19 คน โดยแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย

พร้อมจัดส่งแบบสำรวจที่สร้างขึ้นจากรายละเอียดสมรรถนะของพยาบาลที่เลี้ยงที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมทั้งในและต่างประเทศ ร่วมกับการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพยาบาลที่เลี้ยง โดยขอให้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็น โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และไม่แน่ใจ ซึ่งมีค่าคะแนน 1,-1 และ 0 ตามลำดับ เป็นการเก็บข้อมูลรอบที่ 1

ขั้นที่ 2 หลังจากได้ข้อมูลรอบที่ 1 ผู้วิจัยนำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์และปรับปรุงข้อความตามคำแนะนำ เพื่อให้เกิดความชัดเจน และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruency : IOC) ได้ค่าเท่ากับ 0.89 แล้วปรับเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลในรอบที่ 2 แล้วจัดส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตอบแบบสอบถาม

ขั้นที่ 3 เมื่อได้แบบสอบถามรอบที่ 2 คือนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเห็นพ้องของผู้เชี่ยวชาญโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS คำนวณหาค่ามัธยฐาน (Median) และ ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquar range) และแสดงค่าคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละรายลงในแบบสอบถามเดิม ส่งให้

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๒๒ ฉบับที่ ๓ (กรกฎาคม - กันยายน) ๒๕๕๙

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญชุดเดิมเพื่อยืนยันคำตอบในแบบสอบถาม ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 3

2. การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะสำรวจการยืนยันคำตอบของผู้เชี่ยวชาญในรอบสุดท้ายหากพบว่าผู้เชี่ยวชาญมีการยืนยันคำตอบที่อยู่นอกเหนือค่าพิสัยควอไทล์ ก็จะส่งแบบสอบถามกลับไปยังผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 4 โดยทำตามขั้นตอนเดียวกับรอบที่ 3 หากคำตอบที่ได้มีความสอดคล้องกันให้ถือเป็นฉันทามติของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญตามกระบวนการเทคนิคเดลฟายแล้วนำข้อมูลที่ได้มาในแต่ละรอบวิเคราะห์และแปลผลการวิจัย ซึ่งการวิจัยครั้งนี้สามารถสรุปคำยืนยันได้ในการตอบแบบสอบถามรอบที่ 3

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะของพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลใหม่ในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จากฉันทามติของผู้เชี่ยวชาญสรุปได้ว่าสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลใหม่มี 4 สมรรถนะ ดังนี้

1. สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล มีทั้งหมดจำนวน 20 ข้อ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันมากที่สุด จำนวน 13 ข้อ โดยมีค่ามัธยฐาน เท่ากับ 5 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ เท่ากับ 0 ได้แก่ 1) มีความชำนาญในการปฏิบัติการพยาบาลที่ตนรับผิดชอบ 2) มีความรับผิดชอบต่องานที่ตนรับผิดชอบ 3) ปฏิบัติการพยาบาลด้วยหลักวิชาการ 4) ปฏิบัติการพยาบาลโดยยึดมั่นตามมาตรฐานวิชาชีพ และตระหนักถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพ 5) มีความกระตือรือร้นที่จะเฝ้าหาความรู้และนำมาพัฒนาทักษะการปฏิบัติการพยาบาลของตนเองอย่างต่อเนื่อง 6) มีความตั้งใจ ขวนขวาย ใฝ่รู้ เพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนเอง 7) มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพและองค์กร 8) มีการใช้กระบวนการพยาบาล และหลักวิทยาศาสตร์อย่างสมเหตุสมผลในการให้การพยาบาล 9) อธิบายลักษณะงาน ขั้นตอนและวิธีปฏิบัติงานได้ถูกต้องชัดเจน และเข้าใจง่าย 10) มีการประเมินปัญหาและความต้องการของผู้ใช้

