

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi experimental research) ซึ่งเป็นการศึกษาวิจัยกลุ่มเดียววัดแบบอนุกรมเวลา (The One Group Time Series Design) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่

O₁ O₂ X O₃

- O₁ คือ การวัดความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ก่อนการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยง ครั้งที่ 1
- O₂ คือ การวัดความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ก่อนการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยง ครั้งที่ 2 โดยการวัดห่างจากครั้งแรก 1 เดือน
- X คือ การใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยง
- O₃ คือ การวัดความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ หลังการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาใหม่ และปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลทั่วไป
2. กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ในปีการศึกษา 2548 จำนวน 19 คน ผ่านการปฐมนิเทศจากกลุ่มการพยาบาล ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยในโรงพยาบาลชัยภูมิ มาแล้วเป็นเวลา 3 เดือน

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลที่เลี้ยง (N=19) หัวหน้าหอผู้ป่วย (N=12) และพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ (N=19) จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ข้อมูลทั่วไป	พยาบาลที่เลี้ยง		หัวหน้าหอผู้ป่วย		พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่	
	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ						
หญิง	19	100.00	12	100.00	19	100.00
อายุ (ปี)						
20-25	-	-	-	-	16	84.21
26-30	2	08.54	-	-	3	15.79
31-35	7	38.84	-	-	-	-
36-40	5	26.31	-	-	-	-
41-45	5	26.31	9	86.66	-	-
46-50	-	-	3	13.34	-	-
การสมรส						
โสด	6	31.58	1	06.67	19	100.00
สมรส	12	63.16	11	93.33	-	-
หม้าย/หย่า	1	05.26	-	-	-	-
การศึกษา						
ปริญญาตรี	17	89.47	11	93.33	19	100.00
ปริญญาโท	2	10.53	1	06.67	-	-
แผนกที่ปฏิบัติงาน						
อายุรกรรม	4	21.05	3		4	21.05
ศัลยกรรม	3	15.78	2		3	15.78
สูตินรีเวชกรรม	1	05.30	1		1	05.30
หอผู้ป่วยหนัก	2	10.52	1		2	10.52
กุมารเวชกรรม	3	15.78	1		3	15.78
หอผู้ป่วยพิเศษ	6	31.57	4		6	31.57
ระยะเวลาปฏิบัติงาน						
1-5	2	10.53	-	-	-	-
6-10	8	42.11	-	-	-	-
11-15	5	26.32	-	-	-	-
16-20	4	21.05	12	100.00	-	-

จากตารางที่ 1 แสดงกลุ่มพยาบาลที่เลี้ยง เป็นเพศหญิงทั้งหมด ส่วนใหญ่มีอายุ 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.84 ระดับการศึกษาอยู่ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 89.47 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 63.16 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.11 ส่วนกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ เป็นเพศหญิงทั้งหมด ส่วนใหญ่มีอายุ 20-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 84.21 และทั้งหมดสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี กลุ่มหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นเพศหญิงทั้งหมด ส่วนใหญ่มีอายุ 41 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.36 หัวหน้าหอผู้ป่วยส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 84.21 และทั้งหมดมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาเป็นเวลา 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 100.00

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยเครื่องมือ 2 ชุด คือ

1. เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการทดลอง ได้แก่
 - 1.1 โปรแกรมการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยง
 - 1.2 คู่มือการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยง
 - 1.3 แบบวัดความรู้เรื่องพยาบาลที่เลี้ยง
 - 1.4 แบบประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลที่เลี้ยง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบวัดความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่

การสร้างเครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการทดลอง ได้แก่

1. โปรแกรมการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยง เป็นโปรแกรมการฝึกอบรมพยาบาลที่เลี้ยงให้มีความรู้เกี่ยวกับความหมาย แนวคิด หลักการพื้นฐานการจัดรูปแบบพยาบาล ที่เลี้ยง บทบาทพยาบาลที่เลี้ยงและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยง มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้
 - 1.1 ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพยาบาลที่เลี้ยง ตลอดจนปัญหา อุปสรรคและปัจจัยสนับสนุนในการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยง

สำหรับพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ และผู้วิจัยสร้างโปรแกรมนี้จากแนวคิดรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงของ Morton-Cooper and Palmer (2000)

1.2 กำหนดวัตถุประสงค์ของการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยง

1.3 กำหนดเนื้อหาในโปรแกรมการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยง ซึ่งประกอบด้วยความรู้ที่จะใช้ในการอบรมพยาบาลที่เลี้ยง ดังนี้

1.3.1 พยาบาลที่เลี้ยง โดยการบรรยาย เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจถึงความหมาย แนวคิด หลักการพื้นฐาน และบทบาทของพยาบาลที่เลี้ยง

1.3.2 การเรียนการสอนแบบผู้ใหญ่ โดยการบรรยาย เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับหลักการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ เข้าใจถึงวิธีการสอนและการประเมินผลหลังการสอนพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่

1.3.3 การตัดสินใจและการแก้ปัญหา โดยการบรรยายและการฝึกทักษะการตัดสินใจจากสถานการณ์จำลอง เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจถึงกระบวนการตัดสินใจและแก้ปัญหา

1.3.4 การให้คำปรึกษา โดยการบรรยายและฝึกทักษะการให้คำปรึกษาจากสถานการณ์จำลอง เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับหลักการให้คำปรึกษานำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดทักษะในการให้คำปรึกษา

1.3.5 กระบวนการพยาบาลและการบันทึกทางการพยาบาล โดยการบรรยายและการฝึกทักษะจากแบบฝึกหัด เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ทบทวนความรู้เดิมเกี่ยวกับกระบวนการพยาบาลและการบันทึกทางการพยาบาล ทำให้เข้าใจในแต่ละขั้นตอนของการนำกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการดูแลผู้ป่วยและเข้าใจถึงหลักการบันทึกทางการพยาบาลที่ถูกต้อง

