

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประชากรมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว และประกอบไปด้วยเจนเนอเรชั่นที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะสถานที่ทำงานอย่างเช่น โรงพยาบาลที่มีพยาบาลวิชาชีพอย่างน้อยสามเจนเนอเรชั่นปฏิบัติงานร่วมกัน และมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน ซึ่งแต่ละเจนเนอเรชั่นมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม และเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย โดยเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ (ผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2489-2507) เป็นผู้ที่มิวินัยในตนเอง มีเป้าหมายในชีวิต ทำงานเป็นระบบ มีความมุ่งมั่นหนักเบาเอาสู้ ไม่เปลี่ยนงาน และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (ผู้ที่เกิดในช่วงปีพ.ศ. 2508-2522) เป็นผู้ที่มีความคิดเป็นอิสระ สามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีได้ พึ่งพาตนเอง และขาดความจงรักภักดีในองค์กร และในขณะที่เจนเนอเรชั่นวาย (ผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2523-2543) เป็นผู้ที่รักอิสระ ชอบความท้าทาย ช่างสงสัย มองโลกในเชิงบวก มีความสามารถและเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี และมีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานสูง (Zemke et al., 2000) จะเห็นว่า แต่ละเจนเนอเรชั่นมีความแตกต่างกันในด้านอุปนิสัย ความคิด และความสามารถ โดยเฉพาะพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่มีจำนวนมากขึ้นในองค์กรวิชาชีพพยาบาล ที่ผู้บริหารทางการพยาบาลต้องให้ความสำคัญเพิ่มมากขึ้นในการบริหารจัดการ

คุณลักษณะเฉพาะของพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่แตกต่างจากพยาบาลเจนเนอเรชั่นอื่นๆส่งผลให้ต้องใช้วิธีการบริหารจัดการแตกต่างจากพยาบาลเจนเนอเรชั่นอื่นๆเช่นกัน จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า พยาบาลเจนเนอเรชั่นวาย มีลักษณะการทำงานและประเด็นปัญหาในการทำงานที่แตกต่างจากพยาบาลเจนเนอเรชั่นอื่นๆ ตัวอย่างเช่น ผลการศึกษาของ ปริญดา เนตรหาญ (2555) พบว่า ค่านิยมในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายโดยรวมอยู่ในระดับมาก และระดับปานกลางในด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านวิถีชีวิต และด้านค่าตอบแทน และมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง และผลการศึกษาของ สุนทรา เชื้อบ้านเกาะ (2558) พบว่า พยาบาลเจนเนอเรชั่นวายมีการแสดงออกที่เหมาะสม ให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในงาน และเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้พยาบาลเจนเนอเรชั่นวายมีความต้องการ แรงจูงใจ และความคาดหวังเกี่ยวกับความมั่นคงในสถานที่ทำงาน ตารางการทำงานที่ยืดหยุ่น การยอมรับจาก

ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน การได้รับการฝึกฝนในการปฏิบัติงาน การสอนและการให้ข้อมูลย้อนกลับ ดังผลการศึกษาของ ลาวอย เทรมบลาย และคณะ (Lavoie-Tremblay et al., 2008) และ ลาวอย เทรมบลาย และคณะ (Lavoie-Tremblay et al., 2010) ส่วนประเด็นปัญหาของพยาบาลเจนเนอรัลแนวชาย มีหลายประการ เช่น มีความเครียดวิตกกังวลในการปฏิบัติงาน มีอิสระในการตัดสินใจต่ำ และได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาน้อย ทั้งนี้พยาบาลจบใหม่เป็นพยาบาลเจนเนอรัลแนวชายที่มีข้อจำกัดด้านทักษะ ความคิด และความรู้ทางคลินิก ทำให้เกิดข้อผิดพลาดขณะปฏิบัติงาน (Casey et al., 2004; Ortiz, 2016; สิริรัตน์ ฉัตรชัยสุชา และคณะ, 2543) จึงจำเป็นต้องได้รับการดูแลช่วยเหลือและพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยมีวิธีการที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรมพยาบาลจบใหม่ และการใช้ระบบพยาบาลพี่เลี้ยง เป็นต้น โดยเฉพาะระบบพยาบาลพี่เลี้ยงเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพวิธีหนึ่งในการพัฒนาพยาบาลจบใหม่