- บริการก่อนวางแผนการพยาบาลทุกครั้ง 11) ให้การพยาบาลโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ตอบสนองความต้องการโดยยึดผู้ป่วยและครอบครัวเป็นศูนย์กลาง 12) ปฏิบัติการพยาบาลด้วยความเมตตา เอื้ออาทร และเคารพสิทธิของผู้รับบริการ 13) ปฏิบัติการพยาบาลอย่างเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและวัฒนธรรม รองลงมาจำนวน 5 ข้อ มีค่ามัธยฐาน เท่ากับ 5 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ เท่ากับ 1 ได้แก่ 1) ปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยตระหนักถึงกฎระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพ 2) มีประสบการณ์ในการสอนงาน นิเทศงาน และประเมินผลให้กับพยาบาลใหม่ 3) รู้จักพัฒนาปรับปรุง ประยุกต์ความรู้เชิงวิชาการและใช้ผลการวิจัยในการปฏิบัติการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง 4) คิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลโดยอ้างอิงหลักฐานเชิงประจักษ์ในการปฏิบัติการพยาบาลเสมอ 5) รู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ความรู้เชิงวิชาการ และเทคโนโลยีต่างๆ ให้เข้ากับการปฏิบัติการพยาบาลจนเกิดสัมฤทธิ์ผล และมีผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันมาก จำนวน 2 ข้อ มีค่ามัธยฐาน เท่ากับ 4 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ เท่ากับ 0 ได้แก่ 1) มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย และยินดีให้ความร่วมมือในการทำวิจัยของบุคคลอื่น และ 2) ผ่านการประเมินสมรรถนะหลักทางการพยาบาลของสภาการพยาบาลทั้ง 14 ด้าน ในระดับ 3 ขึ้นไป

2. สมรรถนะด้านบทบาทความเป็นครูผู้สอน ถ่ายทอดความรู้ ให้คำปรึกษาและให้การสนับสนุน มีทั้งหมด 29 ข้อ ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันมากที่สุด จำนวน 16 ข้อ โดยมีค่ามัธยฐาน เท่ากับ 5 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ เท่ากับ 0 ได้แก่ 1) มีทักษะในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติการพยาบาล 2) มีการวางแผนในการถ่ายทอดและฝึกทักษะได้อย่างเหมาะสมกับแต่ละบุคคล 3) มีความสามารถในการสาธิตให้ดูเป็นตัวอย่างได้ 4) เปิดโอกาสให้ผู้รับการถ่ายทอดได้ซักถามและแสดงความคิดเห็น 5) มีความเต็มใจ ใจเย็น อดทน และเสียสละเวลาในการสอนงาน 6) มีทักษะในการดูแลและให้การช่วยเหลือให้พยาบาลใหม่ปรับตัวในการทำงานได้อย่างเหมาะสม 7) มีความยืดหยุ่นเปิดใจให้พยาบาลใหม่มี

โอกาสได้แสดงความคิดเห็น 8) สามารถชี้แนะแนวทางให้พยาบาลใหม่เห็นปัญหาที่ต้องตามความเป็นจริง 9) มีปฏิภาณ ไหวพริบ ในการแก้ปัญหาขณะสอนงาน 10) มีความน่าเชื่อถือในการเก็บรักษาความลับ ของพยาบาลใหม่ได้อย่างดี 11) เป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ปัญหาเรื่องงานได้ 12) แสดงออกถึงความยืดหยุ่นควบคุมอารมณ์ตนเองได้และอดทนในการสอนงาน 13) แสดงความเมตตากรุณาพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือผู้อื่น 14) เคารพความคิดเห็นและความรู้สึกของผู้อื่น 15) ส่งเสริมให้พยาบาลใหม่มีความมั่นใจในการใช้ความรู้ในการสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ 16) ยินดีทำหน้าที่ในการสอนพยาบาลใหม่ให้มีความรู้ ความสามารถในการนำทีมการพยาบาล รองลงมาจำนวน 10 ข้อ มีค่ามัธยฐาน เท่ากับ 5 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ เท่ากับ 1 ได้แก่ 1) มีความรู้ความสามารถประยุกต์ความรู้ทางทฤษฎีในการปฏิบัติการพยาบาล 2) มีความสามารถในการวิเคราะห์ความต้องการความช่วยเหลือของพยาบาลใหม่ 3) มีความสามารถและมีประสบการณ์ในด้านการให้คำปรึกษา 4) สามารถช่วยให้พยาบาลใหม่จัดการกับความเครียดและปรับตัวในบทบาทใหม่ได้ดี 5) มีศักยภาพในการวางตัวเป็นกลางได้อย่างเหมาะสมระหว่างพยาบาลใหม่กับผู้ร่วมงานทุกระดับ 6) มีกลยุทธ์ในการกระตุ้นพยาบาลใหม่ให้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเกิดประโยชน์ในงานจนทำให้พยาบาลใหม่เกิดความมั่นใจ 7) ชี้แนะถึงแหล่งศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมให้พยาบาลใหม่ 8) มีคุณลักษณะ/คุณสมบัติ ที่เอื้อต่อการเป็นครูพี่เลี้ยงและก่อให้เกิดความไว้วางใจแก่พยาบาลใหม่ 9) ศึกษาค้นคว้างานวิจัยเพื่อแสวงหาวิธีการที่ดีมาสอนงานให้พยาบาลใหม่นำมาประยุกต์ในการปฏิบัติการอยู่เสมอ 10) สามารถนำการทบทวนงานวิจัยมาประยุกต์กับการปฏิบัติงานได้ และมีผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันมาก จำนวน 3 ข้อ มี ค่ามัธยฐาน เท่ากับ 4 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ เท่ากับ 1 ได้แก่ 1) เป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ปัญหาเรื่องส่วนตัวได้ 2) มีความสามารถในการ