1.3.6 การติดต่อสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน โดยการบรรยายเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับทักษะการสื่อสารที่จำเป็นสำหรับพยาบาลที่เลี้ยง ได้แก่ การเลือกใช้คำพูดที่เหมาะสม การเปิดเผยความรู้สึก การให้กำลังใจ การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการฟัง สำหรับการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานนั้นผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้หลักในการสร้างมนุษยสัมพันธ์สามารถนำไปฝึกเพื่อให้เกิดทักษะในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน

1.3.7 การฝึกปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงจากสถานการณ์จำลอง ได้แก่ ฝึกบทบาทที่ปรึกษาและผู้ให้คำปรึกษา บทบาทครู บทบาทผู้สนับสนุนและผู้อำนวยความสะดวก หลังการฝึกปฏิบัติให้พยาบาลที่เลี้ยงได้มีส่วนร่วมในการประเมินซึ่งกันและกัน วิเคราะห์สรุปประเด็นที่สำคัญร่วมกับวิทยากร

1.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำโปรแกรมการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยง เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบแก้ไขเนื้อหา และให้ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยง จำนวน 5 คน (รายนามในภาคผนวก ก) ตรวจสอบความครอบคลุม ความชัดเจนของเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมของภาษา ตลอดจนข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขให้ครอบคลุมในเนื้อหาที่ศึกษา หลังจากนั้นนำมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิภายใต้ความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2. คู่มือการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยง เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อให้พยาบาลที่เลี้ยงได้ศึกษาด้วยตนเองหลังจากเข้าร่วมการฝึกอบรมการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยง ชั้นตอนในการสร้างคู่มือ ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา วารสาร วิทยานิพนธ์และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงตลอดจนปัญหา อุปสรรคและปัจจัยสนับสนุนในการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ และผู้วิจัยสร้างคู่มือนี้จากแนวคิดรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงของ Morton-Cooper and Palmer (2000)

2.2 กำหนดเนื้อหาของคู่มือการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยง ดังนี้

ส่วนที่ 1 ความหมายของพยาบาลที่เลี้ยง แนวคิดพยาบาลที่เลี้ยง และการเตรียมพยาบาลที่เลี้ยง

ส่วนที่ 2 บทบาทพยาบาลที่เลี้ยง แบ่งเป็น 3 ระยะดังนี้

ระยะเริ่มต้น พยาบาลที่เลี้ยงเรียนรู้ทักษะในด้านการติดต่อสื่อสารและการสร้างมนุษยสัมพันธ์

ระยะการแสดงบทบาทพยาบาลที่เลี้ยง ได้แก่บทบาทที่ปรึกษาและผู้ให้คำปรึกษา บทบาทครู บทบาทผู้สนับสนุนและบทบาทผู้อำนวยความสะดวก

ระยะสิ้นสุดการเป็นพยาบาลที่เลี้ยง ให้อิสระพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ในการปฏิบัติงาน ทบทวนการปฏิบัติงานและจัดประสบการณ์เพิ่มเติม

ส่วนที่ 3 การปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงในโรงพยาบาล ผู้วิจัยได้จัดประชุมหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชัยภูมิ จำนวน 19 คน ในวันที่ 18 มีนาคม 2549 เวลา 10.00-12.00 น. เพื่อร่วมกันกำหนดกิจกรรมการปฏิบัติบทบาทที่เลี้ยงให้มีความเหมาะสมกับบริบทของโรงพยาบาลชัยภูมิ โดยผู้วิจัยได้นำเสนอเนื้อหาวิชาการเกี่ยวกับพยาบาลที่เลี้ยงที่ได้จากการศึกษาตำรา เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ต่อหัวหน้าหอผู้ป่วย แล้วให้หัวหน้าหอผู้ป่วยร่วมกันระดมสมอง โดยผู้วิจัยกำหนดประเด็นในการประชุมระดมสมอง ดังนี้

1. บทบาทพยาบาลที่เลี้ยงที่กำหนดให้พยาบาลที่เลี้ยงในโรงพยาบาล
ชัยภูมิปฏิบัติต่อพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ประกอบด้วยบทบาทอะไรบ้าง
2. กิจกรรมการปฏิบัติในแต่ละบทบาทของพยาบาลที่เลี้ยงประกอบด้วย
กิจกรรมอะไรบ้าง
3. ระยะเวลาที่เหมาะสมในการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยง ในโรงพยาบาล
ชัยภูมิ

จากการประชุมระดมสมองหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชัยภูมิ ได้ร่วมกัน
กำหนดบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงตามแนวคิดของMorton-Cooper and Palmer (2000)
ประกอบด้วย 4 บทบาท ได้แก่ บทบาทที่ปรึกษาและผู้ให้คำปรึกษา บทบาทครู บทบาทผู้สนับสนุน
และ บทบาทผู้อำนวยความสะดวก ส่วนระยะเวลาในการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับ
พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่นั้นเนื่องจากโรงพยาบาลชัยภูมิมีปัญหาเรื่องอัตรากำลังไม่เพียงพอ
เวลาที่เหมาะสมคือ ระยะเวลา 4 สัปดาห์และกำหนดกิจกรรมการปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยง
ในโรงพยาบาลชัยภูมิ (ภาคผนวก ง)

ส่วนที่ 4 แผนการปฏิบัติงานของพยาบาลที่เลี้ยง ประกอบด้วย เป้าหมาย
กิจกรรมของพยาบาลที่เลี้ยงและกิจกรรมของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ (ภาคผนวก ง)

