

การพัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพ
เข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน



บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)
are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2558
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

DEVELOPMENT OF NURSE MENTORSHIP MODEL FOR PROFESSIONAL NURSES
TO BE HEAD NURSE POSITION, PRIVATE HOSPITAL

Miss Kanyarat Chungpiriyapong



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Nursing Science Program in Nursing Administration

Faculty of Nursing

Chulalongkorn University

Academic Year 2015

Copyright of Chulalongkorn University

กัญญารัตน์ จุงพิริยะพงษ์ : การพัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน (DEVELOPMENT OF NURSE MENTORSHIP MODEL FOR PROFESSIONAL NURSES TO BE HEAD NURSE POSITION, PRIVATE HOSPITAL) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: รศ. ดร.กัญญดา ประจาศิลป์ , 156 หน้า.

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน โดย1)สังเคราะห์รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงฯ 2)ศึกษาประสิทธิผลจากความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพ และ3)ประเมินรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงฯ ที่พัฒนาขึ้น กลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นพยาบาลพี่เลี้ยงจำนวน 8 คน และพยาบาลวิชาชีพของแต่ละหอผู้ป่วยจำนวน 8 คน ในโรงพยาบาลสมิติเวช ทดลองใช้และประเมินรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการทดลอง คือ คู่มือพยาบาลพี่เลี้ยงฯ แผนการสอนรายสัปดาห์ และโครงการอบรมพยาบาลพี่เลี้ยงฯ เครื่องมือที่ใช้กักกับการทดลอง คือ แบบบันทึกการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลพี่เลี้ยง และแบบประเมินความรู้ของพยาบาลพี่เลี้ยง เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบประเมินความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพ และข้อคำถามนำในการสนทนากลุ่ม ซึ่งสร้างโดยผู้วิจัยและผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงของแบบประเมินความรู้ของพยาบาลพี่เลี้ยง และแบบประเมินความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .96 และ .93 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลจากค่าเฉลี่ยของคะแนนความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงฯประกอบด้วย การเตรียมพยาบาลพี่เลี้ยง กิจกรรมการเตรียมพยาบาลวิชาชีพเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย และการประเมินผลกิจกรรมพยาบาลพี่เลี้ยง
2. หลังการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงฯ พยาบาลวิชาชีพมีระดับความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($x = 3.72$, $SD = 0.09$)

สาขาวิชา การบริหารการพยาบาล

ปีการศึกษา 2558

ลายมือชื่อนิสิต

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

5577320436 : MAJOR NURSING ADMINISTRATION

KEYWORDS: NURSE MENTORSHIP MODEL / PROFESSIONAL NURSES TO BE HEAD NURSE POSITION / SELF-CONFIDENCE OF HEAD NURSE ROLE

KANYARAT CHUNGPIRIYAPONG: DEVELOPMENT OF NURSE MENTORSHIP MODEL FOR PROFESSIONAL NURSES TO BE HEAD NURSE POSITION, PRIVATE HOSPITAL. ADVISOR: ASSOC. PROF. GUNYADAR PRACHUSILPA, Ph.D., 156 pp.

The purposes of this research and development study were: 1) to synthesize nurse mentorship model in preparation for professional nurses to be head nurse position, 2) to study effectiveness of self-confidence of head nurse role, and 3) to evaluate effect after using nurse mentorship model. Participants were 8 head nurses who were mentored nurses and 8 professional nurses from the same ward as mentored nurses for being nurse mentorship model at Samitivej Srinakarin Hospital. The instruments for the test included mentor handbook, mentor weekly plan, and mentor training project. The instruments for supervision test included mentor activity's record and mentor learning's evaluation form. Research data was obtained from professional nurse's self- confidence form and group questionnaires. All instruments were tested for validity by groups of experts. Data was tested and analyzed after using nurse mentorship model for preparing professional nurses to be promoted to head nurse position.

Major findings were as follows :

1. Nurse mentorship model which was consisted of preparing for nurse mentor, activities for preparing profession nurse to be head nurse and evaluation of activities.

2. After using nurse mentorship model for preparing professional nurses to be promoted to head nurse position, professional nurses had shown high level of their confidential on head nurse roles performance. ($\bar{x} = 3.72$, $SD = 0.09$)

Field of Study: Nursing Administration Student's Signature

Academic Year: 2015 Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณา และความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.กัญญดา ประจาศิลป์ อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษา และให้ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการ แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเมตตา เสียสละ และเอาใจใส่ ทั้งให้กำลังใจและเอื้ออาทรต่อนิสิตอย่างสม่ำเสมอ นิสิตรู้สึกซาบซึ้ง และประทับใจในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิณี วิวัฒน์วานิช ประธานสอบ วิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ ศลโกสุม กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้ข้อคิดเห็น และคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความ สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความกรุณาตรวจสอบ ให้ ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้มีความน่าเชื่อถือ และเกิดประโยชน์สูงสุด

