

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อวิเคราะห์สภาพการณ์และความต้องการรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล

1.1.2 เพื่อพัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล

1.1.3 เพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล ที่พัฒนาขึ้น

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากร ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในหอผู้ป่วยสามัญ 4 สาขา ได้แก่ สาขาการพยาบาลสูติรีเวชกรรม สาขาการพยาบาลศัลยกรรม สาขาการพยาบาลอายุรกรรม และสาขาการพยาบาลกุมารเวชกรรม โรงพยาบาลวชิรพยาบาล จำนวน 281 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่างหรือผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในหอผู้ป่วยสามัญ สาขาการพยาบาลสูติรีเวชกรรม สาขาการพยาบาลศัลยกรรม สาขาการพยาบาลอายุรกรรม และสาขาการพยาบาลกุมารเวชกรรม โรงพยาบาลวชิรพยาบาล ผู้วิจัยคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง เพื่อศึกษาสภาพการณ์และความต้องการรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ประกอบด้วยหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลพี่เลี้ยง และกลุ่มที่ 2 พยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ รวมทั้งสิ้น 16 คน โดยกำหนดคุณสมบัติกลุ่มตัวอย่างหรือผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

1) หัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างน้อย 3 ปี ที่ไม่ใช่หอผู้ป่วยเดียวกันกับพยาบาลพี่เลี้ยงที่เป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก หอผู้ป่วยละ 1 คน จำนวน 4 คน และยินดีเป็นผู้ให้ข้อมูล

2) พยาบาลพี่เลี้ยง เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีทักษะและประสบการณ์การทำงาน 3 ปีขึ้นไปผ่านโครงการอบรมการเตรียมความพร้อมสู่บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลวชิรพยาบาล ปฏิบัติบทบาทหน้าที่พยาบาลพี่เลี้ยงอย่างน้อย 1 ปี ที่ไม่ใช่หอผู้ป่วยเดียวกันกับหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก หอผู้ป่วยละ 1 คน จำนวน 4 คน และยินดีเป็นผู้ให้ข้อมูล

3) พยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงาน ถึง 2 ปี เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2523 – 2540 หรือมีช่วงอายุระหว่าง 20-37 ปี หอผู้ป่วยละ 1 คน จำนวน 8 คน และยินดีเป็นผู้ให้ข้อมูล

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีทั้งหมด 3 ชุด ได้แก่

1) แนวคำถามในการสนทนากลุ่ม เรื่อง การพัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ ผู้วิจัยดัดแปลงเครื่องมือแนวคำถามในการสนทนากลุ่มของปิยะอร รุ่งชนเกียรติ (2556) เพื่อศึกษาสภาพการณ์และความต้องการในการพัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน คำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา มีค่า IOC เท่ากับ 0.6-1 นำผลการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและค่าที่ได้จากการคำนวณดัชนีความสอดคล้องเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงให้มีความชัดเจนเพิ่มขึ้นตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แนวคำถามในการสนทนากลุ่ม มีข้อคำถามจำนวน 2 ข้อใหญ่

2) แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ ผู้วิจัยดัดแปลงเครื่องมือแบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลจบใหม่ของปิยะอร รุ่งชนเกียรติ (2556) โดยประยุกต์ใช้แบบประเมินที่ดัดแปลงจากแบบประเมินคุณภาพแนวทางปฏิบัติสำหรับการวิจัยและการประเมินผล (AGREE II) ของสถาบันวิจัยและประเมินเทคโนโลยีทางการแพทย์ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข (2556) เพื่อใช้ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน คำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป จำนวน 5 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1 ทุกข้อ ส่วนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ จำนวน 17 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 0.4 จำนวน 1 ข้อ ที่เหลือ 16 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 0.6-1 นำผลการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและค่าที่ได้จากการคำนวณดัชนีความสอดคล้องเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุง

ข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และปรับปรุงให้มีความชัดเจนเพิ่มขึ้น โดยส่วนที่ 1 คงเดิม ส่วนที่ 2 ตัดข้อคำถาม 1 ข้อ ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา 4 ข้อ คงเหลือข้อคำถาม จำนวน 16 ข้อ