2.4 ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำคู่มือที่สร้างขึ้น เสนอให้อาจารย์
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบแก้ไขเนื้อหา และให้ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ด้าน
การใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยง จำนวน 5 คน (ดังมีรายนามในภาคผนวก ก) ตรวจสอบความ
ครอบคลุม ความชัดเจนของเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมของภาษา ตลอดจนข้อเสนอแนะใน
การปรับปรุงแก้ไขให้ครอบคลุมในเนื้อหาที่ศึกษา ผลการตรวจพบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน
เห็นชอบที่จะให้นำคู่มือไปใช้และเสนอแนะให้ปรับเนื้อหาให้กระชับ จัดรูปเล่มให้นำอ่าน ผู้วิจัยนำ
ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิมาทำการแก้ไขปรับปรุงคู่มือรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงให้สมบูรณ์
ร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ก่อนนำไปทดลองใช้จริง

3. แบบวัดความรู้เรื่องพยาบาลที่เลี้ยง เป็นแบบวัดความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับพยาบาล
ที่เลี้ยงและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยง สำหรับพยาบาลที่เลี้ยงเป็นผู้ตอบ
ก่อนและหลังการอบรม (Pre-Post test) มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

3.1 การสร้างข้อคำถาม ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษา ทบทวนตำรา เอกสารและ
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพยาบาลที่เลี้ยงตามแนวคิดของ Morton-Cooper and Palmer (2000)
ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปรนัยมี 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อโดยข้อที่ตอบถูกต้อง 1 คะแนน
ส่วนข้อที่ตอบผิดได้ 0 คะแนน

3.2 การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) นำแบบวัดความรู้เรื่องพยาบาลที่เลี้ยงที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้ข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ ผ่านการแก้ไขเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาและให้ผู้ทรงคุณวุฒิ (ดังมีรายนามในภาคผนวก ก) ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับแนวคิดที่ใช้ โดยใช้เกณฑ์ความคิดเห็นตรงกันของผู้ทรงคุณวุฒิร้อยละ 80 ขึ้นไป ผู้วิจัยนำแบบวัดความรู้ที่ผ่านความเห็นชอบจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงทั้งสำนวนภาษาและความสอดคล้องของเนื้อหาพร้อมกับอาจารย์ที่ปรึกษา จากข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ ตัดข้อคำถามออก 5 ข้อ ปรับแก้สำนวน 6 ข้อ คงข้อคำถามเดิม 9 ข้อ รวมได้ข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์จำนวน 15 ข้อ

3.3 การหาความเที่ยง (Reliability) นำแบบวัดความรู้เรื่องพยาบาลที่เลี้ยงที่ปรับแก้แล้วไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาสารคามซึ่งมีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนแล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์

3.3.1 หาค่าความเที่ยงของแบบวัดความรู้เรื่องพยาบาลที่เลี้ยงโดยใช้สูตร Kuder-Richardson 20 (KR-20) วิเชียร เกตุสิงห์ (2530) ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 1.00

3.3.2 หาค่าความยากง่าย (Difficulty) และอำนาจจำแนก (Discrimination) เลือกข้อที่มีความยากง่ายตั้งแต่ 0.20 ถึง 0.80 ทั้งหมด 15 ข้อ และหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ พบว่าจำนวน 2 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่า 0.20 แสดงว่าข้อคำถามง่ายไปผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่มี ค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่าเกณฑ์มาปรับปรุงข้อคำถาม ปรับตัวเลือกให้เหมาะสม หลังจากปรับแก้ข้อคำถามแล้วนำไปทดลองใช้แล้วนำมาหาค่าความอำนาจจำแนกใหม่ ได้ค่าอำนาจจำแนกที่อยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้เท่ากับ 0.20 รวมข้อคำถามที่นำมาใช้ในการทดลองทั้งหมด 15 ข้อ

ค่าความยากง่ายและค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดความรู้เรื่องพยาบาลที่เลี้ยง พบว่า มีค่าความยากง่ายอยู่ในช่วง.43-.83

4. แบบประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลที่เลี้ยง เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อติดตามการปฏิบัติงานของพยาบาลที่เลี้ยงโดยพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่เป็นผู้ประเมินพยาบาลที่เลี้ยงขณะปฏิบัติงานร่วมกันทุกสัปดาห์ ขั้นตอนในการสร้างแบบประเมินมีดังนี้

4.1 ศึกษา ทบทวนตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาบทบาทด้านต่างๆตามแนวคิดของ Morton-Cooper and Palmer (2000) บูรณาการบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงให้เหมาะสมกับการปฏิบัติในโรงพยาบาลชัชภูมิ ประกอบด้วย 4 บทบาทคือ บทบาทที่ปรึกษาและผู้ให้คำปรึกษา

บทบาทครู บทบาทผู้สนับสนุนและบทบาทผู้อำนวยความสะดวก โดยลักษณะของแบบประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติจะเป็นแบบ Check list รวมข้อคำถามทั้งหมด 25 ข้อ กำหนดเกณฑ์การลงบันทึกว่ามีการ “ปฏิบัติ” หรือ “ไม่ปฏิบัติ” โดยทำเครื่องหมาย (/) ดังนี้

4.1.1 ถ้าพบว่าพยาบาลที่เลี้ยงปฏิบัติงานตรงตามรายการในแบบประเมินพฤติกรรม บันทึกเครื่องหมาย (/) ลงในช่อง “ปฏิบัติ”

4.1.2 ถ้าพบว่าพยาบาลที่เลี้ยงไม่ปฏิบัติตรงตามรายการในแบบประเมินพฤติกรรม บันทึกเครื่องหมาย (/) ลงในช่อง “ไม่ปฏิบัติ”

4.1.3 เกณฑ์การให้คะแนน พบปฏิบัติให้ 1 คะแนน ถ้าไม่ปฏิบัติให้ 0 คะแนน พยาบาลที่เลี้ยงจะต้องปฏิบัติตามกิจกรรมการปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงตามรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยง ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ของกิจกรรมทั้งหมด

