

การพัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชันวาย ที่จบใหม่โรงพยาบาลวชิรพยาบาล

The Development of a Nurse Preceptor Model for New Graduate Generation Y Nurses at Vajira Hospital

เบญจวรรณ แวนแก้ว* อารี ชิวเกษมสุข¹ นวลชนิษฐ์ ลิขิตลือชา²

Benjawan Wankaew*¹ Aree Cheevakasemsook¹ Nuankanit Likhitluecha²

¹สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นนทบุรี ประเทศไทย 11120

¹Faculty of Nursing Science, Sukhothai Thammathirat Open University, Nonthaburi, Thailand 11120

²กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข นนทบุรี ประเทศไทย 11000

²Nursing Division, Ministry of Public Health, Nonthaburi, Thailand 11000

บทคัดย่อ

การวิจัยและพัฒนานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์สภาพการณ์และความต้องการรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชันวายที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล 2) พัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชันวายที่จบใหม่ และ 3) ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ผู้ให้ข้อมูลหลักปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยสาขาการพยาบาลสูตินรีเวชกรรม ศัลยกรรม อายุรกรรม และกุมารเวชกรรม เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย 4 คน พยาบาลพี่เลี้ยง 4 คน และพยาบาลเจนเนอเรชันวายที่จบใหม่ 8 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แนวคำถามในการสนทนากลุ่ม และแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้น มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.5-1.0 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาและคำนวณค่าความเหมาะสมของรูปแบบ

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการณ์และความต้องการรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้น ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านกระบวนการ และด้านผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมและชัดเจน 2) รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้น มีองค์ประกอบ 3 ประการดังกล่าวที่สร้างบนพื้นฐานของสภาพการณ์และความต้องการรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง และบูรณาการกับแนวคิดและทฤษฎี ดังนี้ รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลจบใหม่ คุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุววาย การบริหารพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชันวาย และการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กร และ 3) รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมในการนำไปใช้ร้อยละ 81.73

คำสำคัญ : พยาบาลพี่เลี้ยง พยาบาลเจนเนอเรชันวาย พยาบาลจบใหม่

Abstract

The purposes of this research and development were: 1) to analyze situations and needs of a preceptor model for new graduate generation Y nurses at Vajira Hospital, 2) to create a preceptor model for new graduate generation Y nurses, and 3) to evaluate an appropriateness of the developed preceptor model. The key informants who worked at four different sectors namely obstetric, medical, surgical, and pediatric

Corresponding Author: *Email: benjawan.wankaew@gmail.com

*วิทยานิพนธ์ ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

*A Thesis for the Degree of Master of Nursing Science (Nursing Administration) Sukhothai Thammathirat Open University

sectors including four head nurses and four preceptors; and group 2 comprising eight new graduate generation Y nurses. Research tools consisted of a focus group discussion guideline, and an appraisal form for evaluating the appropriateness of the new preceptor model for new graduate generation Y nurses. Its validities were ranged between 0.5-1.0. The data analysis was done by typological analysis and calculated the suitability score.

The results of this study were as follows. 1) Situations and needs of using the preceptor model for new graduate generation Y nurses comprised three major dimensions including clear and practical structure, process, and outcome. 2) The new preceptor model consisted of structure, process, and outcome dimensions. It was developed based on situations and needs of the preceptor model. It was also integrated with 4 concepts/theories including preceptor model, trait of generation Y Thai nurses, the management of generation Y nurses, and theory of organization empowerment. Finally, 3) the developed preceptor model was appropriate for adoption with 81.73%.

Keywords : Nurse Preceptor, Generation Y nurse, New graduate nurse

บทนำ

ปัจจุบันประชากรมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว และประกอบไปด้วยเจนเนอเรชั่นที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะสถานที่ทำงานอย่างเช่นโรงพยาบาลที่มีพยาบาลวิชาชีพอย่างน้อยสามเจนเนอเรชั่นปฏิบัติงานร่วมกัน และมีบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกัน ซึ่งแต่ละเจนเนอเรชั่นมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม และเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย โดยเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ (ผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2489-2507) เป็นผู้ที่มียุโรปในตนเอง

มีเป้าหมายในชีวิต ทำงานเป็นระบบ มีความมุ่งมั่นหนักเอาเสีย ไม่เปลี่ยนงาน และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (ผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2508-2522) เป็นผู้ที่มีความคิดเป็นอิสระ สามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีได้พึ่งพาตนเอง และขาดความจงรักภักดีในองค์กร และในขณะที่เจนเนอเรชั่นวาย (ผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2523-2543) เป็นผู้ที่รักอิสระ ชอบความท้าทาย ช่างสงสัย มองโลกในเชิงบวก มีความสามารถและเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี และมีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานสูง¹ จะเห็นว่าแต่ละเจนเนอเรชั่นมีความแตกต่างกันในด้านอุปนิสัย ความคิด และความสามารถ โดยเฉพาะพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่มีจำนวนมากขึ้นในองค์กรวิชาชีพพยาบาล ที่ผู้บริหารทางการพยาบาลต้องให้ความสำคัญเพิ่มมากขึ้นในการบริหารจัดการ

คุณลักษณะเฉพาะของพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่แตกต่างจากพยาบาลเจนเนอเรชั่นอื่นๆ ส่งผลให้ต้องใช้

