



ประสบการณ์ของพยาบาลที่เลี้ยงแบบเถาในการดูแลพยาบาลจบใหม่ที่ปฏิบัติงาน  
ในหน่วยอุบัติเหตุฉุกเฉิน<sup>1</sup>

EXPERIENCES OF A TEAM MENTOR MENTORING NEWLY GRADUATED NURSES  
WORKING IN EMERGENCY ROOM

ชวิกา นฤพนธ์จิรกุล<sup>2</sup>

อารีย์วรรณ อ่วมตานี<sup>3</sup>

Chawika Narueponjirakul

Areewan Oumtanee

<sup>1</sup>ส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
Part of this thesis, Master of Nursing Science Program, Faculty of Nursing, Chulalongkorn University.

<sup>2</sup>นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการพยาบาล) คณะพยาบาลศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ 10330

Graduated student in Master of Nursing Science Program (Nursing Administration), Faculty of Nursing,  
Chulalongkorn University, Bangkok, 10330, Thailand

<sup>3</sup>รองศาสตราจารย์ ดร., คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ 10330

Associate Professor, Faculty of Nursing, Chulalongkorn University, Bangkok, 10330, Thailand

Author Email: chawika.ch@gmail.com

Received: August 3, 2016

Revised: January 11, 2019

Accepted: May 5, 2019

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อบรรยายประสบการณ์ของพยาบาลที่เลี้ยงแบบเถาในการดูแลพยาบาลจบใหม่ในหน่วยอุบัติเหตุฉุกเฉิน โดยใช้ระเบียบวิธีวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพแบบปรากฏการณ์วิทยาการตีความของ Heidegger ผู้ให้ข้อมูลคือ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การเป็นพยาบาลที่เลี้ยงแบบเถาอย่างน้อย 2 ปี และมีความยินดีเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 10 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก การบันทึกเทป และการบันทึกภาคสนาม นำข้อมูลที่ได้มาถอดความแบบคำต่อคำ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการตีความของ van Manen ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสบการณ์ของพยาบาลที่เลี้ยงเถาในการดูแลพยาบาลจบใหม่ในหน่วยอุบัติเหตุฉุกเฉิน ประกอบด้วย 1) แบ่งเถากันทำงาน 2) หัวหน้าเถาสอนวิชาการ 3) หน่วยงานสอนโดยสมาชิกเถา 4) น้องเราต้องมีมารยาทดี 5) ทุกสิ่งที่ต้องกำกับดูแล 6) ช่วยแก้ปัญหาทุกเรื่องให้ และ 7) ประเมินการทำงานว่าผ่านได้หรือให้ฝึกซ้ำ ผลการศึกษานี้ ทำให้เข้าใจประสบการณ์การเป็นพยาบาลที่เลี้ยงแบบเถาที่ร่วมกันทำงานเป็นทีมในการดูแลพยาบาลจบใหม่ ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงานอื่นเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพทุกคนมีส่วนร่วมในการดูแลพยาบาลจบใหม่

**คำสำคัญ :** พยาบาลที่เลี้ยงแบบเถา, พยาบาลวิชาชีพจบใหม่, หน่วยอุบัติเหตุฉุกเฉิน

## Abstract

The purpose of this study was to describe experiences of a team mentor, mentoring newly graduate nurses working in the Emergency Room. The qualitative research methodology Heidegger's interpretative phenomenology was used. Ten professional nurses with at least two years experiences with a team mentor were willing to participate in the study. Data was collected using in-depth interviews, voice recordings, field notes and observations. The data were transcribed verbatim and then analyzed using the interpretative method proposed by van Manen. The findings regarding experiences with a team mentor could be categorized into 7 themes as follows 1) assigning a team 2) team leader lecturing academic contents, 3) teaching on-site from actual experiences, 4) practicing good manners, 5) supervising, 6) problem-solving and counseling, and 7) evaluating work performance. The study findings have enabled the researcher to understand the professional nurses who work as the team mentors in training newly graduate nurses. The nursing administrators should be able to apply the work of team mentors in other sectors in order to enable all professional nurses to take part in supervising newly graduate nurses.

**Keywords :** a team mentor, newly graduated nurses, emergency room

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรการพยาบาลเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญของการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลให้มีความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารเพื่อให้เกิดการ “ได้งาน” และ “ได้ใจ” จากบุคลากรในองค์กร (Prueksapitikul, 2012) ส่งเสริมให้บุคลากรมีศักยภาพ มีคุณธรรมและจริยธรรม มีความสามัคคี และสร้างวัฒนธรรมในองค์กร ตลอดจนมีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน องค์กรมีความยั่งยืน และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรการพยาบาลที่มีมากที่สุด ได้แก่ พยาบาลประจำการ (staff nurses) (Srisatidnarakul, 2008) รวมถึงพยาบาลจบใหม่ (novice nurses) ซึ่งเป็นผู้ที่มีการปรับเปลี่ยนบทบาทจากนักศึกษาพยาบาลสู่การเป็นพยาบาลวิชาชีพ และมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นตามบทบาทที่เปลี่ยนไป กล่าวคือ จากผู้มีความรู้ทางวิทยาศาสตร์และพื้นฐานทางการพยาบาล แต่ขาดประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงาน (Benner, 1984) ส่งผลให้เกิดความเครียดเนื่องจาก

ต้องเผชิญสถานการณ์ใหม่ ๆ และการปรับตัวให้เข้ากับสถานที่และบุคลากร ไม่มั่นใจว่าจะสามารถปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพได้จริง และมีความวิตกกังวลเกี่ยวกับความคาดหวังจากผู้ร่วมงาน ผู้ป่วย และญาติ (Sanbudda, 2003) ระยะที่พยาบาลจบใหม่มีการปรับตัวอยู่นี้ หากพยาบาลจบใหม่ไม่สามารถปรับตัวได้ อาจเกิดภาวะช็อกของการเปลี่ยนผ่าน (transition shock) ได้ (Duchscher, 2008) และส่งผลให้พยาบาลจบใหม่ลาออกจากงาน หรือโอนย้ายหน่วยงาน เนื่องจากปรับตัวไม่ได้กับวัฒนธรรมองค์กร (cultural shock) ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลจึงนำแนวคิดพยาบาลพี่เลี้ยงมาใช้ในการพัฒนาพยาบาลจบใหม่ ซึ่งแนวคิดดังกล่าวเป็นการมอบหมายหน้าที่ให้พยาบาลรุ่นพี่ดูแลพยาบาลจบใหม่ในช่วงฝึกปฏิบัติงาน

## การทบทวนวรรณกรรม

Prousoontorn (2007) ศึกษาประสบการณ์การเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่งพบว่า พยาบาลพี่เลี้ยงแบบหนึ่งต่อหนึ่ง ยังขาดความต่อเนื่องในการดูแลพยาบาลจบใหม่ เนื่องจากพยาบาลพี่เลี้ยง

