

ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องของคุณลักษณะของพยาบาลที่เลี้ยงตามความคาดหวัง
และการตอบสนองที่ได้รับ กับความสามารถปฏิบัติการพยาบาลของ
พยาบาลวิชาชีพใหม่*

Relationship between the congruence of expectation and receipt related to
preceptor's characteristics and clinical competencies of preceptee.*

ปรีดา ภิญโญ** ศศ.บ.(พยาบาล)

Preeda Pinyo ** BA. (Nursing)

วาสนา สวัสดิ์ณานา*** วท.ม. (บริหารสาธารณสุข)

Vasana Sawatdeenarunat *** MS. (Health Administration)

สุธิดา ไตรวงศ์ย้อย*** พย.ม.(การพยาบาลผู้ใหญ่)

Sutida Triyongyoi *** MS. (Adult Nursing)

ศรัณญา เบญจกุล*** พย.ม.(การพยาบาลผู้ใหญ่)

Sarunya Benjakul *** MS. (Adult Nursing)

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงบรรยายนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณลักษณะของพยาบาลที่เลี้ยงตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพใหม่ และการตอบสนองที่ได้รับ รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องของคุณลักษณะของพยาบาลที่เลี้ยงตามความคาดหวังและการตอบสนองที่ได้รับ กับความสามารถปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาล

วิชาชีพใหม่ ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่พยาบาลวิชาชีพใหม่ จำนวน 14 คน และได้รับการดูแลจากพยาบาลที่เลี้ยงภายใต้ระบบพยาบาลที่เลี้ยง โดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลภายหลังปฏิบัติงานประจำในหอผู้ป่วยนาน 3 เดือน ผลการวิจัยพบว่า 1) พยาบาลวิชาชีพใหม่มีความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะของพยาบาลที่เลี้ยง และได้รับการตอบสนองอยู่ในระดับสูง 2) ความคาดหวังและการตอบสนองที่ได้รับมีความสอดคล้อง คือ ไม่แตกต่างกัน ($p>.05$) และ 3) ความสอดคล้องระหว่างความคาดหวังและการตอบสนองที่ได้รับ มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพใหม่

* ได้รับทุนสนับสนุนจากสภาการพยาบาล

** หัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช

*** พยาบาลวิชาชีพ กลุ่มงานการพยาบาล
โรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช

($r=.68$, $p=.008$) ผลการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ความสอดคล้องของคุณลักษณะของพยาบาลพี่เลี้ยงที่คาดหวังกับที่ได้รับจริง มีความสำคัญต่อการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพพบใหม่

คำสำคัญ : การพยาบาล-การให้บริการ, ความคาดหวัง, พยาบาล, พยาบาลพี่เลี้ยง

Abstract

The purpose of this descriptive research was to study 1) the characteristics of preceptor based on expectation and receipt of new professional nurse and 2) relationship between the congruence of expectation and receipt related to preceptor's characteristics and clinical competency of new professional nurse. A population consisted of 14 new professional nurse in 1998 who were in the preceptorship program and were taken care of the preceptor. Data was collected after 3 months work experience using questionnaires. Results of the study indicated that ; 1) the level of expectation and receipt toward the characteristics' preceptor was high 2) there was the congruence between expectation and receipt toward the characteristics' preceptor and 3) the significant correlation were noted Between the congruence of expectation and receipt related to characteristics' preceptor and clinical competency of new professional

nurse ($r = .68$, $p = .008$). Therefore , this study demonstrates that the congruence between expectation and receipt related to preceptor's characteristics is an importance factor to developed new professional nurses' clinical competency

Key words : Nursing Care, Expectation, Nurse, Mentorship

ความสำคัญของปัญหา

การปรับเปลี่ยนบทบาทจากนักศึกษาพยาบาลสู่พยาบาลวิชาชีพ นับเป็นการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในชีวิต เนื่องด้วยการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมิได้มีเพียงแต่สวมใส่เสื้อผ้าชุดใหม่ หรือเปลี่ยนสีของเสื้อผ้าจากฟ้าเป็นขาวเท่านั้น หากเป็นการเปลี่ยนแปลงที่รวมถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ การปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ สังคมและวัฒนธรรม หากสามารถปรับตัวได้ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจต่อบทบาทใหม่ แต่หากปรับตัวไม่ได้ อาจก่อให้เกิดความวิตกกังวล โดดเดี่ยว คับข้องใจ หรือมีความเครียดสูง ส่งผลให้การทำงานผิดพลาด และอาจถึงกับลาออกได้ (Williams & Rogers, 1993 ; Clayton et al, 1989 ; Shamian & Inhaber, 1985) ประกอบกับสถานการณ์ของระบบบริการสุขภาพในปัจจุบัน ที่มีผู้มารับบริการเพิ่มขึ้น ปัญหาและความต้องการยุ่งยากซับซ้อนขึ้นโดยเฉพาะในโรงพยาบาลศูนย์ผู้ป่วยและครอบครัวต้องการการบริการที่มีคุณภาพ ในขณะที่ระบบบริการเกิดภาวะขาดแคลนบุคลากรเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ไม่มีเงินจ้าง จึงเกิด

ความไม่สมดุลระหว่างสัดส่วนของผู้ให้บริการกับผู้รับบริการ ส่งผลให้ภาระงานเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งมีการนำเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้เพิ่มขึ้น (Mchugh et al, 1996) การปฏิบัติงานจึงจำเป็นต้องอาศัยผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถ รวมทั้งความคาดหวังจากผู้ร่วมงานในระดับต่างๆ ที่ต้องการพยาบาลจบใหม่ผู้ซึ่งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลาอันสั้น สิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนทำให้พยาบาลจบใหม่มีความยากลำบากในการปรับตัวทั้งสิ้น

กลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช จึงได้จัดให้มีการดำเนินงานระบบพยาบาลพี่เลี้ยง (Preceptorship program) ขึ้นเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2540 ระบบนี้เป็นระบบสอนงาน ที่สามารถพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของพยาบาลจบใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Walters, 1981 ; Davis & Barham, 1989 ; Byrd et al, 1997) ภายใต้การสอนงานและการดูแลอย่างใกล้ชิดของพยาบาลพี่เลี้ยง ผู้ผ่านการคัดเลือก มีการเตรียม และการกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ จากการศึกษาของปรีดา ภิญโญและคณะ (2540) พบว่า พยาบาลวิชาชีพจบใหม่ที่มีพยาบาลพี่เลี้ยงคอยดูแลภายใต้ระบบพยาบาลพี่เลี้ยง มีความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาล สูงกว่าพยาบาลวิชาชีพจบใหม่ที่อยู่ในความดูแลของพยาบาลประจำการภายใต้ระบบเดิม อย่างไรก็ตามการดำเนินงานในระบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่ผ่านมา มีการคัดเลือกพยาบาลพี่เลี้ยงจากคุณสมบัติตามแนวคิดในระบบพยาบาลพี่เลี้ยง ไม่ได้สอบถามความคิดเห็นของพยาบาลจบใหม่ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติว่า

