

การพัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพ เข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน

Development of nurse mentorship model for professional nurses to be head nurse position, private hospital

กัญญารัตน์ ชุงพิริยะพงษ์* กัญญดา ประจุศิลป์
Kanyarat Chungpiriyapong*, Gunyadar Prachusilpa
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร, ประเทศไทย 10330
Faculty of Nursing, Chulalongkorn University, Bangkok, Thailand 10330

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชน โดย 1) สังเคราะห์รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงฯ 2) ศึกษาประสิทธิผลจากความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพ และ 3) ประเมินรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงฯ ที่พัฒนาขึ้น กลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นพยาบาลพี่เลี้ยงจำนวน 8 คน และพยาบาลวิชาชีพของแต่ละหอผู้ป่วยจำนวน 8 คน ในโรงพยาบาลสมิติเวช ทดลองใช้และประเมินรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการทดลอง คือ คู่มือพยาบาลพี่เลี้ยงฯ แผนการสอนรายสัปดาห์ และโครงการอบรมพยาบาลพี่เลี้ยงฯ เครื่องมือที่ใช้กำกับการทดลอง คือ แบบบันทึกการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลพี่เลี้ยง และแบบประเมินความรู้ของพยาบาลพี่เลี้ยง เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบประเมินความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพ และข้อคำถามนำในการสนทนากลุ่ม ซึ่งสร้างโดยผู้วิจัยและผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงของแบบประเมินความรู้ของพยาบาลพี่เลี้ยง และแบบประเมินความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .96 และ .93 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลจากค่าเฉลี่ยของคะแนนความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงฯ ประกอบด้วย การเตรียมพยาบาลพี่เลี้ยง กิจกรรมการเตรียมพยาบาลวิชาชีพเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย และการประเมินผลกิจกรรมพยาบาลพี่เลี้ยง
2. หลังการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงฯ พยาบาลวิชาชีพมีระดับความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, $SD = 0.09$)

คำสำคัญ : การพัฒนาแบบพยาบาลพี่เลี้ยง, พยาบาลวิชาชีพ, หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชน, ความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย

Abstract

The purposes of this research and development study were: 1) to synthesize nurse mentorship model in preparation for professional nurses to be head nurse position, 2) to study effectiveness of self-confidence of head nurse role, and 3) to evaluate effect after using nurse mentorship model. Participants were

8 head nurses who were mentored nurses and 8 professional nurses from the same ward as mentored nurses for being nurse mentorship model at Samitivej Srinakarin Hospital. The instruments for the test included mentor handbook, mentor weekly plan, and mentor training project. The instruments for supervision test included mentor activity's record and mentor learning's evaluation form. Research data was obtained from professional nurse's self- confidence form and group questionnaires. All instruments were tested for validity by groups of experts. Data was tested and analyzed after using nurse mentorship model for preparing professional nurses to be promoted to head nurse position.

Major findings were as follows :

1. Nurse mentorship model which was consisted of preparing for nurse mentor, activities for preparing profession nurse to be head nurse and evaluation of activities.
2. After using nurse mentorship model for preparing professional nurses to be promoted to head nurse position, professional nurses had shown high level of their confidential on head nurse roles performance. ($\bar{X} = 3.72, SD = 0.09$)

Keywords : nurse mentorship model, professional nurses to be head nurse position, self-confidence of head nurse role

บทนำ

ความก้าวหน้าในวิชาชีพของพยาบาลมีความสำคัญต่อพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยต้องได้รับการเตรียมพร้อมตามลำดับอย่างเป็นขั้นตอน จึงสามารถบริหารจัดการหอผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลถึงคุณภาพการให้การพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานนั้นๆ¹ ในโรงพยาบาลของรัฐบาล มีระบบสนับสนุนความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งสายบริหารอย่างชัดเจน ขณะที่ในโรงพยาบาลเอกชน การเปิดหน่วยงานหรือหอผู้ป่วยใหม่เป็นไปตามนโยบายของผู้บริหารโรงพยาบาลทำให้ฝ่ายการพยาบาลต้องคัดเลือกพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานหรือพยาบาลวิชาชีพที่ถูกจัดให้เป็นกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) ขึ้นมาเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย ในกรณีที่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ใดว่างลง หรือต้องขยายเปิดตึกใหม่ เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ทันที ทำให้พยาบาลเหล่านี้ต้องเข้าสู่สายการบริหาร โดยไม่ได้ผ่านขั้นตอนของการเตรียมความพร้อมและปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยตามความเข้าใจของตัวเองหรือเรียนรู้จากประสบการณ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยอื่นๆ ซึ่งแตกต่างจากการเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลของรัฐบาล ที่มีการเตรียมความพร้อมให้ล่วงหน้า อย่างเป็นระบบ¹ การที่พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชนไม่ได้ผ่านขั้นตอนของการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่ง