ไม่สามารถขึ้นปฏิบัติงานคู่กับพยาบาลจบใหม่ได้ตลอดเวลา และด้วยข้อจำกัดของการขาดอัตรากำลังพยาบาลทำให้พยาบาลพี่เลี้ยงถูกตามให้ขึ้นปฏิบัติงานในเวรอื่นที่ขาดบุคลากรปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Komaratat (2006) พบว่า มีปัญหาและอุปสรรคในการจัดเวลาในการมอบหมายหน้าที่พยาบาลพี่เลี้ยงแบบหนึ่งต่อหนึ่งเพื่อให้พยาบาลพี่เลี้ยงและพยาบาลจบใหม่ได้ปฏิบัติงานร่วมกันตลอดระยะเวลา โดยไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากขาดอัตรากำลังพยาบาลในการขึ้นปฏิบัติงาน ทำให้ระบบพยาบาลพี่เลี้ยงไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรในบางหน่วยงาน เช่นเดียวกับหน่วยอุบัติเหตุฉุกเฉิน โรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นด่านแรกในการให้การดูแลรักษาผู้ป่วยที่อยู่ในภาวะวิกฤตและกึ่งวิกฤต โดยใช้หลักมาตรฐานวิชาชีพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ทั้งด้านปริมาณงานของพยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็นการให้บริการผู้ป่วยแต่ละคนตามที่ได้รับมอบหมาย และด้านคุณภาพของผลงานตามมาตรฐานวิชาชีพเพื่อให้ผู้ป่วยมีความปลอดภัย ได้รับการช่วยเหลือในภาวะเร่งด่วนฉุกเฉินได้ทันเวลาและรวดเร็ว

เมื่อมีพยาบาลจบใหม่เข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยอุบัติเหตุฉุกเฉิน หน่วยงานจึงจำเป็นต้องมีการมอบหมายให้พยาบาลรุ่นพี่ดูแลพยาบาลจบใหม่ เนื่องจากการปฏิบัติงานในหน่วยอุบัติเหตุฉุกเฉิน เป็นงานที่ต้องการความรวดเร็วในการตัดสินใจที่ดี ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้ต้องการการฝึกฝน เพื่อให้เกิดทักษะและความชำนาญ และจากประสบการณ์ที่ผ่านมาของหน่วยอุบัติเหตุฉุกเฉินได้มีการมอบหมายให้พยาบาลรุ่นพี่ในแต่ละเวรดูแลพยาบาลจบใหม่ในลักษณะหนึ่งต่อหนึ่งทำให้พยาบาลจบใหม่ต้องใช้เวลาในการปรับตัวนานต่อการทำงาน ไม่สนิทกับพยาบาลรุ่นอื่น ๆ จึงไม่กล้าขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และเมื่อทำงานผิดพลาดจะถูกพยาบาลรุ่นพี่ตำหนิทำให้

พยาบาลจบใหม่ขอย้ายหน่วยงานหลังปฏิบัติงานที่หน่วยอุบัติเหตุฉุกเฉินครบ 1 ปี

ผู้บริหารทางการพยาบาลของหน่วยงานจึงปรับเปลี่ยนรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงแบบหนึ่งต่อหนึ่งเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงแบบเกา (team mentor) ที่ประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพหลายคน แต่ละคนมีความรู้ ประสบการณ์การทำงาน และประสบการณ์การดูแลพยาบาลจบใหม่ที่แตกต่างกัน จึงทำให้พยาบาลจบใหม่ที่ได้รับการดูแลโดยพยาบาลพี่เลี้ยงแบบเกาได้รับการสอนงานและการดูแลที่หลากหลาย อีกทั้งเป็นการส่งเสริมการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างพยาบาลพี่เลี้ยงในแต่ละช่วงอายุกับพยาบาลจบใหม่ให้มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างทั่วถึงมากขึ้น จึงเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมนำองค์การมุ่งสู่ความสำเร็จ และสามารถธำรงรักษาพยาบาลจบใหม่ให้คงอยู่ในองค์การพยาบาลได้ (Smith, McAllister, & Crawford, 2001)

ดังนั้นรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงแบบเกา จึงเป็นรูปแบบหนึ่งของพยาบาลพี่เลี้ยงที่สามารถนำมาใช้ในการดูแลพยาบาลจบใหม่ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาประสบการณ์ของพยาบาลพี่เลี้ยงเกาในการดูแลพยาบาลจบใหม่โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพแบบปรากฏการณ์วิทยา ซึ่งเป็นการถ่ายทอดประสบการณ์ตรงจากพยาบาลพี่เลี้ยงแบบเกาที่ดูแลพยาบาลจบใหม่ เพื่อเป็นแนวทางเลือกหนึ่งสำหรับหน่วยงานที่สนใจในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการมอบหมายหน้าที่พยาบาลพี่เลี้ยงจากแบบหนึ่งต่อหนึ่งเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงแบบเกาในการพัฒนาพยาบาลจบใหม่ให้เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาล

#### วัตถุประสงค์วิจัย

เพื่อบรรยายประสบการณ์ของพยาบาลพี่เลี้ยงเกาในการดูแลพยาบาลจบใหม่ที่ปฏิบัติงานในหน่วยอุบัติเหตุฉุกเฉิน

## คำถามวิจัย

ประสบการณ์ของพยาบาลพี่เลี้ยงเถาในการดูแลพยาบาลจบใหม่ที่ปฏิบัติงานในหน่วยอุบัติเหตุฉุกเฉินเป็นอย่างไร

## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพแบบปรากฏการณ์วิทยาการตีความ (hermeneutic phenomenology) เพื่อศึกษาประสบการณ์ของพยาบาลพี่เลี้ยงแบบเถาในการดูแลพยาบาลจบใหม่ตามแนวคิดของ Heidegger พื้นที่ในการศึกษาครั้งนี้เป็นหน่วยอุบัติเหตุฉุกเฉินในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง

**ผู้ให้ข้อมูล** คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในหน่วยอุบัติเหตุฉุกเฉินที่มีประสบการณ์ในการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงแบบเถามากกว่า 3 ปี ซึ่งตามระยะการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาตนเองของ Benner (1984) กล่าวว่า เป็นผู้ที่ยังระยะของการปรับตัวในการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงแล้ว และ 2) ยินดีให้ความร่วมมือในการทำวิจัย ทำให้ได้ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 10 คน รวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) ดำเนินการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ทั้งหมดเป็นระยะเวลา 22 สัปดาห์ หลังการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ข้อมูลอ้อมตัว ไม่มีประเด็นใหม่ ๆ เกิดขึ้น เมื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 10 ดังนั้นผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยจึงมีจำนวน 10 คน

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงคุณภาพถือว่าผู้วิจัยเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในกระบวนการรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลวิจัย ผู้วิจัยได้เตรียมความพร้อมด้วยการศึกษาเอกสารทางวิชาการ และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับพยาบาลพี่เลี้ยงรูปแบบต่าง ๆ นอกจากนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมืออื่น ๆ เป็นเครื่องมือช่วยในการเก็บข้อมูลให้สมบูรณ์ครบถ้วน ได้แก่ เทปบันทึกเสียง และแบบบันทึกการสัมภาษณ์

สำหรับคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเป็นคำถามปลายเปิด ผู้วิจัยได้ทำแนวคำถามหลักจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับประสบการณ์การเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงแบบเถาของพยาบาลวิชาชีพ ตรวจสอบและปรับแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ก่อนนำไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล และมีคำถามเจาะลึกโดยมุ่งให้ผู้ให้ข้อมูลเล่าประสบการณ์ตรงตามประเด็นที่ต้องการศึกษา