ขอกราบขอบพระคุณคุณรัตนภรณ์ โรจนดิษฐ์ ผู้อำนวยการอาวุโสฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลสมิติเวช ว่าที่เรืออากาศตรีหญิงอำไพวรรณ ต้นสุวรรณรัตน์ และดร.รุ่งอรุณ เกศวง หงส์ รวมทั้งกลุ่มหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลวิชาชีพที่จัดเป็นบุคลากรที่มีศักยภาพของแต่ละหอผู้ป่วยทุกท่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ สนับสนุน และให้ความร่วมมือในการดำเนินการ ทดลองและเก็บข้อมูลงานวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างสูง และทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และลูกๆ ทั้ง 4 คนที่คอยเป็น กำลังใจ ห่วงใย เสียสละ และสนับสนุนให้เกิดแรงผลักดัน ขอขอบคุณเพื่อนร่วมสถาบันทั้งในอดีต และปัจจุบัน พี่ๆ น้องๆ ทั้งพยาบาลและแพทย์ รวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในโรงพยาบาล สมิติเวชศรีนครินทร์ทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวก รวมทั้งเป็นกำลังใจ ให้กันเสมอมาตลอดระยะเวลาที่ศึกษา และในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ จนประสบความสำเร็จ สมดังตั้งใจ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย	5
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
1. โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร.....	11
2. บทบาทหน้าที่และสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย.....	15
3. รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง	29
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	41
5. กรอบแนวคิดการวิจัย	44
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	46

ระยะที่ 1 การสังเคราะห์รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่ง หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน.....	46
ระยะที่ 2 การศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้า สู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้	48
ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่ง หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชน โดยการสนทนากลุ่มหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เป็น พยาบาลพี่เลี้ยงและพยาบาลวิชาชีพที่กลุ่มตัวอย่าง	63
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	66
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	70
สรุปผลการวิจัย.....	74
การอภิปรายผลการวิจัย	75
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	79
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	79
รายการอ้างอิง.....	80
ภาคผนวก.....	88
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	89
ภาคผนวก ข หนังสือขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ.....	91
ภาคผนวก ค หนังสือรับรองการพิจารณาจริยธรรม ข้อมูลสำหรับประชากรตัวอย่างหรือผู้มีส่วน ร่วมในการวิจัย และใบยินยอมของประชากรตัวอย่างหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย	96
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือวิจัย และเก็บ รวบรวมข้อมูลการวิจัย	108
ภาคผนวก จ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	111
ภาคผนวก ฉ กิจกรรมรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพ เข้าสู่ตำแหน่ง หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสมิติเวช	140

ภาคผนวก ช สถิติที่ใช้ในการวิจัย รายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูล	146
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	156



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลพี่เลี้ยงจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (N=8)	49
ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (N=8)	50
ตารางที่ 3 เปรียบเทียบคะแนนความรู้ในการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงก่อนและหลังการอบรม (Paired t-test) คะแนนเต็ม 10 คะแนน	61
ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวม และรายด้านของพยาบาลวิชาชีพหลังการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้น (N = 8)	68
ตารางที่ 5 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนในการประเมินความรู้ของพยาบาลพี่เลี้ยงก่อนและหลังการอบรมพยาบาลพี่เลี้ยง จำแนกเป็นรายบุคคล (N=8).....	149
ตารางที่ 6 คะแนนร้อยละของการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลพี่เลี้ยงของพยาบาลพี่เลี้ยง (N = 8).	150
ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพหลังการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ด้านวางแผนกำลังคนในการปฏิบัติงานแยกเป็นรายข้อ (N = 8)	152
ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพหลังการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ด้านการมอบหมายงานแยกเป็นรายข้อ (N = 8)	152
ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพหลังการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของทีมงานพยาบาลแยกเป็นรายข้อ (N = 8) ..	153

- ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้า
 หอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพหลังการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่ผู้วิจัยพัฒนา
 ขึ้นด้านการดำรงรักษาบุคลากรแยกเป็นรายข้อ (N = 8)..... 153
- ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้า
 หอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพหลังการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่ผู้วิจัยพัฒนา
 ขึ้นด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจแยกเป็นรายข้อ (N = 8) 154
- ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้า
 หอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพหลังการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่ผู้วิจัยพัฒนา
 ขึ้นด้านการนิเทศบุคคลแยกเป็นรายข้อ (N = 8)..... 155

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย	45
ภาพที่ 2 แผนภาพสรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	65