4.2 การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) นำแบบประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลที่เลี้ยงที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นผ่านการแก้ไขเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาและให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ จากนั้นนำมาคำนวณดัชนีความตรงตามเนื้อหา(Content Validity Index, CVI) (Polit & Hungler, 1999) ได้ค่าความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ .80 ผู้วิจัยนำแบบประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลที่เลี้ยง ที่ผ่านความเห็นชอบจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงทั้งสำนวนภาษาและความสอดคล้องของเนื้อหาร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา โดยปรับสำนวนข้อคำถาม 13 ข้อ คงข้อคำถามเดิม 12 ข้อ รวมได้ข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์จำนวน 25 ข้อ

4.3 การหาความเที่ยง (Reliability) นำแบบประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลที่เลี้ยง ที่ปรับแก้แล้วไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาสารคามที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนแล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลที่เลี้ยงโดยใช้การหาความคลาดเคลื่อนตามวิธี Cornell technique ของกัตแมน (Guttman) ได้ค่าสัมประสิทธิ์การสร้างใหม่ได้(R) เท่ากับ .90 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ (เพชรร้อย สิงห์ช่างชัย, 2536)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แบบวัดความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ เป็นแบบวัดความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ประเมินโดยหัวหน้าหอผู้ป่วย ใช้วัดก่อนและหลังการทดลอง มีขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

1.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามขึ้นโดยบูรณาการจากความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับ Novice จากแนวคิดของ Benner (1984) และแนวคิดสมรรถนะของพยาบาลปฏิบัติการระดับที่ 1 ตามบันไดอาชีพของ นงนุช เตชะวีรากร (2547) โดยศึกษาใน 4 องค์ประกอบหลัก คือ ความสามารถด้านการดูแลผู้ป่วย ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร ความสามารถด้านการตัดสินใจและแก้ปัญหา ความสามารถด้านการพัฒนาและการประกันคุณภาพ ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อแบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

- | | | |
|-------|--------------------------------------|-------------------------|
| 1.1.1 | ด้านการดูแลผู้ป่วย | จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 1-5) |
| 1.1.2 | ด้านมนุษยสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร | จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 6-9) |
| 1.1.3 | ด้านการตัดสินใจและแก้ปัญหา | จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 10-14) |
| 1.1.4 | ด้านการพัฒนาและการประกันคุณภาพ | จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 15-20) |

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด ตอบได้เพียงคำตอบเดียว มีเกณฑ์การเลือกตอบและให้คะแนน ดังนี้ (กนกวรรณ มาลานิตย, 2542)

- | | | |
|----------|-------------|---|
| ปรับปรุง | ให้ 1 คะแนน | หมายถึง การปฏิบัติงานในลักษณะนั้นๆได้น้อยมากแทบปฏิบัติไม่ได้ ไม่สามารถตัดสินใจได้เอง ต้องการคำแนะนำอย่างมากในการทำงาน |
| พอใช้ | ให้ 2 คะแนน | หมายถึง การปฏิบัติงานได้ผลไม่เป็นที่พอใจ ไม่สามารถตัดสินใจได้ดี ต้องกำหนดงานให้และให้คำแนะนำอย่างมากเพื่อปรับปรุงการทำงาน |
| ปานกลาง | ให้ 3 คะแนน | หมายถึง การปฏิบัติงานได้ผลเป็นที่น่าพอใจ ต้องการคำแนะนำที่เหมาะสมกับปัญหาและสถานการณ์ที่ประสบอยู่ |
| ดี | ให้ 4 คะแนน | หมายถึง การปฏิบัติงานได้ผลดี มีความแม่นยำในการปฏิบัติ ให้คำแนะนำเพียงเล็กน้อยก็สามารถแก้ปัญหาได้ |
| ดีมาก | ให้ 5 คะแนน | หมายถึง การปฏิบัติได้ผลดี มีประสิทธิภาพ มีความแม่นยำ ตัดสินใจได้ดี ปฏิบัติได้โดยไม่ต้องคำแนะนำ |

การแปลผลให้คะแนนจากแบบวัดความสามารถในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 คะแนน จนถึง 5 คะแนน เป็นระดับความสามารถในการปฏิบัติงานตั้งแต่ระดับต่ำที่สุดถึงระดับดีมากมีการคิด

คะแนนโดยนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมารวมกันแล้วนำไปหาค่าเฉลี่ย โดยใช้หลักการแปลงผลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร, 2542)

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีความสามารถในการปฏิบัติงานในระดับดีมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีความสามารถในการปฏิบัติงานในระดับดี

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีความสามารถในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีความสามารถในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ

ค่าคะแนนเฉลี่ย 0.00-1.49 หมายถึง มีความสามารถในการปฏิบัติงานในระดับต่ำที่สุด

1.2 การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบวัดความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ที่ได้สร้างขึ้น เสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบแก้ไขเนื้อหา และนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน (ดังมีรายนามในภาคผนวก ก) ตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ความถูกต้องชัดเจนและความเหมาะสมของภาษา ตลอดจนข้อเสนอนะในการปรับปรุงแก้ไขให้ครอบคลุมในเนื้อหาที่ศึกษาได้ปรับสำนวน ข้อคำถามทั้ง 20 ข้อโดยไม่มีการตัด รวมข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ 20 ข้อ จากนั้นนำมาคำนวณดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index, CVI) (Polit & Hungler, 1999) ได้ค่าความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 1.00 ผู้วิจัยนำข้อเสนอนะจากผู้ทรงคุณวุฒิมาทำการแก้ไขปรับปรุงให้สมบูรณ์ร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ก่อนนำไปทดลองใช้จริง

1.3 การหาความเที่ยง (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบวัดความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ที่ปรับแก้แล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาสารคามซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาความเที่ยงของเครื่องมือโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบวัดความสามารถในการปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าความเที่ยงของแบบวัดความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่

เครื่องมือวัดความสามารถในการปฏิบัติงาน	การทดลองใช้	กลุ่มตัวอย่าง
ด้านการดูแลผู้ป่วย	.88	.88
ด้านมนุษยสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร	.80	.78
ด้านการตัดสินใจและแก้ปัญหา	.90	.91
ด้านการพัฒนาและการประกันคุณภาพ	.89	.85
รวม	.96	.85