จัดหาทรัพยากร อุปกรณ์ ดำรงที่มีความสำคัญต่อการสนับสนุนการค้นคว้า 3) เสนอแนะวิธีการที่ดีที่สุดจากการทบทวนงานวิจัยมาใช้สอนงานเพื่อให้พยาบาลใหม่ได้รับประสบการณ์

3.สมรรถนะด้านภาวะผู้นำเชิงการบริหารจัดการ ทั้งหมด 21 ข้อ มีผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันมากที่สุด จำนวน 17 ข้อ โดยมีค่ามัธยฐาน เท่ากับ 5 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ เท่ากับ 0 ได้แก่ 1) มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง 2) มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ทั้งในฐานะหัวหน้าทีมและลูกทีม 3) เป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่นได้ 4) มีบุคลิกเป็นที่ยอมรับ น่าเชื่อถือและไว้วางใจของทีมงานและสุขภาพ 5) สนับสนุนพยาบาลใหม่ให้ใส่ใจเกี่ยวกับเรื่องความเสี่ยง โดยนำเอาความผิดพลาดมาเป็นโอกาสในการพัฒนาสู่ความสำเร็จ 6) มีความสามารถโน้มน้าวให้พยาบาลใหม่ปฏิบัติตามคำแนะนำ 7) ยกย่องชมเชยเมื่อพบว่าพยาบาลใหม่ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบสูง 8) สามารถจัดระบบการทำงานให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 9) บริหารเวลาและประยุกต์ทรัพยากรที่มีอยู่ให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด 10) มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความคิดเชิงระบบและความคิดเชิงวิพากษ์ 11) พร้อมรับฟังสิ่งใหม่ และยอมรับการเปลี่ยนแปลง 12) มีความสามารถในการสร้างเครือข่ายวิชาการ และวิชาชีพ 13) เป็นผู้ที่มีจริยธรรมธำรงรักษาคำสัตย์คำมั่นแห่งวิชาชีพมุ่งทำประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน 14) มีความอบอุ่นเป็นกันเอง สร้างบรรยากาศด้วยความจริงใจ 15) เป็นผู้นำในการ สร้างความสามัคคีในหน่วยงาน 16) ประเมินการปฏิบัติงานของทีมงานได้อย่างถูกต้อง โปร่งใส ชัดเจนและยุติธรรม 17) มีวิสัยทัศน์ แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รองลงมาจำนวน 3 ข้อ มีค่ามัธยฐาน เท่ากับ 5 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ เท่ากับ 1 ได้แก่ 1) มีทักษะด้านกลยุทธ์ สามารถจัดทำแผนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรและวิชาชีพ 2) สามารถตัดสินใจและรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของตนเอง

วารสารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปีที่ ๒๒ ฉบับที่ ๓ (กรกฎาคม - กันยายน) ๒๕๕๙

3) มีความสามารถในการด้านความคิดสร้างสรรค์ พัฒนา กระตุ้นพยาบาลใหม่ในการจัดการเกี่ยวกับความเสี่ยง และมีผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นสอดคล้องกันมาก จำนวน 1 ข้อ มี ค่ามัธยฐาน เท่ากับ 4 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ เท่ากับ 1 ได้แก่ 1) สามารถเจรจาต่อรองเพื่อผลประโยชน์ของผู้รับบริการตนเอง องค์กร และวิชาชีพ