คาดหวังจะมีพยาบาลพี่เลี้ยงลักษณะใด รวมทั้งคุณลักษณะของพยาบาลพี่เลี้ยงตามคุณสมบัติที่กลุ่มงานการพยาบาลคัดเลือกให้ นั้น สามารถตอบสนองความคาดหวังของผู้เรียนได้หรือไม่ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาคุณลักษณะของพยาบาลพี่เลี้ยงตามความคาดหวัง และการตอบสนองที่ได้รับ เพื่อเป็นแนวทางในการคัดเลือกพยาบาลพี่เลี้ยงรุ่นต่อไป และปรับปรุงระบบพยาบาลพี่เลี้ยงให้มีประสิทธิภาพตอบสนองตรงตามความคาดหวังของผู้เรียน และผู้สอน รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องของคุณลักษณะของพยาบาลพี่เลี้ยงตามความคาดหวังและที่ได้รับ กับความสามารถปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพจบใหม่ เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนว่า ความสอดคล้องของคุณลักษณะของพยาบาลพี่เลี้ยงที่คาดหวังกับที่ได้รับจริง จะช่วยพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพจบใหม่ อันจะส่งผลให้การดำเนินงานระบบพยาบาลพี่เลี้ยงเกิดประโยชน์สูงสุด พยาบาลวิชาชีพจบใหม่สามารถปรับตัวเข้าสู่วิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลเพิ่มขึ้น และส่งผลโดยรวมต่อคุณภาพการบริการ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษา

1. คุณลักษณะของพยาบาลพี่เลี้ยงตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพจบใหม่
2. คุณลักษณะของพยาบาลพี่เลี้ยงที่พยาบาลวิชาชีพจบใหม่ได้รับ
3. ความสัมพันธ์ระหว่าง ความสอดคล้องของคุณลักษณะของพยาบาลพี่เลี้ยงตามความ

คาดหวังและการตอบสนองที่ได้รับ กับความสามารถปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพพบใหม่

กรอบแนวคิด

ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้แนวคิดทฤษฎีความคาดหวัง (The expectancy theory) ของวูม (Daneil, 1991) นักจิตวิทยากลุ่มปัญญานิยม (Cognitivism) ซึ่งมีความเชื่อพื้นฐานว่ามนุษย์ทุกคนมีความโน้มเอียงเข้าหาความสุข และพยายามหลีกเลี่ยงความทุกข์ทั้งมวลเท่าที่จะทำได้ ในขณะที่เดียวกันมนุษย์ต่างมีความหวังและความต้องการอยู่ตลอดเวลาอย่างไม่มีที่สิ้นสุด และไม่เท่ากันในแต่ละบุคคลและในแต่ละช่วงเวลา และจะเพิ่มสูงขึ้นเมื่อเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่ไม่คุ้นเคย (มยุรีสำราญญาติ, 2536) ดังนั้นมนุษย์จึงต้องใช้ปัญญาความคิดในหลักการและเหตุผล ตัดสินใจว่าจะกระทำพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดหรือไม่ ภายใต้ข้อตกลงเบื้องต้น 3 ประการ คือ 1) พฤติกรรมของมนุษย์ถูกกำหนดขึ้นจากแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอก 2) มนุษย์แต่ละคนมีความต้องการ ความปรารถนาและเป้าหมาย 3) การแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ เกิดจากผลการประเมินคุณค่าของผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นภายหลังการแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ

นอกจากนี้การทุ่มเทความพยายามของบุคคลในการทำงาน ขึ้นกับสถานการณ์แวดล้อมและองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ (ฟีโลวรรณจันทร์สุกรี, 2540) คือ 1) ความคาดหวังในความพยายามต่อการกระทำหรือการปฏิบัติงาน (Effort – performance expectancy) เป็นการคาดการณ์

หรือประมาณการไว้ล่วงหน้าว่ามีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด ในการที่จะแสดงพฤติกรรม เมื่อใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อดำรงอยู่ในตำแหน่งหรือบทบาทใดบทบาทหนึ่ง ร่วมกับความพร้อมอื่น ๆ ตามสถานการณ์ในขณะนั้น การได้รับความรู้หรือแนวทางปฏิบัติโดยตรง 2) ความคาดหวังในการกระทำหรือผลลัพธ์หรือผลของการปฏิบัติงาน (Performance – outcome expectancy) เป็นการคาดการณ์ล่วงหน้า ถ้าได้แสดงพฤติกรรมหรือลงมือทำงานนั้นๆ ด้วยความพยายามอย่างเต็มที่ จะได้ผลลัพธ์อย่างไรกับตนเอง และ 3) ความคาดหวังในคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัล (Valence of outcome) เป็นการคาดการณ์หรือประมาณการในการประเมินคุณค่าของผลลัพธ์ หรือรางวัลจากการแสดงพฤติกรรมหรือทำงานชิ้นนั้นๆ โดยใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ

จากทฤษฎีความคาดหวัง จึงเห็นได้ว่าความคาดหวังเป็นกระบวนการความคิดที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อันจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม และเมื่อนำแนวคิดนี้มาประยุกต์สู่ระบบพยาบาลที่เลี้ยงเริ่มจากการให้ข้อมูลแก่พยาบาลวิชาชีพพบใหม่เกี่ยวกับกลวิธีดำเนินงานภายใต้ระบบพยาบาลที่เลี้ยง ขณะปฐมนิเทศก่อนประจำการ ซึ่งการได้รับข้อมูลนี้จะทำให้พยาบาลวิชาชีพพบใหม่ สร้างความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะของพยาบาลที่เลี้ยง ภายหลังการได้รับข้อมูล การมีประสบการณ์ตรงหรือจากการแสดงให้เห็นเป็นตัวอย่างของพยาบาลที่เลี้ยง และหากความคาดหวังได้รับการตอบสนอง นั่นคือ พยาบาลที่เลี้ยงมีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการ

ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพจบใหม่ หรือมีความ สอดคล้องระหว่างความคาดหวังและสิ่งที่ได้รับจริง ย่อมทำให้พยาบาลวิชาชีพจบใหม่แสดงพฤติกรรม ที่มีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ ซึ่งจะส่งผล ต่อความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลต่อไป

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) เพื่อศึกษาคุณลักษณะ ของพยาบาลพี่เลี้ยงตามความคาดหวังของพยาบาล วิชาชีพจบใหม่ และการตอบสนองที่ได้รับ รวมทั้ง ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องของคุณ ลักษณะของพยาบาลพี่เลี้ยงตามความคาดหวังและ การตอบสนองที่ได้รับ กับความสามารถปฏิบัติการ พยาบาลของพยาบาลวิชาชีพจบใหม่

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 14 คน ที่สำเร็จการศึกษา ในปี พ.ศ.2541 และเริ่มปฏิบัติงานใน รพ. มหาราช นครศรีธรรมราช ซึ่งมีคุณสมบัติดังนี้ คือ 1) ปฏิบัติ งานประจำในหอผู้ป่วยนั้นๆ ต่อเนื่องตลอดระยะเวลา 3 เดือน นับตั้งแต่เข้าประจำการ 2) ปฏิบัติ งานภายใต้ระบบพยาบาลพี่เลี้ยง ที่มีอัตราส่วนของ พยาบาลพี่เลี้ยง : พยาบาลวิชาชีพจบใหม่ เท่ากับ 1:1 หรือ 2:1

