

คู่มือ พยาบาลพี่เลี้ยง กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสุรินทร์

สารบัญ

นิยาม

ระบบพยาบาลพี่เลี้ยง หมายถึง

พยาบาลพี่เลี้ยง หมายถึง

คุณสมบัติพยาบาลพี่เลี้ยง

1. มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีประสบการณ์ในการทำงานอย่างน้อย 3 ปี มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ และสนใจในการถ่ายทอดความรู้แก่ผู้อื่น
 2. มีความชำนาญในการปฏิบัติการ เพราะพี่เลี้ยงจะเป็นตัวแบบที่ดีในการปฏิบัติงาน
 3. มีทักษะในการสอนทางคลินิก
 4. ใช้เวลาในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บริหารเวลาได้เป็นอย่างดี
 5. มีภาวะผู้นำ สามารถเผชิญปัญหาและการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ได้ดี
 6. แสดงพฤติกรรมที่ทำให้เกิดภาพพจน์ที่ดีต่อวิชาชีพการพยาบาลมีจริยธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน
 7. มีความประพฤติที่ดีทั้งส่วนตัวและในการปฏิบัติงาน
 8. สนใจการติดต่อสื่อสาร สร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์
- กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสุรินทร์ใช้บทบาทของพยาบาลพี่เลี้ยง 5 บทบาท ตามแนวคิดของ

Vance(1982)

1. บทบาทครู
2. บทบาทผู้แนะนำ
3. บทบาทผู้อุปถัมภ์
4. บทบาทผู้ให้คำปรึกษา
5. บทบาทผู้สนับสนุน

หน้าที่รับผิดชอบของพยาบาลพี่เลี้ยง

1. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล
2. ด้านการสอน เป็นการสอนงานแบบตัวต่อตัว (coaching) หมายถึงการแนะนำวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้รับการสอนมีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งการสอนงาน ร่วมกับการสาธิต การปฏิบัติงานร่วมกัน การให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหา การให้คำแนะนำ ดูแลอย่างใกล้ชิด เชื่อมั่นในศักยภาพของพยาบาลใหม่ เน้นการสอน 3 ประการ

การสอนงาน

เป้าหมาย

การสอนงานทางเทคนิค (Technical coaching)	การถ่ายโอนความรู้ด้วยการสาธิตทดลองและการปฏิบัติจริง
การสอนทางวิชาการ (Collegial coaching)	การกระตุ้นความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ เพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานที่ยึดหลักมาตรฐานทางวิชาการ
การสอนงานเพื่อแก้ปัญหา (Challenge coaching)	ปรับปรุงปัญหาของการสอนและการเรียนรู้ เน้นการศึกษาปัญหาและการแก้ปัญหาร่วมกัน

3. ด้านการนิเทศงาน เป็นกระบวนการทำงานร่วมกัน ประกอบด้วย การสอน การแนะนำ การให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ กระตุ้นส่งเสริม ให้กำลังใจ ติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง โดยใช้เทคนิคดังนี้
 - 3.1 การนิเทศอย่างใกล้ชิด (closed supervision) เป็นการติดตามดูแลการปฏิบัติอย่างใกล้ชิด ใช้ในการนิเทศการพยาบาลที่มีความเสี่ยง เช่นการทำหัตถการ การให้ยาความเสี่ยงสูง
 - 3.2 การนิเทศแบบทั่วไป (general supervision) เป็นการให้อิสระแก่พยาบาลใหม่ โดยการสังเกตต่างๆ ให้คำแนะนำ ใช้กรณีพยาบาลใหม่ปฏิบัติงานมาได้ระยะหนึ่งแล้ว โดยมีการวางแผนการนิเทศร่วมกัน กำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการนิเทศ สอน ให้คำปรึกษา แนะนำ และติดตามประเมินผล
4. ภาวะผู้นำ พยาบาลที่เลี้ยงต้องแสดงภาวะผู้นำเพื่อให้พยาบาลใหม่เลียนแบบฝึกการใช้ภาวะผู้นำตามสถานการณ์
5. การจูงใจ ด้วยการเสริมแรง ทั้งการเสริมแรงทางบวก และการเสริมแรงทางลบ ร่วมกับการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้พยาบาลใหม่มีการปรับปรุงและพัฒนาในทิศทางที่ต้องการเพิ่มขึ้น
6. การให้คำปรึกษาและการแนะนำ การให้คำปรึกษาเป็นการสร้างสัมพันธภาพให้เกิดความเข้าใจในตนเอง สามารถหาแนวทางในการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพด้วยตนเอง ส่วนการแนะนำเป็นการให้ความคิดเห็นเพื่อให้ข้อมูลการปฏิบัติว่าควรทำอย่างไร
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน พยาบาลที่เลี้ยงมีข้อมูลและข้อเท็จจริงที่จะสรุปได้ว่าพยาบาลใหม่มีการเรียนรู้หรือการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ โดยแบ่ง
 - 7.1 การประเมินคุณลักษณะของพยาบาลจบใหม่
 - 7.2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาดำเนินการ

การกำหนดระยะเวลาในการใช้ระบบพยาบาลที่เลี้ยง

กรณีที่ 1 พยาบาลวิชาชีพที่จบใหม่

ระยะที่ 1 การปฏิบัติงานคู่กันในเวรเช้าเป็นเวลา 4 สัปดาห์

ระยะที่ 2 ปฏิบัติงานคู่กันในเวรบ่ายดึก เป็นเวลา 4 สัปดาห์

ระยะที่ 3 กำหนดแผนการปฏิบัติงานเพื่อการเรียนรู้ ตามช่วงเวลาที่เหมาะสม
เป็นเวลา 16 สัปดาห์

กรณีที่ 2 พยาบาลวิชาชีพที่เข้ามาทำงานใหม่ เช่น การย้าย การเปลี่ยนงาน

ระยะที่ 1 การปฏิบัติงานคู่กันในเวรเช้าเป็นเวลา 2 สัปดาห์

ระยะที่ 2 การปฏิบัติงานคู่กันในเวรบ่าย ดึก เป็นเวลา 2 สัปดาห์

ระยะที่ 3 กำหนดแผนการปฏิบัติงานเพื่อการเรียนรู้ ตามช่วงเวลาที่เหมาะสมเป็น
เวลา 4 สัปดาห์

หัวข้อ/สิ่งที่พยาบาลจบใหม่ต้องเรียนรู้

เอกสารอ้างอิง

ชนพร แยมสุตา การพัฒนาบุคลากรโดยใช้ระบบพยาบาลพี่เลี้ยง (Perceptorship)

วัลลภา บุญรอด การเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงคือกระบวนการพัฒนาตนเองและการสรรค์สร้างความเป็น
วิชาชีพ เพื่อพัฒนาคุณภาพการพยาบาล

ตารางการวางแผนการนิเทศร่วมกันระหว่างพยาบาลพี่เลี้ยงและพยาบาลใหม่

เรื่องนิเทศ	วัตถุประสงค์	วิธีการนิเทศ/เอกสาร ประกอบการนิเทศ	วัดป/ ระยะเวลา

นโยบายระบบพยาบาลพี่เลี้ยง โรงพยาบาลสุรินทร์

กลุ่มการพยาบาลมีนโยบายในการนำระบบพยาบาลพี่เลี้ยงมาใช้ในการพัฒนาพยาบาลจบใหม่ เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพพยาบาลจบใหม่ให้มีศักยภาพในการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญของกลุ่มการพยาบาล และองค์กรวิชาชีพ และส่งเสริมให้โรงพยาบาลบรรลุวัตถุประสงค์ตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้อย่างเป็นรูปธรรม ด้วยบุคลากรทางการพยาบาลที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะปฏิบัติทางการพยาบาลที่ดีจากการปฏิบัติตามบทบาทของพยาบาลพี่เลี้ยง โดยให้มีการปฏิบัติดังนี้

1. หน่วยงานและหอผู้ป่วยทุกหอต้องมีการพัฒนาพยาบาลพี่เลี้ยงอย่างน้อย 2 คน
2. มีการมอบหมายพยาบาลพี่เลี้ยงให้ดูแลรับผิดชอบพยาบาลจบใหม่แบบหนึ่งต่อหนึ่ง กรณีที่หน่วยงานไม่มีพยาบาลที่ผ่านการอบรมพยาบาลพี่เลี้ยง ให้พยาบาลวิชาชีพประจำการที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 3 ปี ขึ้นไป ทำหน้าที่พยาบาลพี่เลี้ยงได้
3. หัวหน้างานและหรือหัวหน้าหอผู้ป่วยสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติบทบาทของพยาบาลพี่เลี้ยง โดยการจัดตารางเวรให้สามารถปฏิบัติงานคู่กันได้ตามระยะเวลาที่กำหนด
4. ให้พยาบาลพี่เลี้ยงใช้คู่มือพยาบาลพี่เลี้ยง โรงพยาบาลสุรินทร์ เป็นแนวทางในการดำเนินงาน

กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสุรินทร์

ลงวันที่