4. สมรรถนะด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพทั้งระบบงาน และเทคโนโลยีสารสนเทศ มีทั้งหมด 12 ข้อ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ โดยมีค่ามัธยฐาน เท่ากับ 5 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ เท่ากับ 0 ได้แก่ 1) มีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงานทุกระดับ 2) มีความสามารถในการเป็นผู้ฟังที่ดี 3) กระตุ้นและให้ความสำคัญต่อการบันทึกและการเขียนรายงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจ และไม่เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน รองลงมาจำนวน 7 ข้อ มีค่ามัธยฐาน เท่ากับ 5 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ เท่ากับ 1 ได้แก่ 1) มีความทันสมัยต่อเหตุการณ์ และรับรู้ข่าวสารรอบตัวอยู่เสมอ 2) ให้ความช่วยเหลือพยาบาลใหม่ให้มีความสามารถในการสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างชัดเจนเข้าใจง่าย 3) ติดตามประสานงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานได้เป็นอย่างดี 4) มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารอย่างมีประสิทธิภาพกับผู้ร่วมงานโดยการสืบค้น ข้อมูลด้านสุขภาพ 5) มีความรู้ที่เกี่ยวข้องสามารถเลือกใช้ฐานข้อมูลด้านสุขภาพและบันทึกข้อมูลสุขภาพได้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร 6) มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม เปิดใจพร้อมที่จะเรียนรู้วิธีการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร 7) มีเทคนิคในการประสานงานกับผู้ร่วมงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และมีผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันมาก จำนวน 2 ข้อ มี ค่ามัธยฐาน เท่ากับ 4 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ เท่ากับ 0 ได้แก่ 1) มีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการติดต่อสื่อสารในงานที่รับผิดชอบตามบทบาท และค่ามัธยฐาน เท่ากับ 4 และค่า

พิสัยระหว่างควอไทล์ เท่ากับ 1 ได้แก่ 2) มีความสามารถในการนำเสนอความคิดเห็นและผลงานต่อสาธารณชน ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลใหม่ในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี คือโรงพยาบาลสมิติเวช ชลบุรี พบว่าสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลใหม่มีทั้งหมด 4 ด้าน มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile rang) ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่า 1.5 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อคำถามมีความสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Consensus) ดังนี้

สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีความสอดคล้องกัน และเห็นถึงความสำคัญของสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยงด้านการปฏิบัติการพยาบาล ประกอบด้วยรายการแสดงพฤติกรรมย่อย จำนวน 20 ข้อ มีรายการแสดงพฤติกรรมย่อย จำนวน 15 ข้อ ที่มีค่า มัธยฐาน (Median) = 5 ฐานนิยม (Mode) = 5 โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile rang) ที่คำนวณได้เท่ากับ 0 มีรายการแสดงพฤติกรรมย่อย จำนวน 13 ข้อ กลุ่มที่ 2 มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile rang) ที่คำนวณได้เท่ากับ 1 มีรายการแสดงพฤติกรรมย่อยจำนวน 5 ข้อ และอีก 1 กลุ่มที่มีค่า มัธยฐาน (Median) = 4 ฐานนิยม (Mode) = 4 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile rang) ที่คำนวณได้เท่ากับ 0 มีรายการแสดงพฤติกรรมย่อย จำนวน 2 ข้อ สรุปได้ว่า พยาบาลพี่เลี้ยงต้องมีสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล เนื่องจากด้านการปฏิบัติการพยาบาลถือเป็นบทบาทสำคัญที่พยาบาลพี่เลี้ยงได้รับมอบหมายและต้องกระทำตามหน้าที่ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบ ไม่น้อยกว่า 3 ปีขึ้นไป และเป็นผู้มีทักษะ และความชำนาญระดับผู้เชี่ยวชาญ มีความรับผิดชอบต่อบทบาท