การดำเนินการทดลอง ผู้วิจัยดำเนินการทดลองโดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนเตรียมการทดลอง มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.1 เตรียมเครื่องมือวิจัย โดยผู้วิจัยสร้างและปรับปรุงเครื่องมือวิจัยสำหรับใช้ในการวิจัยทั้งหมดตามขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่กล่าวมาแล้ว ประกอบด้วยเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการทดลอง ได้แก่ โปรแกรมการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง คู่มือการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง เครื่องมือกำกับการทดลอง ได้แก่ แบบวัดความรู้เรื่องพยาบาลพี่เลี้ยง แบบประเมินพฤติกรรมปฏิบัติงานของพยาบาลพี่เลี้ยง เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการทดลอง ได้แก่ แบบวัดความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่

1.2 การเตรียมสถานที่สำหรับการทดลอง ดังนี้

1.2.1 ผู้วิจัยทำเรื่องขออนุญาตจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่งถึง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชัยภูมิ เพื่อขอทำการดำเนินการทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยการแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการและระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย

1.2.2 ประสานงานกับหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลชัยภูมิและหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชัยภูมิ เพื่อแจ้งวัตถุประสงค์ในการทำวิจัยและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.3 เตรียมอบรมพยาบาลที่เลี้ยง ดังนี้

1.3.1 ผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับพยาบาลที่เลี้ยง โปรแกรมฝึกอบรมพยาบาลที่เลี้ยง นำมากำหนดเป็นหลักสูตรในการฝึกอบรมพยาบาลที่เลี้ยงและกำหนดวิทยากรที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาการอบรม

1.3.1 เขียนโครงการอบรมพยาบาลที่เลี้ยงดังรายละเอียดในภาคผนวก ข

1.3.2 เสนอโครงการอบรมพยาบาลที่เลี้ยงต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาลชัยภูมิ เพื่อพิจารณาอนุมัติ

1.3.4 ผู้วิจัยทำเรื่องขอหนังสือเชิญวิทยากรจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลชัยภูมิ ส่งถึง วิทยากรที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาการอบรม

1.4 เตรียมผู้ช่วยวิจัย เนื่องจากการวิจัยนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลองต้องมีการติดตามการปฏิบัติการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยง อย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงเตรียมผู้ช่วยวิจัย 1 คน โดยกำหนดคุณสมบัติผู้ช่วยวิจัยคือ ต้องมีความสมัครใจที่จะร่วมมือในการเก็บข้อมูล จบการศึกษาระดับปริญญาโท และเป็นผู้ที่ไม่ได้ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยที่มีพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่และพยาบาลที่เลี้ยงปฏิบัติงาน หลังจากได้ผู้ช่วยในการวิจัยแล้วได้ชี้แจงการเก็บข้อมูลในการวิจัยและจัดให้ผู้ช่วยวิจัยเข้ารับการอบรมพยาบาลที่เลี้ยงพร้อมกับพยาบาลที่เลี้ยง

2. ขั้นตอนการทดลอง มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมพยาบาลที่เลี้ยง ดังนี้

1.1 คัดเลือกพยาบาลที่เลี้ยง ผู้วิจัยประสานงานกับหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล เพื่อดำเนินการการคัดเลือกพยาบาลที่เลี้ยงให้หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้คัดเลือกพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยและประเมินคุณสมบัติของการเป็นพยาบาลที่เลี้ยง จากแนวคิดของ Shamian and Inhaber (1985) ผ่านการเห็นชอบของหัวหน้าพยาบาล มีคุณสมบัติ ดังนี้

1.1.1 เป็นพยาบาลวิชาชีพ วุฒิปริญญาตรีขึ้นไป มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการปฏิบัติการพยาบาล อย่างน้อย 3 ปี

1.1.2 มีความสนใจต่อการเป็นพยาบาลที่เลี้ยง

1.1.3 มีความสามารถในการตัดสินใจได้ถูกต้องเหมาะสมกับ

สถานการณ์

1.1.4 มีทักษะในการสอนการพยาบาลในคลินิก

1.1.5 มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร

1.2 ติดต่อกับพยาบาลประจำการในหอผู้ป่วยที่ได้รับการคัดเลือกเป็นพยาบาลที่เลี้ยงจำนวนทั้งสิ้น 19 คน เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย และการเข้าอบรมพยาบาลที่เลี้ยงตามวันและเวลาที่กำหนด

1.3 การฝึกอบรมพยาบาลที่เลี้ยง ดำเนินการจัดการอบรมพยาบาลที่เลี้ยงตามโครงการเรื่อง การใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ระหว่างวันที่ 20-21 พฤษภาคม 2549 เวลา 08.30-16.30 น. ณ ห้องประชุมราชพฤกษ์ โรงพยาบาลชัยภูมิ ใช้ระยะเวลาการอบรม 2 วัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พยาบาลที่เลี้ยงมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยง นำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการสอน แนะนำให้คำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ในการปฏิบัติงาน

เนื้อหาการฝึกอบรมมีดังนี้

1.3.1 เรื่องพยาบาลที่เลี้ยง การบรรยายโดยผู้วิจัย เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจถึงความหมาย แนวคิด หลักการพื้นฐาน และบทบาทของพยาบาลที่เลี้ยง

1.3.2 หลักการเรียนการสอนแบบผู้ใหญ่ โดยการบรรยาย เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับหลักการเรียนรู้ แบบผู้ใหญ่ เข้าใจถึงวิธีการสอนและการประเมินผลหลังการสอน วิทยากร คือ ดร.มกราพันธุ์ จูตระกูล

1.3.3 การตัดสินใจและการแก้ปัญหา โดยการบรรยายและการฝึกทักษะการตัดสินใจจากสถานการณ์จำลอง วิทยากร คือ ดร.มกราพันธุ์ จูตระกูล