**การพิทักษ์สิทธิ์** ผู้วิจัยดำเนินการขออนุมัติการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในคน โครงการวิจัยได้ผ่านการรับรอง COA No. 400/2015 วันที่ 25 มิถุนายน 2558 และผ่านการอนุมัติให้เก็บข้อมูลจากผู้อำนวยความสะดวกโรงพยาบาล วันที่ 20 สิงหาคม 2558 ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัยและขั้นตอนในการดำเนินการสัมภาษณ์อย่างละเอียดทุกครั้ง และดำเนินการเก็บข้อมูลภายหลังจากผู้ให้ข้อมูลลงนามให้ความยินยอมเข้าร่วมวิจัยเท่านั้น พร้อมทั้งขออนุญาตบันทึกเสียง และจดบันทึกขณะสัมภาษณ์ทุกครั้ง ภายหลังจากที่ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลจากการวิจัยที่เป็นข้อเท็จจริงที่ได้รับการตรวจสอบแล้ว และสิ้นสุดการทำวิจัยจะทำลายไฟล์และเอกสารบันทึกข้อมูลทั้งหมดของผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาล และฝ่ายการพยาบาล
2. ผู้วิจัยติดต่อขอเข้าพบผู้ตรวจการพยาบาล และหัวหน้าหอผู้ป่วยของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเพื่อแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอเข้าเก็บข้อมูล
3. ผู้วิจัยดำเนินการขอความร่วมมือจากพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงเถา อธิบายวัตถุประสงค์การวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย ขอนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ตามความสมัครใจ และความสะดวกของผู้ให้ข้อมูล
4. การดำเนินการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยเริ่มการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลด้วยคำถามกว้าง ๆ และ

เข้าสู่ประเด็นที่ต้องการศึกษาด้วยคำถามหลักและคำถามเจาะลึกประเด็นที่น่าสนใจ ร่วมกับการบันทึกเสียงการสนทนา การจดบันทึก และการสังเกต ผู้ให้ ข้อมูล ตลอดระยะเวลา การสัมภาษณ์อย่างตั้งใจ เฉลี่ยรายละเอียด 45 นาทีต่อครั้ง โดยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลรายละเอียด 3 ครั้ง และยุติการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลแต่ละรายเมื่อได้รับข้อมูลที่ครอบคลุมประเด็นที่ต้องการศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลเล่าประสบการณ์หรือความรู้สึกที่เพิ่มเติมได้ โดยใช้คำถามปลายเปิด และขออนุญาตหมายการสัมภาษณ์ครั้งต่อไปซึ่งผู้ให้ข้อมูลสามารถเลือกกำหนดตามสะดวก

5. ภายหลังจากสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการถอดเทปสัมภาษณ์แบบคำต่อคำทันทีที่กลับจากสนาม วิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการของ van Manen (1990) โดยวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นที่ได้จากการสัมภาษณ์โดยการถอดเทปแบบคำต่อคำแบบบันทึกส่วนบุคคล แบบบันทึกภาคสนาม มีการตรวจสอบข้อมูลร่วมกับการฟังเทปสัมภาษณ์ซ้ำอย่างน้อยคนละ 2 ครั้ง จากนั้นอ่านข้อมูลทั้งหมดเพื่อให้เกิดความเข้าใจโดยรวม ตรวจสอบความถูกต้อง และนำข้อมูลย้อนกลับไปให้ผู้ให้ข้อมูลทุกรายอ่านเพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือของข้อมูล พบว่าไม่มีผู้ให้ข้อมูลขอปรับแก้ข้อมูลคำสัมภาษณ์ จากนั้นผู้วิจัยทำการแยกประเด็นย่อยเปรียบเทียบและตรวจสอบข้อมูล ในลักษณะการวิเคราะห์ข้อมูลที่ละเอียดอ่อน เพื่อค้นหาความหมายที่สะท้อนประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูลด้วยการใช้บัตรคำ ประเด็นย่อยและประเด็นหลัก และใส่หมายเลขอ้างอิงไว้ในตอนท้ายของบทสนทนา จัดข้อมูลที่ให้รหัสแล้วเป็นหมวดหมู่ รวมส่วนที่คล้ายกันเพื่อลดทอนจำนวนข้อมูล (reduction process) ผู้วิจัยนำข้อสรุปที่ค้นพบจากผู้ให้ข้อมูลและผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างละเอียด แล้วมาเรียบเรียงเป็นลำดับในประเด็นหลักและประเด็นรอง เพื่อถ่ายทอดสาระที่เป็นแก่นของประสบการณ์การเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงแบบเถาให้ได้มากที่สุด

### การตรวจสอบความน่าเชื่อถือได้ของข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความน่าเชื่อถือได้ของข้อมูลตามวิธีการของ Lincoln and Guba (1985) และ Guba and Lincoln (1989 as cited in Oumtane, 2010) โดยใช้เกณฑ์ 1) ความน่าเชื่อถือ (credibility) เพื่อให้ข้อมูลที่ได้รับความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบโดยผู้ให้ข้อมูล (member checking) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้รับการถอดเทปและผลการวิเคราะห์ข้อมูลกลับไปให้ผู้ให้ข้อมูลอ่านทุกราย พบว่าไม่มีการแก้ไขข้อมูล และการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้การวิจัยเชิงคุณภาพและระบบพยาบาลพี่เลี้ยงจำนวน 3 คน เป็นผู้ตรวจสอบประเด็นที่ได้จากการศึกษา ซึ่งได้รับการแก้ไขเล็กน้อย 2) ความสามารถในการถ่ายโอน (transferability) เมื่อผู้ให้ข้อมูลแต่ละรายอ่านผลการวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว มองเห็นถึงประสบการณ์ของพยาบาลพี่เลี้ยงแบบเถารายอื่นว่าเหมือนหรือแตกต่างจากตนเองอย่างไร เรียกว่า “audit trial” ผู้อ่านอ่านผลการวิจัยแล้วสามารถเข้าใจเรื่องราว มองเห็นประสบการณ์การเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงแบบเถา 3) ความสามารถในการพึ่งพา (dependability) ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับการสัมภาษณ์ จดบันทึกและการสังเกต ไปตรวจสอบกับผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้การวิจัยเชิงคุณภาพในประเด็นที่ผู้วิจัยศึกษา และข้อมูลที่ได้จากเอกสารวิชาการต่าง ๆ เพื่อให้เข้าใจปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง ถือว่าผ่านเกณฑ์เมื่อผู้อ่านเกิดความเข้าใจเรื่องราวได้ และ 4) ความสามารถในการยืนยัน (confirmability) เป็นการตรวจสอบข้อมูลอย่างเป็นระบบ ทั้งการบันทึกเทป การถอดเทปแบบคำต่อคำ และการบันทึกภาคสนาม ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนโดยการฟังเทปซ้ำหลายรอบ มีการอ้างคำพูดของผู้ให้ข้อมูลในการนำเสนอ