วิธีการบริหารจัดการแตกต่างจากพยาบาลเจนเนอเรชั่นอื่นๆ เช่นกัน^{2, 3, 4} ประกอบกับประเด็นปัญหาของพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่มีหลายประการ เช่น มีความเครียดวิตกกังวลในการปฏิบัติงาน มีอิสระในการตัดสินใจต่ำ และได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาน้อย มีความต้องการ แรงจูงใจ และความคาดหวัง เกี่ยวกับความมั่นคง ในสถานที่ทำงาน ตารางการทำงานที่ยืดหยุ่น การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน การได้รับการฝึกฝนในการปฏิบัติงาน การสอนและการให้ข้อมูลย้อนกลับ นอกจากนี้พยาบาลจบใหม่เป็นพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่มีข้อจำกัดด้านทักษะ ความคิด และความรู้ทางคลินิก ทำให้เกิดข้อผิดพลาดขณะปฏิบัติงาน⁵ จึงจำเป็นต้องได้รับการดูแลช่วยเหลือและพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยมีวิธีการที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรมพยาบาลจบใหม่ และการใช้ระบบพยาบาลพี่เลี้ยง เป็นต้น โดยเฉพาะระบบพยาบาลพี่เลี้ยงเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพวิธีหนึ่งในการพัฒนาพยาบาลจบใหม่

พยาบาลพี่เลี้ยงเป็นผู้ที่มีประสบการณ์และทักษะทำหน้าที่ในการช่วยเหลือ สอน แนะนำ และสนับสนุน เป็นแบบอย่างแก่พยาบาลจบใหม่ และยังมีความสำคัญต่อการพัฒนาพยาบาลจบใหม่ โดยพยาบาลจบใหม่เรียนรู้การปฏิบัติงานแบบค่อยเป็นค่อยไปโดยไม่มีแรงกดดันร่วมกับพยาบาลพี่เลี้ยง พยาบาลพี่เลี้ยงจะเป็นผู้ช่วยในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติการพยาบาลให้กับพยาบาลจบใหม่ เพื่อลดความเครียดในการปฏิบัติงานและสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้พยาบาลจบใหม่มีการปรับตัว

ในการปฏิบัติงาน เกิดความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่น มีแรงจูงใจในการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติการพยาบาล สามารถคงพยาบาลจบใหม่ไว้ได้และลดการลาออก โอนย้าย^{6,7,8} จะเห็นได้ว่า พยาบาลที่เลี้ยงมีความสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลจบใหม่และมีการศึกษาวิจัยมาอย่างต่อเนื่อง

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา การพัฒนารูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลจบใหม่มีทั้งข้อดีและข้อจำกัดบางประการ สรุปได้ว่า รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงมี 2 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงที่กำหนดเป็นแนวทางการดำเนินกิจกรรม และรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงที่กำหนดเป็นองค์ประกอบ โดยรูปแบบที่ 1 กำหนดเป็นแนวทางการดำเนินกิจกรรม

แบ่งกิจกรรมการปฏิบัติการพยาบาลระหว่างพยาบาลที่เลี้ยงกับพยาบาลจบใหม่เป็นระยะๆ และกำหนดกิจกรรมในแต่ละระยะนั้นๆ^{9, 10, 11} รูปแบบที่ 2 เป็น รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงที่กำหนดเป็นองค์ประกอบ โดยกำหนดแนวทางการดำเนินกิจกรรมต่างๆไว้ในแต่ละองค์ประกอบ^{12, 13, 14} และผลของการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงทั้ง 2 รูปแบบ ได้ผลดี แต่จะเห็นได้ว่า รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงเป็นการพัฒนาพยาบาลจบใหม่โดยทั่วไปยังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับพยาบาลเจนเนอร์ชั้นวัย การพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเจนเนอร์ชั้นวัยที่จบใหม่โดยใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงจึงเป็นเรื่องที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาล โรงพยาบาลวชิรพยาบาล ก็ยังไม่มีการพัฒนาพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอร์ชั้นวัยที่จบใหม่

โรงพยาบาลวชิรพยาบาล โดยฝ่ายการพยาบาล ได้เล็งเห็นความสำคัญของพยาบาลจบใหม่ จัดให้มีการปฐมนิเทศบุคลากรพยาบาลจบใหม่ และกระจายอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยมอบหมายพยาบาลที่เลี้ยงให้กับพยาบาลจบใหม่ แต่ไม่ได้กำหนดรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงที่ชัดเจน เช่น การคัดเลือกพยาบาลที่เลี้ยงเป็นดุลยพินิจของแต่ละหัวหน้าหอผู้ป่วยหรือหัวหน้าหน่วยงานเป็นส่วนใหญ่ ไม่ได้กำหนดคุณสมบัติของพยาบาลที่เลี้ยงที่ชัดเจน พยาบาลที่เลี้ยงปฏิบัติบทบาทหน้าที่ตามการมอบหมายของหัวหน้าในแต่ละหน่วยงานโดยไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน¹⁵ จะเห็นได้ว่าโรงพยาบาลวชิรพยาบาลจำเป็นต้องมีการพัฒนารูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอร์ชั้นวัยที่จบใหม่เนื่องจากพยาบาลเจนเนอร์ชั้นวัยได้เริ่มปฏิบัติงานตั้งแต่อ่อน