1.3.4 การให้คำปรึกษา โดยการบรรยายและฝึกทักษะการให้คำปรึกษาจากสถานการณ์จำลอง วิทยากร คือ ดร.มกราพันธุ์ จูตระกูล

1.3.5 กระบวนการพยาบาลและการบันทึกทางการพยาบาล โดยการบรรยายและการฝึกทักษะจากแบบฝึกหัด วิทยากร คือ คุณสาธิตี เปรมปรีดิ์

1.3.6 การติดต่อสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน โดยการบรรยายเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับทักษะการสื่อสารที่จำเป็นสำหรับพยาบาลที่เลี้ยง ได้แก่ การเลือกใช้คำพูดที่เหมาะสม การเปิดเผยความรู้สึก การให้กำลังใจ การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการฟัง สำหรับการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน วิทยากร คือ ดร. พชณี จินชัย

1.3.7 การฝึกปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงจากสถานการณ์จำลอง ได้แก่ ฝึกบทบาทที่ปรึกษาและผู้ให้คำปรึกษา บทบาทครู บทบาทผู้สนับสนุนและผู้อำนวยความสะดวก โดยมีผู้วิจัย ผู้ช่วยวิจัยและวิทยากร เป็นผู้กำกับดูแลขณะฝึกปฏิบัติ หลังการฝึกปฏิบัติให้

พยาบาลที่เลี้ยงได้มีส่วนร่วมในการประเมินซึ่งกันและกัน วิเคราะห์สรุปประเด็นที่สำคัญร่วมกับวิทยากร คือ ดร.มกราพันธุ์ จุฑะธก

1.4 การวัดความรู้พยาบาลที่เลี้ยง วัดความรู้พยาบาลที่เลี้ยงก่อนการอบรม โดยใช้แบบวัดความรู้เรื่องพยาบาลที่เลี้ยง เพื่อเป็นการประเมินความรู้พื้นฐานของพยาบาลที่เลี้ยงเกี่ยวกับความหมาย แนวคิด หลักการพื้นฐานและบทบาทของพยาบาลที่เลี้ยงก่อนการให้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยง จากผลการวัดความรู้ พบว่า คะแนนความรู้พยาบาลที่เลี้ยงก่อนการอบรมเฉลี่ย 8.32 คิดเป็นร้อยละ 55.47 หลังการฝึกอบรม 2 วัน ใช้แบบวัดความรู้เรื่องพยาบาลที่เลี้ยง เพื่อประเมินความรู้ที่ได้รับจากการอบรม พบว่า พยาบาลที่เลี้ยงมีความรู้เรื่องพยาบาลหลังการอบรมเฉลี่ย 11.76 คิดเป็นร้อยละ 78.60 ซึ่งความรู้หลังการอบรมสูงกว่าก่อนอบรม คะแนนพยาบาลที่เลี้ยงทุกคนที่เข้ารับการอบรมผ่านเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ คือร้อยละ 60 (ทวิวัฒนา เชื้อมณู, 2540) (ผลคะแนนการวัดความรู้ของพยาบาลที่เลี้ยงแสดงรายละเอียดในภาคผนวก ง) แสดงว่าโปรแกรมการฝึกอบรมนำไปใช้ในการให้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงได้ สอดคล้องกับ กรรณิการักษ์ (2527 อ้างถึงใน ศศิธร จันทรศรี, 2543) กล่าวว่า ความรู้ มีส่วนทำให้เกิดความเข้าใจเพิ่มแรงจูงใจและก่อให้เกิดความสามารถในการปฏิบัติบทบาท ดังนั้นความรู้และการปฏิบัติมีความสัมพันธ์กันและต้องพึ่งพากัน การสร้างความรู้จะช่วยสร้างพฤติกรรมการปฏิบัติเสมอ (Fabiya, 1985) นอกจากนี้ผู้วิจัยให้ผู้เข้ารับการอบรมประเมินผล โครงการฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมร้อยละ 90 พึงพอใจระดับมากที่สุดและผู้เข้ารับการอบรมร้อยละ 80 รู้สึกภูมิใจที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการอบรมเพื่อเป็นพยาบาลที่เลี้ยงเห็นว่าโครงการนี้เป็นประโยชน์สมควรให้มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องตลอดไป และขอตั้งปณิธานว่าจะปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงให้ดีที่สุด จากนั้นเฉลยคำตอบในแบบวัดความรู้ และอธิบายเกี่ยวกับเนื้อหาในการอบรมเพิ่มเติมในส่วนตัวผู้เข้ารับการอบรมซักถาม หลังการฝึกอบรมพยาบาลที่เลี้ยงแล้วพยาบาลที่เลี้ยงทุกคนได้รับคู่มือรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงไว้ทบทวนขณะนำรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงไปใช้ในหน่วยงาน

ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างพยาบาลที่เลี้ยงและพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ดังนี้

2.1 ก่อนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างพยาบาลที่เลี้ยงและพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ผู้วิจัยขอความร่วมมือให้หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัย เป็นผู้ตอบแบบวัดความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 15-20 พฤษภาคม 2549 และครั้งที่ 2 ซึ่งมีระยะห่างกัน 1 เดือน ระหว่างวันที่ 15-20 มิถุนายน 2549 พบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล

ที่สำเร็จการศึกษาใหม่ในการวัดครั้งที่ 1 และการวัดครั้งที่ 2 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 แสดงให้เห็นว่าในระยะเวลา 1 เดือน ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ไม่ได้พัฒนาขึ้น แสดงให้เห็นว่า ระยะเวลาไม่ได้มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ จากนั้น ได้แจ้งผลการประเมินให้ หัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลพี่เลี้ยงและพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่รับทราบ เพื่อให้พยาบาล พี่เลี้ยงได้จัดเตรียมกิจกรรมการเรียนการสอน และการจัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ส่วนพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ก็จะได้มีการเตรียมความพร้อมที่จะเรียนรู้เพิ่มขึ้น