## ผลการวิจัย

ประสบการณ์ของพยาบาลพี่เลี้ยงเถาในการดูแลพยาบาลจบใหม่ในหน่วยอุบัติเหตุฉุกเฉินประกอบด้วย 1) แบ่งเถากันทำงาน 2) หัวหน้าเถาสอนวิชาการ 3) หน่วยงานสอนโดยสมาชิกเถา 4) น้องเราต้องมีมารยาทดี 5) ทุกสิ่งพี่ต้องกำกับดูแล 6) ช่วยแก้ปัญหาทุกเรื่องให้ และ 7) ประเมินการทำงานว่าผ่านได้หรือให้ฝึกซ้ำ ดังนี้

### แบ่งเถากันทำงาน

เมื่อหัวหน้าหอผู้ป่วยได้รับแจ้งจากฝ่ายการพยาบาลอย่างเป็นทางการว่าหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉินได้รับจัดสรรจำนวนพยาบาลจบใหม่ให้เข้ามาปฏิบัติงาน หัวหน้าหอผู้ป่วยจะแบ่งพยาบาลพี่เลี้ยงออกเป็นกลุ่ม ๆ เพื่อดูแลพยาบาลจบใหม่แต่ละคน ซึ่งพยาบาลทุกคนในหน่วยงานนี้เรียกการแบ่งพยาบาลพี่เลี้ยงเป็นกลุ่ม ๆ ในการดูแลพยาบาลจบใหม่ว่า “พี่เลี้ยงเถา” การจัดแบ่งจำนวนเถาพยาบาลพี่เลี้ยงจะถูกแบ่งเท่ากับจำนวนพยาบาลจบใหม่ ในแต่ละเถาจะประกอบด้วยพยาบาลรุ่นพี่เรียงตามลำดับอาวุโสจากอาวุโสมากไปน้อยจนกระทั่งพยาบาลลำดับอาวุโสน้อยที่สุด ซึ่งในแต่ละปีหน่วยงานจะได้รับการจัดสรรพยาบาลจบใหม่ในจำนวนที่แตกต่างกัน ดังนั้นในการแบ่งเถาพี่เลี้ยงจึงไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัว หากปีใดได้รับการจัดสรรจำนวนพยาบาลจบใหม่มาก จำนวนเถาของพี่เลี้ยงก็จะมากตามไปด้วย ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ดังนี้

“หัวหน้าหอจะแจ้งพยาบาลในเวิร์คว่าปีนี้จะได้น้องกี่คน อย่างปีนี้มีน้อง 5 คน พี่ที่โต ๆ รุ่นอาวุโสก็จะได้เป็นหัวเถาอยู่แล้ว ก็มาแบ่งตามจำนวนน้อง อย่างปีนี้เค้าก็แบ่งหัวเถา 5 คน ใช้เรียงรายชื่อพี่ เอาตามความอาวุโสลงมา ตั้งแต่ชื่อแรกจนชื่อสุดท้ายเลยแล้วก็ให้ธุรการเวิร์คพิมพ์เรียงรายชื่อมาให้เลย ก็เรียงมาตั้งแต่วันไตสุดท้ายจนถึงรุ่นก่อนที่จะเป็น New GN อะ มันก็จะได้คนจำนวนเท่า ๆ กันในแต่ละเถา พี่ ๆ ก็จะมีเกือบทุกรุ่น”

## หัวหน้าเถาสอนวิชาการ

การสอนภาคบรรยายให้พยาบาลจบใหม่ผู้สอน คือ พยาบาลระดับ 6 ของทุกเถาที่ต้องรับผิดชอบงานสอนพยาบาลจบใหม่โดยจัดสอนอย่างเป็นทางการ และใช้วิธีบรรยายในห้องเรียนตามหัวข้อเรื่องที่พยาบาลระดับ 6 แต่ละคนรับผิดชอบ เมื่อพยาบาลระดับ 6 แต่ละคนได้หัวข้อในการสอนแล้ว จะหาข้อมูลเพื่อเตรียมสอน บางรายที่ได้หัวข้อเดิมจะหาข้อมูลที่มีความทันสมัยขึ้น เนื่องจากแนวทางในการปฏิบัติการพยาบาลอาจมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม จึงต้องหาข้อมูลที่เป็ปัจจุบัน บางรายอาจต้องการเปลี่ยนหัวข้อสอนใหม่ ก็ต้องไปศึกษาเพิ่มเติม ทั้งอ่านหนังสือคู่มือแนวทางปฏิบัติ หรือสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและถูกต้องมากที่สุด ดังตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ที่ว่า

“พยาบาล C6 ทุกคนมาประชุมกันเพื่อแบ่งหัวข้อเรื่องว่าใครถนัดเรื่องไหน อย่างพี่เนี่ยตอนปีนั้นสอนเรื่องหมากัด แต่ว่าเคยได้สอนเรื่อง Sepsis พี่เลยโชคดีไม่ต้องเตรียมเนื้อหาเยอะ เป็นการสอนเรื่องงานใน ER นี้แหละ แต่จะรวมถึงความรู้ที่เฉพาะเกี่ยวกับโรค การรักษา และดูแลคนไข้ในแต่ละโรค แล้วก็โรคที่กำลังระบาด หรือว่ามีการรักษาดูแลที่เปลี่ยนแปลงไป เราก็ต้องกำหนดหัวข้อสอนน้องให้ทันสมัยด้วยค่ะ แล้วพี่ ๆ เค้าจะแบ่งให้เป็นคน ๆ ไปนะ ว่าใครจะได้สอนเรื่องอะไร ก็แล้วแต่ความสมัครใจและความถนัดของแต่ละคนด้วยค่ะ พอได้หัวข้อกับคนสอนแล้ว ก็จะได้ตารางสอนมาตอนที่ประชุมว่าพี่คนไหนสอนอะไร วันเวลาสถานที่ที่ไหน”

### หน่วยงานสอนโดยสมาชิกเถา

การทำงานของพยาบาลจบใหม่ในระยะ 3 เดือนแรกของการเริ่มปฏิบัติงาน จะได้รับการสอนงานจากพยาบาลพี่เลี้ยงแบบเถา พยาบาลจบใหม่จะเป็นผู้ปฏิบัติงานเสริม หรือที่ในหน่วยงานเรียกว่า “ตัวลอย” ไม่ใช่ผู้ปฏิบัติงานหลัก ในระยะนี้จะขึ้นปฏิบัติงานกับพี่เลี้ยงแบบหนึ่งต่อหนึ่งหรือที่เรียกว่า “บวกน้องเวลาทำงาน” ในระยะนี้

พยาบาลที่เลี้ยงหัวเถา จะเป็นผู้มอบหมายงาน การสอนหน้างานแก่พยาบาลที่เลี้ยงแบบเถาที่ขึ้น ปฏิบัติงานและทำหน้าที่เป็นสมาชิกทีม โดยจะพิจารณาพยาบาลที่เลี้ยงในเถาที่มีประสบการณ์ทำงานใน ER อย่างน้อย 2 ปีขึ้นไป เนื่องจากมีความเข้าใจระบบงาน และประสบการณ์มากเพียงพอในการสอนงานพยาบาลจบใหม่ ส่วนพยาบาลที่เลี้ยงแบบเถาที่อาวุโสจะได้รับมอบหมาย ตำแหน่งงานเป็นหัวหน้าเวร (in-charge) หรือ หัวหน้าทีม (team leader) ซึ่งมีความรับผิดชอบการทำงานในเวรมาก จึงไม่มีเวลาสอนพยาบาลจบใหม่ การสอนจะสอนตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน ดังนั้นการเตรียมการสอนจึงไม่ยุ่งยากเท่ากับการสอนบรรยายในชั้นเรียน ประกอบกับพยาบาลที่เลี้ยงที่ทำหน้าที่สอนงานมีประสบการณ์ทำงานหมุนเวียนในทุกจุดของหน่วยงานอยู่แล้ว ดังเช่นคำให้สัมภาษณ์