การดำเนินงานระบบพยาบาลพี่เลี้ยง ประกอบด้วย

1. คัดเลือกพยาบาลพี่เลี้ยง ในเดือน มีนาคม 2541 ซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีคุณสมบัติ

ดังต่อไปนี้ คือ ผ่านการอบรมเรื่องการเตรียมความ พร้อมเข้าสู่บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง ในเดือน กุมภาพันธ์ 2540 และ/หรือมีประสบการณ์ในการ เป็นพยาบาลพี่เลี้ยงในปี 2540 มีประสบการณ์ ทำงานในหอผู้ป่วยนั้น ๆ อย่างน้อย 3 ปี มีทักษะ การเป็นผู้นำ มีความสนใจในการสอน มีความ สนใจในการพัฒนาวิชาชีพและองค์กร สัมผัสใจ เข้าร่วมในระบบพยาบาลพี่เลี้ยง

2. ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานระบบ พยาบาลพี่เลี้ยง บทบาท หน้าที่รับผิดชอบต่อ กลุ่มบุคคลผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหารทางการ พยาบาล พยาบาลพี่เลี้ยง พยาบาลวิชาชีพจบใหม่ และผู้ร่วมงานในแต่ละหอผู้ป่วย กลุ่มละ 1 วัน ใน ระหว่างเดือน เมษายน โดยกลุ่มสุดท้ายผู้บริหาร ระดับต้นของแต่ละหอผู้ป่วยเป็นผู้ชี้แจง

3. ประชุมเสริมความรู้ให้กับพยาบาลพี่ เลี้ยงในเรื่องต่างๆ ตามความต้องการโดยผู้ทรง คุณวุฒิ ตลอดเดือนเมษายน พ.ศ. 2541

4. หัวหน้าหอผู้ป่วยจัดตารางการปฏิบัติ งานดังนี้

เดือนที่ 1 (พค.41) : พยาบาลพี่เลี้ยงและ พยาบาลจบใหม่ปฏิบัติงานคู่กันทุกเวร

เดือนที่ 2 (มิย.41) : พยาบาลพี่เลี้ยงและ พยาบาลจบใหม่ปฏิบัติงานคู่กันร้อยละ 50

เดือนที่ 3 (กค.41) : พยาบาลพี่เลี้ยงและ พยาบาลจบใหม่ปฏิบัติงานคู่ร้อยละ 20

5. จัดการประชุมปรึกษาหารือระหว่าง พยาบาลพี่เลี้ยงกับคณะผู้วิจัย และพยาบาลวิชาชีพ จบใหม่กับคณะผู้วิจัยเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ หาแนวทางการแก้ไขปัญหาทุกสัปดาห์ที่ 4 ของ

เดือน ติดต่อกัน 3 ครั้ง

6. พยาบาลพี่เลี้ยงจัดการเรียนการสอน อย่างน้อยอาทิตย์ละ 1 ครั้ง ในระหว่างดำเนินงาน โดยเดือนที่ 1 เป็นเรื่องที่พยาบาลพี่เลี้ยงกำหนดเอง เดือนที่ 2 และ 3 เป็นเรื่องที่เกิดจากการกำหนดร่วมกันระหว่างพยาบาลจบใหม่และพยาบาลพี่เลี้ยง

เครื่องมือในการวิจัย ประกอบด้วย

แบบสอบถาม 2 ชุด คือ

ชุดที่ 1 แบบสอบถามคุณลักษณะของพยาบาลพี่เลี้ยง ตามความคาดหวังของพยาบาลจบใหม่และการตอบสนองที่พยาบาลจบใหม่ได้รับ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามคุณลักษณะของพยาบาลพี่เลี้ยงตามความคาดหวังของพยาบาลจบใหม่ ประยุกต์จากแบบสอบถามคุณลักษณะของพยาบาลพี่เลี้ยงที่สร้างโดย สายพร รัตนเรืองวัฒนา และคณะ (2541) มีข้อคำถามจำนวน 45 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ คุณลักษณะทั่วไป 35 ข้อ และความสามารถทางคลินิก 10 ข้อ ลักษณะคำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 สำคัญน้อยที่สุด ถึง 5 สำคัญมากที่สุด หาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ โดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ได้ค่าเท่ากับ .97

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณลักษณะของพยาบาลพี่เลี้ยง ตามการตอบสนองที่พยาบาลจบใหม่ได้รับ ใช้ข้อคำถามเช่นเดียวกับแบบสอบถามคุณลักษณะของพยาบาลพี่เลี้ยงตามความคาดหวังของพยาบาลจบใหม่ แต่ให้พยาบาลวิชาชีพจบใหม่

เลือกประเมินคุณลักษณะของพยาบาลพี่เลี้ยง ตามการตอบสนองที่ได้รับ ลักษณะคำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยผู้ตอบประเมินถึง คุณลักษณะพยาบาลพี่เลี้ยงที่ได้รับ ตั้งแต่ 1 ได้รับน้อยที่สุด ถึง 5 ได้รับมากที่สุด และหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือโดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ได้ค่าเท่ากับ .95

ชุดที่ 2 แบบสอบถามความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพจบใหม่ ผู้วิจัยสร้างขึ้นในปี พ.ศ. 2540 โดยประยุกต์มาจากแนวคิดการประเมินความสามารถปฏิบัติการพยาบาลของชีตซ์ (Scheetz, 1989) และแบบสอบถามการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพจบใหม่ของ พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2538) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ 3 ด้าน ได้แก่ การแก้ไขปัญหา การประยุกต์ความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ และทักษะการปฏิบัติงาน ข้อคำถามทุกข้อมีความหมายในเชิงบวก ลักษณะคำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ ในแต่ละข้อคำถามจะให้คะแนนจาก 1 ความสามารถน้อยที่สุด ถึง 5 ความสามารถมากที่สุด และหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ โดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ได้ค่าเท่ากับ .94

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ภายหลังพยาบาลจบใหม่ปฏิบัติงานประจำในหอผู้ป่วยนั้นๆ ต่อเนื่องตลอดระยะเวลา 3 เดือน โดยนัดประชุมเพื่อประเมินผลในสัปดาห์ที่ 1 ของเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2541 พร้อมชี้แจงการตอบแบบสอบถาม และให้เวลาในการ

ตอบแบบสอบถามประมาณ 30 นาที ในขณะที่ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะอยู่ในบริเวณนั้นเพื่อเปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ตลอดเวลา หลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จ ผู้วิจัยตรวจสอบความเรียบร้อยเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ผลการวิจัย