อย่างเป็นระบบเหมือนในโรงพยาบาลของรัฐบาล ทำให้พยาบาลวิชาชีพที่ต้องเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยกลุ่มนี้ไม่มั่นใจว่าตนเองมีความสามารถในการบริหารจัดการหอผู้ป่วย เนื่องจากความรู้ทางด้านการบริหารไม่ได้รับการถ่ายทอดหรือฝึกฝนมาก่อน ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ไม่มีความสุขในการทำงาน² ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลสมิติเวช มีการพัฒนาหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยการส่งหัวหน้าหอผู้ป่วยเข้าอบรมเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่มีการจัดจากหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน รวมถึงการเชิญวิทยากรเข้ามาจัดอบรมในโรงพยาบาลตามโอกาสและสถานการณ์ แต่ยังไม่มีการจัดโปรแกรมเตรียมความพร้อมพยาบาลวิชาชีพเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยใหม่ทำให้พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์มาระยะหนึ่งในแต่ละหอผู้ป่วย จะถูกกำหนดให้เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย ในกรณีที่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ใดว่างลง หรือต้องขยายเปิดแผนกใหม่ หัวหน้าหอผู้ป่วยใหม่ต้องเรียนรู้การบริหารหอผู้ป่วยจากประสบการณ์ที่ได้เห็นการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยเดิมและจากหัวหน้าหอผู้ป่วยอื่น เกิดความไม่มั่นใจในสมรรถนะของตนเอง ไม่มีที่ปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาระหว่างปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความเครียด เหนื่อยและท้อแท้ในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย จนถึงขอย้ายไปปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น นอกจากนี้การแต่งตั้งหัวหน้าหอผู้ป่วยไม่ได้เป็นไปตามรอบเวลาขึ้นกับสถานการณ์ ทำให้ฝ่ายการพยาบาล

ไม่สามารถจัดการอบรมอย่างเป็นระบบให้ได้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริการพยาบาล²

จากรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่ผู้วิจัยนำมาใช้เพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยสำหรับโรงพยาบาลเอกชน ที่สามารถสนับสนุนพยาบาลพี่เลี้ยงให้กับหัวหน้าหอผู้ป่วยใหม่ได้ สอดคล้องกับการศึกษาของปาจารย์เที่ยงเจริญ เรื่องผลของการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ในฐานะหัวหน้าทีมการพยาบาล โรงพยาบาลเมืองฉะเชิงเทรา พบว่าการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงช่วยให้พยาบาลวิชาชีพใหม่พัฒนาทักษะและมีความพร้อมในการปฏิบัติงานในบทบาทหัวหน้าทีมการพยาบาลจากแบบอย่างพี่เลี้ยงที่สนับสนุน ชี้แนะและเสริมแรงให้เกิดความมั่นใจ ให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้เกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นแก้ปัญหาของผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เกิดความพึงพอใจในงาน มีความมั่นใจในบทบาทหัวหน้าทีมการพยาบาลมากขึ้น และนำทีมการพยาบาลไปสู่ผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ³

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจพัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสมิติเวช ซึ่งกระบวนการพยาบาลพี่เลี้ยงจะทำให้พยาบาลวิชาชีพผู้ที่จะขึ้นเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยได้รับความรู้ทางด้านบริหารทรัพยากรบุคคล มีทักษะในการสื่อสารและการพัฒนาคุณภาพบริการที่ทำให้เกิดความมั่นใจในสมรรถนะแห่งตนในการจัดการหอผู้ป่วย ส่งผลให้ฝ่ายการพยาบาลมีหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสิทธิภาพทำให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงานของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนในเครือสมิติเวช

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อพัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน ตามขั้นตอน ดังนี้

- 1) สังเคราะห์รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงฯ
- 2) ศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงฯ ที่พัฒนาขึ้น
- 3) ประเมินรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงฯ

สมมติฐานการวิจัย

- 1) รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงฯ ที่พัฒนาขึ้น สามารถนำไปเป็นแนวทางในการเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชนได้
- 2) พยาบาลวิชาชีพมีความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยหลังการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงอยู่ในระดับมาก
- 3) ผลการประเมินรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงฯ สามารถนำไปวางแผนการเตรียมหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชนได้กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เพื่อพัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน ศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้น และประเมินรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงฯ ประกอบไปด้วย 3 ระยะ ดังนี้