3) *โครงการประชุมวิชาการเชิงปฏิบัติการ* เรื่อง การพัฒนารูปแบบพยาบาล ที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเงินเนอเรน่วยที่จบใหม่ เพื่อพัฒนารูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเงินเนอเรน่วยที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล โดยจัดประชุมวันที่ 20 ตุลาคม พ.ศ. 2560 เวลา 13.00-16.00 น. ห้องการเรียนการสอน หอผู้ป่วยนิวโรเวช 2 โรงพยาบาลวชิรพยาบาล ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อแก้ไขปรับปรุงเนื้อหา ตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของการใช้ภาษา นำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ และวิธีดำเนินการประชุมวิชาการเชิงปฏิบัติการ

1.2.4 *ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนารูปแบบ* เพื่อพัฒนารูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเงินเนอเรน่วยที่จบใหม่ โดยการวิเคราะห์สภาพการณ์และความต้องการในการพัฒนารูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงและประเมินความเหมาะสมของรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเงินเนอเรน่วยที่จบใหม่ แบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่

1) *ระยะก่อนการพัฒนารูปแบบ* โดยขออนุญาตการทำวิจัยเบื้องต้นจากฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลวชิรพยาบาล ศึกษาทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเงินเนอเรน่วยที่จบใหม่ พัฒนาเครื่องมือการวิจัยทั้ง 3 ชุด ดังที่กล่าวมาข้างต้น และทำหนังสือขออนุญาตดำเนินการวิจัยและเอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราชินี เพื่อดำเนินการวิจัย

2) *ระยะพัฒนารูปแบบ* โดยติดต่อผู้ร่วมสนทนากลุ่ม แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ประกอบด้วย หัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 4 คน และพยาบาลที่เลี้ยง จำนวน 4 คน และกลุ่มที่ 2 พยาบาลเงินเนอเรน่วยที่จบใหม่ จำนวน 8 คน เตรียมการเพื่อการสนทนากลุ่ม ดำเนินการสนทนากลุ่มครั้งที่ 1 นำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มครั้งที่ 1 จากกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 มาวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อสรุปสภาพการณ์และความต้องการรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเงินเนอเรน่วยที่จบใหม่ก่อนการดำเนินการสนทนากลุ่มครั้งที่ 2 และนำข้อมูลที่สรุปไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูล ดำเนินการสนทนากลุ่มครั้งที่ 2 ภายหลังจัดประชุมวิชาการเชิงปฏิบัติการ นำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มครั้งที่ 2 มาวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อสรุปรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเงินเนอเรน่วยที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล และนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงและแก้ไขการวิเคราะห์เนื้อหาใน

ประเด็นที่ไม่ชัดเจนและไม่ครอบคลุม ก่อนนำรูปแบบที่ได้ไปประเมินความเหมาะสมของรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเงินเนอร์ชี่หน่วยที่จบใหม่

3) *ระยะประเมินรูปแบบ* โดยแจกแบบประเมินความเหมาะสมและรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเงินเนอร์ชี่หน่วยที่จบใหม่ ที่ได้จากการสนทนากลุ่มทั้ง 2 ครั้ง ของกลุ่มตัวอย่างหรือผู้ให้ข้อมูลหลัก และเก็บแบบประเมินความเหมาะสม ใช้เวลา 1 สัปดาห์ ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการด้วยตนเองนำข้อมูลที่รวบรวมได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเป็นค่าร้อยละทั้งรายด้านและโดยรวมต่อไป

1.2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อวิเคราะห์สภาพการณ์และความต้องการรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเงินเนอร์ชี่หน่วยที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล โดยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่มดำเนินการบันทึกเทปและบันทึกข้อมูลในแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม ภายหลังได้รับอนุญาตในการทำวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยของคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราชิตราชมงคล ระยะเวลาเก็บข้อมูลเดือนตุลาคม 2560 มีขั้นตอนดังนี้

1) *ติดต่อผู้ร่วมสนทนากลุ่มซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างหรือผู้ให้ข้อมูลหลัก* ทำการนัดหมายล่วงหน้า อธิบายให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ วิธดำเนินการวิจัย และบทบาทของผู้ร่วมสนทนากลุ่ม กำหนดข้อตกลงเบื้องต้น ได้แก่ การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง การรักษาความลับ และขอความร่วมมือในการวิจัย

2) *ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล* จากการสนทนากลุ่มครั้งที่ 1 จากกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ดังกล่าวมาแล้วข้างต้น เพื่อวิเคราะห์สภาพการณ์และความต้องการรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเงินเนอร์ชี่หน่วยที่จบใหม่ โดยใช้แนวทางการสนทนากลุ่ม และแนวคำถาม/แนวคำตอบในการสนทนากลุ่ม (รายละเอียดดังภาคผนวก ง) บันทึกข้อมูลในแบบบันทึกการสนทนากลุ่มร่วมกับการบันทึกเทป