ปี พ.ศ. 2543 จนถึงปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วนต่อไป

โดยสรุป รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงมีความสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานทางการพยาบาลของพยาบาลจบใหม่ ช่วยให้พยาบาลจบใหม่สามารถปรับตัวในการปฏิบัติงาน เกิดการเรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลจบใหม่ จากงานวิจัยที่ผ่านมาแม้ว่าจะมีการศึกษาและพัฒนารูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงเป็นจำนวนมากพอสมควร และมีผลการศึกษาที่ดี แต่รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอร์ชั้นวัยยังไม่มีการศึกษาวิจัยมาก่อน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนารูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอร์ชั้นวัยที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล เพื่อส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลเจนเนอร์ชั้นวัยที่จบใหม่ให้สามารถปฏิบัติการพยาบาลแก่ผู้ใช้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทของโรงพยาบาล ซึ่งจะส่งผลดีต่อคุณภาพบริการพยาบาลและประโยชน์สูงสุดต่อผู้ใช้บริการ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์สภาพการณ์และความต้องการรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอร์ชั้นวัยที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล
2. เพื่อพัฒนารูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอร์ชั้นวัยที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล
3. เพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอร์ชั้นวัยที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล ที่พัฒนาขึ้น

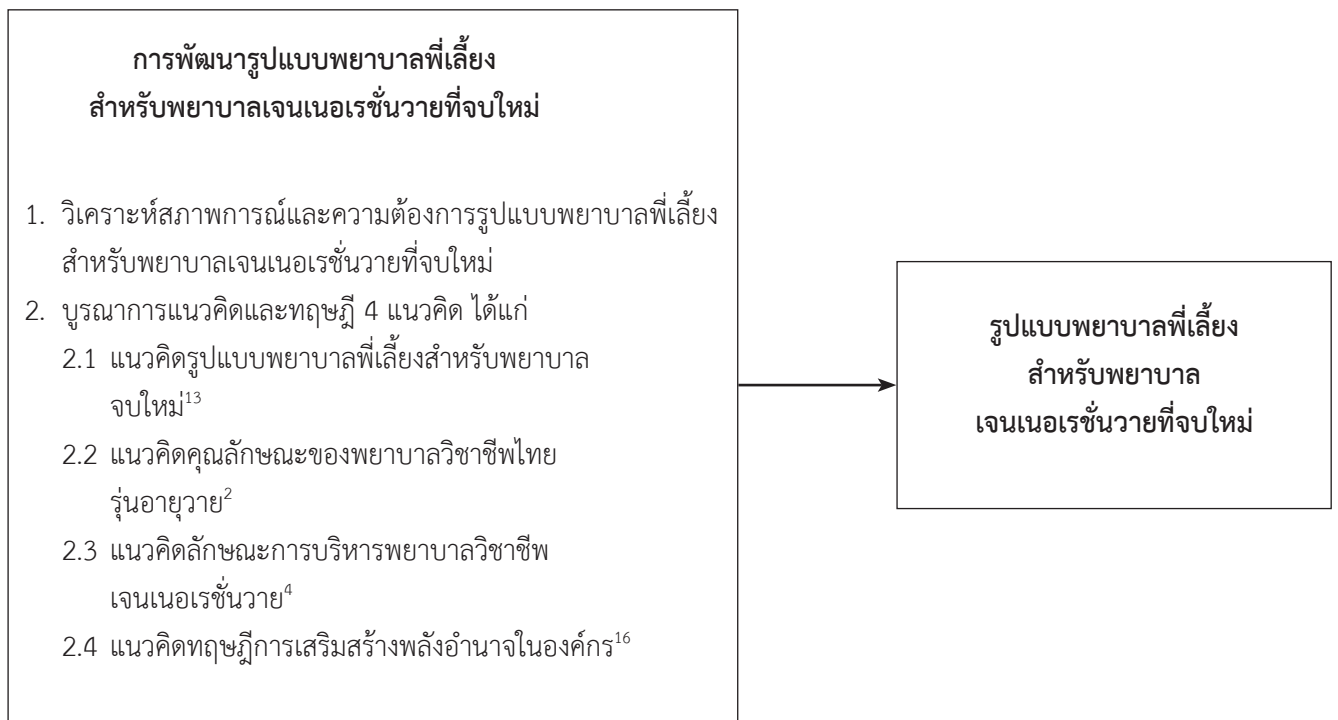
คำถามการวิจัย

1. สภาพการณ์และความต้องการในการพัฒนารูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอร์ชั้นวัยที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล เป็นอย่างไร
2. รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอร์ชั้นวัยที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล ที่พัฒนาขึ้น ควรมีลักษณะอย่างไร
3. รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอร์ชั้นวัยที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล ที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนารูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่โดยการวิเคราะห์สภาพการณ์และความต้องการในการพัฒนารูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่จากผู้ที่เกี่ยวข้อง และพัฒนารูปแบบด้วยการประยุกต์ใช้แนวคิดและทฤษฎี 4 ประการ โดยนำแนวคิดรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลจบใหม่¹³ กำหนดเป็นโครงร่างของรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ที่จะพัฒนาขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านกระบวนการ และด้านผลลัพธ์ เนื่องจากรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงดังกล่าวพัฒนาขึ้นจากพื้นฐานปัญหาและความต้องการของพยาบาลที่เกี่ยวข้อง โดยใช้ทฤษฎีระบบ (Donabedian) แนวคิดเกี่ยวกับพยาบาลที่เลี้ยง และแนวคิดการพัฒนารูปแบบ สำหรับการดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆในด้านโครงสร้าง ด้านกระบวนการ และด้านผลลัพธ์ เพื่อให้ตรงกับคุณลักษณะและการบริหารพยาบาลจบใหม่ที่เป็น