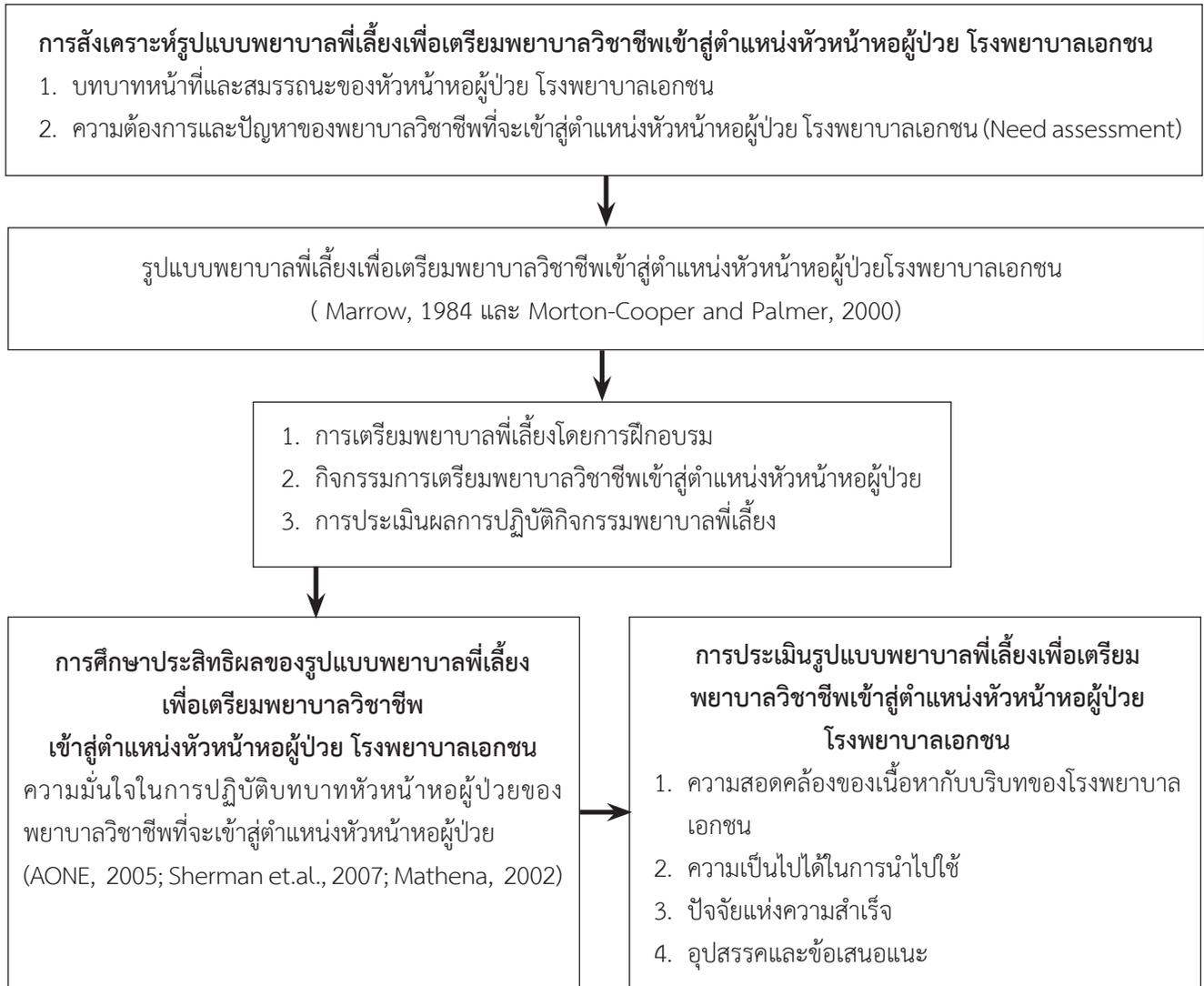
ระยะที่ 1 การสังเคราะห์รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน มีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์เอกสารจากการทบทวนวรรณกรรม ได้แก่ การศึกษาวิจัยของนักวิจัยจากวิทยานิพนธ์ บทความวิจัย ทฤษฎีและหนังสือที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่และสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชน และรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาปัญหาและความต้องการของพยาบาลวิชาชีพที่จะเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย (Need assessment) ผู้ให้ข้อมูล คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยที่รับผิดชอบสายงานด้านบริหารพยาบาลจำนวน 4 คน ตัวแทนผู้บริหารทางการพยาบาลระดับกลางและระดับสูงจำนวน 2 คน และตัวแทน ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลสมิติเวชจำนวน 2 คน รวมเป็น 8 คน คัดเลือกโดยผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมิติเวช

วิธีการดำเนินการวิจัย มีวิธีการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 รวบรวมปัญหาและความต้องการของพยาบาลวิชาชีพที่จะเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยจากการทบทวนวรรณกรรม ศึกษาความแตกต่างและปัจจัยที่มี



ผลกระทบจากการเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยทั้งโรงพยาบาลรัฐและเอกชน

ขั้นตอนที่ 2 รวบรวมข้อมูลปัญหาและความต้องการของหัวหน้าหอผู้ป่วยใหม่ไม่เกิน 2 ปี จากข้อมูลสรุปของการสำรวจความยึดมั่นผูกพันในองค์กร (Engagement Score) ของแผนกทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลสมิติเวชปี 2556-2557

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยจัดการประชุมกลุ่มผู้บริหารเพื่อกำหนดกิจกรรมและเนื้อหาในรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงโดยเชิญหัวหน้าหอผู้ป่วยที่รับผิดชอบสายงานด้านบริหารพยาบาลจำนวน 4 คน ตัวแทนผู้บริหารทางการพยาบาลระดับกลางและระดับสูงจำนวน 2 คน และตัวแทนผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลสมิติเวชจำนวน 2 คน รวมเป็น 8 คน เข้าร่วมประชุมปรึกษาเพื่อสรุปปัญหาและความต้องการที่สำคัญเพื่อเตรียมกำหนดแผนในการเตรียมความพร้อมให้กับพยาบาลวิชาชีพที่จะเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้า

หอผู้ป่วยของโรงพยาบาลสมิติเวช

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการนำข้อมูลที่สรุปได้มาจัดลำดับความสำคัญและความเหมาะสมในกำหนดรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชนสำหรับทดลองใช้ในโรงพยาบาลสมิติเวช

ระยะที่ 2 การศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การจัดเตรียมรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน สำหรับทดลองใช้ในโรงพยาบาลสมิติเวช

ส่วนที่ 2 การประเมินความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพหลังการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ

1. หัวหน้าหอผู้ป่วยหรือผู้จัดการแผนกที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสมิติเวชตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป และปฏิบัติงานอยู่ในแผนกเดียวกับพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยได้รับการคัดเลือกจากฝ่ายการพยาบาลให้เป็นพยาบาลที่เลี้ยงจำนวน 8 คน เพื่อร่วมศึกษาประสิทธิผลและประเมินรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้น

2. พยาบาลวิชาชีพระดับ 3 ของโรงพยาบาลสมิติเวช มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปีขึ้นไป หรือพยาบาลวิชาชีพที่ถูกจัดให้เป็นกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) ของแต่ละหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลสมิติเวช จำนวน 8 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างในการนำรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้เพื่อวัดประสิทธิผลจากการประเมินความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย และประเมินรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงฯ

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคนจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคนกลุ่มสหสถาบันชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (188/2558) และขออนุญาตดำเนินการศึกษาวิจัยไปยังผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมิติเวช และผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลสมิติเวชเพื่อขออนุญาตดำเนินการวิจัย เมื่อได้รับอนุญาตจึงดำเนินการ ชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัย รวบรวมข้อมูล และขอความร่วมมือจากผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย โดยชี้แจงให้ทราบว่า การเข้าร่วมการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นไปโดยความสมัครใจ กลุ่มตัวอย่างมีสิทธิ์ที่จะตอบหรือไม่ตอบแบบสอบถาม และสามารถออกจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ตลอดเวลาโดยไม่ต้องอธิบายเหตุผล ข้อมูลที่ได้รับจะนำเสนอในภาพรวมและจะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาเท่านั้น ซึ่งไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตนเองหรือหน่วยงานแต่ประการใด

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย

โรงพยาบาลเอกชน ประกอบด้วย

1.1 การเตรียมพยาบาลที่เลี้ยงโดยการอบรม ได้แก่ คู่มือพยาบาลที่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่ง

หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสมิติเวช โครงการอบรมพยาบาลที่เลี้ยงฯ และแบบประเมินความรู้ของพยาบาลที่เลี้ยง

1.2 กิจกรรมการเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้แก่ แผนการสอนรายสัปดาห์

1.3 การประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลที่เลี้ยง ได้แก่ แบบบันทึกการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลที่เลี้ยง

วิธีการดำเนินการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล ในระยะที่ 2

ผู้วิจัยดำเนินการนำรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงฯ มาทดลองใช้เป็นเวลา 4 สัปดาห์ เพื่อศึกษาประสิทธิผล โดยแบ่งเป็น 3 ระยะดังนี้