พยาบาลพี่เลี้ยงเป็นผู้ที่มีประสบการณ์และทักษะ ทำหน้าที่ในการช่วยเหลือ สอน แนะนำ และสนับสนุน เป็นแบบอย่างแก่พยาบาลจบใหม่ (Morton-Cooper & Palmer, 2000; Fawcett, 2002; Baxter, 2010; Kalischuk et al., 2013; Webster, 2016) และยังมีความสำคัญต่อการพัฒนาพยาบาลจบใหม่โดยพยาบาลจบใหม่เรียนรู้การปฏิบัติงานแบบค่อยเป็นค่อยไปโดยไม่มีแรงกดดันร่วมกับพยาบาลพี่เลี้ยง พยาบาลพี่เลี้ยงจะเป็นผู้ช่วยในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติการพยาบาลให้กับพยาบาลจบใหม่ เพื่อลดความเครียดในการปฏิบัติงานและสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้พยาบาลจบใหม่มีการปรับตัวในการปฏิบัติงาน เกิดความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่น มีแรงจูงใจในการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติการพยาบาลสามารถธำรงรักษาพยาบาลจบใหม่ไว้ในองค์กรได้และลดการลาออกไบนย้าย (Morrow, 1984; นิภาพร อารีย์, 2547; วัลภา บุญรอด, 2552; สุชาดา กิตติเดชา, 2553) จะเห็นได้ว่า พยาบาลพี่เลี้ยงมีความสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลจบใหม่และมีการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่อง

จากการทบทวนวรรณกรรมทั้งในและต่างประเทศ พบว่า การพัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลจบใหม่มีทั้งข้อดีและข้อจำกัดบางประการ สรุปได้ว่า รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงมี 2 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่กำหนดเป็นแนวทางการดำเนินกิจกรรม และรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่กำหนดเป็นองค์ประกอบ โดยรูปแบบที่ 1 กำหนดเป็นแนวทางการดำเนินกิจกรรมแบ่งกิจกรรมการปฏิบัติการพยาบาลระหว่างพยาบาลพี่เลี้ยงกับพยาบาลจบใหม่เป็นระยะๆ และกำหนดกิจกรรมในแต่ละระยะนั้นๆ ได้แก่ การดำเนินงานปฐมนิเทศ การเรียนการสอนทางคลินิก และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น (Hamidah et al, 2012; Figueroa et al, 2013; จิตาภา รอดโพธิ์ทอง, 2558) รูปแบบที่ 2 กำหนดเป็นองค์ประกอบ โดยกำหนดแนวทางการดำเนินกิจกรรมต่างๆไว้ในแต่ละองค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านโครงสร้าง มีการดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการ

กำหนดคุณสมบัติและการคัดเลือกพยาบาลพี่เลี้ยง ด้านกระบวนการ มีการดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนรู้การปฏิบัติการพยาบาลระหว่างพยาบาลพี่เลี้ยงกับพยาบาลจบใหม่ และด้านผลลัพธ์ มีการดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการประเมินผลการใช้รูปแบบ เป็นต้น (สุพรรณิ พูนเพิ่มสุขสมบัติ, 2550; ศิริเพ็ญ วีระจิตต์, 2556; ปิยะอร รุ่งธนเกียรติ, 2556) และผลของการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงทั้ง 2 รูปแบบ ได้ผลดี แต่จะเห็นได้ว่า รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเป็นการพัฒนาพยาบาลจบใหม่โดยทั่วไปยังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับพยาบาลเงินออเรชั่นวาย การพัฒนาสมรรถนะพยาบาลเงินออเรชั่นวายที่จบใหม่โดยใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงจึงเป็นเรื่องที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาล โรงพยาบาลวชิรพยาบาลก็ยังไม่มีการพัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเงินออเรชั่นวายที่จบใหม่

โรงพยาบาลวชิรพยาบาล เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ของคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช มีบุคลากรรวม 2,692 คน เป็นพยาบาลวิชาชีพ 867 คน (แผนยุทธศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช โรงพยาบาลวชิรพยาบาล, 2559) ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลวชิรพยาบาล ได้เล็งเห็นความสำคัญของพยาบาลจบใหม่ จัดให้มีการปฐมนิเทศบุคลากรพยาบาลจบใหม่ และกระจายอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยมอบหมายพยาบาลพี่เลี้ยงให้กับพยาบาลจบใหม่ (แนวทางการบริหารงานบุคคล ฝ่ายการพยาบาล วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล, 2552) แต่ไม่ได้กำหนดรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่ชัดเจน เช่น การคัดเลือกพยาบาลพี่เลี้ยงเป็นดุลยพินิจของแต่ละหัวหน้าหอผู้ป่วย หรือหัวหน้าหน่วยงานเป็นส่วนใหญ่ ไม่ได้กำหนดคุณสมบัติของพยาบาลพี่เลี้ยงที่ชัดเจน พยาบาลพี่เลี้ยงปฏิบัติบทบาทหน้าที่ตามการมอบหมายของหัวหน้าในแต่ละหน่วยงานโดยไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนจะเห็นได้ว่า โรงพยาบาลวชิรพยาบาลจำเป็นต้องมีการพัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเงินออเรชั่นวายที่จบใหม่ เนื่องจากพยาบาลเงินออเรชั่นวายได้เริ่มปฏิบัติงานตั้งแต่อีก่อนปี พ.ศ. 2543 จนถึงปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วนต่อไป