หน้าที่ของตน ใฝ่หาความรู้ที่จะนำมาพัฒนาตนเองตลอดเวลา และยังต้องปฏิบัติการพยาบาลโดยยึดมั่นตามมาตรฐานวิชาชีพ ตระหนักถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพ รวมถึงกฎระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพ รู้จักการประเมินปัญหาและความต้องการของผู้ป่วยเพื่อที่จะนำมาซึ่งการวางแผนการพยาบาล สามารถอธิบายถึงลักษณะงาน ขั้นตอนและวิธีปฏิบัติงานได้ถูกต้องชัดเจน และเข้าใจง่าย สามารถช่วยสนับสนุนให้พยาบาลใหม่สามารถปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถอธิบายได้ตามแนวคิดของ Benner (1984) ว่าพยาบาลที่สามารถปฏิบัติการพยาบาลที่เลี้ยง แก่พยาบาลใหม่ ต้องมีสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลระดับผู้เชี่ยวชาญ สอดคล้องกับการศึกษาของ ปาจารย์ เทียงเจริญ (2555) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับผลการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ พบว่าบทบาทสำคัญของพยาบาลที่เลี้ยง คือการปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้กระบวนการหลัก การบริหารจัดการ และการควบคุมงาน เพื่อให้บริการพยาบาลเป็นไปอย่างเรียบร้อย และจากการศึกษาของอรรถ ภาสาควัต (2553) พบว่าการปฏิบัติการพยาบาลอย่างผู้ชำนาญการ จะสามารถคาดการณ์วิเคราะห์สถานการณ์ ตัดสินใจ รวมทั้งแก้ปัญหาได้ทันเวลาและเหมาะสม

สมรรถนะด้านการแสดงบทบาทความเป็นครู
ผู้สอนถ่ายทอดความรู้ ให้คำปรึกษา และให้การสนับสนุน
 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีความสอดคล้องกัน และเห็นถึงความสำคัญของสมรรถนะพยาบาลที่เลี้ยงด้านการแสดงบทบาทความเป็นครูผู้สอนถ่ายทอดความรู้ ให้คำปรึกษา และให้การสนับสนุน ประกอบด้วยรายการแสดงพฤติกรรมย่อย จำนวน 29 ข้อ มีรายการแสดงพฤติกรรมย่อย จำนวน 26 ข้อ ที่มีค่ามัธยฐาน (Median) = 5 ฐานนิยม (Mode) = 5 โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile rang) ที่คำนวณได้เท่ากับ 0 มีรายการแสดงพฤติกรรมย่อย จำนวน 16 ข้อ

กลุ่มที่ 2 มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile rang) ที่คำนวณได้เท่ากับ 1 มีรายการแสดงพฤติกรรมย่อยจำนวน 10 ข้อ และ อีก 1 กลุ่มที่มีค่ามัธยฐาน (Median) = 4 ฐานนิยม (Mode) = 4 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile rang) ที่คำนวณได้เท่ากับ 1 มีรายการแสดงพฤติกรรมย่อยจำนวน 3 ข้อ สรุปได้ว่า พยาบาลที่เลี้ยงควรเป็นผู้ที่มีทักษะ และความสามารถในด้านการถ่ายทอดความรู้ การให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ สนับสนุน มีกลยุทธ์ในการสอน สาคิตงาน การร่วมปฏิบัติงาน สามารถกระตุ้นให้พยาบาลใหม่ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือแก่พยาบาลใหม่ชี้แนะแนวทางให้พยาบาลใหม่มองเห็นปัญหา และช่วยให้พยาบาลใหม่จัดการกับความเครียด และปรับตัวต่อบทบาทใหม่ได้ ส่งผลให้พยาบาลใหม่สามารถเผชิญปัญหา และจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม ทำให้พยาบาลใหม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตนเอง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นสุขซึ่งสามารถอธิบายได้จากการศึกษาของ มาเรียม เพราเชสุนทร และอารีย์วรรณ อ่วมตานี (2550) พบว่าบทบาทของพยาบาลที่เลี้ยงในการถ่ายทอดความรู้ ด้านการสอน การสาธิต หรือการร่วมปฏิบัติงาน จะทำให้พยาบาลใหม่ประยุกต์ความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติได้ และทำให้พยาบาลใหม่มีความเชี่ยวชาญมากขึ้น สอดคล้องกับคำกล่าวของมอร์ตัน คูเปอร์ และพอลเมอร์ (Morton-Cooper and Palmer, 2000) ในบทบาทที่พยาบาลที่เลี้ยงปฏิบัติต่อพยาบาลใหม่ในด้านการเป็นครู และผู้ให้คำปรึกษา พบว่าพยาบาลที่เลี้ยงต้องให้การสนับสนุน แนะนำสิ่งที่ดี เพื่อสนองต่อนโยบาย และความต้องการขององค์กร รวมทั้งการให้คำปรึกษาให้ความช่วยเหลือ มองเห็นแนวทางในการแก้ปัญหาของตนอย่างอิสระ