พยาบาลวิชาชีพจบใหม่ จำนวน 14 คน เป็นเพศหญิงทั้งหมด มีอายุเฉลี่ย 22.5 ปี สำเร็จการศึกษาพยาบาลศาสตรและผดุงครรภ์ชั้นสูง จากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช และปฏิบัติงานใน 12 หอผู้ป่วย ส่วนพยาบาลพี่เลี้ยง มีจำนวน 23 คน มีอายุเฉลี่ย 32.6 ปี ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาล

วิชาชีพเป็นระยะเวลาเฉลี่ย 8.5 ปี และปฏิบัติงานประจำในหอผู้ป่วยปัจจุบันเป็นระยะเวลานานเฉลี่ย 8.0 ปี โดยมีสัดส่วนระหว่างพยาบาลพี่เลี้ยงกับพยาบาลวิชาชีพ จบใหม่ 1:1 จำนวน 3 หอผู้ป่วย และ 2 : 1 จำนวน 9 หอผู้ป่วย

พยาบาลวิชาชีพจบใหม่ มีความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะของพยาบาลพี่เลี้ยงด้านคุณลักษณะทั่วไปและโดยรวมในระดับสูง คุณลักษณะด้านความสามารถทางคลินิกอยู่ในระดับสูงมาก ส่วนคุณลักษณะของพยาบาลพี่เลี้ยงด้านคุณลักษณะทั่วไป ความสามารถทางคลินิก และโดยรวมที่พยาบาลวิชาชีพจบใหม่ได้รับการตอบสนองอยู่ในระดับสูงทั้งสิ้น ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลคะแนนคุณลักษณะของพยาบาลพี่เลี้ยงตามความคาดหวัง และการตอบสนองที่พยาบาลวิชาชีพจบใหม่ได้รับ รายด้าน และโดยรวม (N = 14)

ตัวแปร	ความคาดหวัง			การตอบสนองที่ได้รับ		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
คุณลักษณะทั่วไป	4.33	.43	สูง	4.22	.43	สูง
ความสามารถทางคลินิก	4.54	.50	สูงมาก	4.47	.42	สูง
โดยรวม	4.38	.43	สูง	4.28	.39	สูง

คุณลักษณะของพยาบาลพี่เลี้ยงตามความคาดหวัง และการตอบสนองที่พยาบาลวิชาชีพจบใหม่ ได้รับรายข้อทั้งหมดไม่แตกต่างกัน ($P>.05$) โดยพบว่าความคาดหวังอยู่ในระดับสูง

และสูงมาก การตอบสนองที่พยาบาลวิชาชีพจบใหม่ได้รับก็อยู่ในระดับสูงและสูงมากเช่นเดียวกัน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลคะแนนคุณลักษณะของพยาบาลพี่เลี้ยงตาม
ความคาดหวังและการตอบสนองที่ได้รับ และความสอดคล้องรายข้อโดยการทดสอบเครื่องหมาย (The Sign Test) (N=14)

ข้อความ	ความคาดหวัง			การตอบสนองที่ได้รับ			p-value
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	
คุณลักษณะทั่วไป							
-ให้คำแนะนำและสอนงานด้วยความเต็มใจ	4.79	.43	สูงมาก	4.43	.76	สูงมาก	.19
-มีความสามารถในการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม	4.71	.47	สูงมาก	4.50	.52	สูงมาก	.19
-ให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.71	.47	สูงมาก	4.42	.89	สูง	.06
-มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานดี	4.71	.47	สูงมาก	4.50	.52	สูงมาก	.19
-มีความรับผิดชอบดี	4.64	.63	สูงมาก	4.36	.74	สูง	.19
-มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	4.64	.50	สูงมาก	4.29	.61	สูง	.19
-มีความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	4.57	.65	สูงมาก	4.29	.47	สูง	.06
-เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.57	.65	สูงมาก	4.29	.73	สูง	.14
-มีความมั่นใจในตนเอง	4.57	.65	สูงมาก	4.50	.52	สูงมาก	.34
-สามารถใช้เวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	4.57	.51	สูงมาก	4.43	.50	สูง	.50
-ยอมรับข้อจำกัดของตนเองและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.57	.51	สูงมาก	4.36	.63	สูง	.19
-มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ต่าง ๆ	4.50	.65	สูงมาก	4.50	.52	สูงมาก	.34
-มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น	4.50	.65	สูงมาก	4.14	.53	สูง	.06
-มีความสนใจเอาใจใส่ในการพัฒนางาน	4.50	.65	สูงมาก	4.29	.83	สูง	.11
-เคารพและให้เกียรติในสิทธิและความเป็นบุคคลของ ผู้ป่วย และผู้ร่วมงาน	4.50	.65	สูงมาก	4.50	.52	สูงมาก	.50
-เป็นที่รู้จักของบุคลากรอื่น ๆ ในทีมสุขภาพ	4.50	.65	สูงมาก	4.14	.66	สูง	.64
-ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.45	.52	สูง	4.14	.53	สูง	.11
-มีหลักการสอนงานดี	4.43	.76	สูง	4.43	.51	สูง	.19
-มีความมั่นคงและมีความเป็นผู้ใหญ่	4.43	.76	สูง	4.43	.65	สูง	.50
-เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับในหน่วยงาน	4.43	.65	สูง	4.71	.47	สูงมาก	.34
-สามารถส่งเสริมพยาบาลจบใหม่เข้าสู่สังคมวิชาชีพ	4.43	.76	สูง	4.14	.86	สูง	.50
-เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ	4.43	.65	สูง	4.29	.47	สูง	.36
-มีความกระตือรือร้นในการให้ความช่วยเหลือ	4.43	.65	สูง	4.07	.62	สูง	.19
-มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.43	.65	สูง	4.00	.55	สูง	.19
-มีความเป็นผู้นำ	4.43	.65	สูง	4.43	.51	สูง	.66
-มีความเอื้ออาทรต่อความรู้สึกของผู้อื่น	4.36	.63	สูง	4.14	.77	สูง	.19
-นำความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.36	.63	สูง	4.00	.78	สูง	.23

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลคะแนนคุณลักษณะของพยาบาลที่เลี้ยง
ตามความคาดหวังและ การตอบสนองที่ได้รับ และความสอดคล้องรายข้อโดยการทดสอบ
เครื่องหมาย (The Sign Test) (ต่อ)