3) *ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล* จากการสนทนากลุ่มครั้งที่ 2 ภายหลังจัดประชุมวิชาการเชิงปฏิบัติการ ในวันที่ 20 ตุลาคม พ.ศ. 2560 เวลา 13.00-16.00 น. ห้องการเรียนการสอนหอผู้ป่วยนรีเวช 2 โรงพยาบาลวชิรพยาบาล โดยมีวิธดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเช่นเดียวกับข้อ 2) สรุปรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเงินเนอร์ชี่หน่วยที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล และนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงและแก้ไข

4) *ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเงินเนอร์ชี่หน่วยที่จบใหม่* ที่พัฒนาขึ้น โดยผู้วิจัยแจกและเก็บแบบประเมินความเหมาะสมด้วยตนเองให้กับผู้ร่วมสนทนากลุ่มซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างหรือผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 16 คน ได้แก่ หัวหน้าหอ

ผู้ป่วย พยาบาลพี่เลี้ยง และพยาบาลเงินเนอเรนซ์วายที่จบใหม่ รวบรวมข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ต่อไป

1.2.6 การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์สภาพการณ์และความต้องการรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเงินเนอเรนซ์วายที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล ภายหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) **วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น** โดยตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน จากแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม ฟังเทปและถอดข้อความจากการบันทึกเทปสนทนาแบบคำต่อคำเป็นภาษาเขียน นำข้อมูลที่ได้จากแบบบันทึกการสนทนากลุ่มและการถอดเทป ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และชัดเจนของข้อมูลอีกครั้ง อ่านทบทวนและรวบรวมข้อมูลที่ได้ เพื่อวิเคราะห์และสรุปประเด็นของผู้ให้ข้อมูล ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับข้อมูลที่ได้เพื่อปรับปรุงและเพิ่มเติมในประเด็นที่ไม่ชัดเจน

2) **วิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุป** โดยให้รหัส (Coding) หรือทำดัชนีข้อมูล (Indexing) จากคำ ประโยค หรือข้อความ จากข้อมูลที่รวบรวมได้ จัดหมวดหมู่ข้อมูล (Catagoring) โดยนำดัชนีที่เหมือนกันมารวมกันและจัดเป็นหมวดหมู่ตามดัชนีที่รวบรวมไว้ ทำข้อสรุปชั่วคราว และตัดทอนข้อมูล (Memoring data reduction) โดยการเขียนข้อสรุปแต่ละประเด็นตามประเภทของดัชนีและตัดข้อมูลที่ไม่สำคัญออก เสนอข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์และการนำเสนอ (Displaying data for analysis and presentation) โดยนำข้อสรุปที่ได้มาเรียงลำดับตามความสำคัญก่อนหลัง ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ประมวลและสรุป (Drawing and verifying conclusions) โดยการตรวจสอบและสรุปข้อมูลที่ได้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย สรุปเป็นรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเงินเนอเรนซ์วายที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล

3) **วิเคราะห์ความเหมาะสมของรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเงินเนอเรนซ์วายที่จบใหม่** กำหนดค่าคะแนนผลการประเมิน 6 ด้าน ใช้ค่าคะแนนรวมรายชื่อในแต่ละด้านจากผู้ประเมินทั้งหมด โดยใช้สูตร AGREE II

1.3 ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มและการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1.3.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลพี่เลี้ยง และพยาบาลเงินเนอเรนซ์วายที่จบใหม่

กลุ่มตัวอย่างหรือผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสาขาการพยาบาลสูตินรีเวชกรรม สาขาการพยาบาลศัลยกรรม สาขาการพยาบาลอายุรกรรม และสาขาการ

พยาบาลกุมารเวชกรรม โรงพยาบาลวชิรพยาบาล มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 50.00) โดยมีอายุเฉลี่ย 33.94 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาตรี (ร้อยละ 68.75) และปริญญาโท (ร้อยละ 31.25) มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน 1-10 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 68.75) โดยมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 8.63 ปี

1.3.2 สภาพการณ์และความต้องการรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชันวายที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล สรุปเป็นประเด็น 3 ประการ ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านกระบวนการ และด้านผลลัพธ์ ดังมีรายละเอียด ต่อไปนี้

1) สภาพการณ์รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลรุ่นอายุวายที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล ในปัจจุบัน มี 3 ด้าน ดังนี้