สมรรถนะด้านภาวะผู้นำเชิงการบริหารจัดการ
 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีความสอดคล้องกัน และเห็นถึงความสำคัญของสมรรถนะพยาบาลที่เลี้ยงด้านภาวะผู้นำเชิงการบริหารจัดการประกอบด้วย

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๒๒ ฉบับที่ ๓ (กรกฎาคม - กันยายน) ๒๕๕๙

รายการแสดงพฤติกรรมย่อย จำนวน 21 ข้อ มีรายการแสดงพฤติกรรมย่อย จำนวน 17 ข้อ ที่มีค่ามัธยฐาน (Median) = 5 ฐานนิยม (Mode) = 5 โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ที่มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile rang) ที่คำนวณได้เท่ากับ 0 โดยมีรายการแสดงพฤติกรรมย่อย จำนวน 17 ข้อ กลุ่มที่ 2 มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile rang) ที่คำนวณได้เท่ากับ 1 โดยมีรายการแสดงพฤติกรรมย่อย จำนวน 3 ข้อ และ อีก 1 กลุ่มที่มีค่า มัธยฐาน (Median) = 4 ฐานนิยม (Mode) = 4 และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile rang) ที่คำนวณได้เท่ากับ 1 มีรายการแสดงพฤติกรรมย่อย จำนวน 1 ข้อ สรุปได้ว่าการปฏิบัติการพยาบาลต้องอาศัยทีมการพยาบาลที่มีลักษณะการทำงานเป็นทีม พยาบาลวิชาชีพทุกคนมีโอกาสที่จะต้องทำหน้าที่หัวหน้าทีมการพยาบาล ซึ่งต้องมีความสามารถวิเคราะห์ความต้องการและวางแผนการพยาบาลได้ การเป็นหัวหน้าทีมที่ดีต้องอาศัยทักษะ ความรู้ ความสามารถทางด้านการบริหาร รวมทั้งการมีคุณลักษณะของการเป็นแบบอย่างของผู้นำในฐานะของพยาบาลพี่เลี้ยงที่ต้องทำหน้าที่เป็นหัวหน้าทีมการพยาบาล จึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งในฐานะหัวหน้าทีม มีบุคลิกน่าเชื่อถือ และเป็นแบบอย่างที่ดี มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความคิดเชิงระบบ และเชิงวิพากษ์ มีวิสัยทัศน์ แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำสามารถโน้มน้าวให้พยาบาลใหม่ปฏิบัติตามคำแนะนำซึ่งสามารถอธิบายได้ตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลวิชาชีพผดุงครรภ์ชั้นสูง สภาการพยาบาล (2540) สมรรถนะที่ 9 กล่าวว่า ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมถือเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ สอดคล้องกับปราวณี รุ่งทอง (2550) กล่าวว่า ผู้นำทางการพยาบาลที่ประสบความสำเร็จทางด้านวิชาชีพแต่ละคนจะมีพยาบาลพี่เลี้ยงเป็นผู้ชี้แนะสนับสนุน ถ่ายทอด และปลูกฝังความสามารถ รวมถึงการสนับสนุนการพัฒนาทางวิชาชีพ