ระยะที่ 2.1 การเตรียมความพร้อมในการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยง ได้แก่ เตรียมรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงฯ สำหรับทดลองใช้ในโรงพยาบาลสมิติเวช เตรียมโครงการอบรมพยาบาลที่เลี้ยงฯ และจัดการอบรมพยาบาลที่เลี้ยงเป็นเวลา 1 วันโดยการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ในเรื่องของการเป็นพยาบาลที่เลี้ยง บทบาทหน้าที่และสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยพยาบาลที่เลี้ยงที่เข้าอบรมต้องทำแบบประเมินความรู้ของพยาบาลที่เลี้ยงแบบถูก-ผิด จำนวน 10 ข้อก่อนและหลังการอบรม เพื่อเปรียบเทียบความรู้ของพยาบาลที่เลี้ยงก่อนปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยง โดยมีเกณฑ์การผ่านประเมินร้อยละ 80 เพื่อให้มั่นใจว่าพยาบาลที่เลี้ยงที่ได้รับการคัดเลือกแล้วสามารถปฏิบัติบทบาทการเป็นพยาบาลที่เลี้ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดเตรียมกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ได้แก่ พยาบาลที่เลี้ยงจากหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ได้รับการคัดเลือกจากผู้อำนวยการอาวุโส ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลสมิติเวช จำนวน 8 คน และพยาบาลวิชาชีพจากพยาบาลวิชาชีพที่เป็นพยาบาลที่มีศักยภาพ (Talent) จากหอผู้ป่วยเดียวกัน จำนวน 8 คน

ระยะที่ 2.2 การทดลองใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้น โดยการจับคู่หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ถูกคัดเลือกให้เป็นพยาบาลที่เลี้ยงจำนวน 8 คน กับพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 8 คน ซึ่งเป็นหอผู้ป่วยเดียวกันเป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์ หลังจากนั้นประเมินประสิทธิผลของรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงฯ จากแบบประเมินระดับความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในระหว่างการทดลองผู้วิจัยกำกับการณ์การทดลองโดยให้พยาบาลที่เลี้ยงบันทึกแบบบันทึกการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลที่เลี้ยงเพื่อให้มีการปฏิบัติกิจกรรมครบถ้วนตามที่กำหนด โดยมีเกณฑ์ให้

พยาบาลพี่เลี้ยงปฏิบัติกิจกรรมให้ครบถ้วน ร้อยละ 100 จึงถือว่าพยาบาลพี่เลี้ยงได้ ปฏิบัติกิจกรรมตามบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงจริง

ระยะที่ 2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อทดลองครบระยะเวลา 4 สัปดาห์ ผู้วิจัยทำการประเมินระดับความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 8 คน โดยนำแบบประเมินความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย ให้พยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทำการประเมินตนเอง แบบประเมินจะประเมินระดับความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยหลังจากได้รับการเตรียมพร้อมจากหัวหน้าหอผู้ป่วยด้วยรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงฯ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นแล้ว แบ่งข้อคำถามออกเป็น 6 ด้านดังนี้

1. ด้านวางแผนกำลังคนในการปฏิบัติงาน มี 3 ข้อ
2. ด้านการมอบหมายงาน มี 2 ข้อ
3. ด้านการนิเทศบุคคล มี 2 ข้อ
4. ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ มี 3 ข้อ
5. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของทีมพยาบาล มี 3 ข้อ
6. ด้านการธำรงรักษาบุคลากร มี 2 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของคะแนนประเมินระดับความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชนของพยาบาลวิชาชีพ หลังการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อวัดประสิทธิผลของการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้น

ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชน โดยการสนทนากลุ่มหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เป็นพยาบาลพี่เลี้ยงและพยาบาลวิชาชีพที่กลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่

ข้อคำถามนำในการสนทนากลุ่ม เพื่อใช้ในการประเมินการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง โดยการตั้งคำถามนำจำนวน 5 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นคำถามปลายเปิด ถามความคิดเห็นของการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยในเรื่องดังนี้

- 1) ความสอดคล้องของเนื้อหากับบริบทของโรงพยาบาลสมิติเวช
- 2) ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้
- 3) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ
- 4) อุปสรรคและข้อเสนอแนะ สำหรับเป็นแนวทางให้ผู้เข้า

ร่วมสนทนากลุ่มได้อภิปราย ผู้วิจัยใช้การอัดเทปและนำไปถอดเทปเพื่อหาข้อสรุปของการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