(1) ด้านโครงสร้าง รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชันวายที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล ในปัจจุบัน มีประเด็นย่อย 4 ประการ ดังนี้

(ก) ไม่มีการกำหนดคุณสมบัติพยาบาลที่เลี้ยง และเกณฑ์การคัดเลือกพยาบาลที่เลี้ยง

(ข) มอบหมายบทบาทหน้าที่ของพยาบาลที่เลี้ยงไม่ชัดเจน และไม่ได้กำหนดสัดส่วนพยาบาลที่เลี้ยงต่อพยาบาลจบใหม่

(ค) เตรียมพยาบาลที่เลี้ยงไม่พร้อม และไม่มีการแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่พยาบาลที่เลี้ยงอย่างเป็นทางการ

(ง) ไม่ได้กำหนดแผนการสอนที่ชัดเจนให้สอดคล้องกับคู่มือปฐมนิเทศของหน่วยงาน

2) ด้านกระบวนการ รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชันวายที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล ในปัจจุบัน มีประเด็นย่อย 2 ประการ ดังนี้

(1) ไม่มีการกำหนดกระบวนการและระยะเวลาการเรียนรู้ระหว่างพยาบาลที่เลี้ยงกับพยาบาลจบใหม่ที่ชัดเจน ในช่วงปฏิบัติงานเวรเช้า

(2) ไม่มีการกำหนดกระบวนการและระยะเวลาการเรียนรู้ระหว่างพยาบาลที่เลี้ยงกับพยาบาลจบใหม่ที่ชัดเจน ในช่วงปฏิบัติงานเวรบ่าย ดึก

3) ด้านผลลัพธ์ รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชันวายที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล ในปัจจุบัน มีประเด็นย่อย 1 ประการ ดังนี้

(1) ไม่มีการประเมินผลการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงที่เป็นรูปธรรม

2) ความต้องการรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเงินออเรชั่นวายที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล มี 3 ด้าน ดังนี้

(1) ด้านโครงสร้าง ความต้องการรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเงินออเรชั่นวายที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล มีประเด็นย่อย 4 ประการ ดังนี้

(ก) กำหนดคุณสมบัติพยาบาลพี่เลี้ยง และเกณฑ์การคัดเลือกพยาบาลพี่เลี้ยง

(ข) มอบหมายบทบาทหน้าที่ของพยาบาลพี่เลี้ยงชัดเจน และกำหนดสัดส่วนพยาบาลพี่เลี้ยงต่อพยาบาลรุ่นอายุวายที่จบใหม่

(ค) เตรียมพยาบาลพี่เลี้ยงให้พร้อม และแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่พยาบาลพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการ

(ง) กำหนดแผนการสอนที่ชัดเจน

(2) ด้านกระบวนการ ความต้องการรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเงินออเรชั่นวายที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล กำหนดกระบวนการและระยะเวลาการเรียนรู้ระหว่างพยาบาลพี่เลี้ยงกับพยาบาลเงินออเรชั่นวายที่จบใหม่ มีประเด็นย่อย 3 ประการ แบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

(ก) ระยะการสร้างสัมพันธภาพ

(ข) ระยะการเรียนรู้การปฏิบัติการพยาบาล

(ค) ระยะการปฏิบัติงานโดยอิสระ

(3) ด้านผลลัพธ์ ความต้องการรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเงินออเรชั่นวายที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล มีประเด็นย่อย 1 ประการ ดังนี้

(ก) ประเมินผลการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่เป็นรูปธรรม

1.3.3 รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเงินออเรชั่นวายที่จบใหม่

โรงพยาบาลวชิรพยาบาล ที่พัฒนาขึ้น มีลักษณะสำคัญจำแนกตามองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1) ด้านโครงสร้าง มีการกำหนดคุณสมบัติพยาบาลพี่เลี้ยง และเกณฑ์การคัดเลือกพยาบาลพี่เลี้ยงตามคุณสมบัติร่วมกับความสมัครใจของพยาบาลพี่เลี้ยง การมอบหมายบทบาทหน้าที่ของพยาบาลพี่เลี้ยงชัดเจน และมีการกำหนดสัดส่วนพยาบาลพี่เลี้ยงต่อพยาบาลเงินออเรชั่นวายที่จบใหม่ การเตรียมพยาบาลพี่เลี้ยงให้มีความพร้อม และการแต่งตั้งพยาบาลพี่เลี้ยงเป็นลายลักษณ์อักษร และการจัดทำแผนการสอนที่สอดคล้องกับคู่มือปฐมนิเทศของหน่วยงาน