ข้อความ	ความคาดหวัง			การตอบสนองที่ได้รับ			p-value
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	
-ยอมรับการเปลี่ยนแปลง	4.29	.61	สูง	4.50	.52	สูงมาก	.19
-มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาล	4.29	.73	สูง	4.29	.73	สูง	.50
-ช่วยจัดหาประสบการณ์และพัฒนาทักษะ	4.29	.73	สูง	3.57	.94	สูง	.36
-เป็นที่ปรึกษาในการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว	4.29	.73	สูง	3.93	.83	สูง	.14
-แนะนำแหล่งประโยชน์ในการพัฒนาความรู้และทักษะ	4.29	.73	สูง	3.90	1.00	สูง	.50
-ประเมินการปฏิบัติงานและแจ้งให้ทราบเป็นระยะ ๆ	4.21	.70	สูง	3.57	.94	สูง	.06
-รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะถ้ามีเหตุผลจาก ผู้ร่วมงาน	4.14	.66	สูง	4.00	.39	สูง	.11
-รู้จักให้คำชมเพื่อเป็นกำลังใจ	4.07	.02	สูง	3.57	.94	สูง	.11
ความสามารถทางคลินิก							
-ติดตามปัญหาและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมี ระบบและสม่ำเสมอ	4.79	.43	สูงมาก	4.29	.83	สูง	.06
-วางแผนให้การพยาบาลผู้ป่วยได้ทันต่อเหตุการณ์	4.71	.47	สูงมาก	4.64	.50	สูงมาก	.50
-วิเคราะห์ปัญหาทางสุขภาพของผู้ป่วยได้อย่างลึกซึ้ง แม่นยำ	4.71	.47	สูงมาก	4.57	.51	สูงมาก	.34
-กล้าตัดสินใจและรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้น	4.64	.50	สูงมาก	4.71	.47	สูงมาก	.50
-จัดระบบงาน ดัดแปลงวิธีการ วัสดุอุปกรณ์ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างคุ้มค่า	4.50	.65	สูงมาก	4.29	.73	สูง	.50
-ปฏิบัติการพยาบาลสะท้อนถึงการมองบุคคลแบบ องค์รวม	4.50	.76	สูงมาก	4.43	.51	สูง	.34
-เก็บรวบรวมข้อมูลอย่างมีระบบ	4.50	.65	สูงมาก	4.36	.74	สูง	.64
-มอบหมายงานให้แก่ผู้ร่วมงานตามความสามารถได้ อย่างเหมาะสม	4.50	.65	สูงมาก	4.71	.47	สูงมาก	.18
-ประเมินการมีส่วนร่วมของผู้ป่วยและญาติได้อย่าง เหมาะสมกับศักยภาพ	4.36	.74	สูง	4.21	.58	สูง	.34
-เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงในแง่ของการปฏิบัติ	4.21	.70	สูง	4.50	.52	สูงมาก	.11

อันดับความสอดคล้องของคุณลักษณะของ พยาบาลวิชาชีพใหม่ ภายใต้ระบบพยาบาลที่
พยาบาลที่เลี้ยงตามความคาดหวังและการตอบ เลี้ยงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r = .69$,
สนองที่พยาบาลจบใหม่ได้รับ มีความสัมพันธ์กับ $p = .008$) ดังตารางที่ 3
อันดับความสามารถปฏิบัติการพยาบาลของ

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องของคุณลักษณะของพยาบาลที่เลี้ยงตามความคาดหวัง
และการตอบสนองที่พยาบาลวิชาชีพใหม่ได้รับ กับความสามารถปฏิบัติการพยาบาลของ
พยาบาลวิชาชีพใหม่ โดยสหสัมพันธ์อันดับแบบสเปียร์แมน (Spearman Rank Correlation
Coefficient) (N=14)

กลุ่มตัวอย่างที่	อันดับ		r	p-value
	ความสอดคล้อง	ความสามารถ		
1	8	7.5	.69	.008
2	13	7.5		
3	11	3.5		
4	11	3.5		
5	4	13.5		
6	5	13.5		
7	8	2		
8	6	10		
9	1	9		
10	14	6		
11	2	12		
12	8	5		
13	11	1		
14	3	11		

ความสอดคล้อง = ความสอดคล้องของคุณลักษณะของพยาบาลที่เลี้ยงตามความคาดหวัง
และการตอบสนอง ที่พยาบาลวิชาชีพใหม่ได้รับ

ความสามารถ = ความสามารถปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพใหม่

การอภิปรายผล

คุณลักษณะของพยาบาลที่เลี้ยงตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพพจนใหม่ เมื่อพิจารณารายด้านและโดยรวม พบว่า พยาบาลวิชาชีพพจนใหม่ มีความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะของพยาบาลที่เลี้ยงด้านคุณลักษณะทั่วไปและโดยรวมอยู่ในระดับสูง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นผลจากการที่พยาบาลวิชาชีพพจนใหม่ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับผลดีของระบบพยาบาลที่เลี้ยง และบทบาทของพยาบาลที่เลี้ยง ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรง ในการพัฒนาความสามารถปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพพจนใหม่ เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการดำเนินงานต่างๆ ภายใต้ระบบนี้ ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพพจนใหม่ จึงตั้งความคาดหวังสูงเกี่ยวกับลักษณะที่ดีต่างๆ ที่พยาบาลที่เลี้ยงควรมี หรือควรเป็น ในขณะที่ความคาดหวังด้านความสามารถทางคลินิก อยู่ในระดับสูงมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นผลสืบเนื่องจากระบบบริการสุขภาพปัจจุบัน ผู้รับบริการมีปัญหาสุขภาพที่ยุ่ยาก ซับซ้อนมากขึ้น จึงต้องการพยาบาลที่มีความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลในคลินิกที่ดูแลผู้ป่วย โดยใช้ความรู้ความสามารถในการคิดพิจารณา ประเมินสถานการณ์ของผู้ป่วย และตัดสินใจที่จะให้การปฏิบัติการพยาบาลที่ตอบสนองต่อความต้องการ และแก้ปัญหาในแต่ละสถานการณ์ของผู้ป่วยให้ได้ผลดีที่สุด (อรสา พันธภักดี, 2537) ด้วยเหตุนี้การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล จะพิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลในคลินิก จึงเป็นไปได้ที่ความคาดหวังในเบื้องต้นของพยาบาลวิชาชีพพจนใหม่ มุ่งไปที่

พยาบาลความสามารถทางคลินิก ของพยาบาลที่เลี้ยง

คุณลักษณะของพยาบาลที่เลี้ยง ตามการตอบสนองที่พยาบาลวิชาชีพพจนใหม่ได้รับ เมื่อพิจารณารายด้านและโดยรวม พบว่า พยาบาลวิชาชีพพจนใหม่ได้รับการตอบสนองตามความคาดหวังด้านคุณลักษณะทั่วไป ความสามารถทางคลินิก และโดยรวมอยู่ในระดับสูงทั้งสิ้น ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นผลจาก พยาบาลที่เลี้ยง มีความตระหนักในบทบาทของตนเอง มีความเต็มใจเข้าร่วมในระบบพยาบาลที่เลี้ยง และผ่านการคัดเลือกอย่างพิถีพิถันหลายขั้นตอน โดยเริ่มจาก 1) ผู้สนใจจะเป็นพยาบาลที่เลี้ยง ประเมินตนเองว่ามีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่คณะกรรมการต้องการหรือไม่ 2) คณะกรรมการดำเนินงานตรวจสอบคุณสมบัติอีกครั้ง และ 3) นำเสนอรายชื่อผู้สมัครต่อผู้บริหารการพยาบาลทั้งระดับต้น คือ หัวหน้าหอผู้ป่วย ระดับกลาง คือ หัวหน้างานหอผู้ป่วย และระดับสูง คือ หัวหน้าพยาบาล เพื่อพิจารณาคัดเลือกคุณสมบัติให้มีความเหมาะสม และใกล้เคียงกับคุณลักษณะของพยาบาลที่เลี้ยงตามแนวคิดของระบบนี้ให้มากที่สุด จึงเป็นไปได้ที่สามารถคัดเลือกพยาบาลที่เลี้ยงได้ตรงตามแนวคิดระบบพยาบาลที่เลี้ยง และทำให้ความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพพจนใหม่ได้รับการตอบสนองสูง