เจนเนอเรชั่นวาย ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แนวคิดคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวาย² บูรณาการกับแนวคิดลักษณะการบริหารพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย⁴ นอกจากนี้ผู้วิจัยได้บูรณาการทั้ง 3 แนวคิดที่กล่าวมากับทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กร¹⁶ เพื่อเพิ่มศักยภาพของรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงให้สามารถเสริมสร้างพลังอำนาจให้พยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ครอบคลุมทั้งโครงสร้าง กระบวนการ และผลลัพธ์ของรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยง ส่งผลดีต่อการพัฒนาศักยภาพของพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ในแง่การปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระ มีแรงจูงใจ และผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดได้ในเวลาต่อมา โดยประยุกต์ใช้เครื่องมือแบบประเมินคุณภาพแนวทางปฏิบัติสำหรับกรวิจัยและการประเมินผล (Appraisal of Guideline for Research & Evaluation II; AGREE II)¹⁷ เพื่อให้มั่นใจว่ารูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่สามารถนำไปใช้ได้และมีความเป็นไปได้ในการใช้งานได้จริง แสดงดังภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and development) ทำการเก็บข้อมูลในช่วงเดือน ตุลาคม ถึง พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 โดยมีรายละเอียด ดังนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในหอผู้ป่วยสามัญ 4 สาขา ได้แก่ สาขาการพยาบาลสูตินรีเวชกรรม ศัลยกรรม อายุรกรรม และกุมารเวชกรรม โรงพยาบาลวชิรพยาบาล จำนวน 281 คน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) แบ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักที่จะเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ประกอบด้วย หัวหน้าหอผู้ป่วยจำนวน 4 คน และพยาบาลที่เลี้ยง จำนวน 4 คน และกลุ่มที่ 2 พยาบาลเจนเนอเรนซ์หน่วยที่จับใหม่ จำนวน 8 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 16 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ประเภท ดังนี้

1. แนวคำถามในการสนทนากลุ่ม เรื่อง การพัฒนารูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรนซ์หน่วยที่จับใหม่ ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมโดยดัดแปลงเครื่องมือแนวคำถามในการสนทนากลุ่ม¹³ เพื่อศึกษาสภาพการณ์และความต้องการในการพัฒนารูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรนซ์หน่วยที่จับใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล ประกอบด้วยแนวทางการสนทนากลุ่มและแนวคำถามในการสนทนากลุ่ม โดยมีแนวคำถามจำนวน 2 ข้อใหญ่ และมีแนวคำตอบเพื่อใช้ในการสนทนากลุ่ม

2. แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรนซ์หน่วยที่จับใหม่ที่พัฒนาขึ้น ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมโดยดัดแปลงเครื่องมือแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรนซ์หน่วยที่จับใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล ที่พัฒนาขึ้น และประยุกต์ใช้แบบประเมินคุณภาพแนวทางปฏิบัติสำหรับการวิจัยและการประเมินผล (Appraisal of Guideline for Research & Evaluation II; AGREE II)¹⁷ เป็นแบบวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ ประกอบด้วยส่วนที่ 1

แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป จำนวน 5 ข้อ และส่วนที่ 2 แบบสอบถามความเหมาะสมของรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรนซ์หน่วยที่จับใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล จำนวน 16 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำเครื่องมือวิจัยได้แก่ แนวคำถามในการสนทนากลุ่ม เรื่อง การพัฒนารูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรนซ์หน่วยที่จับใหม่ และแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรนซ์หน่วยที่จับใหม่ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.5-1.0

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาโครงร่างวิจัยของคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช เลขที่ COA 108/2560 ลงวันที่ 14 กันยายน 2560 จากนั้นอธิบายกระบวนการวิจัย วัตถุประสงค์ และขออนุญาตในการบันทึกเทปสนทนา และบันทึกข้อมูลในแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม ซึ่งผู้เข้าร่วมการวิจัยได้อ่านเอกสารชี้แจงและสมัครใจเข้าร่วมการวิจัย โดยลงนามในหนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัยก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้เข้าร่วมการวิจัยมีสิทธิ์ตัดสินใจด้วยตนเองในการให้ความยินยอมหรือปฏิเสธได้ และข้อมูลทุกอย่างจะเก็บไว้เป็นความลับไม่เปิดเผยให้ผู้อื่นทราบ การเปิดเผยจะเป็นไปในภาพรวม ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลเฉพาะบุคคลที่สามารถสืบหาผู้ให้ข้อมูลได้ และไม่เสนอข้อมูลที่บ่งบอกถึงตัวบุคคลได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากลุ่มครั้งที่ 1 จากกลุ่มที่ 1 หัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลที่เลี้ยง และกลุ่มที่ 2 พยาบาลเจนเนอเรนซ์หน่วยที่จับใหม่ เพื่อวิเคราะห์สภาพการณ์และความต้องการรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรนซ์หน่วยที่จับใหม่

2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากลุ่มครั้งที่ 2 ภายหลังจากประชุมวิชาการเชิงปฏิบัติการ ในวันที่ 20 ตุลาคม พ.ศ. 2560 เวลา 13.00-16.00 น. ห้องการเรียนการสอน หอผู้ป่วยนรีเวช 2 โรงพยาบาลวชิรพยาบาล เพื่อสรุปรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่

3. ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ ที่พัฒนาขึ้น โดยผู้วิจัยแจกและเก็บแบบประเมินความเหมาะสมด้วยตนเอง ให้กับผู้ร่วมสนทนากลุ่มซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างหรือผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 16 คน ได้แก่ หัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลพี่เลี้ยง และพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์สภาพการณ์และความต้องการรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล โดยจำแนกประเภทข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และสร้างข้อสรุป

2. คำนวณค่าความเหมาะสมของรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้น โดยคำนวณค่าคะแนนผลการประเมิน 6 ด้าน จากค่าคะแนนรวมรายข้อในแต่ละด้านจากผู้ประเมินทั้งหมด ใช้สูตร AGREE II¹⁷

ผลการวิจัย แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มหัวหน้าหอผู้ป่วยพยาบาลพี่เลี้ยง และพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างหรือผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสาขาการพยาบาลสูตินรีเวชกรรม ศัลยกรรม อายุรกรรม และกุมารเวชกรรม โรงพยาบาลวชิรพยาบาล มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 50.00) โดยมีอายุเฉลี่ย 33.94 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาตรี (ร้อยละ 68.75) และปริญญาโท (ร้อยละ 31.25) มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน 1-10 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 68.75) โดยมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 8.63 ปี

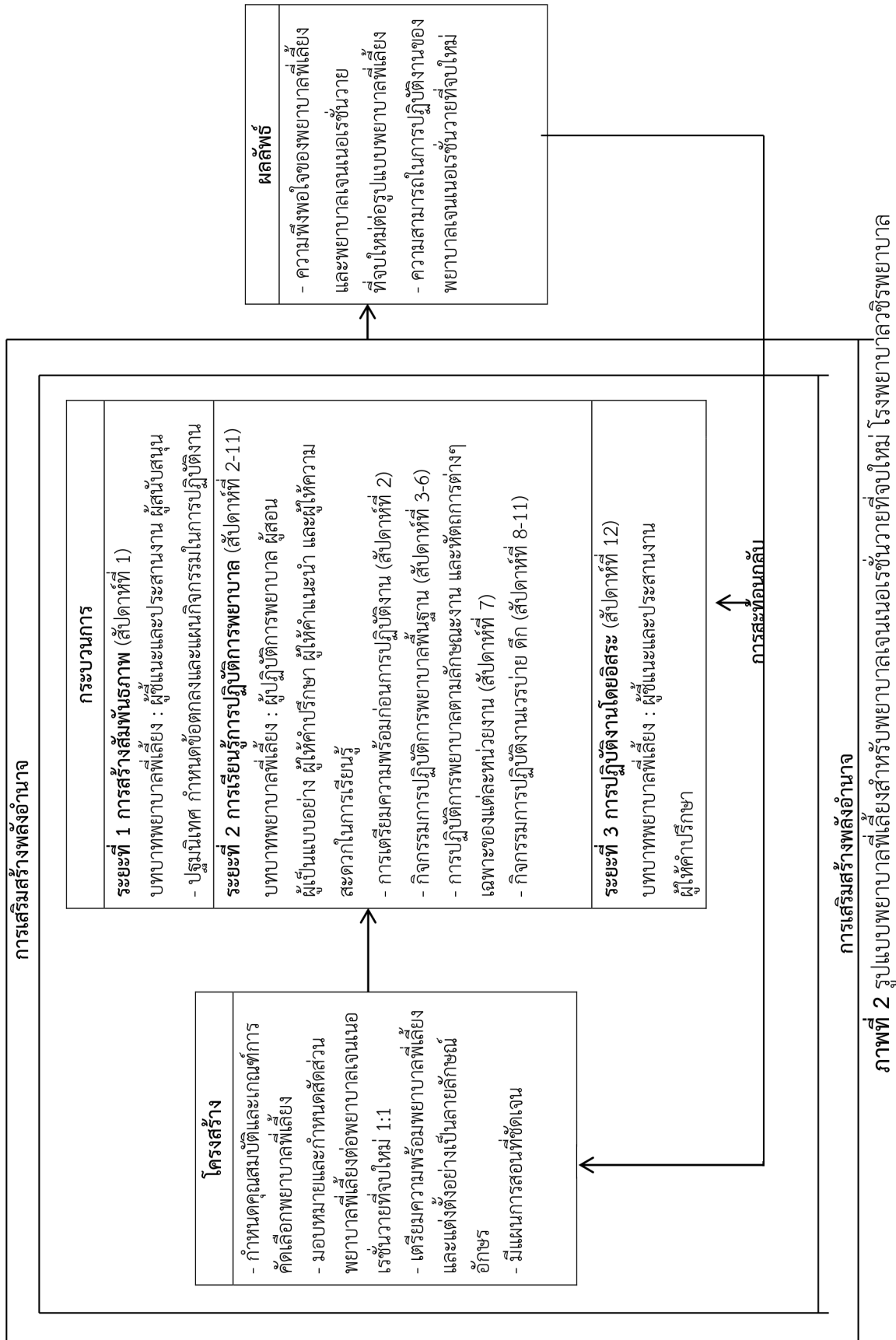
ส่วนที่ 2 สภาพการณ์และความต้องการรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ มี 3 ประการ ดังนี้