โดยสรุป รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงมีความสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานทางการพยาบาลของพยาบาลจบใหม่ ช่วยให้พยาบาลจบใหม่สามารถปรับตัวในการปฏิบัติงาน เกิดการเรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลจบใหม่ จากงานวิจัยที่ผ่านมาแม้ว่าจะมีการศึกษาและพัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเป็นจำนวนมากพอสมควรและมีผลการศึกษาที่ดี แต่รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเงินออเรชั่นวายยังไม่มีการศึกษาวิจัยมาก่อน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเงินออเรชั่นวายที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล เพื่อส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลเงินออเรชั่นวายที่จบใหม่ให้สามารถ

ปฏิบัติการพยาบาลแก่ผู้ใช้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทของโรงพยาบาล ซึ่งจะส่งผลดีต่อคุณภาพบริการพยาบาลและประโยชน์สูงสุดต่อผู้ใช้บริการ

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อวิเคราะห์สภาพการณ์และความต้องการรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล

2.2 เพื่อพัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล

2.3 เพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล ที่พัฒนาขึ้น

3. คำถามการวิจัย

คำถามการวิจัยมีดังนี้

3.1 สภาพการณ์และความต้องการในการพัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล เป็นอย่างไร

3.2 รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาลที่พัฒนาขึ้น ควรมีลักษณะอย่างไร

3.3 รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาลที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่โรงพยาบาลวชิรพยาบาล โดยการวิเคราะห์สภาพการณ์และความต้องการในการพัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่จากผู้ที่เกี่ยวข้อง และพัฒนารูปแบบด้วยการประยุกต์ใช้แนวคิดและทฤษฎี 4 ประการ ได้แก่ แนวคิดรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลจบใหม่ของปิยะอร รุ่งชนเกียรติ (2556) แนวคิดคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุของสุนทรา เชื้อบ้านเกาะ (2558) แนวคิดลักษณะการบริหารพยาบาลวิชาชีพเจนเนอ

เรชั่นวายของปวรมนต์ ทัศนอนันชัย (2557) และแนวคิดทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กรของคานเตอร์ (Kanter, 1993)