“ช่วงน้องฝึกงาน 3 เดือนแรก น้องยังเป็นตัวลอย ไม่ใช่ตัวจริงในอัตรากำลังของหน่วยงาน หัวหน้าพี่จะมอบหมายให้พี่ที่เลี้ยงประกบคู่กับน้องในการทำงานโดยพี่หัวหน้ามอบหมายให้พี่ที่มีประสบการณ์อยู่ที่ห้องฉุกเฉินอย่างน้อย 2 ปีขึ้นไปช่วยดูแลน้อง ถ้าผ่าน 3 เดือนนี้ไปแล้วน้องถูกประเมินว่าผ่านจากพี่เลี้ยง ก็จะได้เป็นตัวจริง ช่วง 3 เดือนหลังจากนี้น้องใหม่ก็จะทำงานเอง พี่เลี้ยงจะช่วยดูห่าง ๆ คอยเตือนบ้าง จะปล่อยให้ทำงานเองมากกว่า แล้วพอมีปัญหา หรือสงสัยอะไรก็ให้มาหา เพราะตอนทำงานครบ 6 เดือนน้องจะต้องถูกประเมินอีกครั้งนึง ...ดูตำแหน่งใน Assign ก่อนว่าได้บวกน้องตำแหน่งไหนจะได้เตรียมตัวถูก ถ้าอยู่ Screening จะได้เตรียมเรื่องการคัดกรองมาสอน”

### น้องเราต้องมีมารยาทดี

พยาบาลที่เลี้ยงในเถาทุกคนมีหน้าที่ดูแลเรื่องต่าง ๆ ทั่วไปในการอยู่ร่วมกันของพยาบาลใน ER โดยเฉพาะเรื่องมารยาททางสังคม ซึ่งพยาบาลรุ่นพี่จะเน้นย้ำเรื่อง การมีสัมมาคารวะผู้ใหญ่ ซึ่งหมายถึงเจ้าหน้าที่ทุกคนที่ปฏิบัติงานใน ER ไม่ใช่

เฉพาะที่เลี้ยงในเถาของตนเองเท่านั้น การไหว้เป็นวัฒนธรรมหนึ่งที่ทุกคนใน ER ปฏิบัติต่อกัน โดยทุกคนที่อ่อนอาวุโสกว่าจะไหว้ผู้ที่มีอาวุโสกว่า มีการทักทายและยิ้มให้กัน การมีน้ำใจให้พี่เลี้ยงเถา และผู้ร่วมงานอื่น ๆ ในการอาสาช่วยงาน หรือขอฝึกปฏิบัติการพยาบาลที่ไม่เคยฝึกมาก่อน การเข้าสังคมในที่ทำงานโดยให้พยาบาลจบใหม่สังเกต บุคลิกลักษณะของพยาบาลรุ่นพี่แต่ละคนว่าจะมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน บางคนอาจเป็นคนหนึ่งเงียบ บางคนอาจพูดเสียงดัง บางคนอาจชอบให้พยาบาลจบใหม่ของงานทำมากกว่าจะเป็นผู้หยิбы่นงานให้พยาบาลจบใหม่ทำ

“...พี่ก็จะบอกร้องให้รู้จักเคารพพี่ ๆ ที่โตกว่า แนะนำว่าพี่คนนี้เก่งเรื่องอะไร อยากรู้อะไรให้ไปถาม เพราะว่าพี่ทุกคนอยากสอนน้องทั้งนั้น แต่ว่าสไตลค์คนเราไม่เหมือนกัน บางคนชอบให้ถามถึงจะบอก บางคนก็สอนเลยทุกอย่าง ...ดูแลเรื่องสอนมารยาททางสังคม ว่าอยู่ที่นี้ พี่ ๆ น้อง ๆ ที่นี้เค้าอยู่กันยังไง มาถึงที่ทำงานก็ทักทาย สวัสดีพี่ ๆ น้อง ๆ ยิ้มทักทายกัน น้องเป็นเด็กน้องก็ควรจะทักทายพี่เค้าโดยการไหว้ไม่ว่าจะเป็นพี่เถาหรือพี่คนอื่น ๆ ก็ไหว้ให้หมด น้องน่ารักก็รัก ไม่ใช่ว่ามาไหว้แต่พี่เลี้ยงเถาอย่างเดียว”

### ทุกสิ่งที่ต้องติดตามกำกับดูแล

พยาบาลที่เลี้ยงแบบเถาต้องคอยกำกับดูแล การปฏิบัติงานของพยาบาลจบใหม่ให้ถูกต้องตามมาตรฐานการพยาบาลเพื่อไม่ให้เกิดความเสี่ยงต่อผู้ป่วย ผู้ร่วมงาน และตนเอง ส่วนเรื่องพี่พยาบาลที่เลี้ยงต้องติดตามดูแล ได้แก่ การเก็บสะสมประสบการณ์การฝึกปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลจบใหม่ให้ครบถ้วนตามข้อกำหนดการปฏิบัติการพื้นฐาน และประสบการณ์เฉพาะของพยาบาล ฝ่ายการพยาบาลเพื่อผ่านการประเมินผลการฝึกปฏิบัติงาน ซึ่งพยาบาลจบใหม่บางรายอาจจะไม่ได้ให้พยาบาลที่เลี้ยงลงนามในเล่มประสบการณ์ เมื่อถึงเวลาประเมินการทำงานพยาบาลจบใหม่จะนำมาให้พยาบาลที่เลี้ยงลงนาม ซึ่งพยาบาลที่เลี้ยงจำเหตุการณ์ไม่ได้แล้ว จึงต้องมี

การทวนสอบทั้งการเตรียมอุปกรณ์ และวิธีปฏิบัติการพยาบาลใหม่ ทำให้เสียเวลาทั้งคู่ ดังนั้นพยาบาลที่เลี้ยงจึงต้องคอยกำกับดูแลการเก็บประสบการณ์ของพยาบาลจบใหม่ด้วย แม้ว่าจะรู้ว่าสิ่งนี้ควรเป็นความรับผิดชอบของพยาบาลจบใหม่ แต่พยาบาลที่เลี้ยงก็อดเป็นห่วงไม่ได้ นอกจากนี้ยังมีการติดตามผลการสอบขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของพยาบาลจบใหม่ และกระตุ้นให้พยาบาลจบใหม่ศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีคุณวุฒิในการเป็นพยาบาลวิชาชีพอย่างเต็มตัว อีกทั้งคอยตักเตือนเมื่อพยาบาลจบใหม่ประพฤติในสิ่งที่ไม่เหมาะสมที่อาจทำให้สูญเสียภาพลักษณ์ที่ดีของวิชาชีพพยาบาล เช่น การถ่ายรูปขึ้น Facebook ขณะปฏิบัติงาน