1) ด้านโครงสร้าง ได้แก่ การกำหนดคุณสมบัติและเกณฑ์การคัดเลือกพยาบาลพี่เลี้ยง การมอบหมายและการกำหนดสัดส่วนพยาบาลพี่เลี้ยงต่อพยาบาลจบใหม่ การเตรียมและการแต่งตั้งพยาบาลพี่เลี้ยง และการมีแผนการสอนที่ชัดเจน

2) ด้านกระบวนการ ได้แก่ การกำหนดกระบวนการและระยะเวลาการเรียนรู้ระหว่างพยาบาลพี่เลี้ยงกับพยาบาลจบใหม่ และ

3) ด้านผลลัพธ์ ได้แก่ การประเมินผลการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่เป็นรูปธรรม

ส่วนที่ 3 รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ ที่พัฒนาขึ้น มีลักษณะสำคัญจำแนกตามองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้าง มีการกำหนดคุณสมบัติพยาบาลพี่เลี้ยง และเกณฑ์การคัดเลือกพยาบาลพี่เลี้ยงตามคุณสมบัติร่วมกับความสมัครใจของพยาบาลพี่เลี้ยง การมอบหมายบทบาทหน้าที่ของพยาบาลพี่เลี้ยงชัดเจน และมีการกำหนดสัดส่วนพยาบาลพี่เลี้ยงต่อพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ การเตรียมพยาบาลพี่เลี้ยงให้มีความพร้อม และการแต่งตั้งพยาบาลพี่เลี้ยงเป็นสายลักษณะอักษร และการจัดทำแผนการสอนที่สอดคล้องกับคู่มือปฐมนิเทศของหน่วยงาน 2) ด้านกระบวนการ มีการกำหนดกระบวนการและระยะเวลาการเรียนรู้ระหว่างพยาบาลพี่เลี้ยงกับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ แบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะการสร้างสัมพันธภาพ ระยะการเรียนรู้การปฏิบัติการพยาบาล และระยะการปฏิบัติงานโดยอิสระ และ 3) ด้านผลลัพธ์ มีการกำหนดการประเมินผลการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง ได้แก่ การประเมินความพึงพอใจของพยาบาลพี่เลี้ยงและพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ต่อรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ และการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ ดังแสดงในภาพที่ 2



ส่วนที่ 4 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้นสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล ประกอบด้วยผู้ให้ข้อมูลหลัก 3 กลุ่ม โดยคะแนนการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล จำแนกตามรายการประเมินและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าคะแนนประเมินความเหมาะสมของรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล จำแนกตามรายการประเมินและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นรายด้านและโดยรวม

รายการประเมิน	กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก			
	หัวหน้าหอผู้ป่วย (ร้อยละ)	พยาบาลพี่เลี้ยง (ร้อยละ)	พยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ (ร้อยละ)	คะแนนประเมินโดยรวม (ร้อยละ)
ด้านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	91.67	91.67	72.22	85.19
ด้านการนำไปใช้	83.33	91.67	72.92	82.64
ด้านความเป็นอิสระของบรรณาธิการหรือการแสดงความคิดเห็น	75.00	87.50	81.25	81.25
ด้านความชัดเจนในการนำเสนอ	75.00	100.00	72.92	82.64
ด้านขอบเขตและวัตถุประสงค์	75.00	86.11	76.39	79.17
ด้านความเข้มงวดของขั้นตอนการจัดทำ	77.08	85.42	76.04	79.51
โดยรวม	79.51	90.40	75.29	81.73

จากผลการประเมินความเหมาะสมทั้ง 6 ด้าน โดยรวมมากกว่าร้อยละ 70 ถือว่ารูปแบบนั้นมีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้ โดยพยาบาลพี่เลี้ยงประเมินว่ารูปแบบมีความเหมาะสมมากที่สุด (ร้อยละ 90.40) รองลงมา ได้แก่ หัวหน้าหอผู้ป่วย (ร้อยละ 79.51) และพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ (ร้อยละ 75.29) ตามลำดับ โดยด้านที่มีความเหมาะสมมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ร้อยละ 85.19) ด้านความชัดเจนในการนำเสนอ (ร้อยละ 82.64) และด้านการนำไปใช้ (ร้อยละ 82.64) ตามลำดับ

สรุปและอภิปรายผล

การพัฒนาแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย 3 ประเด็น ได้แก่ 1) สภาพการณ์และความต้องการรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล 2) รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล ที่พัฒนาขึ้น และ 3) ความเหมาะสมของรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่

จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล ที่พัฒนาขึ้น อภิปรายผลตามลำดับ ดังนี้