**สมรรถนะด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ
ทั้งระบบงานและเทคโนโลยีสารสนเทศ**ความคิดเห็นของ

ผู้เชี่ยวชาญที่มีความสอดคล้องกัน และเห็นถึงความสำคัญของสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยงด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพทั้งระบบงานและเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วยรายการแสดงพฤติกรรมย่อย จำนวน 12 ข้อ มีรายการแสดงพฤติกรรมย่อย จำนวน 4 ข้อ มีค่ามัธยฐาน (Median) = 5 ฐานนิยม (Mode) = 5 โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile rang) ที่คำนวณได้เท่ากับ 0 มีรายการแสดงพฤติกรรมย่อยจำนวน 3 ข้อ กลุ่มที่ 2 มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile rang) ที่คำนวณได้เท่ากับ 1 โดยมีรายการแสดงพฤติกรรมย่อยจำนวน 7 ข้อ และยังพบอีกว่ามีรายการแสดงพฤติกรรมย่อย จำนวน 2 ข้อ มีค่า มัธยฐาน (Median) = 4 ฐานนิยม (Mode) = 4 แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile rang) ที่คำนวณได้เท่ากับ 0 มีรายการแสดงพฤติกรรมย่อย จำนวน 1 ข้อ และกลุ่มที่มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile rang) ที่คำนวณได้เท่ากับ 1 มีรายการแสดงพฤติกรรมย่อย จำนวน 1 ข้อ สรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสารในยุคที่มีความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ และการพัฒนาประเทศให้เป็นศูนย์กลางการแพทย์รวมทั้งการมีผู้รับบริการที่เป็นชาวต่างชาติ พยาบาลพี่เลี้ยงควรที่จะมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารอย่างเหมาะสม และพร้อมที่จะเรียนรู้วิธีการใช้งาน รวมถึงความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในงานที่รับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้พยาบาลพี่เลี้ยงต้องมีทักษะเพิ่มเติมด้านภาษาอังกฤษ และทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ นอกเหนือจากทักษะวิชาชีพการพยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ Wilasinee Yonwikai (2013) ได้ทำการศึกษา การพัฒนาศักยภาพด้านภาษาของพยาบาลไทยพบว่า สมรรถนะที่จำเป็นที่มีการปรับให้มีการฝึกขณะศึกษานอกจากการเรียน การสอนให้มีความรู้ทางทฤษฎีแล้ว พยาบาลต้องมีการเตรียมความพร้อม ความสามารถด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ

และการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร สำหรับการรองรับประชาคมอาเซียน เพื่อให้พยาบาลไทยเป็นที่ยอมรับในระดับสากล รวมทั้งพยาบาลรุ่นใหม่ควรมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระดับดี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารทางการพยาบาล กำกับดูแลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพ และฝึกอบรมของโรงพยาบาล นำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการวางแผนการพัฒนา เพื่อจัดการอบรมให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับพยาบาลที่เลี้ยง รวมทั้งสนับสนุนให้ทุกหน่วยงานในความรับผิดชอบมีการประชุมแลกเปลี่ยนความรู้กันอย่างจริงจัง รวมถึงส่งเสริมให้หน่วยพัฒนาคุณภาพ จัดเวทีและพื้นที่สำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพ และฝึกอบรมของโรงพยาบาลนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการกำหนด หัวข้อการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาพยาบาลที่เลี้ยงให้มีสมรรถนะที่เหมาะสม โดยนำข้อมูลเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีคิดเห็นสอดคล้องกันมากที่สุด

ในแต่ละด้านมาจัดลำดับความสำคัญของการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการและมีการติดตามประเมินตามแบบประเมินผลหลังการอบรม และนำผลลัพธ์ของการประเมิน ไปพัฒนาปรับปรุงโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้เพื่อให้พยาบาลที่เลี้ยงเกิดการพัฒนาความสามารถให้เป็นไปตามสมรรถนะที่กำหนด และให้การดูแลพยาบาลใหม่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (Sustainable)

3. ผู้บริหารการพยาบาลนำข้อมูลวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือสำหรับประเมินสมรรถนะพยาบาลที่เลี้ยง โดยการนำข้อมูลไปทำการทดลอง (Tryout) ในกลุ่มพยาบาลที่เลี้ยงเพื่อหาคุณภาพเชิงประจักษ์ ก่อนการนำไปใช้งานจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพทั้งระบบงานและเทคโนโลยีสารสนเทศ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งต่อไป อาจทำการวิจัยในกลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลใหม่เพื่อศึกษาความต้องการพยาบาลที่เลี้ยงที่เหมาะสม สำหรับการพยาบาลแต่ละสาขา เนื่องจากการพยาบาลเฉพาะสาขา ต้องอาศัยองค์ความรู้ และสมรรถนะที่แตกต่างกันในแต่ละด้าน

บรรณานุกรม

- จรรยา จารโยภาส. (2540). บทบาทพยาบาลที่เลี้ยงตามการรับรู้และความต้องการของผู้บริหารการพยาบาลและพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- ดารินทร์ ลิ้มตระกูล. (2557). องค์ประกอบสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน.