ความคาดหวังและการตอบสนองที่ได้รับเกี่ยวกับคุณลักษณะของพยาบาลที่เลี้ยง ของพยาบาลวิชาชีพพจนใหม่รายข้อทั้งหมดไม่แตกต่างกัน ($p > .05$) นั่นคือ ความคาดหวังและการตอบสนองที่ได้รับเกี่ยวกับคุณลักษณะของพยาบาลที่

เลี้ยงของพยาบาลวิชาชีพพบใหม่มีทิศทางเดียวกัน หรือมีความสอดคล้องกัน โดยที่พบว่าความคาดหวังรายชื่อทั้งหมดอยู่ในระดับสูงและสูงมาก และการตอบสนองที่ได้รับรายชื่อทั้งหมดก็อยู่ในระดับสูงและสูงมากเช่นเดียวกัน จึงอาจเป็นข้อมูลที่สามารถยืนยันได้ว่า การคัดเลือกคุณสมบัติของพยาบาลพี่เลี้ยง ตามแนวคิดระบบพยาบาลพี่เลี้ยง และคุณลักษณะต่างๆ ของพยาบาลพี่เลี้ยงที่ศึกษาผ่านมา (Shamian & Inhaber, 1985 ; McHugh et al 1985; Watters, 1981; Kramer, 1993; May, 1980) สามารถนำมาใช้เป็นเกณฑ์คัดเลือกพยาบาลพี่เลี้ยง ที่ตอบสนองตรงตามความคาดหวังของพยาบาลจบใหม่ได้ โดยพบว่าความคาดหวังและการตอบสนองที่ได้รับรายชื่อเกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปที่อยู่ในระดับสูงมากเช่นเดียวกัน มี 6 ข้อ ได้แก่ 1) ให้คำแนะนำและสอนงานด้วยความเต็มใจ 2) มีความสามารถในการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม 3) มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานที่ดี 4) มีความมั่นใจในตนเอง 5) มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ต่างๆ และ 6) เคารพและให้เกียรติในสิทธิและความเป็นบุคคลของผู้ป่วยและผู้ร่วมงาน ส่วนคุณลักษณะทั่วไปความคาดหวังและการตอบสนองที่ได้รับอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน มี 17 ข้อ ได้แก่ 1) ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ 2) มีหลักการสอนงานที่ดี 3) มีความมั่นคงและมีความเป็นผู้ใหญ่ 4) สามารถส่งเสริมพยาบาลจบใหม่เข้าสู่สังคมวิชาชีพ 5) เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ 6) มีความกระตือรือร้นในการให้ความช่วยเหลือ 7) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 8) ความเป็นผู้นำ 9) มีความเอื้ออาทร

ต่อความรู้สึกของผู้อื่น 10) นำความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน 11) มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาล 12) ช่วยจัดหาประสบการณ์และพัฒนาทักษะ 13) เป็นที่ปรึกษาในการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว 14) แนะนำแหล่งประโยชน์ในการพัฒนาความรู้และทักษะ 15) ประเมินการปฏิบัติงานและแจ้งให้ทราบเป็นระยะ ๆ 16) รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะถ้ามีเหตุผลจากผู้ร่วมงาน และ 17) รู้จักให้คำชมเพื่อเป็นกำลังใจ

คุณลักษณะของพยาบาลทั่วไปของพี่เลี้ยงที่พยาบาลวิชาชีพพบใหม่มีความคาดหวังระดับสูงมาก แต่การตอบสนองอยู่ในระดับสูง มีจำนวน 10 ข้อ ได้แก่ 1) ให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน 2) มีความรับผิดชอบดี 3) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 4) มีความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 5) เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน 6) สามารถใช้เวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม 7) ยอมรับข้อจำกัดของตนเองและพัฒนาดนอยู่เสมอ 8) มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น 9) มีความสนใจเอาใจใส่ในการพัฒนางาน 10) เป็นที่รู้จักของบุคลากรอื่น ๆ ในทีมสุขภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเนื่องจากพยาบาลวิชาชีพพบใหม่ มีความต้องการให้พยาบาลพี่เลี้ยงดูแลตนเองอย่างใกล้ชิด ขึ้นปฏิบัติงานคู่กันทุกเวรตามที่กำหนดไว้ตลอดระยะเวลา 3 เดือน แต่ในความเป็นจริงของการปฏิบัติงานคู่กัน จากข้อมูลการสอบถามและการตรวจสอบตารางเวร พบว่า ร้อยละ 7 ของแต่ละเดือน ที่พยาบาลพี่เลี้ยงมีความจำเป็นส่วนตัวที่ต้องแลกเวร ประกอบกับการปฏิบัติในแต่ละเวรพยาบาลพี่เลี้ยงมีภาระรับผิดชอบอื่น ๆ มากมาย จึงดูเหมือนว่าละทิ้งพยาบาลวิชาชีพพบใหม่ไปบ้าง

ในบางเวลา เป็นเหตุให้การประเมินตัดสินเกี่ยวกับคุณลักษณะในข้อความรับผิดชอบนั้นพยาบาลวิชาชีพจบใหม่มีความคาดหวังที่สูงกว่า

นอกจากนี้พยาบาลพี่เลี้ยงเหล่านี้ ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติการพยาบาลนานเฉลี่ย 8.5 ปี มีความคุ้นเคยกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เพราะปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยปัจจุบันนานเฉลี่ย 8.0 ปี จึงมีประสบการณ์ในการทำงานสูง ซึ่งอาจเป็นไปได้ที่ในบางครั้งที่การปฏิบัติงานต่างๆ ก่อนช่วงรอต รวดเร็ว ประยุกต์การปฏิบัติในสถานการณ์ต่างๆ อาจทำให้การประเมินในเรื่องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน และสามารถใช้เวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม จึงพบว่าพยาบาลวิชาชีพจบใหม่มีความคาดหวังที่สูงกว่าที่ได้รับ

เมื่อพิจารณาอายุของพยาบาลพี่เลี้ยงพบว่า มีอายุเฉลี่ย 32.6 ปี ถือเป็นวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง ที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี จึงมีความเป็นไปได้ที่พยาบาลวิชาชีพจบใหม่ ไม่สามารถประเมินตัดสินได้ถูกต้องเกี่ยวกับความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ร่วมกับความแตกต่างระหว่างวัยประมาณ 10 ปี จึงอาจเป็นเหตุผลให้สัมพันธภาพระหว่างบุคคลทั้ง 2 เป็นไปในลักษณะพี่ใหญ่กับน้องเล็กหรือมีช่องว่างระหว่างวัย ทำให้บางครั้งพยาบาลจบใหม่ไม่กล้าพูดคุย ชักถาม หรือระบายความรู้สึกกับพี่เลี้ยงในทุกเรื่องประกอบกับคุณลักษณะส่วนตัว จากความแตกต่างของแต่ละบุคคลของพยาบาลพี่เลี้ยงที่บางคนอาจไม่ค่อยพูด จึงอาจทำให้คุณลักษณะเรื่อง 1) การให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน 2) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และ 3) ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น พยาบาลวิชาชีพจบใหม่มี

