

น้ำฝน ทรัพย์ประเสริฐ : รูปแบบการพัฒนาพยาบาลที่เลี้ยง โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า.

(THE MODEL OF NURSE'S MENTORSHIP DEVELOPMENT AT SOMDEJPRAPINKLAO HOSPITAL) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผศ. ร.อ.หญิง ดร. วาสนิณี วิเศษฤทธิ์,

อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม: ผศ. ดร. หทัยชนก บัวเจริญ, 224 หน้า

การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีการวิจัยแบบมีส่วนร่วม (Participatory research) ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์และความต้องการรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยง และศึกษารูปแบบการพัฒนาพยาบาลที่เลี้ยงของโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า ผู้ร่วมวิจัยคือ ผู้บริหารทางการพยาบาล อาจารย์พยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วยพยาบาลที่เลี้ยง และพยาบาลจบใหม่ จำนวน 30 คน เก็บรวบรวมข้อมูล โดย การสัมภาษณ์เจาะลึก การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม การสนทนากลุ่ม และการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยดำเนินการวิจัยใน 4 ระยะคือ ระยะที่ 1 การศึกษานำร่องเพื่อวิเคราะห์ปัญหาเบื้องต้น ระยะที่ 2 การวิเคราะห์สถานการณ์รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยง ระยะที่ 3 การหาแนวทางการพัฒนาและแก้ไข้ปัญหา ระยะที่ 4 สรุปผลการเรียนรู้และเขียนรายงานการวิจัย ระยะเวลาที่ศึกษารวม 8 เดือน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัยพบว่า สถานการณ์รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงของโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า เป็นการมอบหมายให้พยาบาลที่มีอาวุโสและมีประสบการณ์มากกว่าทำหน้าที่ในการสอนพยาบาลจบใหม่ ซึ่งเรียกว่า “ระบบพี่สอนน้อง” แบ่งออกได้เป็น 2 ระยะ คือ 1. ระยะก่อนการอบรมพยาบาลที่เลี้ยง และ 2. ระยะหลังการอบรมพยาบาลที่เลี้ยง ซึ่งในรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงที่มีอยู่ยังมีข้อจำกัดในการนำไปใช้ในสถานการณ์จริง ผลการวิจัยอธิบายได้ว่า รูปแบบการพัฒนาพยาบาลที่เลี้ยงจากการศึกษาครั้งนี้ เป็นการพัฒนาแบบเป็นหุ้นส่วนระหว่างวิทยาลัยพยาบาลและฝ่ายการพยาบาล ซึ่งกระบวนการพัฒนาสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 ระยะเตรียมการ ประกอบด้วย 1) นโยบายการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงในการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลจบใหม่ 2) การเตรียมหลักสูตรอบรมพยาบาลที่เลี้ยง 3) การเตรียมพยาบาลที่เลี้ยง 4) การแต่งตั้งพยาบาลที่เลี้ยง 5) การเตรียมพยาบาลจบใหม่ และ 6) การสร้างคู่มือพยาบาลที่เลี้ยง

ระยะที่ 2 ระยะดำเนินการ ประกอบด้วย 1) การอบรมพยาบาลที่เลี้ยง และ 2) การปฏิบัติตามแผนกิจกรรมพยาบาลที่เลี้ยง

ระยะที่ 3 ระยะประเมินผล ประกอบด้วย 1) การประเมินพยาบาลที่เลี้ยง ซึ่ง มีวิธีการประเมิน 2 วิธี คือ (1) การประเมินความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่พยาบาลที่เลี้ยง (2) การประเมินการปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยง และ 2) การประเมินพยาบาลจบใหม่ มีวิธีการประเมิน 2 วิธี คือ (1) การประเมินสมรรถนะของพยาบาลจบใหม่ และ (2) การประเมินลับ

ข้อความรู้จากการศึกษาครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า หัวใจของรูปแบบการพัฒนาพยาบาลที่เลี้ยงของโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า ต้องเริ่มจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม และสร้างความเข้าใจร่วมกันว่าต้องเป็นการพัฒนาที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์และปัญหาของบริบท จึงจะได้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของหน่วยงานอย่างแท้จริง

497 75769 36: MAJOR NURSING ADMINISTRATION

KEYWORDS: THE MODEL OF NURSE'S MENTORSHIP DEVELOPMENT

NAMFON SAPPASERT: THE MODEL OF NURSE'S MENTORSHIP DEVELOPMENT AT
SOMDEJPRAPINKLAO HOSPITAL. THESIS ADVISOR: ASST. PROF. WASINEE
WISESRITH, Ph.D., THESIS CO-ADVISOR: ASST. PROF. HATHAICHANOK
BUAJAROEN, Ph.D. 224 pp.

This study was a qualitative research based on Participatory Research (PR). The purposes were to analyze the situation and needs in nurse mentorship model and to study in the model of nurse's mentorship development at Somdejprapinklao hospital. The 30 participants of this study consisted of the nursing administrators, the faculty of nursing members, head nurses, mentors and the newly-graduated nurses. Data were collected through in-depth interviews, participant and non-participant observation, focus group discussion, and reviewing hospital documentation. The research process was conducted to 1) a pilot study; 2) situational analysis; 3) process of solving problems; and 4) conclusion of the study. It took 8 months in conducting those four steps. The data were analyzed using the content analysis approach.

The study found that the situation in nurse mentorship model at Somdejprapinklao hospital was done by the senior experienced nurses who taught the newly-graduated nurses by way of "Pee Sorn Nong"; and was divided into 2 phases: 1. before the training of mentorship program; and 2. after the training of mentorship program; and the situation analysis found that it also has limitations used in real situations. The results explain that the model of nurse's mentorship development was developed as a partnership between the institution and the nursing agents; and the process was divided into 3 phases as follow:

1. The preparation stage consisted of 1) The policy of using mentorship model about nursing competency of newly-graduated nurses 2) Mentorship program 3) The preparation of nurse for mentor 4) Appointment of nurse mentor 5) The preparation for newly-graduated nurses and 6) Constructing nurse mentor handbook

2. The implementation stage consisted of 1) Training mentorship program and 2) Mentoring procedure

3. The evaluation stage consisted of 1) Mentor evaluation report this mean evaluation happiness and satisfaction in duty nurse mentor and evaluating the role of nurse mentor and 2) Newly-graduated nurse evaluation report this mean evaluating competency of newly-graduated nurses and confidential evaluation.

This study indicated that the key success factors of the model of nurse's mentorship development at Somdejprapinklao hospital were derived from participation between the involved participants to make a mutual understanding to find solutions for the actual problems from situations. This research will lead to suitable nursing mentorship model that is appropriate to the working problems and the real needs of the