2) **ด้านกระบวนการ** มีการกำหนดกระบวนการและระยะเวลาการเรียนรู้ระหว่างพยาบาลที่เลี้ยงกับพยาบาลเงินออเรชั่นวายที่จบใหม่ แบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะการสร้างสัมพันธภาพ ระยะการเรียนรู้การปฏิบัติการพยาบาล และระยะการปฏิบัติงานโดยอิสระ

3) **ด้านผลลัพธ์** มีการกำหนดการประเมินผลการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยง ได้แก่ การประเมินความพึงพอใจของพยาบาลที่เลี้ยงและพยาบาลเงินออเรชั่นวายที่จบใหม่ต่อรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเงินออเรชั่นวายที่จบใหม่ และการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลเงินออเรชั่นวายที่จบใหม่

1.3.4 ความเหมาะสมของรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเงินออเรชั่นวายที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล ที่พัฒนาขึ้น จากผลการประเมินความเหมาะสมทั้ง 6 ด้าน โดยรวมมากกว่าร้อยละ 70 ถือว่ารูปแบบนั้นมีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้ โดยพยาบาลที่เลี้ยงประเมินว่ารูปแบบมีความเหมาะสมมากที่สุด (ร้อยละ 90.40) รองลงมา ได้แก่ หัวหน้าหอผู้ป่วย (ร้อยละ 79.51) และพยาบาลเงินออเรชั่นวายที่จบใหม่ (ร้อยละ 75.29) ตามลำดับ โดยด้านที่มีความเหมาะสมมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ร้อยละ 85.19) ด้านความชัดเจนในการนำเสนอ (ร้อยละ 82.64) และด้านการนำไปใช้ (ร้อยละ 82.64) ตามลำดับ สอดคล้องกับการจำแนกตามรายการประเมินและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นรายด้านและรายชื่อ (ตารางที่ 4.7)

2. อภิปรายผล

การพัฒนาพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเงินออเรชั่นวายที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย 3 ประเด็น ได้แก่ 1) สภาพการณ์และความต้องการรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเงินออเรชั่นวายที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล 2) รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเงินออเรชั่นวายที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล ที่พัฒนาขึ้น และ 3) ความเหมาะสมของรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเงินออเรชั่นวายที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล ที่พัฒนาขึ้น อภิปรายผลตามลำดับดังนี้

2.1 สภาพการณ์และความต้องการรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเงินออเรชั่นวายที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล

จากผลการวิเคราะห์สภาพการณ์และความต้องการรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเงินออเรชั่นวายที่จบใหม่ ซึ่งได้จากการสนทนากลุ่ม มีผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยหัวหน้าหอ

ผู้ป่วย พยาบาลพี่เลี้ยง และพยาบาลเจนเนอร์ชันวายที่จบใหม่ พบว่า สภาพการณ์และความต้องการ รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอร์ชันวายที่จบใหม่ สรุปเป็นประเด็น 3 ประการ ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านกระบวนการ และด้านผลลัพธ์ สามารถอภิปรายได้ ดังนี้

2.1.1 สภาพการณ์รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอร์ชันวายที่จบใหม่

ใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล ในปัจจุบัน มี 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านโครงสร้าง พบว่า ไม่มีการกำหนด สัดส่วนพยาบาลพี่เลี้ยง คุณสมบัติ เกณฑ์การคัดเลือก รวมทั้งไม่มีการแต่งตั้ง และไม่ได้กำหนด บทบาทหน้าที่ของพยาบาลพี่เลี้ยง การเตรียมพยาบาลพี่เลี้ยง และแผนการสอน ที่ชัดเจน 2) ด้าน กระบวนการ พบว่า ไม่มีการกำหนดกระบวนการและระยะเวลาการเรียนรู้ของพยาบาลจบใหม่ที่ ชัดเจน และ 3) ด้านผลลัพธ์ พบว่า ไม่มีการประเมินผลการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่เป็นรูปธรรม (ตารางที่ 4.2) เนื่องจากฝ่ายการพยาบาลนำระบบพยาบาลพี่เลี้ยงมาใช้ในการดูแลพยาบาลจบใหม่ เป็นการกำหนดแนวทางกว้างๆ และเป็นการสื่อสารด้วยวาจาโดยกำหนดให้มีการปฐมนิเทศ บุคลากรพยาบาลจบใหม่ พยาบาลจบใหม่ทุกคนจะต้องปฏิบัติงานกับพยาบาลพี่เลี้ยงประจำหอ ผู้ป่วยที่ตนเองได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของพยาบาลจบใหม่ ในระยะ 6 เดือนแรก และต่อไปประเมินการปฏิบัติงานทุก 6 เดือน ดังคำกล่าวของหัวหน้าหอผู้ป่วย (NH 04) ที่ว่า “ไม่สามารถทำตามนโยบายได้หมด เนื่องจากพยาบาลขาดแคลน ภาระงานเพิ่มขึ้น พี่เลี้ยงขึ้นประกบไม่ได้ตลอด” และพยาบาลเจนเนอร์ชันวายที่จบใหม่ (NY 04) ที่ว่า “ช่วงแรกที่เข้าไปมีความสับสน บางทีสอนซ้ำกัน แต่พี่ก็จะบอกว่าถ้าอันไหนทำแล้ว ก็บอกพี่ได้” สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของสุพรรณิพนธ์เพิ่มสุขสมบัติ (2550) ที่กล่าวว่า การคัดเลือกพยาบาลพี่เลี้ยงพิจารณาจาก ความอาวุโสเป็นหลักการมอบหมายงานพยาบาลพี่เลี้ยงไม่ชัดเจน และการเตรียมพยาบาลพี่เลี้ยงยังไม่สมบูรณ์ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของปิยะอร รุ่งธนเกียรติ (2556) ที่กล่าวว่า การคัดเลือก พยาบาลพี่เลี้ยงพิจารณาตามดุลยพินิจของหัวหน้าหอผู้ป่วย ไม่มีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือก พยาบาลพี่เลี้ยง การเตรียมพยาบาลพี่เลี้ยงขาดประสิทธิภาพและดำเนินการไม่ครอบคลุม และ กิจกรรมการเรียนรู้การปฏิบัติงานของพยาบาลจบใหม่ยังไม่มีการกำหนดไว้ชัดเจน

2.1.2 ความต้องการรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอร์ชันวายที่จบใหม่

ใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลพี่เลี้ยง และพยาบาลเจนเนอร์ชัน วายที่จบใหม่มีความต้องการรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอร์ชันวายที่จบใหม่ ที่มี โครงสร้าง กระบวนการ และผลลัพธ์ สอดคล้องกับสภาพการณ์รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับ พยาบาลเจนเนอร์ชันวายที่จบใหม่ ในข้อ 2.1.1 เนื่องจากปัจจุบันฝ่ายการพยาบาลมีประเด็นปัญหา เกี่ยวกับรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่ไม่มีโครงสร้าง กระบวนการ และผลลัพธ์ ที่ชัดเจน เป็นการสื่อสาร ด้วยวาจาและกำหนดเป็นแนวทางกว้างๆ ดังคำกล่าวของ พยาบาลพี่เลี้ยง (NP 02) ที่ว่า “พี่เลี้ยงต้อง

มีความรู้ นื่องสามารถขอความช่วยเหลือได้ ต้องตอบได้ ไม่ใช่ถามแต่ไม่ได้คำตอบ พี่เลี้ยงต้องใจเย็น soft อธิบาย เปิดโอกาสให้นื่อง” และพยาบาลเงินเนอร์ชนวัยที่จบใหม่ (NY 01) ที่ว่า “อยากให้มีหัวหน้าตึกเป็นคนเลือกพี่เลี้ยงให้มากกว่า เพราะเราไม่รู้ว่พี่แต่ละคนเป็นไงบ้างพี่เลี้ยงต้องเข้าใจเรา มีประสบการณ์ที่สามารถสอนเราได้ พูดด้วยเหตุผล บอกทุกอย่างด้วยเหตุผล ไม่ใช่ใช้ความรู้สึก” สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุพรรณิ พูนเพิ่มสุขสมบัติ (2550) ที่กล่าวว่า ต้องการให้คัดเลือกพยาบาลพี่เลี้ยงจากผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและมีความสมัครใจ มีกระบวนการปฏิบัติตามบทบาทของพยาบาลพี่เลี้ยงและมีการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของปิยะอร รุ่งธนเกียรติ (2556) ที่กล่าวว่า ต้องการให้กำหนดคุณสมบัติพยาบาลพี่เลี้ยง การคัดเลือกและการแต่งตั้งพยาบาลพี่เลี้ยง การเตรียมพยาบาลพี่เลี้ยง มีกระบวนการของรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง 3 ระยะ และมีการประเมินผลการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลจบใหม่