*“ก็เคยเตือนน้องเรื่องการโพสต์ข้อความในแหล่งโซเชียลต่าง ๆ นะ อย่างในเฟสบุคน้องรุ่นใหม่ ๆ เนี่ยบางคนคิดเล่นพวกนี้มาก มีอะไรก็โพสต์ข้อความ บางทีทำงานอยู่ที่เขคอินสถานที่ พี่ว่ามันไม่เหมาะสมนะ เพราะน้องก็โพสต์ว่าตัวเองทำงานยุ่งมาก ๆ แต่พี่มาคิดว่ายุ่งมากแล้วเอาเวลาที่ไหนโพสต์ น้องต้องอุ้งงานแน่เลย ก็ต้องเตือนน้องหน่อยว่าขนาดพี่ทำงานที่เดียวกันยังคิดแบบนี้ แล้วคนอื่นที่มองน้องจะคิดยังไงกับน้อง บางทีเคยเจอข้อความที่โพสต์ข้อความถึงที่ทำงานในทางที่ไม่ดี หากมีปัญหอะไรให้มาคุยมาบอกกันในเถาคดีกว่า คนในเถาคเหมือนพี่น้องกัน มีอะไรมาคุยกันให้เคลียร์ไปจะได้ไม่ติดค้างใจค่างความรู้สึกที่ไม่ดีต่อกัน”*

### ช่วยแก้ปัญหาทุกเรื่อง

พยาบาลที่เลี้ยงแบบเถาคให้ความช่วยเหลือและคำปรึกษาแก่พยาบาลจบใหม่เมื่อเกิดปัญหาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาจากการปฏิบัติงาน หรือเรื่องส่วนตัว ซึ่งพยาบาลที่เลี้ยงที่มีอายุใกล้เคียงกับพยาบาลจบใหม่มักได้รับความไว้วางใจจากพยาบาลจบใหม่ในการขอคำปรึกษาในเรื่องส่วนตัว เช่น การแลกรเวร การดูแลบุพการีที่เจ็บป่วยและต้องการมาตรวจที่โรงพยาบาล การศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา ส่วนพยาบาลที่เลี้ยงอาวุโสมักจะได้รับการขอคำปรึกษาเรื่องการปฏิบัติงาน

เช่น การเขียนบันทึกทางการพยาบาล การเลือกกรณีศึกษาที่พยาบาลจบใหม่ต้องนำเสนอผลงาน เป็นต้น บทบาทหน้าที่ของพยาบาลที่เลี้ยงแบบเถาคไม่เพียงแต่เฉพาะที่ทำงานเท่านั้น แต่การให้คำปรึกษาของพยาบาลที่เลี้ยงแบบเถาคสามารถกระทำได้ทุกที่เมื่อมีเวลา เนื่องจากทุกคนในเถาคมีความเชื่อตรงกันว่า ปัญหาของพยาบาลจบใหม่ คือ ปัญหาของพยาบาลที่เลี้ยงแบบเถาคทุกคน ดังเช่นคำให้สัมภาษณ์

*“แต่พี่จะบอกน้องคือ ออกตัวกับน้องเลยว่า ถ้ามีปัญหาอะไรให้มาปรึกษาเถาคพี่ได้ทุกเรื่อง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องที่ทำงาน หรือเรื่องส่วนตัว ถ้าน้องคิดว่าพี่พอจะช่วยให้ พี่ก็จะพยายามช่วย พี่อยากให้น้องคิดว่าเราเป็นพี่น้องกัน มีอะไรให้บอกกัน ช่วยกันแก้ปัญหาไป อยากให้น้องอยู่ที่นี้อย่างมีความสุข ไม่อยากให้เครียดคะ ...ถ้าพี่เลี้ยงเด็ก ๆ ที่เค้ารุ่นใกล้ๆกัน น้องอาจจะรู้สึกสนิทใจมากกว่า เพราะพี่ว่าพี่คนเดียวอาจจะช่วยน้องไม่ได้ พี่ๆในเถาคหลายคนมีประสบการณ์ มีการจัดการที่ดีกว่าพี่เยอะเลย แล้วพี่เค้าก็ให้คำแนะนำคำปรึกษาได้ดีด้วย”*

### ประเมินการทำงานว่า ผ่านได้หรือให้ฝึกซ้ำ

เมื่อพยาบาลที่เลี้ยงแบบเถาคดูแลพยาบาลจบใหม่ครบ 3 เดือน จะมีการประเมินผลการฝึกปฏิบัติงาน พยาบาลที่เลี้ยงหัวเถาคจะรวบรวมผลการประเมินรายงานหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้ตรวจการพยาบาล และฝ่ายการพยาบาลตามลำดับ พยาบาลจบใหม่ที่ผ่านการประเมินจะได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติงานในที่ทำการพยาบาลเป็น “ตัวจริง” พยาบาลจบใหม่ที่ไม่ผ่านการประเมินผลต้องฝึกปฏิบัติงานคู่กับพยาบาลที่เลี้ยงแบบเถาคต่ออีก 1 เดือน แล้วจึงประเมินผลการปฏิบัติงานซ้ำจนกระทั่งผ่านการประเมินผลให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับทีมได้ ส่วนการประเมินของหน่วยงานได้กำหนดให้พยาบาลจบใหม่ศึกษากรณีศึกษาคนละ 1 ราย นำเสนอในที่ประชุมเพื่อร่วมอภิปราย จากนั้นจัดทำรูปเล่มส่งฝ่ายวิชาการเพื่อผ่านการประเมิน



“ฝ่ายการฯ จะให้ประเมินส่งตอนที่น้องทำงานครบ 3 เดือน ว่าน้องจะเป็นตัวจริงได้หรือยัง แล้วก็ตอนที่ครบ 6 เดือนและ 1 ปี ตอนประเมินของฝ่ายการฯ อันนี้ที่หัวหน้าจะประเมินส่งหัวหน้าหอ พี่หัวหน้าเค้าจะมาถามพี่เถาคคนอื่น ๆ ว่าน้องเป็นยังไง น้องทำงานได้ไหม ทำงานกับคนอื่นได้ไหม แล้วมีอะไรที่ต้องพัฒนาหรือว่าแก้ไขปรับปรุงบ้าง ถ้ามีก็ให้หาวิธีไปพัฒนาน้องกันในเถา แล้วพอครบรอบประเมินก็เอามาคุยกันใหม่”

### การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าพยาบาลที่เลี้ยงแบบเถาจะเริ่มงานเมื่อรับพยาบาลจบใหม่เข้าปฏิบัติงาน โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยจะจัดแบ่งเถาพยาบาลที่เลี้ยงเพื่อให้พยาบาลรุ่นพี่ได้ร่วมกันดูแลพยาบาลจบใหม่ตลอดระยะเวลาการฝึกปฏิบัติงานในช่วง 3 เดือนแรก พยาบาลที่เลี้ยงแบบเถามีการร่วมวางแผนและมอบหมายหน้าที่ต่าง ๆ ให้แก่พยาบาลที่เลี้ยงในเถา การมอบหมายงานพยาบาลที่เลี้ยงในรูปแบบเถานี้สอดคล้องกับพยาบาลที่เลี้ยงรูปแบบกลุ่มหรือทีมในต่างประเทศ Woodworth (2012) และ Tinio (2012) ได้ศึกษาผลลัพธ์ของการมอบหมายงานพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับดูแลพยาบาลจบใหม่ ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลจบใหม่ที่ได้รับการดูแลจากพยาบาลที่เลี้ยงแบบกลุ่มมีการรับรู้ถึงความสัมพันธ์ในกลุ่มผู้ร่วมงานและการเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานมากกว่าพยาบาลจบใหม่ที่ได้รับการดูแลจากพยาบาลที่เลี้ยงแบบหนึ่งต่อหนึ่ง นอกจากนี้การจัดแบ่งเถาให้แก่พยาบาลวิชาชีพโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยนี้ แสดงให้เห็นถึงการมอบอำนาจหน้าที่ (delegation of authority) ในการพัฒนาบุคลากรพยาบาลจบใหม่ของหน่วยงานเป็นภาระหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารทางการพยาบาลที่ต้องมอบความรับผิดชอบให้แก่ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาบุคคลเดียวหรือหลายคน โดยมอบหมายงานให้ตรงตามหน้าที่ และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ตามความสามารถของแต่ละ

บุคคล (Sriyanalak, 2011)

ส่วนการมอบหมายให้พยาบาลอาวุโสทำหน้าที่บรรยายวิชาการแก่พยาบาลจบใหม่ในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้หน่วยอุบัติเหตุฉุกเฉินให้แก่พยาบาลจบใหม่ทุกคน และมอบหมายเรื่องสอนให้แก่พยาบาลวิชาชีพระดับ 6 ตามความสมัครใจและความสามารถ พยาบาลวิชาชีพระดับ 6 ที่ได้รับมอบหมายงานสอนวิชาการเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์และปฏิบัติงานในหน่วยงานซึ่งเป็นสนามศึกษาเป็นเวลอย่างน้อย 6 ปีขึ้นไป จึงถือว่าเป็นพยาบาลระดับผู้เชี่ยวชาญ (experts) ตามแนวคิดบันไดวิชาชีพพยาบาลของ Benner (1984) ถือว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี มีความเข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างลึกซึ้ง สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าถึงปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับผู้ป่วย ทำให้มีการตัดสินใจอย่างรวดเร็วในการเลือกวิธีแก้ไขปัญหาว่างอย่างเหมาะสม สามารถให้คำปรึกษาด้านการปฏิบัติการพยาบาลและวิชาการแก่พยาบาลรุ่นน้องได้ พยาบาลที่เลี้ยงแบบเถาได้แสดงบทบาทการเป็นพยาบาลที่เลี้ยงด้านการเป็นครู/ ผู้สอน (Morton-Cooper & Palmer, 2000) สำหรับการสอนของพยาบาลที่เลี้ยงแบบเถาที่หน้างานจะมุ่งเน้นการสอนในลักษณะการสอนงาน (coaching) เพราะเป็นการแนะนำวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้พยาบาลจบใหม่มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ใช้วิธีการสาธิตการปฏิบัติงานร่วมกัน พยาบาลที่เลี้ยงทำการสอนในคลินิกให้พยาบาลจบใหม่ได้เรียนและได้รับประสบการณ์ตรง การรับรู้และได้สัมผัสความรู้สึกในสถานการณ์จริงและการถ่ายทอดจากพยาบาลที่เลี้ยงแบบเถาที่เน้นให้ลงมือปฏิบัติและทดลองแก้ปัญหาด้วยตนเองช่วยพัฒนาความรู้และทักษะวิชาชีพอย่างแท้จริงและเป็นหัวใจสำคัญของการสอนทางการพยาบาล (Lueboontawatchai, 2000)

นอกจากนี้พยาบาลที่เลี้ยงเถายังดูแลการเข้าสังคมและเรื่องทั่วไปในการทำงาน ช่วยพยาบาลจบใหม่จัดการชีวิตประจำวัน อีกทั้งดูแล

ครอบครัวของพยาบาลจบใหม่ที่เจ็บป่วยเฉียบพลัน ให้ได้รับการตรวจรักษา การช่วยเหลือเรื่องต่าง ๆ เหล่านี้ถือเป็นการเตรียมความพร้อมด้านทักษะชีวิต และการเป็นแบบอย่างในการประพฤติตน เป็นผู้มีคุณลักษณะที่ดีทั้งด้านส่วนตัวและด้านวิชาชีพให้กับพยาบาลจบใหม่ การเป็นแบบอย่างของพยาบาลพี่เลี้ยงนั้นต้องมีพื้นฐานจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมซึ่ง Bandura (1986) กล่าวว่า พฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากการเรียนรู้ ส่วนหนึ่งเกิดจากประสบการณ์โดยตรงของตนเอง และอีกส่วนหนึ่งเกิดจากการสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่น

อย่างไรก็ตาม พยาบาลพี่เลี้ยงแบบเกายังต้องคอยกำกับดูแลการปฏิบัติงานของพยาบาลจบใหม่ให้ถูกต้องตามมาตรฐานเพื่อไม่ให้เกิดความเสี่ยงต่อผู้ป่วย ผู้ร่วมงาน และตนเอง เนื่องจากหน่วยอุบัติเหตุฉุกเฉินเป็นหน่วยงานที่สำคัญของโรงพยาบาล เป็นด่านแรกในการให้การดูแลรักษาผู้ป่วยที่อยู่ในภาวะวิกฤตและกึ่งวิกฤตโดยใช้หลักมาตรฐานวิชาชีพในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลการปฏิบัติงานทั้งด้านปริมาณงานของพยาบาลวิชาชีพ และด้านคุณภาพของผลงานตามมาตรฐานวิชาชีพเพื่อให้ผู้ป่วยมีความปลอดภัย ได้รับการช่วยเหลือในภาวะเร่งด่วนฉุกเฉินได้อย่างรวดเร็วและทันเวลา การปฏิบัติงานต้องมีความรอบคอบ พยาบาลพี่เลี้ยงจึงต้องติดตามกำกับดูแลการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า พยาบาลพี่เลี้ยงแบบเกคอยติดตามดูแลการสะสมประสบการณ์ พยาบาลจบใหม่ให้ครบถ้วนตามกำหนดของฝ่ายการพยาบาลเพื่อให้ผ่านการประเมินผลการฝึกปฏิบัติงาน ติดตามผลการสอบขอขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของพยาบาลจบใหม่ และกระตุ้นให้พยาบาลจบใหม่ศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองเป็นผู้มีคุณสมบัติในการเป็นพยาบาลวิชาชีพอย่างเต็มตัว รวมทั้งคอยตักเตือนเมื่อพยาบาลจบใหม่ประพฤติในสิ่งที่ไม่เหมาะสมที่อาจทำให้สูญเสียภาพลักษณ์ที่ดีของวิชาชีพพยาบาล และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่พยาบาลจบใหม่

ผลการวิจัยในประเด็นนี้ถือว่าการแสดงบทบาทการนิเทศให้กับพยาบาลจบใหม่ (Sriyanalak, 2011) เพื่อให้ผู้ป่วยปลอดภัยและได้รับการปฏิบัติการพยาบาลที่ถูกต้อง พยาบาลพี่เลี้ยงแบบเกจึงต้องปฏิบัติบทบาทเป็นแบบอย่าง (role model) เป็นผู้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ขององค์การ วิชาชีพ และมีเจตคติที่ดี มีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เหมาะสมกับวิชาชีพพยาบาล (Prousoontorn, 2007)