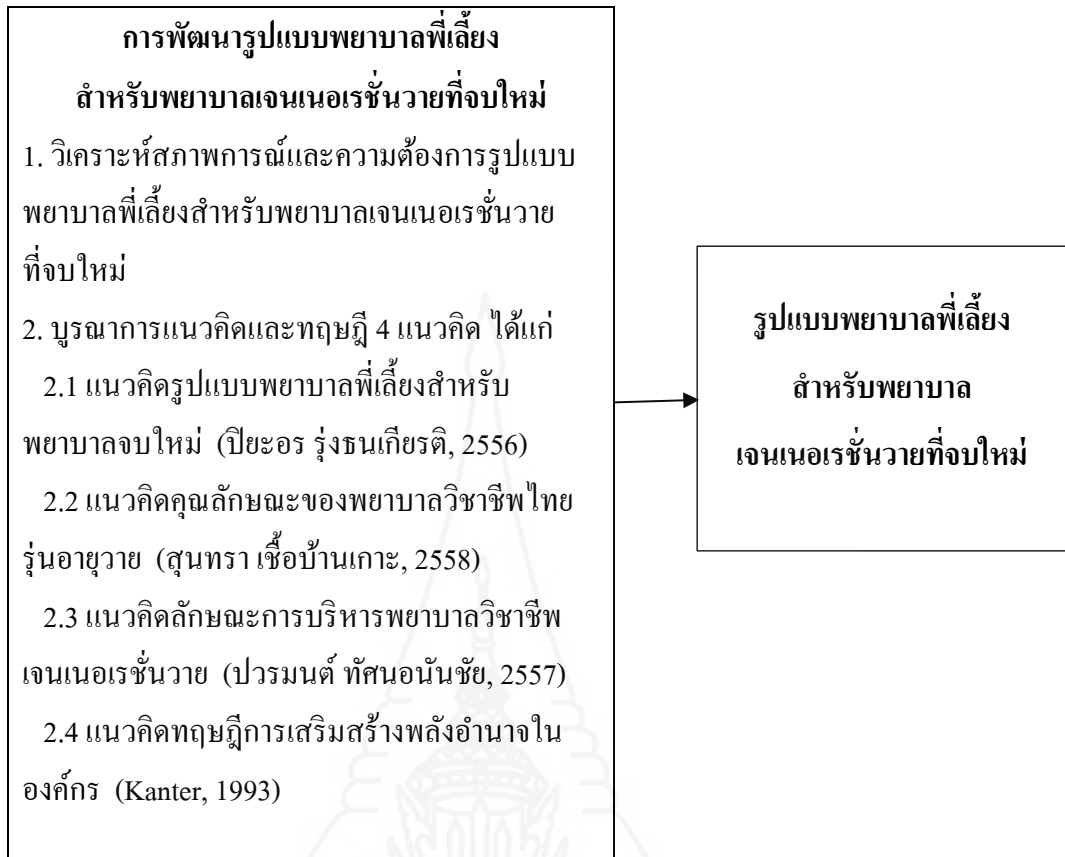
ผู้วิจัยใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลจบใหม่ของปิยะอร รุ่งธนเกียรติ (2556) กำหนดเป็นโครงร่างของรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ที่จะพัฒนาขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านกระบวนการ และด้านผลลัพธ์ เนื่องจากรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงดังกล่าวพัฒนาขึ้นจากพื้นฐานปัญหาและความต้องการของพยาบาลที่เกี่ยวข้อง โดยใช้ทฤษฎีระบบ (Donabedian, 1980) แนวคิดเกี่ยวกับพยาบาลพี่เลี้ยง และแนวคิดการพัฒนาแบบ สำหรับการดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ในด้านโครงสร้าง ด้านกระบวนการ และด้านผลลัพธ์ เพื่อให้ตรงกับคุณลักษณะและการบริหารพยาบาลจบใหม่ที่เป็นเจนเนอเรชั่นวาย ผู้วิจัยจึงเลือกใช้คุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัยจากการศึกษาของสุนทรา เชื้อบ้านเกาะ (2558) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการแสดงออกที่เหมาะสม ด้านการให้ความสำคัญความก้าวหน้าในงาน และด้านการเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลง โดยบูรณาการคุณลักษณะของพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายกับลักษณะการบริหารพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย ที่ได้จากการศึกษาของ ปวรมนต์ ทัศนอนันชัย (2557) ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณลักษณะของหัวหน้าหอผู้ป่วย (ผู้บริหารระดับต้น) ด้านการนิเทศและมอบหมายงาน ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านลักษณะการสื่อสาร นอกจากนี้ผู้วิจัยได้บูรณาการทั้ง 3 แนวคิดที่กล่าวมา กับทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กรของคานเตอร์ (Kanter, 1993) เพื่อเสริมศักยภาพของพยาบาลพี่เลี้ยงและส่งผลดีต่อพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ ทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กร ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับทรัพยากร ด้านการได้รับการสนับสนุน ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร และด้านการได้รับโอกาส เป็นองค์ประกอบที่จะเพิ่มศักยภาพของรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงให้สามารถเสริมสร้างพลังอำนาจให้พยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ครอบคลุมทั้งโครงสร้าง กระบวนการ และผลลัพธ์ของรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง ส่งผลดีต่อการพัฒนาศักยภาพของพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ในแง่การปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระ มีแรงจูงใจ และผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดได้ในเวลาต่อมา

สำหรับการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล ที่พัฒนาขึ้น ผู้วิจัยเลือกใช้แบบประเมินคุณภาพแนวทางปฏิบัติสำหรับการวิจัยและการประเมินผล (Appraisal of Guideline for Research & Evaluation II; AGREE II) ของสถาบันวิจัยและประเมินเทคโนโลยีทางการแพทย์ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข (2556) พัฒนาปรับปรุงแก้ไขประเด็นปัญหาความหลากหลายคุณภาพของ

แนวทางปฏิบัติ ที่ได้นำมาใช้อย่างแพร่หลายในงานวิจัย เพื่อให้มั่นใจว่ารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง สำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่สามารถนำไปใช้ได้และมีความเป็นไปได้ในการใช้งานได้จริง