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๒๒ ฉบับที่ ๓ (กรกฎาคม - กันยายน) ๒๕๕๙

- นันทวัน ดาวอุดม. (2550). องค์ประกอบสมรรถนะพยาบาลที่เลี้ยง.วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต.สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิสา ทมาภิรัตน์. (2556). ประสบการณ์การเป็นพยาบาลจบใหม่ที่ปฏิบัติงานภายใต้การดูแลของพยาบาลที่เลี้ยง.วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- น้ำฝน ทรัพย์ประเสริฐ. (2551). รูปแบบการพัฒนาที่เลี้ยงโรงพยาบาลสมเด็จพระปิยะเกล้า. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญใจ ศรีสถิตยธรรมา. (2550). ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญรักษ์ สุทธชัย. (2555). การพัฒนารอบสมรรถนะของพยาบาลที่เลี้ยงโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่.วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปาจริย์ เทียงเจริญ. (2555). ผลของการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ในฐานะหัวหน้าทีมการพยาบาล โรงพยาบาลเมือง นະเซียงเทรา จังหวัดนະเซียงเทรา.วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มาเรียม เพราะสุนทร, อารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2550). ประสบการณ์การเป็นพยาบาลที่เลี้ยงพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต.สาขาการบริหารการพยาบาลคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____ (2551). "การปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงของพยาบาลวิชาชีพ".วารสารพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. 2 (2) : 15-23.
- _____ (2552).ประสบการณ์การทำงานของพยาบาลที่เลี้ยงในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วารสารสภาการพยาบาล. 24(3) : 56-69.
- วัลลภา บุญรอด. (2548). "การเป็นพยาบาลที่เลี้ยง คือกระบวนการสู่การพัฒนาตนเอง และการสร้างสรรค์ความเป็นวิชาชีพ". วารสารพยาบาลกองทัพบก. 6(2) : 7-18.
- สภาการพยาบาล. (2555). สมรรถนะผู้ประกอบการวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ สภาการพยาบาล. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2558 จาก methawipublichealth.blogspot.com/2012/09/blog-post_383.html.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และกรรณิการ์ สุขเกษม. (2551). วิธีวิทยาการวิจัยคุณภาพ : การวิจัยปัญหาปัจจุบันและการวิจัยอนาคตกาล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดา.
- สุดจิต ไตรประคอง, ชุติกร แสนสบาย และ อุรา แสงเงิน. (2551). " ผลของระบบพยาบาลที่เลี้ยงต่อการปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยง และความพึงพอใจต่อพยาบาลที่เลี้ยง ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์". สงขลานครินทร์เวชศาสตร์. 26(2) : 163-172.

- หน่วยพัฒนาและฝึกอบรมทางการพยาบาล ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่.
(2550). *สรุปประเมินผลพยาบาลพี่เลี้ยงของงานการพยาบาล*. (เอกสารอัดสำเนา)
อรชร ภาสวัต. (2553). *การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยงโรงพยาบาลระดับ
ตติยภูมิ.วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตสาขาบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.
- Benner, P. (1984). *From novice to expert: Excellence and power in clinical nursing practice*. Menlo Park, California : Addison - Wesley.
- Billay, D.B. &Yonge.O. (2004). "Contributing to the development of preceptorship". *Nurse Education Today*: 24(7) : 566-574.
- Carr, R. (1999). *Achieving the Future :the role of mentoring in the new millennium*. *Mentor Peer Resources*. [Online] . Retrieved May 22, 2003, From <http://www.mentors.ca>.
- Chamberlain, S., Stengrevics, S.S., & Alpert, H. (1990). " Mentorship: A relationship for professional Development" . *Advancing Professional Nursing Practice*. 9(7) : 182-189.
- Dracup, K., & Brown, W.B. (2004). " From novice to expert to mentor: Shaping the future" . *American Journal of Clinical Care*. (13) : 448-453.
- Fawcett, D. (2002). "Mentoring-what it is and how to make it work" . *AORN Journal*. 75(5) : 950-954.
- Fey, M. K., &Miltner, R. S. (2000). "A competency-based orientation program for new graduate nurse". *Journal of Nursing Administration*. 30(3) : 126-132.
- Lewis, G. (2000). *The mentoring manager "Strategies for Fostering Talent and Spreading knowledge"* London: Pearson Education Limited.
- Macmillan, Thomas. T. (1971). *"The Delphi Technique"*. U.S. Department of Health Education & Welfare office of education.
- Morton-Cooper, A., & Palmer, A. (2000). *Mentoring, preceptor ship and clinical Supervision : A guide to professional roles in clinical practice* . (2nded.). London: Blackwell Science.
- Vanderbilt Medical Center. (2002). *Preceptor development tools* . [Online]. Retrieved August 27, 2004. From <http://www.vanderbiltchildrens.com>.