2.2 รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเงินเนอร์ชนวัยที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล ที่พัฒนาขึ้น

จากผลการวิจัยพบว่า รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเงินเนอร์ชนวัยที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล ที่พัฒนาขึ้น มีลักษณะสำคัญจำแนกตามองค์ประกอบ 3 ประการ ที่บูรณาการแนวคิดและทฤษฎี 4 ประการ ดังที่กล่าวมาในบทที่ 4 (ตารางที่ 4.4) โดยเฉพาะ 1) ด้านโครงสร้าง มีการกำหนดคุณสมบัติ เกณฑ์การคัดเลือก และการมอบหมายบทบาทหน้าที่ของพยาบาลพี่เลี้ยง การกำหนดสัดส่วนพยาบาลพี่เลี้ยงต่อพยาบาลเงินเนอร์ชนวัยที่จบใหม่ การเตรียมและการแต่งตั้งพยาบาลพี่เลี้ยง รวมทั้งการจัดทำแผนการสอน 2) ด้านกระบวนการ มีการกำหนดกระบวนการและระยะเวลาการเรียนรู้ระหว่างพยาบาลพี่เลี้ยงกับพยาบาลเงินเนอร์ชนวัยที่จบใหม่ และ 3) ด้านผลลัพธ์ มีการกำหนดการประเมินผลการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง เนื่องจากรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเงินเนอร์ชนวัยที่จบใหม่พัฒนาจากสภาพการณ์และความต้องการรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเงินเนอร์ชนวัยที่จบใหม่ ที่เป็นโครงสร้างกระบวนการ และผลลัพธ์ ดังคำกล่าวของพยาบาลเงินเนอร์ชนวัยที่จบใหม่ (NY 05) ที่ว่า “รูปแบบพี่เลี้ยงน่าจะจัดการได้ไม่เกี่ยวกับ ward ยุ่ง ตอนแรกไม่ต้องเป็นตัวจริงก็ได้ ให้เรียนรู้กันไปก่อน ซึ่งเวรเช้าวันธรรมดาคนก็เยอะ น่าจะทำได้ ให้เรียนรู้งาน บริบทของงาน”

สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุพรรณิ พูนเพิ่มสุขสมบัติ (2550) (รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลกลาง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านพยาบาลพี่เลี้ยง ด้านพยาบาลจบใหม่ และด้านกระบวนการของการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยง) และปิยะอร รุ่งธนเกียรติ (2556) (รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลจบใหม่ โรงพยาบาลสุรินทร์ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านกระบวนการ และด้าน

ผลลัพธ์) นอกจากนี้มีการบูรณาการแนวคิดและทฤษฎีแตกต่างจากรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่เคยศึกษามาในประเด็น คุณลักษณะของพยาบาลเงินออเรชั่นวายที่แตกต่างจากเงินออเรชั่นอื่นๆ วิธีการบริหารจัดการพยาบาลเงินออเรชั่นวาย และการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับพยาบาลพี่เลี้ยง และพยาบาลเงินออเรชั่นวายที่จบใหม่ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเงินออเรชั่นวายที่จบใหม่พัฒนาขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของพยาบาลเงินออเรชั่นวายที่มีคุณลักษณะแตกต่างจากพยาบาลเงินออเรชั่นอื่นๆ เพื่อเสริมศักยภาพของพยาบาลพี่เลี้ยง และส่งผลกระทบต่อพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลเงินออเรชั่นวายที่จบใหม่ ดังคำกล่าวของพยาบาลพี่เลี้ยง (NP 02) ที่ว่า “เด็กยุคเก่ากับเด็กยุคใหม่ไม่เหมือนกันเด็กยุคใหม่ถามเยอะ จะต้องอธิบายเหตุผล มีคำถามย้อนกลับมากขึ้นมีความคิดเป็นของตนเอง ถ้าไม่เชื่อก็จะไม่ทำตาม”

2.3 ความเหมาะสมของรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเงินออเรชั่นวายที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล ที่พัฒนาขึ้น

จากผลการวิจัยพบว่า รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเงินออเรชั่นวายที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ ดังผลการประเมินความเหมาะสมทั้ง 6 ด้าน โดยรวมมากกว่าร้อยละ 70 (ตารางที่ 4.6 และ ตารางที่ 4.7) เนื่องจากเหตุผล 2 ประการ ดังนี้