นอกจากนี้ เมื่อพยาบาลจบใหม่มีปัญหาต่าง ๆ พยาบาลพี่เลี้ยงสามารถให้คำปรึกษาเพื่อแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องและถูกเวลา ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าพยาบาลพี่เลี้ยงแบบเกได้ปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงด้านผู้แนะนำ/ ผู้ให้คำปรึกษา (advisor/ counselor) เป็นบทบาทของพยาบาลพี่เลี้ยงในการแนะนำและชี้แนะแนวทางที่ถูกที่ควรในการดำรงชีวิตในองค์การวิชาชีพ และในสังคมส่วนรวมโดยเชื่อมโยงกับสายการบังคับบัญชา ค่านิยม วัฒนธรรมองค์การ รวมทั้งให้คำปรึกษาปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวด้วยความเต็มใจ (Morton-Cooper & Palmer, 2000) พยาบาลพี่เลี้ยงแบบเกจะร่วมกันช่วยเหลือในการแก้ปัญหาของพยาบาลจบใหม่ โดยไม่เกี่ยงว่าเป็นหน้าที่ของพยาบาลพี่เลี้ยงแบบเกคนใดคนหนึ่ง ดังคำกล่าวของพยาบาลพี่เลี้ยงรายหนึ่งว่า “ปัญหาของพยาบาลจบใหม่เป็นปัญหาของพยาบาลพี่เลี้ยงทุกคน” แสดงให้เห็นถึงความเต็มใจ ความจริงใจในการให้คำปรึกษาและช่วยเหลือแก้ปัญหาให้แก่พยาบาลจบใหม่ของพยาบาลพี่เลี้ยงแบบเก

เมื่อสิ้นสุดการดูแลพยาบาลจบใหม่ พยาบาลพี่เลี้ยงหัวเกาจะรวบรวมผลการประเมินรายงานหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้ตรวจการพยาบาล และฝ่ายการพยาบาล ตามลำดับ พยาบาลจบใหม่ที่ผ่านการประเมินจะได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติงานในทีมการพยาบาลเป็น “ตัวจริง” พยาบาลจบใหม่ที่ไม่ผ่านการประเมินผลจะต้องฝึกปฏิบัติงานคู่กับพยาบาลพี่เลี้ยงแบบเกต่อ 1 เดือน

และประเมินผลการปฏิบัติงานซ้ำจนกระทั่งผ่านการประเมินผลให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับทีมได้ตามกระบวนการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ Srisookvong (2009) ที่กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน (performance appraisal) เป็นการวัดและการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบเวลาหนึ่ง เปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ฝ่ายการพยาบาลได้กำหนดเป้าหมายผลการฝึกปฏิบัติงานของพยาบาลจบใหม่ไว้ ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานพยาบาลจบใหม่โดยพยาบาลที่เลี้ยงแบบเถานี้เป็นการประเมินร่วมกันระหว่างพยาบาลที่เลี้ยงในเถา ไม่ใช่พยาบาลที่เลี้ยงแบบเถาคณใดคนหนึ่งและวิธีประเมินนี้จากการศึกษาของ Caldwell, Dodd, and Wilkes (2008) พบว่าการประเมินผลแบบทีมนี้ช่วยลดปัญหาเรื่องความลำเอียงในการให้คะแนนพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลจบใหม่ได้

### ข้อเสนอแนะ

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาประสบการณ์พยาบาลที่เลี้ยงแบบเถาตามการบอกเล่าของพยาบาลที่ทำหน้าที่พยาบาลที่เลี้ยงเท่านั้น ดังนั้นควรได้มีการศึกษาเพิ่มเติมในกลุ่มพยาบาลจบใหม่ที่ได้รับการดูแลโดยพยาบาลที่เลี้ยงแบบเถา
2. การวิจัยนี้พบว่า การมอบหมายงานให้แก่พยาบาลที่เลี้ยงแบบเถาใช้ผลการประเมินสมรรถนะการสอนงานและการนิเทศงาน รวมถึงการประเมินจากพยาบาลที่เลี้ยงหัวเถา ผลการประเมินอาจไม่ตรงกับสภาพความเป็นจริง เนื่องจากเป็นการรับรู้ของผู้ประเมินคือ พยาบาลที่เลี้ยงแบบเถาเท่านั้น จึงควรมีการพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะการเป็นพยาบาลที่เลี้ยงที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินต่อไป

### เอกสารอ้างอิง

- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: a social cognitive theory*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Benner, P. E. (2001). *From novice to expert: excellence and power in clinical nursing practice*. Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall.
- Boonyanurak, P. (2003). *Wisdom in nursing science*. Bangkok: Rama 4 printing.
- Caldwell, J., Dodd, K., & Wilkes, C. (2008). Developing a team mentoring model. *Nursing Standard*, 23(7), 35-39.
- Duchscher, J. B. (2008). A process of becoming: The stages of new nursing graduate professional role transition. *Journal of Continuing Education in Nursing*, 39(10), 441-450.
- Komaratat, S. (2006). *The effect of using mentorship model on nursing competency of new graduated nurses* (thesis master of nursing science). Faculty of Nursing, Chulalongkorn university, Bangkok.
- Morton-Cooper, A., & Palmer, A. (2000). *Mentoring, preceptorship and clinical supervision* (2nd ed.). London: Blackwell Scientific Publication.
- Lueboontawatchai, O. (2000). *Critical thinking: Nursing teaching*. Bangkok: Thana place and graphic.
- Oumtanee, A. (2010). *Qualitative research in nursing* (2nd ed.). Bangkok: Chulalongkorn university printing house.
- Prousoontorn, M. (2007). *Experiences of mentorship of professional nurses in a government university hospital* (thesis master of nursing science). Faculty of Nursing, Chulalongkorn university, Bangkok.
- Prueksapitikul, S. (2012). *Hospital management to excellence with TQA*. Bangkok: Bhappim.
- Sanbudda, T. (2003). *Working experience of new graduated nurses in a general hospital* (thesis master of nursing science). Faculty of Nursing, Chulalongkorn university, Phayathai.
- Smith, L. S., McAllister, L. E., & Crawford, C. S. (2001). Mentoring benefits and issues for public health nurses. *Public Health Nursing* 18(2), 101-107.
- Srisatidnarukul, B. (2008). *Leadership and management strategies in the 21st century* (2nd ed.). Bangkok: Chulalongkorn university printing house.
- Srisookvong, S. (2009). *Management: From the executive's viewpoint* (5th ed.). Bangkok: Faculty of Commerce and Accountancy, Chulalongkorn university.

- Sriyanalak, N. (2011). *Nursing administration* (4th ed.). Nontaburi: Academic welfare program.
- Tinio, R. G. (2012). *Outcomes of mentoring interventions for new graduate nurses* (thesis for the degree of doctor of philosophy in nursing science). University of Illinois, Chicaco.
- van Manen, M. (1990). *Researching lived experience: human science for an action sensitive pedagogy*. London: The Althouse Press.
- Woodworth, J. (2012). A group orientation model for new graduate nurses. *Journal for Nurses Staff Development* 28(5), 219-221.