ความคาดหวังสูงกว่าที่ได้รับ อีกทั้งพยาบาลพี่เลี้ยงซึ่งเป็นพยาบาลระดับปฏิบัติการ ซึ่งจะมีเวลาการปฏิบัติงานทั้งกลางวันและกลางคืน หรือ เช้า-บ่าย-ดึก โดยเฉพาะเมื่ออยู่ในเวรบ่าย หรือเวรดึก เวลาช่วงกลางวันแม้จะเป็นวันราชการจึงเป็นเวลาของการพักผ่อน หรือทำธุระส่วนตัว และแม้ว่าพยาบาลพี่เลี้ยงจะมีความคุ้นเคยกับสถานที่ คนในหน่วยงาน แต่จะจำกัดอยู่ในเฉพาะหอผู้ป่วยของตนเอง เนื่องจากลักษณะงานที่ต้องดูแลผู้ป่วยโดยตรง ประกอบกับโรงพยาบาลศูนย์เป็นองค์กรที่ใหญ่และมีบุคลากรหลายฝ่าย จึงอาจทำให้คุณลักษณะเรื่อง 1) ยอมรับข้อจำกัดของตนเองและพัฒนาดตนเองอยู่เสมอ 2) มีความสนใจเอาใจใส่ในการพัฒนางาน 3) เป็นที่รู้จักของบุคลากรอื่นๆ ในทีมสุขภาพ พยาบาลวิชาชีพจบใหม่จึงมีความคาดหวังสูงกว่าที่ได้รับเช่นเดียวกัน

นอกจากนี้คุณลักษณะทั่วไปของพยาบาลพี่เลี้ยง ที่พยาบาลวิชาชีพจบใหม่ได้รับการตอบสนองในระดับสูงมาก แต่มีความคาดหวังในระดับสูงเท่านั้น มี 2 ข้อ ได้แก่ 1) เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับในหน่วยงาน 2) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง อาจเนื่องจากการพยาบาลพี่เลี้ยง มีวุฒิสูง มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต และมีความยึดหยุ่นสูง

คุณลักษณะด้านความสามารถทางคลินิกของพยาบาลพี่เลี้ยง ที่พยาบาลวิชาชีพจบใหม่มีความคาดหวังและการตอบสนองอยู่ในระดับสูงมากเช่นเดียวกัน มี 4 ข้อ ได้แก่ 1) วางแผนให้การพยาบาลผู้ป่วยได้ทันต่อเหตุการณ์ 2) วิเคราะห์ปัญหาทางสุขภาพของผู้ป่วยได้อย่างลึกซึ้ง แม่นยำ

3) กล้าตัดสินใจและรับผิดชอบผลที่เกิดขึ้น 4) มอบหมายงานแก่ผู้ร่วมงานตามความสามารถได้อย่างเหมาะสม คุณลักษณะด้านความสามารถทางคลินิกที่อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน มี 1 ข้อ ได้แก่ การประเมินการมีส่วนร่วมของผู้ป่วยและญาติได้อย่างเหมาะสมกับศักยภาพ ส่วนคุณลักษณะด้านความสามารถทางคลินิกของพยาบาลพี่เลี้ยง ที่พยาบาลวิชาชีพพบใหม่มีความคาดหวังอยู่ในระดับสูงและการตอบสนองอยู่ในระดับสูงมาก มี 1 ข้อ ได้แก่ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแง่ของการปฏิบัติ แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพพบใหม่ มีพยาบาลพี่เลี้ยงซึ่งมีคุณลักษณะทางคลินิกตรงตามคาดหวัง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นผลจากความพิถีพิถันในการคัดเลือกพยาบาลพี่เลี้ยงตามคุณลักษณะที่กำหนดไว้ และการมีประสบการณ์ในวิชาชีพของพยาบาลพี่เลี้ยง อย่างไรก็ตามแม้พยาบาลพี่เลี้ยงจะมีเวลาในการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยปัจจุบันนานเฉลี่ย 8.0 ปี เป็นระยะเวลาที่แสดงถึงความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับของพยาบาลผู้คล่องแคล่ว (Proficient) หรือถึงระดับของพยาบาลผู้ชำนาญการ (Expert) ประสบการณ์ที่สะสมมานั้นทำให้รู้สถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้ป่วยล่วงหน้า ตระหนักถึงปัญหาของผู้ป่วยในคลินิกได้ก่อนที่ปัญหาจะรุนแรงขึ้น (อรสา พันธุ์ภักดี, 2537) แต่พยาบาลพี่เลี้ยงอาจจะมีปัญหาในการที่จะแสดงออกถึงความสามารถที่มีอยู่ให้ผู้อื่นได้เข้าใจ ถึงกระบวนการและวิธีการ ในการดำเนินงาน จึงทำให้การประเมินตัดสินเกี่ยวกับคุณลักษณะเรื่อง 1) ติดตามปัญหาและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีระบบและสม่ำเสมอ 2) จัดระบบงาน จัดแปลงวิธีการ วัสดุ

อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างคุ้มค่า 3) ปฏิบัติการพยาบาลสะท้อนถึงการมองบุคคลแบบองค์รวม และ 4) เก็บรวบรวมข้อมูลอย่างมีระบบพยาบาลวิชาชีพพบใหม่มีความคาดหวังสูงกว่าที่ได้รับเช่นเดียวกัน

ความสอดคล้องระหว่างคุณลักษณะของพยาบาลพี่เลี้ยง ตามความคาดหวังและการตอบสนองที่ได้รับ กับ ความสามารถปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพพบใหม่ พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .68$, $p = .008$) เป็นไปตามแนวคิดความคาดหวังของคาลล์ เลวิน (อังคณา สาลาด, 2541) ที่กล่าวว่าความคาดหวังเป็นสิ่งที่จูงใจให้เกิดพฤติกรรมเนื่องจากมีความเชื่อมั่นต่อการกระทำ หรือสถานการณ์ ว่าจะมี น่าจะเป็นอย่างที่เราคิดไว้ ด้วยเหตุนี้ การได้รับข้อมูลการดำเนินงานในระบบพยาบาลพี่เลี้ยง จะทำให้พยาบาลวิชาชีพพบใหม่สร้างความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะของพยาบาลพี่เลี้ยง และหากความคาดหวังได้รับการตอบสนอง นั่นคือพยาบาลพี่เลี้ยงมีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพพบใหม่ หรือมีความสอดคล้องระหว่างความคาดหวังและสิ่งที่ได้รับจริง ย่อมทำให้พยาบาลวิชาชีพพบใหม่แสดงพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาล จึงพบว่า ความสอดคล้องระหว่างคุณลักษณะของพยาบาลพี่เลี้ยง ตามความคาดหวังและการตอบสนองที่ได้รับ มีความสัมพันธ์กับความสามารถปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพพบใหม่