1. พัฒนาจากสภาพการณ์ของปัญหาที่พบจริงและสอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ หัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลพี่เลี้ยง และพยาบาลเงินออเรชั่นวายที่จบใหม่
2. พัฒนามาตามแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 4 ประการ เพื่อแก้ไขข้อจำกัดของรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงในปัจจุบัน และตอบสนองความต้องการของหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลพี่เลี้ยง และพยาบาลเงินออเรชั่นวายที่จบใหม่ ซึ่งต้องการรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่เป็นโครงสร้างกระบวนการ และผลลัพธ์ โดยให้เหมาะสมกับพยาบาลเงินออเรชั่นวายในแง่ของการบริหารจัดการ และการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อเอื้ออำนวยต่อการเสริมสร้างสมรรถนะของพยาบาลเงินออเรชั่นวายที่จบใหม่และส่งเสริมความพึงพอใจในงานของพยาบาลเงินออเรชั่นวายที่จบใหม่ด้วย

3. ข้อเสนอแนะ

การพัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเงินออเรชั่นวายที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาลในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ 2 ประเด็นหลัก ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

3.1.1 จากผลการวิจัย พบว่า รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล ที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ (ตารางที่ 4.6 และ ตารางที่ 4.7) ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลควรสนับสนุนให้มีการนำรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้นใหม่ไปใช้จริง ในหอผู้ป่วยสามัญ สาขาการพยาบาลสูตินรีเวชกรรม สาขาการพยาบาลศัลยกรรม สาขาการพยาบาลอายุรกรรม และสาขาการพยาบาลกุมารเวชกรรม โรงพยาบาลวชิรพยาบาล และโรงพยาบาลอื่นๆที่มีบริบทเดียวกัน

3.1.2 จากผลการวิจัย พบว่า สภาพการณ์รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ โรงพยาบาลวชิรพยาบาล ในปัจจุบัน มีประเด็น 3 ประการ ได้แก่ ด้านโครงสร้างด้านกระบวนการ และด้านผลลัพธ์ ผู้บริหารทางการพยาบาลควรนำปัญหาที่ได้จากการวิจัยพิจารณาดำเนินการเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนและบรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป ดังนี้

1) **ด้านโครงสร้าง** ควรมีการกำหนดคุณสมบัติและเกณฑ์การคัดเลือกพยาบาลพี่เลี้ยงการมอบหมายบทบาทหน้าที่ของพยาบาลพี่เลี้ยง การกำหนดสัดส่วนพยาบาลพี่เลี้ยงต่อพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ การเตรียมความพร้อมของพยาบาลพี่เลี้ยง การแต่งตั้งพยาบาลพี่เลี้ยง และการจัดทำแผนการสอนที่ชัดเจน

2) **ด้านกระบวนการ** ควรมีการกำหนดระยะเวลาและกิจกรรมการเรียนรู้ของพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ โดยเริ่มตั้งแต่การปฐมนิเทศบุคลากรพยาบาลใหม่ก่อนเข้าสู่กิจกรรมการเรียนรู้ของหอผู้ป่วยเมื่อเข้าประจำการ

3) **ด้านผลลัพธ์** ควรมีการกำหนดการประเมินผลการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง ด้านความพึงพอใจของพยาบาลพี่เลี้ยงและพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ต่อรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง และด้านความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ ให้สอดคล้องกับการประเมินสมรรถนะพยาบาลใหม่ ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลวชิรพยาบาล

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา และมีการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ว่าเหมาะสม (ตารางที่ 4.6 และ ตารางที่ 4.7) แต่ไม่มีการนำไปใช้จริง ดังนั้นจึงควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาผลของการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้นสำหรับพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ ในโอกาสต่อไป

3.2.2 การวิจัยครั้งนี้ เสนอให้มีการประเมินผลลัพธ์การใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง ด้านความพึงพอใจของพยาบาลพี่เลี้ยงและพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ต่อรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง และด้านความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลเจนเนอเรชั่นวายที่จบใหม่ ดังนั้นการ

วิจัยหรือศึกษาต่อไป อาจวัดตัวแปรตามอื่นๆ เช่น การวิจัยเรื่องประสิทธิภาพของรูปแบบพยาบาล
ที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเงินเนอเรน่วยที่จบใหม่ ศึกษาคุณภาพการบริการพยาบาลของพยาบาลเงิน
เนอเรน่วยที่จบใหม่ภายหลังการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลเงินเนอเรน่วยที่จบ
ใหม่ เป็นต้น