2.2 การใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างพยาบาลพี่เลี้ยงและพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ เป็นเวลา 4 สัปดาห์ระหว่างวันที่ 1-31 กรกฎาคม 2549 ในแต่ละสัปดาห์จะมีการประชุมร่วมกันระหว่างพยาบาลพี่เลี้ยง พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ หัวหน้าหอผู้ป่วยและผู้วิจัย เพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น โดยพยาบาลพี่เลี้ยงและพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ปฏิบัติงานร่วมกันตามแผนการปฏิบัติงาน ดังนี้

2.2.1 ระยะเวลาเริ่มต้น (สัปดาห์ที่ 1) พยาบาลพี่เลี้ยงสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ โดยการแนะนำตนเองและแนะนำให้พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่แก่บุคลากรในหน่วยงาน แนะนำสถานที่ แจ้งให้ทราบเกี่ยวกับกิจกรรมการสนทนบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง โดยให้พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่มีส่วนร่วมในกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้และประสบการณ์

2.2.2 ระยะเวลาการแสดงบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง (สัปดาห์ที่ 1-3) พยาบาลพี่เลี้ยงปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงให้ครบทั้ง 4 บทบาทได้แก่บทบาทที่ปรึกษาและผู้ให้คำปรึกษา ทักษะที่จำเป็นสำหรับพยาบาลพี่เลี้ยงได้แก่ การตัดสินใจและแก้ปัญหา ทักษะการให้คำปรึกษา พยาบาลพี่เลี้ยงปฏิบัติบทบาทครู ทักษะที่จำเป็นได้แก่ ทักษะการจัดการเรียนการสอนในคลินิก การใช้กระบวนการพยาบาล และการบันทึกทางการพยาบาล การเยี่ยมตรวจทางการพยาบาล พยาบาลพี่เลี้ยงปฏิบัติบทบาทผู้สนับสนุน ทักษะที่จำเป็นได้แก่ การมอบหมายงาน การประเมินผล การสังเกต พยาบาลพี่เลี้ยงปฏิบัติบทบาทผู้อำนวยการความสะอาด ทักษะที่จำเป็นได้แก่ การประสานงาน และความเข้าใจในความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ โดยปฏิบัติตามแผนปฏิบัติงานและเป้าหมายที่กำหนดไว้ในส่วนที่ 4 ตามคู่มือการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงซึ่งแผนการปฏิบัติงานของพยาบาลพี่เลี้ยงในส่วนของจัดการเรียนการสอนและเป้าหมายในแต่ละสัปดาห์สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม โดยในแต่ละสัปดาห์กำหนดให้พยาบาลพี่เลี้ยงและ

พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้และทักษะการพยาบาล ใช้เวลาอย่างน้อย 30 นาทีก่อนลงเวร

ขั้นตอนที่ 3 การให้พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ปฏิบัติงานโดยอิสระ ดังนี้

ในสัปดาห์ที่ 4 ของการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างพยาบาลพี่เลี้ยงและพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่โดยพยาบาลพี่เลี้ยงให้อิสระแก่พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ในการปฏิบัติงาน เริ่มปฏิบัติกิจกรรมต่างๆด้วยตนเอง โดยพยาบาลพี่เลี้ยงดูแลอยู่ห่างๆ คอยช่วยเหลือให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน หลังการปฏิบัติกิจกรรมมีการประเมินผลสรุปปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน พยาบาลพี่เลี้ยงให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ทบทวนการปฏิบัติงานและจัดประสบการณ์เพิ่มเติม

ในการทดลองครั้งนี้มีการกำกับการทดลองซึ่งเป็นการประเมินการปฏิบัติงานของพยาบาลพี่เลี้ยง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาประจุมร่วมกันเป็นการช่วยให้พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ได้รับการสอนงานตามรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงให้ครอบคลุมมากขึ้น ดังนั้นภายหลังจากประเมินทุกครั้งมีการประชุมร่วมกันระหว่าง ผู้วิจัย ผู้ช่วยวิจัย พยาบาลพี่เลี้ยงและพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ผลการประเมินในส่วนที่พยาบาลพี่เลี้ยงปฏิบัติกิจกรรมยังไม่ครบผู้วิจัยได้เสนอให้พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่เป็นผู้ขอรับคำปรึกษาจากพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อจัดประสบการณ์เพิ่มเติมและจากการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลพี่เลี้ยงสรุปได้ดังนี้

การประเมินครั้งที่ 1 เพื่อศึกษาปัญหาการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง ดำเนินการโดยให้พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ประเมินการปฏิบัติงานของพยาบาลพี่เลี้ยงในช่วงสัปดาห์ที่ 1 ของการปฏิบัติงาน ซึ่งพยาบาลพี่เลี้ยงที่ปฏิบัติงานในแผนกอายุรกรรม แผนกผู้ป่วยหนัก และหอผู้ป่วยเด็กแรกเกิด ไม่สามารถปฏิบัติกิจกรรมการปฏิบัติงานตามรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงได้ครบทุกกิจกรรม สรุปกิจกรรมรายชื่อที่ปฏิบัติได้ไม่ครบร้อยละ 100 มีดังนี้ บทบาทที่ปรึกษาและผู้ให้คำปรึกษา กิจกรรมการแนะนำการใช้และบำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องมือ ปฏิบัติคิดเป็นร้อยละ 75.50 การให้โอกาสได้พูดระบายความรู้สึก อึดอัดใจ คับข้องใจ ปฏิบัติคิดเป็นร้อยละ 94.70 การให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการทำงาน ปฏิบัติคิดเป็นร้อยละ 94.70 บทบาทผู้สนับสนุน กิจกรรม การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ปฏิบัติคิดเป็นร้อยละ 89.50 การบอกผลการประเมินการปฏิบัติงานให้รับทราบ ปฏิบัติคิดเป็นร้อยละ 89.50 การกระตุ้นให้กล้าแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้อง ปฏิบัติคิดเป็นร้อยละ 89.50 รายงานความก้าวหน้า การปฏิบัติงานต่อหัวหน้าหอผู้ป่วย ปฏิบัติคิดเป็นร้อยละ 78.90 บทบาทครู กิจกรรมรายการให้ความรู้โดยการสอน/สาธิตการดูแลผู้ป่วยที่ยุ่งยากซับซ้อน ปฏิบัติคิด

