

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พยาบาลที่จบการศึกษาใหม่ เป็นผู้ที่ต้องปรับเปลี่ยนบทบาท จากการเป็นนักศึกษาสู่การเป็นพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นก้าวแรกที่มีความสำคัญของชีวิตการทำงาน และเปลี่ยนจากบทบาทพึ่งพา เป็นบทบาทอิสระ ทำให้มีภาระและความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่เพิ่มขึ้น (Gerrish, 1990, อ้างใน กัลยา สอนกล้า, 2543) ทั้งด้านวิชาการ ด้านการปฏิบัติการพยาบาล และด้านบริการ ซึ่งมักเกินความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์การที่มีอยู่ในขณะนั้น เนื่องจากพยาบาลจบใหม่เป็นผู้ที่อยู่ในระยะเริ่มปฏิบัติงาน ขาดทักษะและมีประสบการณ์น้อย (Benner, 1984) ทำให้พยาบาลจบใหม่ขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ อีกทั้งยังต้องพบกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรระดับต่างๆ ที่ต้องทำงานร่วมกัน ระบบงาน สถานที่ สัมพันธภาพ และความซับซ้อนของการดูแลผู้ป่วย รวมทั้งความคาดหวังของผู้รับบริการ นอกจากนี้พยาบาลจบใหม่อาจยังไม่สามารถเชื่อมโยงความรู้ทางทฤษฎี สู่การปฏิบัติในสถานการณ์ที่เป็นจริงได้ดีเท่าที่ควร และประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นยังไม่เพียงพอ (สุดจิต ไตรประคอง, ชุติกร แสนสบาย, และ อูรา แสงเงิน, 2551) สิ่งเหล่านี้จะทำให้พยาบาลจบใหม่เกิดความเครียด และวิตกกังวล ขาดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน รู้สึกว่าคุณค่าของตนเองลดลง ส่งผลให้เกิดความเบื่อหน่าย ไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อคุณภาพการบริการพยาบาล (น้ำฝน ทรัพย์ประเสริฐ, 2551) ด้วยเหตุนี้พยาบาลจบใหม่จึงต้องมีการปรับตัวค่อนข้างมากในบทบาทใหม่ ซึ่งถือว่าเป็นภาวะวิกฤตช่วงหนึ่งของชีวิตการทำงาน

แนวคิดหนึ่งที่ผู้บริหารการพยาบาล นิยมนำมาใช้แก้ปัญหาที่เป็นสาเหตุให้พยาบาลจบใหม่เกิดความเครียด และคิดลาออกจากวิชาชีพพยาบาล ได้แก่ระบบพยาบาลพี่เลี้ยง (preceptorship) ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาบุคลากร ที่นำมาใช้ในการพัฒนาวิชาชีพพยาบาล (สุชีวา วิชัยกุล, 2542) โดยมีเป้าหมายสำคัญคือมุ่งพัฒนาคุณภาพการพยาบาล สร้างผู้ชำนาญการในการปฏิบัติการพยาบาล และความพึงพอใจในงาน (สุดจิต ไตรประคอง และคณะ, 2551) อีกทั้งยังช่วยประดับประคองให้พยาบาลจบใหม่ หรือกลับเข้าทำงานใหม่ ได้เรียนรู้การทำงานในสภาพแวดล้อมใหม่ที่มีความเฉพาะทางมากขึ้น (Kanaskie, 2006) ระบบพยาบาลพี่เลี้ยงเป็นการสอนอย่างเป็นทางการแบบหนึ่ง

ต่อหนึ่ง ระหว่างพยาบาลที่มีประสบการณ์ กับพยาบาลจบใหม่ เพื่อให้พยาบาลจบใหม่สามารถปรับตัวในบทบาทใหม่'ได้ดีขึ้น อีกทั้งยังช่วยลดความวิตกกังวล ลดความเครียด และช่วยให้มีความพร้อมในด้านความรู้ การปฏิบัติงาน การบริหาร ในขอบเขตความรับผิดชอบ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ยูพาพิน ศิริโพธิ์งาม (2538) ที่พบว่าพยาบาลพี่เลี้ยงทำให้พยาบาลจบใหม่สามารถเรียนรู้งานได้รวดเร็ว ลดความวิตกกังวล และเกิดความอบอุ่นในสภาพการทำงาน นอกจากนี้ความสามารถของพยาบาลใหม่ที่ใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง ยังสูงกว่าความสามารถของพยาบาลใหม่ที่ไม่ใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง (ยูพา พงษ์ประยูร, 2545)

นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้ว พยาบาลพี่เลี้ยงยังสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี ในการทำงานยุคใหม่ที่ต้องใช้ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ ควบคู่กับความรู้ทางด้านศิลปะ (the science and the art of nursing) โดยการบูรณาการความรู้ทางวิทยาศาสตร์ และศิลปะเข้ากับความเป็นมนุษย์ ในการให้การพยาบาลที่เอื้ออาทร เข้าใจชัดเจนเกี่ยวกับคุณค่าของบุคคล และความมีศีลธรรมจรรยา มีความคิดเชิงวิพากษ์ (think critically) มีความสามารถในการตัดสินใจ ให้ความสำคัญต่อกระบวนการคิดของบุคคล เพิ่มความรู้สึกระตือรือร้น และความสนใจที่จะเป็นผู้แสวงหาความรู้ตลอดเวลา มีทักษะในการสื่อสาร และสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ดี โดยมีความเข้าใจสังคม วัฒนธรรม และประวัติศาสตร์ของมนุษย์ (Mareno, 2006) การกระทำของพยาบาลพี่เลี้ยงดังกล่าวนี้ นอกจากจะเสริมสร้างความมั่นใจให้พยาบาลใหม่แล้ว ยังช่วยให้พยาบาลใหม่ได้พัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยขจัดความรู้สึกหวาดกลัวต่อสถานการณ์การทำงานใหม่ ไปสู่การทำงานเป็นทีม ในสภาพแวดล้อมที่อบอุ่นแทน (McAllister & Osborne, 2006) ด้วยเหตุดังกล่าวการคัดเลือกผู้ที่มีความสามารถในการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงจึงมีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งได้มีนักวิชาการและผู้วิจัยหลายคนได้กล่าวถึงคุณสมบัติของพยาบาลพี่เลี้ยง เช่น ฟอว์เซท (Fawcett, 2002) กล่าวว่าคุณสมบัติของพยาบาลพี่เลี้ยงที่ดี ได้แก่ 1) มีความอดทน (patience) 2) มีความกระตือรือร้น (enthusiasm) 3) มีความรู้ (knowledge) 4) มีอารมณ์ขัน (sense of humor) และ 5) ได้รับการยอมรับ (respect) จากการศึกษาของ สายพร รัตนเรืองวัฒนา, นิโรบล กนกสุนทรรัตน์, และ ยูพาพิน ศิริโพธิ์งาม (2541) พบว่าพยาบาลจบใหม่ทุกคนต้องการมีพยาบาลพี่เลี้ยง โดยเลือกจากคุณสมบัติส่วนบุคคลว่า ควรเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 2-5 ปี มีความรู้ มีทักษะ มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติการพยาบาล มีความเต็มใจ และพร้อมที่จะปฏิบัติบทบาทของพยาบาลพี่เลี้ยงในการถ่ายทอดประสบการณ์โดยเป็นผู้สอน เป็นตัวแบบในฐานะพยาบาลวิชาชีพที่ดี อีกทั้งมีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ดีดังนั้นผู้ที่จะได้รับการคัดเลือกมาเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงจึงจำเป็นที่จะต้องมีความเหมาะสม

สมรรถนะ (competency) เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงทักษะ ความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ ที่จะสามารถปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จของแต่ละ