วิธีการประเมิน

จัดการสนทนากลุ่มหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เป็นพยาบาลพี่เลี้ยงจำนวน 8 คน 1 ครั้ง และกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 8 คน 1 ครั้ง โดยใช้ห้องประชุมที่ปิดมิดชิด ไม่มีเสียงรบกวน ในโรงพยาบาลสมิติเวชศรีนครินทร์ ใช้เวลากลุ่มละ 1 ชั่วโมง โดยขออนุญาตทำการบันทึกเทปเพื่อเก็บรายละเอียดของข้อมูลได้ครบถ้วน ผู้วิจัยแจ้งวัตถุประสงค์ของการสนทนากลุ่ม และใช้ข้อคำถามนำจำนวน 5 ข้อ ถามกลุ่มตัวอย่างทั้งสอง หลังจากได้ผ่านการทดลองใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงฯ ที่พัฒนาขึ้นครั้งนี้ เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ หลังจากนั้นผู้วิจัยสรุปข้อคิดเห็นที่ได้ให้กลุ่มรับทราบและกล่าวขอบคุณ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มทั้ง 2 กลุ่มมาทำการถอดเทปและสรุปผลการประเมินรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสมิติเวช ได้แก่ ประโยชน์ที่ได้รับ ข้อเสนอแนะ และข้อจำกัดจากการได้ทดลองใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงฯ ที่ผู้วิจัยพัฒนาครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับการเตรียมหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชนต่อไป

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การสังเคราะห์รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชน ผลการสังเคราะห์ได้ข้อมูล ดังนี้

1.1 เนื้อหาที่ใช้สำหรับจัดทำคู่มือพยาบาลพี่เลี้ยงซึ่งได้จากปัญหาและความต้องการของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อใช้เป็นความรู้ในการปฏิบัติกิจกรรมงานวิจัยนี้ แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ความรู้เรื่องระบบพยาบาลพี่เลี้ยง บทบาทหน้าที่และสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชน และการบริหารบุคคลสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย

1.2 กิจกรรมในแผนการสอนรายสัปดาห์ เป็นเวลา 4 สัปดาห์ ประกอบด้วย กิจกรรมของพยาบาลพี่เลี้ยง วัตถุประสงค์ของกิจกรรม และกิจกรรมของพยาบาลวิชาชีพ

1.3 หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกหัวหน้าหอผู้ป่วย สำหรับฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลสมิติเวชเพื่อเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงในการวิจัยนี้ให้ฝ่ายการพยาบาลเป็นผู้คัดเลือกจากข้อมูลของการกำหนดคุณสมบัติพยาบาลพี่เลี้ยงและผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย

1.4 รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงฯ ประกอบด้วย

1.4.1 การเตรียมพยาบาลพี่เลี้ยงจากการฝึกอบรม

1.4.2 การคัดเลือกพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย

1.4.3 กิจกรรมการเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย

1.4.4 การประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลพี่เลี้ยง

ตอนที่ 2 การศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงฯ ที่พัฒนาขึ้น สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

จากตารางที่ 4 พบว่าระดับความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพ หลังใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, $SD = 0.09$) เมื่อพิจารณาในระดับความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพหลังการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเป็นรายด้าน พบว่าระดับความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการวางแผนกำลังคนในการปฏิบัติงาน ด้านการมอบหมายงาน ด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของทีมงานพยาบาล และด้านการ

จํารักษาบุคลากรอยู่ในระดับมากตามลำดับ ($\bar{X} = 3.92$, 3.84, 3.84, 3.67 ตามลำดับ) ส่วนด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ และด้านการนิเทศบุคคลอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ ($\bar{X} = 3.59$, 3.42 ตามลำดับ)

ตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงฯ จากการสนทนากลุ่มพยาบาลพี่เลี้ยง และกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้ข้อสรุป ดังนี้

1. รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพที่พัฒนาขึ้นมีเนื้อหาสอดคล้องกับบริบทของโรงพยาบาลสมิติเวช โดยเฉพาะการเสริมทักษะด้านการบริหารบุคคล ทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการบริหารบุคคลเป็นแนวทางเดียวกัน และรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่เป็นรูปธรรมชัดเจน มีเนื้อหาสอดคล้องกับแผนพัฒนาพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น

2. ความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงฯ ไปใช้ ยังมีข้อจำกัดในส่วนของกิจกรรมในการปฏิบัติโดยเฉพาะในด้านการนิเทศบุคคล และด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ ควรเพิ่มเติมกิจกรรมให้เกิดการเรียนรู้ด้วยวิธีการอื่นๆ เช่น กิจกรรมกลุ่มนอกสถานที่ กิจกรรมที่มีการสมมติสถานการณ์ให้ทดลองปฏิบัติ โดยพยาบาลพี่เลี้ยงสามารถปรับเปลี่ยนเนื้อหาในแต่ละสัปดาห์ตามความเหมาะสมของการทำงานในหอผู้ป่วย และควรเพิ่มรายละเอียดของเนื้อหาในการปฏิบัติกิจกรรมในแต่ละกิจกรรมให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เนื่องจากความสามารถในการสื่อสารของพยาบาลพี่เลี้ยงแต่ละคนแตกต่างกัน จึงจะทำให้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชนนี้ ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมและรายด้านของพยาบาลวิชาชีพหลังการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้น (N = 8)

ความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย	คะแนน		ระดับความมั่นใจ
	\bar{X}	SD	
ด้านวางแผนกำลังคนในการปฏิบัติงาน	3.92	0.17	มาก
ด้านการมอบหมายงาน	3.84	0.00	มาก
ด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของทีมงานพยาบาล	3.84	0.06	มาก
ด้านการจํารรักษาบุคลากร	3.67	0.00	มาก
ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ	3.59	0.20	ปานกลาง
ด้านการนิเทศบุคคล	3.42	0.00	ปานกลาง
รวม	3.72	0.09	มาก

3. ปัจจัยแห่งความสำเร็จของรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงฯ นี้เกิดจากความต้องการของทั้งหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลวิชาชีพในการมีรูปแบบที่ชัดเจนเพื่อการเตรียมพร้อมผู้ที่จะสืบทอดตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงฯ ที่พัฒนาขึ้นมาจากข้อมูลจริงของโรงพยาบาลสมิติเวช ทำให้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงตรงตามความต้องการของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลวิชาชีพ และทุกคนให้ความสำคัญเนื่องจากเป็นส่วนหนึ่งของโครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรพยาบาลในส่วนของเตรียมผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมตามแผนสำเร็จ นอกจากนี้ผู้บริหารโรงพยาบาลยังให้การสนับสนุนเวลาในการปฏิบัติกิจกรรม สนับสนุนจัดพยาบาลให้เป็นกลุ่มตัวอย่างและอำนวยความสะดวกในการใช้สถานที่ อุปกรณ์ และการจัดตารางเวลาทำงานให้ตรงกันของพยาบาลที่เลี้ยงและพยาบาลวิชาชีพ ทำให้โครงการนี้สำเร็จได้ด้วยดี

4. อุปสรรคของรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงฯ ที่พัฒนาขึ้นคือ การกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติกิจกรรม พยาบาลที่เลี้ยงและพยาบาลวิชาชีพต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองไปพร้อมกับการปฏิบัติกิจกรรมตามแผนการสอน ทำให้บางกิจกรรมปฏิบัติได้ไม่เต็มที่ และกิจกรรมในส่วนของกรณีศึกษา บุคคล การเสริมสร้างพลังอำนาจไม่สามารถปฏิบัติได้ในระยะเวลาสั้นๆ ทำให้ประสิทธิผลไม่ดีเท่าที่ควร ควรใช้เทคนิคหรือกิจกรรมนอกสถานที่เสริมจากกิจกรรมที่ระบุไว้

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อ 1 รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงฯ ที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปเป็นแนวทางในการเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชนได้ อภิปรายผลได้ว่า รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงฯ ที่พัฒนาขึ้นนี้ ข้อมูลนำมาจากปัญหา และความต้องการที่สำคัญของการเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสมิติเวช จากแนวคิดพยาบาลที่เลี้ยง พยาบาลที่เลี้ยงใช้ความรู้และประสบการณ์ของตนเองในการเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยสอนงาน เป็นแบบอย่าง ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ สนับสนุนรวมทั้งให้คำปรึกษา เพื่อพัฒนาพยาบาลวิชาชีพที่จัดเป็นพยาบาลที่มีศักยภาพของหอผู้ป่วยให้เกิดการเรียนรู้⁴ และการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ Morton-Cooper and Palmer⁵ เริ่มจากขั้นตอน

การพัฒนารูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงในระยะที่ 1 จนมีความเหมาะสมในการนำมาใช้ การเตรียมพยาบาลที่เลี้ยงให้มีความพร้อมในการเป็นพยาบาลที่เลี้ยงด้วยการผ่านขั้นตอนของการคัดเลือกจากฝ่ายการพยาบาล เข้าร่วมโครงการอบรมพยาบาลที่เลี้ยงและผ่านการประเมินความรู้ของพยาบาลที่เลี้ยงและนำรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงมาทดลองใช้ในระยะเวลา 2 เป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์โดยใช้กระบวนการปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยง จนกระทั่งพยาบาลวิชาชีพเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย

สมมติฐานข้อ 2 พยาบาลวิชาชีพมีความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก อภิปรายผลได้ว่า เมื่อนำรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงฯ ไปทดลองใช้ 4 สัปดาห์ พยาบาลวิชาชีพมีความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72, SD = 0.09$) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากการศึกษาพยาบาลที่เลี้ยงที่เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้ใช้ความสามารถถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์จากการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยมาก่อนให้กับพยาบาลวิชาชีพตามกระบวนการพยาบาลที่เลี้ยง ทำให้พยาบาลวิชาชีพเข้าใจความหมาย วิธีการปฏิบัติ มีการแสดงพฤติกรรมตามที่พยาบาลที่เลี้ยงได้มอบหมาย โดยมีพยาบาลที่เลี้ยงคอยชี้แนะให้คำปรึกษา สนับสนุน ส่งเสริมและหาโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพได้กระทำกิจกรรมให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ดังที่ Bandura⁶ กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นการตัดสินใจที่สามารถของบุคคลในการจัดการ หรือกระทำพฤติกรรมในแบบที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ บุคคลจะกระทำพฤติกรรมหรือไม่ ขึ้นอยู่กับว่าตนเองรับรู้ความสามารถมากพอที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น

สมมติฐานข้อ 3 ผลการประเมินรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงฯ สามารถนำไปวางแผนการเตรียมหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชนได้ เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย อภิปรายผลได้ว่า จากข้อมูลในการสนทนากลุ่มพยาบาลที่เลี้ยงที่เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยทั้งหมดมีความเห็นว่า รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงฯ นี้มีประโยชน์ต่อการนำมาเป็นแนวทางการเตรียมพร้อมให้กับหัวหน้าหอผู้ป่วยใหม่ มีความพึงพอใจในการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงฯ เพราะมีรูปแบบที่ชัดเจนในการวางแผนเตรียมผู้สืบทอดตำแหน่ง มีสื่อการสอนที่เป็นรูปธรรม มีเครื่องมือในการประเมินผลตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย และมีโอกาสพัฒนาตนเองในการ

ทบทวนความรู้และทักษะการบริหารงานในบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย ส่วนพยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจที่ได้รับการเตรียมพร้อมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยด้วยรูปแบบที่ชัดเจน ได้รับทราบและเรียนรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าหอผู้ป่วยในด้านการบริหารจากหัวหน้าหอผู้ป่วยของตนเอง และมีความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยมากขึ้นอย่างชัดเจน

การพัฒนาารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงฯ พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงฯ คือ การกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลพี่เลี้ยงฯ เป็นเวลา 4 สัปดาห์ ทำให้พยาบาลพี่เลี้ยงต้องบริหารเวลาเพื่อการปฏิบัติกิจกรรมให้ครบถ้วน เพราะมีงานในบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านอื่นๆ ที่ต้องปฏิบัติควบคู่ไปกับการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลพี่เลี้ยงฯ ซึ่งมีข้อเสนอแนะในการเพิ่มระยะเวลาในการปฏิบัติกิจกรรมและเพิ่มกิจกรรมในส่วนของการนิเทศบุคคล และการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การพัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงฯ สามารถนำไปใช้ในการเตรียมหัวหน้าหอผู้ป่วยใหม่ ของโรงพยาบาลเอกชน ที่ต้องมีการขยายหรือเปิดหอผู้ป่วยใหม่ได้
2. ผู้บริหารทางการพยาบาลควรสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพระดับ 3 ขึ้นไปทุกคนได้มีโอกาสรับการฝึกอบรมจากการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงฯ เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของตนเอง เป็นการเตรียมพร้อมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยได้อย่างมั่นใจ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ศึกษาการพัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงฯ โดยใช้กิจกรรมการฝึกปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการนิเทศบุคคล และด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ ในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย

References

1. Wilaiporn W. Nursing administration training program for preparing acting head nurses to be head nurses in Maharat Nakhonratchasima Hospital. Master of Nursing Administration [Thesis]. Khonkaen : Khonkean University; 2003. (in Thai)
2. Gardner, K. L., & Gander, M. Transition: From clinician to administrator. *Nursing Management*, 23(1). 38-39; 1992.
3. Pajaree T. The effect of using nurse mentorship pattern on new professional nurses' nursing team leader performance, Chachoengsao Hospital, Chacheongsao Province. Master of Nursing Administration [Thesis]. Chonburi : Brurapha University; 2011. (in Thai)
4. Marrow, K.L. Preceptorshipsinnursing staff development. 1984; Rockville: An Aspen Publication.
5. Morton-Cooper, A., and Palmer, A. Mentoring, preceptorship and clinical supervision: A guide to professional roles in clinical practice. 2nd ed. London: Blackwell Science; 2000.
6. Sherman, R. Development of a leadership competency model. *JONA*. 2007; 37(2): 85-94.
7. Mathena, K. Nursing Manager Leadership Skill. *JONA*. 2002; 32(3): 136-142.
8. Bandura, A. Self-efficacy: The exercise of control. New York: W. H. freeman and Company; 1997.
9. Nuntawan D, The Development of Nursing's Mentorship Model at Phramongkutklao Hospital. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*.2016; 17(3) : 197-206. (in Thai)