ข้อเสนอแนะ

การบริหารการพยาบาล

1. ผู้บริหารการพยาบาลควรนำผลการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญสำหรับการปรับปรุงและจัดระบบพยาบาลพี่เลี้ยงให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพพบใหม่

2. ผู้บริหารการพยาบาลควรตระหนักถึงความสำคัญของพยาบาลพี่เลี้ยง ว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า และมีความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลจบใหม่ จึงควรจัดรูปแบบการสนับสนุนและการคัดเลือกบุคคลผู้ทำหน้าที่เป็นพยาบาลพี่เลี้ยง

3. ควรจัดระบบพยาบาลพี่เลี้ยงให้ครอบคลุมพยาบาลจบใหม่ทุกระดับ ได้แก่ พยาบาลระดับต้น พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พยาบาลวิชาชีพต่อเนื่องปี 3-4 และพยาบาลที่ย้ายหน่วยงานหรือย้ายมาจากโรงพยาบาลอื่น ๆ

การศึกษา

กรณีที่ระบบการศึกษาพยาบาลต้องการนำระบบพยาบาลพี่เลี้ยงเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาความสามารถปฏิบัติการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดเกณฑ์คัดเลือกผู้ที่จะทำหน้าที่เป็นพยาบาลพี่เลี้ยง

การวิจัย

1. ศึกษารูปแบบการจัดบริการในระบบ

พยาบาลพี่เลี้ยง กับการพัฒนาความสามารถปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลจบใหม่ในหลักสูตรต่าง ๆ

2. ศึกษาระยะเวลาเกี่ยวกับความเครียดและความสามารถปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลจบใหม่ ที่เข้าสู่ระบบพยาบาลพี่เลี้ยงตั้งแต่เป็นนักศึกษาพยาบาลปีที่ 4

3. ศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริม และอุปสรรคต่อความสำเร็จเกี่ยวกับการจัดระบบพยาบาลพี่เลี้ยง

กิตติกรรมประกาศ วิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยการสนับสนุนและช่วยเหลืออย่างดียิ่ง จากผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย คณะผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ นพ. อรุณพงศ์ เวศกิจกุล ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช ที่กรุณาอำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน และให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา ขอขอบพระคุณอย่างซาบซึ้งยิ่งต่อ ศ.ดร. สมจิต หนูเจริญกุล ที่กรุณาชี้แนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่กรุณาให้คำแนะนำเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ขอขอบคุณยิ่งในความเสียสละและความพยายามของพยาบาลพี่เลี้ยง พยาบาลวิชาชีพพบใหม่ ผู้บริหารทางการพยาบาลทุกระดับ และสภาการพยาบาลที่กรุณาสันนิษฐานทุนวิจัยและให้โอกาสตีพิมพ์ เผยแพร่ผลงานในครั้งนี้.

เอกสารอ้างอิง

- ปรีดา ภิญโญ วาสนา สวัสดิ์นันทนา สุธิดา ไตรวงศ์ย้อย และ ศรีญา เบญจกุล. (2540) “เปรียบเทียบผลของระบบพยาบาลที่เลี้ยงกับระบบเดิมต่อการรับรู้และความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพจบใหม่.” วารสารวิจัยทางการพยาบาล. 2(2) :93-108.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. (2538) การประกันคุณภาพการพยาบาล. ชลบุรี : วังใหม่บลูพรินต์, 2538.
- ไพไลวรรณ จันทรสุกรี. (2540) ความคาดหวังในงานของนักศึกษา ปีที่ 4 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีในเขตภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2540.
- มยุรี สำราญญาติ. (2536) เปรียบเทียบความคาดหวังกับประสบการณ์จริงของผู้ป่วยเกี่ยวกับระดับความเจ็บปวด และกิจกรรมการพยาบาล เพื่อบรรเทาความเจ็บปวด. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลอายุรศาสตร์และศัลยศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สายพร รัตน์เรืองวัฒนา นโรบล กนกสุนทรรัตน์ และยุพาพิน ศิริโพธิ์งาม. (2541) “ความวิตกกังวลของพยาบาลจบใหม่ คุณลักษณะทั่วไปและความสามารถทางคลินิกของพยาบาลที่เลี้ยงตามความต้องการของพยาบาลจบใหม่.” รามาธิบดีสาร 4(2) : 120-131.
- อรสา พันธภักดี. (2537) “บันไดความก้าวหน้าของการปฏิบัติการพยาบาล.” ใน การประชุมวิชาการพยาบาลผู้ชำนาญทางคลินิก : มิติใหม่ทางการพยาบาล. : 31-33.
- อังคณา สาลาด. (2541) ความคาดหวังในการฟื้นฟูสมรรถภาพในชุมชนคนพิการทางกาย และ/หรือ การเคลื่อนไหว ศึกษาเฉพาะอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาประชากรศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล,
- Byrd, C Y. Hood, L. and Toutsey, N. (1997). “Student and Preceptor of Factor in a Successful Learning Partnership.” *Journal of Professional Nursing*. 13(6) :344-351.
- Clayton, GM., Broome, ME. and Ellis, LA. (1989). “Relationship Between a Preceptorship Experience and Role Socialization of Graduate Nurse.” *Journal of Nursing Education*. 28 (2) 1989 : 72-75.
- Daneil, W. W., (1991). *Biostatistics : A Foundation for Analysis in the Health Sciences*. 5 th ed. New York : Fong & Sons Printers Pte Ltd,

- Davis, L.L. and Barham, (1989). " Get The Most From Your Preceptorship Program." **Nursing Outlook.** 37 (4) 1989 : 167-171.
- Kramer, N. (1993). "Preceptorship Policy : A Tool for Success." **The Journal of Continuing Education in Nursing.** 24 (6) : 274 - 276.
- May, L. (1980). " Clinical Preceptors for New Nurses." **American Journal of Nursing.** October : 1824-1826.
- McHugh, M. Duprat, L.J. Clifford, J.C. (1996). " Enhancing Support for the Graduate Nurse." **AJN.** 96(6) : 57-64.
- Shamian, J. and Inhaber, R. (1985). "The Concept and Practice of Preceptorship in Contemporary Nursing : A Review Pertinent Literature." **Int.J. Nurs Stud.** 22 (2) : 79-88.
- Scheetz, L.J. (1989). "Baccalaureate Nursing Student Preceptorship Programs and the Development of Clinical Competence." **Journal of Nursing Education.** 28 (1) : 29-35.
- Walters, C.R. (1981). "Using Staff Preceptors in a Senior Experience." **Nursing Outlook.** April :245-247.
- Williams, J. and Rogers, S. (1993). "The Multicultural Workplace:Preparing Preceptors." **The Journal of Continuing Education in Nursing.** 24(3) 1993:101-104.