บุคคลที่สามารถสังเกต และวัดได้ (ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์, 2551) องค์กรพยาบาลเป็นองค์กรที่มีความสำคัญต่อสังคมในมิติของการดูแลสุขภาพ พยาบาลที่อยู่ในองค์กรจำเป็นต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน หรือเพียงพอที่จะสามารถให้การดูแลแก่ผู้รับบริการ (รัชตวรรณ ศรีตระกูล, 2549) สมรรถนะของพยาบาลนั้นมีผลต่อการดูแลผู้ป่วย กล่าวคือทำให้ผลลัพธ์ของการดูแลผู้ป่วยดีขึ้น มีความปลอดภัย และความพึงพอใจมากขึ้น อีกทั้งยังทำให้มาตรฐานการทำงานดีขึ้น สามารถตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร (ศิริพร พุทธิรัมย์, 2546) ในปัจจุบันสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจมากขึ้นในระดับสากล โดยเฉพาะการนำไปใช้ประโยชน์เพื่อควบคุมคุณภาพ และมาตรฐานการพยาบาล (นิตยา ตากวิริยะนันท์ และ ชดช้อย วัฒนะ, 2552) ดังนั้นการกำหนดกรอบสมรรถนะ (competency framework) ที่ชัดเจนและเหมาะสมสำหรับบุคลากรในหน่วยงาน ทำให้ผู้บริหารสามารถนำกรอบสมรรถนะที่ได้ มาใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ เช่นการสรรหา การคัดเลือกบุคลากรตามคุณสมบัติ และสมรรถนะของตำแหน่งที่ต้องการ (ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์, 2549) และหากมีการกำหนดกรอบสมรรถนะพยาบาลที่เลี้ยง ก็จะช่วยให้ฝ่ายพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาล สามารถนำกรอบสมรรถนะนี้ไปใช้ในการเตรียมพยาบาลที่เลี้ยง และประเมินสมรรถนะของพยาบาลที่เลี้ยง ก่อนที่จะจัดให้ไปปฏิบัติหน้าที่พยาบาลที่เลี้ยงได้อีกด้วย

กรอบสมรรถนะหมายถึง รายการของสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงานประเภทใดประเภทหนึ่ง หรือตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ให้ได้ผลสำเร็จ โดยที่รายการของสมรรถนะดังกล่าวจะต้องระบุพฤติกรรมย่อย และพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถของแต่ละสมรรถนะไว้ด้วย (ดวงจันทร์ ทิพย์ปรีชา, 2548) การพัฒนากรอบสมรรถนะ สามารถทำได้หลายวิธี แต่แนวคิดที่ผู้ศึกษาเห็นว่า น่าสนใจในการนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรพยาบาล เนื่องจากการพัฒนากรอบสมรรถนะที่เหมาะสมกับบริบทการให้บริการด้านสุขภาพ มีขั้นตอนไม่ยุ่งยาก และง่ายต่อการนำมาปฏิบัติ ได้แก่ การพัฒนาของ มาร์เรลลี, ทอนโดรา, และ ฮอจ (Marrelli, Tondora, & Hoge, 2005) ซึ่งเคยนำมาใช้พัฒนากรอบสมรรถนะในองค์กรสุขภาพ โดยแบ่งขั้นตอนการพัฒนากรอบสมรรถนะ ไว้ 7 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ (defining the objective) 2) การแสวงหาผู้ให้การสนับสนุน (obtain the support of a sponsor) 3) การพัฒนาและดำเนินการเกี่ยวกับแผนการสื่อสาร และการให้ความรู้ (develop and implement a communication and education plan) 4) การวางแผนวิธีการรวบรวมข้อมูล (plan the methodology) 5) การระบุสมรรถนะและการสร้างกรอบสมรรถนะ (identify the competencies and create the competency model) 6) การนำกรอบสมรรถนะที่ได้มาปรับใช้ประโยชน์ในหน่วยงาน (apply the competency model) และ 7) การประเมินผลและปรับปรุงกรอบสมรรถนะเหมาะสมตามบริบทของหน่วยงานที่มีการเปลี่ยนแปลง (evaluate and update the competency model)

โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ขนาด 1,400 เตียง ที่ให้บริการรักษาโรคยากและซับซ้อน ให้บริการรักษาพยาบาลแก่ผู้ป่วยในจังหวัดเชียงใหม่และในเขต 17 จังหวัดภาคเหนือ รวมทั้งเป็นที่รับผู้ป่วยอาการซับซ้อนจากการส่งต่อจากโรงพยาบาลอื่นๆ ให้บริการทั้งประเภทผู้ป่วยนอก ผู้ป่วยใน และผู้ป่วยฉุกเฉินทุกสาขา นอกจากนี้ยังเป็นส่วนหนึ่งของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งเป็นสถานที่จัดการเรียน การสอน การวิจัย และฝึกปฏิบัติของแพทย์ รวมทั้งนักศึกษาสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพอื่นๆ อีกทั้งยังเป็นแหล่งศึกษาคูงานของบุคลากรสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพเป็นจำนวนมาก ซึ่งโดยทั่วไปโรงพยาบาลระดับตติยภูมิได้จัดแยกการรักษาพยาบาลตามลักษณะของการเจ็บป่วย ผู้ป่วยส่วนใหญ่จะมีปัญหาสุขภาพที่ซับซ้อนรุนแรงถึงขั้นวิกฤต มีการใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ต้องการความช่วยเหลือจากบุคลากรด้านสุขภาพที่มีความรู้ และความสามารถเฉพาะทางมากขึ้น ทำให้พยาบาลในโรงพยาบาลต้องมีความรู้ ความสามารถอย่างกว้างขวาง และลึกซึ้งในด้านต่างๆ (ทัศนยา บุญทอง, 2542) จากบริบทของโรงพยาบาลส่งผลให้บุคลากรพยาบาลประสบกับปัญหาภาระงานที่หนัก และมีปริมาณมาก อีกทั้งยังได้รับค่าตอบแทนที่น้อยกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลระดับใกล้เคียงกัน จึงส่งผลให้อัตราการลาออกของพยาบาลสูงอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นจึงต้องมีการรับพยาบาลจบใหม่ และพยาบาลที่มีการสับเปลี่ยนโอนย้ายเข้ามาทำงานใหม่ทุกปีเป็นจำนวนมาก จากสถิติในปี พ.ศ. 2552, 2553 และ 2554 พบว่าจำนวนพยาบาลที่ลาออก เท่ากับ 97, 69 และ 86 คน และจำนวนพยาบาลจบใหม่ที่รับเข้ามาเท่ากับ 114, 155 และ 107 คน ตามลำดับ ซึ่งพยาบาลจบใหม่เป็นกลุ่มบุคลากรพยาบาลที่มีระดับความสามารถในการปฏิบัติงานจำกัด ส่งผลกระทบต่อคุณภาพบริการพยาบาลของหน่วยงาน และความก้าวหน้าของวิชาชีพพยาบาลค่อนข้างมาก และจากการวิเคราะห์อัตรากำลังของฝ่ายการพยาบาล พบว่ายังมีอัตรากำลังไม่เพียงพอ และไม่ปฏิบัติตามเกณฑ์ที่สภาพยาบาลกำหนด (ข้อมูลจากฝ่ายการพยาบาล, 2554) ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการพยาบาล เนื่องจากอัตรากำลังบุคลากรพยาบาลที่เหมาะสมกับปริมาณภาระงาน จะทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้ทันเวลา และผลงานมีคุณภาพ ลดความเหน็ดเหนื่อย และอ่อนล้าจากการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีความพึงพอใจในงาน สำหรับผู้ใช้บริการก็ได้รับการบริการที่มีคุณภาพ ลดความเสี่ยง และอัตราตายจากความผิดพลาดในการทำงาน (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2550)

ฝ่ายการพยาบาล เป็นหน่วยงานหนึ่งของโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ มีนโยบายให้งานการพยาบาลแต่ละแห่งใช้ระบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับเตรียมความพร้อมบุคลากรทางการพยาบาลที่เข้าใหม่ทุกคน ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงต้องเป็นตัวอย่างและมีความรู้ ความสามารถ ในการฝึกสอน แนะนำ ติดตามดูแลบุคลากรใหม่ให้เรียนรู้และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระบบพยาบาลที่เลี้ยงของฝ่ายการพยาบาล แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ประกอบด้วยพี่เลี้ยงสำหรับ