1. สภาพการณ์และความต้องการรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล ผลจากการศึกษาวิจัย พบว่า สรุปเป็นประเด็น 3 ประการ ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านกระบวนการ และด้านผลลัพธ์ เนื่องจากฝ่ายการพยาบาลนำระบบพยาบาลที่เลี้ยงมาใช้ในการดูแลพยาบาลจบใหม่ เป็นการกำหนดแนวทางกว้างๆ และเป็นการสื่อสารด้วยวาจา รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงในปัจจุบันไม่มีโครงสร้าง กระบวนการ และผลลัพธ์ ที่ชัดเจน ดังคำกล่าวของหัวหน้าหอผู้ป่วย (NH 04) ที่ว่า “ไม่สามารถทำตามนโยบายได้หมด เนื่องจากพยาบาลขาดแคลน ภาระงานเพิ่มขึ้น ที่เลี้ยงขึ้นประกบไม่ได้ตลอด” และพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ (NY 04) ที่ว่า “ช่วงแรกที่เข้าไปมีความสับสน บางทีสอนซ้ำกัน แต่พี่ก็จะบอกว่าถ้าอันไหนทำแล้ว ก็บอกพี่ได้” สอดคล้องกับผลการวิจัย ที่กล่าวว่า การคัดเลือกพยาบาลที่เลี้ยงพิจารณาจากความอาวุโสเป็นหลัก พิจารณาตามดุลยพินิจของหัวหน้าหอผู้ป่วย การมอบหมายงานพยาบาลที่เลี้ยงไม่ชัดเจน ไม่มีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกพยาบาลที่เลี้ยง และการเตรียมพยาบาลที่เลี้ยงยังไม่สมบูรณ์ ขาดประสิทธิภาพและดำเนินการไม่ครอบคลุม และกิจกรรมการเรียนรู้การปฏิบัติงานของพยาบาลจบใหม่ยังไม่มีกำหนดไว้ชัดเจน^{12, 13}

ดังนั้นความต้องการรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ จึงสอดคล้องกับสภาพการณ์รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ ที่พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลที่เลี้ยง และพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ มีความต้องการรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ ที่มีโครงสร้าง กระบวนการ และผลลัพธ์ ดังคำกล่าวของ พยาบาลที่เลี้ยง (NP 02) ที่ว่า “ที่เลี้ยงต้องมีความรู้ น้องสามารถขอความช่วยเหลือได้ ต้องตอบได้ ไม่ใช่ถามแต่ไม่ได้คำตอบ ที่เลี้ยงต้องใจเย็น soft อธิบาย เปิดโอกาสให้น้อง” และพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ (NY 01) ที่ว่า “อยากให้พี่หัวหน้าตึกเป็นคนเลือกที่เลี้ยงให้มากกว่า เพราะเราไม่รู้ว่่าพี่แต่ละคนเป็นไงบ้างที่เลี้ยงต้องเข้าใจเรา มีประสบการณ์ที่สามารถสอนเราได้ พูดด้วยเหตุผล บอกทุกอย่างด้วยเหตุผล ไม่ใช่ใช้ความรู้สึก” สอดคล้องกับผลการวิจัย ที่กล่าวว่า ต้องการให้คัดเลือกพยาบาลที่เลี้ยงจากผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและมีความสมัครใจ มีการแต่งตั้ง และการเตรียมพยาบาลที่เลี้ยง มีกระบวนการปฏิบัติตาม

บทบาทของพยาบาลที่เลี้ยง และมีการติดตามการประเมินผล การปฏิบัติงาน รวมทั้งมีกระบวนการของรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยง 3 ระยะ และมีการประเมินผลการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลจบใหม่^{12, 13}

2. รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล ที่พัฒนาขึ้น ผลจากการศึกษาวิจัย พบว่า มีลักษณะสำคัญจำแนกตามองค์ประกอบ 3 ประการ ที่บูรณาการแนวคิดและทฤษฎี 4 ประการ ดังที่กล่าวมา โดยเฉพาะ 1) ด้านโครงสร้าง มีการกำหนดคุณสมบัติ เกณฑ์การคัดเลือก และการมอบหมายบทบาทหน้าที่ของพยาบาลที่เลี้ยง การกำหนดสัดส่วนพยาบาลที่เลี้ยงต่อพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายวายที่จบใหม่ การเตรียม และการแต่งตั้งพยาบาลที่เลี้ยง รวมทั้งการจัดทำแผนการสอน 2) ด้านกระบวนการ มีการกำหนดกระบวนการและระยะเวลา การเรียนรู้ระหว่างพยาบาลที่เลี้ยงกับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ และ 3) ด้านผลลัพธ์ มีการกำหนดการประเมินผลการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยง เนื่องจากรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่พัฒนาจากสภาพการณ์และความต้องการรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ ที่เป็นโครงสร้าง กระบวนการ และผลลัพธ์ สอดคล้องกับผลการวิจัย ที่กล่าวว่า รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงจำแนกตามองค์ประกอบ ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านพยาบาลที่เลี้ยง ด้านพยาบาลจบใหม่ ด้านกระบวนการ และด้านผลลัพธ์^{12, 13} นอกจากนี้มีการบูรณาการแนวคิดและทฤษฎีแตกต่างจากรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงที่เคยศึกษามา พัฒนาขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่มีคุณลักษณะแตกต่างจากพยาบาลเจนเนอเรชั่นอื่นๆ เพื่อเสริมศักยภาพของพยาบาลที่เลี้ยง และส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ ดังคำกล่าวของพยาบาลที่เลี้ยง (NP 02) ที่ว่า “เด็กยุคเก่ากับเด็กยุคใหม่ไม่เหมือนกัน เด็กยุคใหม่ถามเยอะ จะต้องอธิบายเหตุผล มีคำถามย้อนกลับมากขึ้น มีความคิดเป็นของตนเอง ถ้าไม่เชื่อก็จะไม่ทำตาม”

3. ความเหมาะสมของรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาลที่พัฒนาขึ้น ผลจากการศึกษาวิจัย พบว่า รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ ดังผลการประเมินความเหมาะสมทั้ง 6 ด้าน โดยรวมมากกว่าร้อยละ 70 เนื่องจากเป็นการพัฒนา