จะเห็นได้ว่า กรอบแนวคิดของการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยแนวคิดและทฤษฎีที่สำคัญ ในการพัฒนา4 ประการ ได้แก่ 1) แนวคิดรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลจบใหม่ 2) แนวคิด คุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวาย 3) แนวคิดลักษณะการบริหารพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวาย และ4) แนวคิดทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กร อย่างไรก็ตาม การวิจัยครั้งนี้ มีระยะเวลาในการศึกษาช่วงหลังจากพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่เริ่มปฏิบัติงานไปแล้วในเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2560 ดังนั้นคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย ของคณะแพทยศาสตร์ วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราชิตราช และหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลวชิรพยาบาล จึงเสนอแนะทำการวิจัยโดยการวิเคราะห์สภาพการณ์และความต้องการรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง สำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ พัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ และประเมินความเหมาะสมของรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ แทนการนำไปทดลองใช้จริงเพื่อไม่ให้กระทบต่อการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง ของโรงพยาบาลในภาพรวม ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1.1 ต่อไปนี้





ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and development) เพื่อวิเคราะห์สภาพการณ์ ความต้องการรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ พัฒนา รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ และประเมินความเหมาะสมของ รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล มีรายละเอียดดังนี้

5.1 ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้ให้ข้อมูลหลักหรือกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน อยู่ในหอผู้ป่วยสามัญ สาขาการพยาบาลสูติรีเวชกรรม สาขาการพยาบาลศัลยกรรม สาขาการ พยาบาลอายุรกรรม และสาขาการพยาบาลกุมารเวชกรรม โรงพยาบาลวชิรพยาบาล โดยเป็นหัวหน้า หอผู้ป่วยจำนวน 4 คน พยาบาลพี่เลี้ยงจำนวน 4 คน และพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่จำนวน 8 คน รวมเป็น 16 คน ได้รับการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling)

5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

5.2.1 สภาพการณ์และความต้องการรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล

5.2.2 รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล ที่พัฒนาขึ้น

5.2.3 ความเหมาะสมของรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล ที่พัฒนาขึ้น

5.3 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน ตุลาคม-พฤศจิกายน พ.ศ. 2560

6. ข้อจำกัดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and development) และมีการพัฒนา รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ ช่วงหลังจากพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่เริ่มปฏิบัติงานไปแล้วในเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2560 ดังนั้นคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย ของคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช และหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลวชิรพยาบาล จึงเสนอแนะให้วิเคราะห์สภาพการณ์และความต้องการ

รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ พัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ และประเมินความเหมาะสมของรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ แทนการนำไปทดลองใช้จริง (รายละเอียดดังภาคผนวก ข)

7. นิยามศัพท์เฉพาะ

7.1 พยาบาลพี่เลี้ยง หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปและได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ มีทักษะและประสบการณ์การทำงาน 3 ปีขึ้นไป ผ่านโครงการอบรมการเตรียมความพร้อมสู่บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง ทำหน้าที่ช่วยเหลือสอน แนะนำ และสนับสนุน รวมทั้งเป็นแบบอย่างแก่พยาบาลจบใหม่ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของพยาบาลจบใหม่

7.2 พยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาลัทธิศูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตและได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ปฏิบัติงานเป็นพยาบาลวิชาชีพอยู่ในช่วงเริ่มปฏิบัติงานถึง 2 ปี โดยมีอายุระหว่าง 20 – 37 ปี (พ.ศ. 2523 – 2540) มีคุณลักษณะสำคัญ 3 องค์ประกอบตามผลการวิจัยของสุนทรา เชื้อบ้านเกาะ (2558) ได้แก่ ด้านการแสดงออกที่เหมาะสมด้านการให้ความสำคัญความก้าวหน้าในงาน และด้านการเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลง

7.3 หัวหน้าหอผู้ป่วย หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับต้นทางการพยาบาลอย่างน้อย 3 ปี และปฏิบัติงานที่ไม่ใช่หน่วยงานเดียวกันกับพยาบาลพี่เลี้ยงที่เป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก

7.4 รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ หมายถึง แบบแผนการดูแลและช่วยเหลือพยาบาลรุ่นอายุวายที่จบใหม่ของพยาบาลพี่เลี้ยง ซึ่งมีหน้าที่สอน แนะนำ และสนับสนุนพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามขอบเขตบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ แบบแผนนี้แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบตามรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลจบใหม่ของปิยะอรุณเกียรติ (2556) โดยบูรณาการกับแนวคิดและทฤษฎี 3 ประการ ได้แก่ คุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวายของสุนทรา เชื้อบ้านเกาะ (2558) ลักษณะการบริหารพยาบาลวิชาชีพเจนเนอเรชั่นวายของปวรมนต์ ทัศนอนันชัย (2557) และทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กรของคานเตอร์ (Kanter, 1993)

7.5 ความเหมาะสมของรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่โรงพยาบาลวชิรพยาบาล หมายถึง แบบแผนการดูแลและช่วยเหลือพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่

ฉบับใหม่ของพยาบาลพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้นสามารถนำมาใช้ได้ ผ่านการประเมินโดยใช้แบบประเมินที่ดัดแปลงจากแบบประเมินคุณภาพแนวทางปฏิบัติสำหรับการวิจัยและการประเมินผล (Appraisal of Guideline for Research & Evaluation II; AGREE II) ของสถาบันวิจัยและประเมินเทคโนโลยีทางการแพทย์ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข (2556) การประเมิน แบ่งเป็น 6 ด้าน ดังนี้

7.5.1 ด้านขอบเขตและวัตถุประสงค์ หมายถึง มีการอธิบายขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการพัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเงินออเรชั่นวายที่จบใหม่ชัดเจน โดยระบุกลุ่มเป้าหมายที่จะใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเงินออเรชั่นวายที่จบใหม่

7.5.2 ด้านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง มีการระบุกลุ่มผู้ร่วมพัฒนาและมีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเงินออเรชั่นวายที่จบใหม่ ได้แก่ หัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลพี่เลี้ยง และพยาบาลเงินออเรชั่นวายที่จบใหม่

7.5.3 ด้านความเข้มงวดของขั้นตอนการจัดทำ หมายถึง มีวิธีการสร้างรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเงินออเรชั่นวายที่จบใหม่ที่เป็นระบบ ได้แก่ มีการทบทวนวรรณกรรม ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ มีการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ และมีการระบุกระบวนการพัฒนาโดยการสนทนากลุ่มจากผู้ที่เกี่ยวข้อง นำความคิดเห็นที่ได้มานำมาบูรณาการกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และพิจารณาประโยชน์ที่ได้จากการพัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเงินออเรชั่นวายที่จบใหม่ รวมถึงมีการทบทวนโดยผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการพยาบาล

7.5.4 ด้านความชัดเจนในการนำเสนอ หมายถึง มีการกำหนดรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเงินออเรชั่นวายที่จบใหม่อย่างมีแบบแผนชัดเจน มีประเด็นทางเลือกและข้อเสนอแนะเพื่อการจัดการตามสถานการณ์ที่เสนอไว้อย่างชัดเจน

7.5.5 ด้านการนำไปใช้ หมายถึง มีการอธิบายเกณฑ์การประเมินผลจากการนำรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงไปประยุกต์ใช้ และมีการกำหนดสัดส่วนพยาบาลพี่เลี้ยงต่อพยาบาลเงินออเรชั่นวายที่จบใหม่อย่างเหมาะสม

7.5.6 ด้านความเป็นอิสระของบรรณาธิการหรือการแสดงความคิดเห็น หมายถึง มีการสร้างรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเงินออเรชั่นวายที่จบใหม่โดยผู้มีส่วนร่วมมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น มีการบันทึกข้อเสนอแนะและความคิดเห็นที่แตกต่างระหว่างการพัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเงินออเรชั่นวายที่จบใหม่

7.6 โรงพยาบาลวชิรพยาบาล หมายถึง สถานพยาบาลมหาวิทยาลัย ของคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราชิตราช ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่เป็นหน่วยงานของรัฐในกำกับกรุงเทพมหานคร โดยเป็นศูนย์บริการทางการแพทย์ระดับตติยภูมิขั้นสูงที่มีขีดความสามารถในการให้บริการและมีความพร้อมในการรักษา

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

8.1 ได้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ที่เป็นรูปธรรม และเหมาะสมกับสาขาการพยาบาลทั้ง 4 สาขา ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลวชิรพยาบาล

8.2 ได้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ที่เป็นต้นแบบ ให้กับสาขาการพยาบาลทั้ง 4 สาขา ของโรงพยาบาลอื่นๆที่มีบริบทเดียวกัน

8.3 ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการวิจัยศึกษาเรื่องรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ต่อไป