พยาบาลใหม่ พี่เลี้ยงสำหรับผู้ช่วยพยาบาลใหม่ และพี่เลี้ยงสำหรับพนักงานช่วยการพยาบาล ระยะเวลาที่ใช้ระบบพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลใหม่ กำหนดไว้อย่างน้อย 2 เดือน ฝ่ายการพยาบาลได้จัดการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะของพยาบาลพี่เลี้ยงมาอย่างต่อเนื่อง เริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 โดยกำหนดให้หน่วยพัฒนาและฝึกอบรมทางการพยาบาล งานวิชาการและพัฒนา เป็นผู้รับผิดชอบในการจัดอบรม ผู้เข้ารับการอบรมเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยทั้ง 9 งานการพยาบาล การคัดเลือกพยาบาลพี่เลี้ยงกระทำโดยหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งผลจากการสรุปการประเมินประสิทธิผลพยาบาลพี่เลี้ยงของงานการพยาบาลทั้ง 9 แห่ง พบว่าระบบพยาบาลพี่เลี้ยงทำให้พยาบาลจบใหม่สามารถปรับตัวและเรียนรู้การทำงานได้ดีขึ้น และต้องการให้มีระบบพยาบาลพี่เลี้ยงต่อไป อย่างไรก็ตามพยาบาลจบใหม่ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพยาบาลพี่เลี้ยงไว้หลายประการ ได้แก่พยาบาลพี่เลี้ยงบางคนไม่สนใจที่จะสอนพยาบาลจบใหม่ อยากให้พยาบาลพี่เลี้ยงเข้าใจว่าพยาบาลจบใหม่ต้องอาศัยเวลา และประสบการณ์ จึงจะสามารถทำงานได้คล่องและเกิดการเรียนรู้ได้ และไม่อยากให้ใช้อารมณ์ในการสอน เพราะทำให้พยาบาลจบใหม่เกิดความเครียด อีกทั้งการมีพยาบาลพี่เลี้ยงบางคนเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย อาจทำให้ไม่มีเวลาในการดูแล ติดตาม และสอนการทำงานของพยาบาลจบใหม่อย่างทั่วถึง และอาจเกิดช่องว่างระหว่างพยาบาลใหม่ กับพยาบาลพี่เลี้ยงในฐานะหัวหน้ากับลูกน้อง (หน่วยพัฒนาและฝึกอบรมทางการพยาบาล ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่, 2550) จากที่กล่าวมาหากได้มีการกำหนดกรอบสมรรถนะของพยาบาลพี่เลี้ยงที่ชัดเจน ก็จะช่วยทำให้พยาบาลพี่เลี้ยงทราบ และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองได้ชัดเจนขึ้น สอดคล้องกับความคิดเห็นของ ดร. ھرรรษา เทียนทอง ที่กล่าวว่า พยาบาลพี่เลี้ยงมีความสำคัญต่อการส่งเสริมความรู้ ความสามารถ อีกทั้งช่วยให้มีความสามารถในการปรับตัว รวมทั้งคงอยู่ในวิชาชีพ ดังนั้นการกำหนดสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยงจึงเป็นสิ่งที่ควรจะดำเนินการเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากในปัจจุบันยังไม่มีกรอบสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยง สำหรับผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากหน่วยงานให้ทำหน้าที่สอนงาน ช่วยเหลือและดูแลพยาบาลจบใหม่ (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ดร.ھرรรษา เทียนทอง, 23 กุมภาพันธ์ 2553) นอกจากนี้กรอบสมรรถนะของพยาบาลพี่เลี้ยงยังสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วยในการคัดเลือกพยาบาลรุ่นพี่ที่จะมาทำหน้าที่พยาบาลพี่เลี้ยงได้อย่างเหมาะสม

ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย แห่งหนึ่งในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ จึงมีความสนใจที่จะพัฒนากรอบสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยง และนำผลจากการประเมินไปจัดหลักสูตรฝึกอบรม และนำมาใช้เป็นแนวทางการคัดเลือกพยาบาลพี่เลี้ยงที่มีคุณสมบัติเหมาะสม มีความพร้อม และสามารถปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดผลดีต่อพยาบาลพี่เลี้ยง กล่าวคือมีความมั่นใจที่จะแสดงบทบาท

พยาบาลพี่เลี้ยงได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ สำหรับพยาบาลจบใหม่ ก็จะทำให้มีความภาคภูมิใจ ความพึงพอใจ และมั่นใจในการปฏิบัติงาน และนอกจากนี้ผู้บริหารการพยาบาลและฝ่ายพัฒนาบุคลากร โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ยังสามารถใช้กรอบสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยงเป็นแนวทางในการพัฒนาแบบประเมินพยาบาลพี่เลี้ยงได้อีกด้วย

วัตถุประสงค์การศึกษา

เพื่อพัฒนากอบสมรรถนะของพยาบาลพี่เลี้ยง โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่

คำถามการศึกษา

กรอบสมรรถนะของพยาบาลพี่เลี้ยง โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ประกอบด้วยอะไรบ้าง

ขอบเขตของการศึกษา

การค้นคว้าแบบอิสระครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพัฒนา (developmental study) เพื่อพัฒนากอบสมรรถนะของพยาบาลพี่เลี้ยง โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ เก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างเดือน มกราคม พ.ศ. 2554 ถึงเดือน มีนาคม พ.ศ. 2554

นิยามศัพท์

การพัฒนากอบสมรรถนะของพยาบาลพี่เลี้ยง หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้ได้กรอบสมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับพยาบาลพี่เลี้ยง ซึ่งประกอบด้วยรายการของสมรรถนะ หรือคุณลักษณะ ความรู้ ความสามารถ หรือทักษะที่จำเป็นของพยาบาลวิชาชีพ ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่พยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลจบใหม่ เพื่อการปฏิบัติหน้าที่พยาบาลพี่เลี้ยงให้ได้ผลสำเร็จ และรายการของสมรรถนะดังกล่าวจะระบุพฤติกรรมย่อย หรือพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถของแต่ละสมรรถนะไว้ด้วย โดยผู้ศึกษาได้ประยุกต์ใช้กลยุทธ์การพัฒนากอบสมรรถนะของ มาร์เรลลี และคณะ (Marrelli et al., 2005) 5 ขั้นตอนได้แก่ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ 2) การแสวงหาผู้ให้การ

สนับสนุน 3) การพัฒนาและดำเนินการเกี่ยวกับแผนการสื่อสาร และการให้ความรู้ 4) การวางแผน
วิธีการรวบรวมข้อมูล และ5) การระบุสมรรถนะและการสร้างกรอบสมรรถนะ เป็นกรอบในการพัฒนา

กรอบสมรรถนะของพยาบาลพี่เลี้ยง หมายถึงรายการของสมรรถนะที่จำเป็นต่อการเป็น
พยาบาลพี่เลี้ยง โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ โดยที่รายการของสมรรถนะดังกล่าวได้ระบุ
พฤติกรรมย่อย หรือพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถของแต่ละสมรรถนะไว้ด้วย

พยาบาลพี่เลี้ยง หมายถึงพยาบาลวิชาชีพของ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ที่มี
ประสบการณ์ มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะการปฏิบัติการพยาบาลที่ดี และเป็นแบบอย่างที่ดี
ทำหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้ ความสามารถ ทักษะคิด และความคิด/ความเชื่อ ต่อวิชาชีพพยาบาล
ให้กับพยาบาลใหม่ เพื่อพัฒนาพยาบาลใหม่ให้ก้าวหน้าตามจุดมุ่งหมายขององค์กร อีกทั้งเป็นผู้ช่วยสนับสนุนให้พยาบาลใหม่ ในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ให้สามารถปฏิบัติงานได้
อย่างเหมาะสมกับหน้าที่