จากสภาพการณ์ของปัญหาที่พบจริงและสอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และพัฒนาตามแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อแก้ไขข้อจำกัดของรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงให้ตรงกับสภาพการณ์และความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ที่เป็นโครงสร้าง กระบวนการ และผลลัพธ์ โดยให้เหมาะสมกับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายและสอดคล้องกับบริบทของโรงพยาบาล

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัย พบว่า รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล ที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลควรสนับสนุนให้มีการนำรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้นใหม่ไปใช้จริง ในหอผู้ป่วยสามัญทั้ง 4 สาขา ได้แก่ สาขาการพยาบาลสูตินรีเวชกรรม ศัลยกรรม อายุรกรรม และกุมารเวชกรรม โรงพยาบาลวชิรพยาบาล และโรงพยาบาลอื่นๆ ที่มีบริบทเดียวกัน

2. จากผลการวิจัย พบว่า สภาพการณ์รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล ในปัจจุบัน มีประเด็น 3 ประการ ผู้บริหารทางการพยาบาลควรนำปัญหาที่ได้จากการวิจัยพิจารณาดำเนินการเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนและบรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้าง ควรมีการกำหนดคุณสมบัติ เกณฑ์การคัดเลือก และการมอบหมายบทบาทหน้าที่ของพยาบาลพี่เลี้ยง การกำหนดสัดส่วนพยาบาลพี่เลี้ยงต่อพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ การเตรียมและการแต่งตั้งพยาบาลพี่เลี้ยง รวมทั้งการจัดทำแผนการสอน 2) ด้านกระบวนการ ควรมีการกำหนดระยะเวลาและกิจกรรมการเรียนรู้ของพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ โดยเริ่มตั้งแต่การปฐมนิเทศบุคลากรพยาบาลจบใหม่ก่อนเข้าสู่กิจกรรมการเรียนรู้ของหอผู้ป่วยเมื่อเข้าประจำการ และ 3) ด้านผลลัพธ์ ควรมีการกำหนดการประเมินผลการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง ด้านความพึงพอใจของพยาบาลพี่เลี้ยงและพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ต่อรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง และด้านความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ ให้สอดคล้องกับการประเมินสมรรถนะพยาบาลใหม่ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลวชิรพยาบาล

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเพื่อศึกษาผลของการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้นสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่

2. ควรทำการวิจัยหรือศึกษาต่อโดยวัดตัวแปรตามอื่นๆ เช่น การวิจัยเรื่องประสิทธิภาพของรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ ศึกษาคุณภาพการบริการพยาบาลของพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ ภายหลังจากใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ เป็นต้น

References

1. Zemke R, Raines C, Filipczak, B. Generation at work managing the clash of veterans, boomers, xers, and nexter in your workplace. New York: American Management Association; 2000.
2. Chaubankoh S. A study of trait components of generation Y Thai profession nurses, Regional hospitals of 5th Regional health authority. Journal of the Royal Thai Army Nurse 2017;18:155-162. (in Thai)
3. Netharn P. Work values and organizational commitment of two generations of professional nurses in private hospitals, Bangkok Metropolis. Journal of the Royal Thai Army Nurse 2014;15:320-330. (in Thai)
4. Tassanaananchai P. The management characteristics of generation Y professional nurses [dissertation]. Bangkok: Chulalongkorn University; 2013. (in Thai)
5. Lavoie-Tremblay M, Wright D, Desforjes N, Gelinac C, Marchionni C, Drevniok U. The needs and expectations of generation Y nurses in the workplace. Journal for nurses in staff development 2010;26:2-8.
6. Boonrod W. A guideline for development the mentoring effectiveness in nursing for the Royal Thai Army hospitals. Journal of the Royal Thai Army Nurse 2009;10:32-46. (in Thai)

7. Kittidacha S. Resilience of new graduated nurses in Siriraj hospital [dissertation]. Nakhon Pathom: Silpakorn University; 2010. (in Thai)
8. Morrow K L. Preceptorships in nursing staff development. America: Aspen Systems Corporation; 1984.
9. Figueroa S. Bulos M. Forges E. Cohn T J. Stabilizing and retaining a quality nursing work force through the use of the Married State preceptorship model. *Journal of continuing education in nursing* 2013;44:365-373.
10. Hamidah H. Maziah M. Ayesha B. Subahan T. Siti Rahayah A. The development of a Malaysian model intership programme (MyMIP): A preceptor model for nurses in their early stage of profession. *Procedia – social and behavioral sciences* 2012;64:492-500.
11. Rodphothong J. The development of nurse mentorship model for new profession nurse, Pakkred hospital, Nontaburi province [dissertation]. Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat Open University; 2015. (in Thai)
12. Poonpermsuksombut S. The development of a mentor model for novice nurses at Bangkok metropolitan administration general hospital [dissertation]. Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat Open University; 2007. (in Thai)
13. Rungthanakiat P. The development of a preceptor model for new graduate nurses at Surin hospital Surin province [dissertation]. Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat Open University; 2013. (in Thai)
14. Weerajit S. Development of a nursing mentor model for Suratthani hospital [dissertation]. Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat Open University; 2013. (in Thai)
15. Faculty of Medicine Vajira Hospital, Navamindradhiraj University. Management approach. Bangkok: Nursing Department; 2009.
16. Kanter R M. Men and women of the corporation. New York: Basics Books; 1993.
17. Department of Medical Services. Appraisal of guideline for research & evaluation II; AGREE II. Nonthaburi; 2013. (in Thai)