

บทคัดย่อ

171442

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเพื่อสร้างระบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับศูนย์หัวใจสิริกิติ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดำเนินการสร้างโดยใช้กรอบแนวคิดเชิงระบบ (System theory) เริ่มจากการศึกษาปัญหาเกี่ยวกับระบบพยาบาลพี่เลี้ยงศูนย์หัวใจสิริกิติ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พัฒนาความรู้และทัศนคติพยาบาลพี่เลี้ยงด้วยการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องการพัฒนาพยาบาลพี่เลี้ยงและบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง 7 บทบาท ศึกษาระบบพยาบาลพี่เลี้ยงพร้อมคู่มือพยาบาลพี่เลี้ยง โดยการมีส่วนร่วมจากพยาบาลพี่เลี้ยง แล้วนำระบบที่สร้างขึ้นไปใช้ในการสอนงานพยาบาลใหม่ในศูนย์หัวใจสิริกิติ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 11 คน เป็นระยะเวลา 8 สัปดาห์ ประเมินผลความพึงพอใจในบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงทั้ง 7 บทบาทโดยพยาบาลพี่เลี้ยงและพยาบาลใหม่

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ 1) โครงการอบรมพยาบาลพี่เลี้ยง 2) คู่มือพยาบาลพี่เลี้ยงที่พัฒนาโดยผู้ศึกษาจัดทำร่างคู่มือและให้พยาบาลพี่เลี้ยงที่เข้าอบรมประชุมกลุ่มระดมสมองและผ่านผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจำนวน 5 ท่าน 3) แบบทดสอบความรู้เรื่องระบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน หาค่าความเที่ยงโดยใช้ คูเดอร์ – ริชาร์ดสัน (Kuder-Richardson) KR-20 ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.78 และ 4) แบบสอบถามความพึงพอใจในบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงของพยาบาลพี่เลี้ยงและพยาบาลใหม่ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน หาค่าความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของเครื่องมือโดยรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.87 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window ในการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติทดสอบที่แบบจับคู่ (Paired T-test)

ผลการศึกษา

1. มีระบบพยาบาลพี่เลี้ยงในศูนย์หัวใจสิริกิติ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งประกอบด้วย
 - 1.1 โครงสร้าง หน้าที่รับผิดชอบ มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบพยาบาลพี่เลี้ยงที่ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงตามคู่มือพยาบาลพี่เลี้ยงในระยะเวลา 8 สัปดาห์ มีคณะกรรมการพัฒนาการดำเนินงานระบบพยาบาลพี่เลี้ยง ทำหน้าที่คัดเลือกพยาบาลพี่เลี้ยงฝึกอบรม ติดตามปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงาน
 - 1.2 กระบวนการ กระบวนการประชุมกลุ่มระดมสมอง เพื่อเตรียมเครื่องมือ คือ คู่มือพยาบาลพี่เลี้ยง แผนการสอนงานและแบบบันทึกประสบการณ์สำหรับพยาบาลใหม่และกระบวนการสอนงานพยาบาลใหม่ของพยาบาลพี่เลี้ยงตามบทบาท 7 บทบาทในระยะเวลาที่กำหนดตามแผนกิจกรรม 8 สัปดาห์
 2. หลังการอบรมพยาบาลพี่เลี้ยง พบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ของพยาบาลพี่เลี้ยงก่อนและหลังการอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000
 3. ความพึงพอใจในบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงของพยาบาลพี่เลี้ยงก่อนการใช้ระบบพยาบาลพี่เลี้ยงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง หลังการใช้ระบบพยาบาลพี่เลี้ยงโดยรวมอยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบความพึงพอใจในบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงของพยาบาลพี่เลี้ยงก่อนและหลังการใช้ระบบพยาบาลพี่เลี้ยงเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บทบาทด้านผู้ปฏิบัติการพยาบาลและบทบาทผู้แนะนำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 4. ความพึงพอใจในบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงของพยาบาลใหม่ หลังการใช้ระบบพยาบาลพี่เลี้ยง โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านความพึงพอใจในบทบาทนักวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านอื่นๆอยู่ในระดับมาก
- จากผลการศึกษา แสดงให้เห็นว่า การสร้างระบบพยาบาลพี่เลี้ยงในศูนย์หัวใจสิริกิติ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทำให้ฝ่ายการพยาบาลและฝ่ายปฏิบัติการ มีระบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่เป็นรูปธรรม ซึ่งทำให้พยาบาลใหม่ปรับตัวเข้ากับระบบงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดคุณภาพการบริการพยาบาลที่ดี ดังนั้นจึงควรมีการสนับสนุนให้มีการนำมาใช้กับบุคลากรพยาบาลใหม่ในทุกปี

ABSTRACT

171442

The purpose of this study was to establish a mentorship in Queen Sirikit Heart Center of the Northeastern. The researcher used a Model of System Theory as the study framework. The initial step was to find the problems with the training system of the newly graduated nurse. Improving the knowledge and attitude of the mentor by introducing the mentorship system. used brain storming technique to establish a manual of mentor and 8 weeks teaching plan. The researcher implemented a mentorship system for 11 new nurse for 8 weeks at Queen Sirikit Heart Center of the Northeastern. The evaluation of the mentorship system model and mentor & newly nurse had to satisfied seven mentor roles.

The instruments used in the research include 1) Manual of mentor that developed from Boonchaloa Suriyavan (1990) and manual of mentor in Srinakarind Hospital 2) Knowledge test for mentorship system before and after training program. This was constructed for content validity by five experts , and the reliability of Knowledge test was tested with Kuder –Richardson 20 at 0.78 3) & newly nurse satisfactions evaluation in seven mentor roles. The questionnaires were developed from Pornthip Kaewsing (2001) and were constructed for content validity by five experts , the reliability was tested by Cronbach's Alpha Coefficient and obtained the value of 0.85. All data were collected by the researcher and analyzed by SPSS program for frequency , percentage ,mean , standard deviation and Paired- t –test.

Finding indicated the following :

1. A mentorship system model in Queen Sirikit Heart Center of the Northcastern was as follows :
 - a. Established a qualify mentor every year before newly nurse coming.

b. Trained mentor roles and knowledges in mentorship system and nursing roles.

c. Implemented a mentorship system for eight weeks used mentorship manual to guide mentor and newly nurse.

2. Evaluation of the 3 dimensions : 1) Proportion of mentor and newly nurse was 1:1 to 1:3 2) Pre and Post implementing a mentorship system finding : Mentor satisfactions in overall seven mentor roles was not different at 0.05 level of significant ,but in practical and advisory roles were statistically different 3) Post implementing mentorship system finding : Newly nurse satisfactions in seven mentor roles was highly scored in six roles except researcher role which was only moderately scored. 3) Recognizing that mentor skills and knowledge preparation before training new nurse is very important to encouraged mentor satisfaction .

The present study conclude that a mentorship system in Queen Sirikit Heart Center of the Northeastern have much benefits such as relationships between mentor and new nurse, new nurse have a role model to work effectively and highly satisfaction in both mentor and newly nurse.