เป็นร้อยละ 74.20 บทบาทผู้อำนวยการความสะอาด กิจกรรมการแนะนำสถานที่เก็บอุปกรณ์ เครื่องมือ ปฏิบัติคิดเป็นร้อยละ 94.7 การแนะนำหรือให้ยืมเอกสาร ตำรา ในการพัฒนาความรู้ในการดูแลผู้ป่วย ปฏิบัติคิดเป็นร้อยละ 94.7 การดูแลให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ปฏิบัติคิดเป็นร้อยละ 84.2 การดูแลเอาใจใส่ความปลอดภัยในการทำงาน ปฏิบัติคิดเป็นร้อยละ 84.2 (รายละเอียดในภาคผนวก ง)

การประเมินครั้งที่ 2, 3 และครั้งที่ 4 พบว่า พยาบาลที่เลี้ยงทั้ง 19 คน ปฏิบัติงานตามรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยง ทุกรายชื่อของกิจกรรมได้คะแนนคิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนดคือร้อยละ 80 จึงถือได้ว่า พยาบาลที่เลี้ยงทั้ง 19 คน ปฏิบัติตามการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงที่สร้างขึ้นจริง (แสดงในตารางภาคผนวก ง)

3. **ขั้นประเมินผลการทดลอง** การทดลองนี้ใช้เวลา 4 สัปดาห์เริ่มตั้งแต่วันที่ 1-31 กรกฎาคม 2549 เมื่อสิ้นสุดการทดลองในสัปดาห์ที่ 4 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบวัดความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่เป็นผู้ประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ หลังการทดลองและผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนในวันที่ 1-3 สิงหาคม 2549

ในระหว่างการทดลอง พบปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นและการแก้ไขปัญหาดังนี้

1. การจัดเวลาการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่ไม่สามารถจัดเวลาการปฏิบัติงานให้พยาบาลที่เลี้ยงและพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ปฏิบัติงานร่วมกันได้ตลอด 4 สัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 95 ผู้วิจัยได้ประสานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งเป็นผู้จัดตารางเวลาการปฏิบัติงานระหว่างพยาบาลที่เลี้ยงและพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ให้ขึ้นปฏิบัติงานด้วยกัน ทั้งเวรเช้า เวรบ่าย เวรดึก ตลอดการทดลองในระยะเวลา 4 สัปดาห์ มีบางหน่วยงานที่มีปัญหาการขาดแคลนบุคลากร ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือกับหัวหน้าหอผู้ป่วยให้จัดตารางเวลาปฏิบัติงานพยาบาลที่เลี้ยงและพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ปฏิบัติร่วมกันในเวรเช้า 1 สัปดาห์ เวรบ่าย 2 วัน เวรดึก 2 วัน ในช่วง 2 สัปดาห์แรกที่ปฏิบัติงานร่วมกันส่วนอีก 2 สัปดาห์หลัง ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือจากพยาบาลที่เลี้ยงและพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ในการเปลี่ยนเวรให้เวลาการปฏิบัติงานตรงกัน ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี

2. การปฏิบัติกิจกรรมบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เกี่ยวกับ ทักษะการปฏิบัติการพยาบาล การสอน สาธิตการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ ในหอผู้ป่วยหนัก หอผู้ป่วยอายุรกรรม ไม่เป็นไปตามแผนการปฏิบัติงานตามคู่มือการใช้รูปแบบ

พยาบาลที่เลี้ยง เนื่องจากพยาบาลที่เลี้ยงมีภาระงานมาก และอัตรากำลังไม่เพียงพอ และเป็นหน่วยงานที่มีอุปกรณ์ เครื่องมือหลายชนิด และกิจกรรมการปฏิบัติการมีความยุ่งยากซับซ้อน ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือจากหัวหน้าหอผู้ป่วยในการมอบหมายงานให้พยาบาลที่เลี้ยงมีเวลาในการสอนงานพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่มากขึ้นแต่เนื่องจากมีข้อจำกัดในเรื่องอัตรากำลังจึงไม่สามารถจัดให้พยาบาลที่เลี้ยงรับผิดชอบเฉพาะการสอนแก่พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่เพียงหน้าที่เดียวได้ พยาบาลที่เลี้ยงจึงเสนอขอจัดตารางการสอนงานนอกเวลา และมีการสอนงานในขณะพยาบาลที่เลี้ยงปฏิบัติงานประจำวันที่ได้รับมอบหมาย ไปพร้อมกัน

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยเข้าไปสร้างสัมพันธภาพกับกลุ่มตัวอย่างและแนะนำตัว อธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอความร่วมมือในการเข้าร่วมวิจัยและชี้แจงให้ทราบเกี่ยวกับข้อจำกัดในการจับคู่พยาบาลที่เลี้ยงให้กับพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ การตอบรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วมวิจัยครั้งนี้ จะไม่มีผลกระทบต่อกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ และ ร้อยละ
2. เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอันดับที่ของคะแนนความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ระหว่างก่อนและหลังการทดลอง โดยเปรียบเทียบดังนี้

2.1 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอันดับที่ของคะแนนความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ระหว่างก่อนการทดลองครั้งที่ 1 และก่อนการทดลองครั้งที่ 2 โดยใช้สถิติทดสอบ Wilcoxon Signed Ranks Test และกำหนดระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ.05

2.2 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอันดับที่ของคะแนนความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ระหว่างก่อนการทดลอง และหลังการทดลอง โดยใช้สถิติทดสอบ Wilcoxon Signed Ranks Test และกำหนดระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ.05



สรุปขั้นตอนการดำเนินการทดลอง