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในโรงพยาบาลของรัฐบาล มีระบบสนับสนุนความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งสายบริหารอย่างชัดเจน (สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน, 2551) สอดคล้องกับการศึกษาของปราณีต ไชยฤกษ์ (2556) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ได้รับการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับมาก ขณะที่ในโรงพยาบาลเอกชน การเปิดหน่วยงานหรือหอผู้ป่วยใหม่เป็นไปตามนโยบายของผู้บริหารโรงพยาบาลทำให้ฝ่ายการพยาบาลต้องคัดเลือกพยาบาลวิชาชีพระดับ 3 ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปีขึ้นไปหรือพยาบาลวิชาชีพที่ถูกจัดให้เป็นกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) ขึ้นมาเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย ในกรณีที่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ใดว่างลง หรือต้องขยายเปิดตึกใหม่ เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ทันที ทำให้พยาบาลเหล่านี้ต้องเข้าสู่สายการบริหาร โดยไม่ได้ผ่านขั้นตอนของการเตรียมความพร้อมและปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยตามความเข้าใจของตัวเองหรือเรียนรู้จากประสบการณ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยอื่นๆ ซึ่งแตกต่างจากการเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลของรัฐบาล ที่มีกรเตรียมความพร้อมให้ล่วงหน้า อย่างเป็นระบบ (วิไลภรณ์ วีระยุทธศิลป์, 2546)

การที่พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชน ไม่ได้ผ่านขั้นตอนของการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่ง อย่างเป็นระบบเหมือนในโรงพยาบาลของรัฐบาล ทำให้พยาบาลวิชาชีพที่ต้องเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยกลุ่มนี้ไม่มั่นใจว่าตนเองมีความสามารถในการบริหารจัดการหอผู้ป่วย เนื่องจากความรู้ทางด้านการบริหารไม่ได้รับการถ่ายทอดหรือฝึกฝนมาก่อน ทำให้บริหารงานไม่มีประสิทธิภาพ เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ไม่มีความสุขในการทำงาน (Gardner & Gander, 1992; Willmot, 1998) จากข้อมูลของแผนกทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลสมิติเวช ปี 2556 ร่วมกับการสัมภาษณ์หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานไม่เกิน 1 ปี จำนวน 3 คนพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยใหม่ไม่มั่นใจในการปฏิบัติบทบาทด้านการบริหาร ขาดทักษะการสื่อสารในการนำนโยบายจากผู้บริหารลงสู่ปฏิบัติ ขาดทักษะในการพัฒนาคุณภาพบริการและบริหารทรัพยากรบุคคล เกิดภาวะเครียดกับงานที่ต้องปฏิบัติ เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน บางคนมีแผนจะขอย้ายไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นหรือลาออก สอดคล้องกับการศึกษาของอัจฉรา อินทร์ทอง (2552) ที่ได้วิเคราะห์สถานการณ์การเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยงานการพยาบาลผู้ป่วยอายุรศาสตร์ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ พบว่า การไม่มีการเตรียมพร้อมก่อนเข้าสู่

ตำแหน่งส่งผลให้หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิตกกังวล ไม่มั่นใจและไม่ได้รับการยอมรับนับถือจากพยาบาลประจำการหรือบุคลากรอื่น

ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลสมิติเวช มีการพัฒนาหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยการส่งหัวหน้าหอผู้ป่วยเข้าอบรมเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่มีการจัดจากหน่วยงานต่างๆทั้งภาครัฐและเอกชน รวมถึงการเชิญวิทยากรเข้ามาจัดอบรมในโรงพยาบาลตามโอกาสและสถานการณ์ แต่ยังไม่มีการจัดโปรแกรมเตรียมความพร้อมพยาบาลวิชาชีพเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยใหม่ทำให้พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์มาระยะหนึ่งในแต่ละหอผู้ป่วย จะถูกกำหนดให้เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย ในกรณีที่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ใดว่างลง หรือต้องขยายเปิดแผนกใหม่ หัวหน้าหอผู้ป่วยใหม่ต้องเรียนรู้การบริหารหอผู้ป่วยจากประสบการณ์ที่ได้เห็นการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยเดิมและจากหัวหน้าหอผู้ป่วยอื่น และเข้าอบรมเกี่ยวกับการบริหารตามโอกาสที่จะสามารถเข้าอบรมได้ เกิดความไม่มั่นใจในสมรรถนะของตนเอง ไม่มีที่ปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาระหว่างปฏิบัติงานและไม่สามารถแก้ปัญหาได้ ทำให้เกิดความเครียด เหนื่อยและท้อแท้ในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย จนถึงขอย้ายไปปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น นอกจากนี้การแต่งตั้งหัวหน้าหอผู้ป่วยไม่ได้เป็นไปตามรอบเวลาขึ้นกับสถานการณ์ ทำให้ฝ่ายการพยาบาลไม่สามารถจัดการอบรมอย่างเป็นระบบให้ได้ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการบริการพยาบาล (Gardner & Gander, 1992, Willmot, 1998) สอดคล้องกับการศึกษาของ อโนชา วันแต่ง (2551) พบว่า ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ

จากการศึกษาของปาจริย์ เทียงเจริญ (2553) เรื่องผลของการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ในฐานะหัวหน้าทีมการพยาบาลโรงพยาบาลเมืองฉะเชิงเทรา พบว่าการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงช่วยให้พยาบาลวิชาชีพใหม่พัฒนาทักษะและมีความพร้อมในการปฏิบัติงานในบทบาทหัวหน้าทีมการพยาบาลจากแบบอย่างพี่เลี้ยงที่สนับสนุน ชี้แนะและเสริมแรงให้เกิดความมั่นใจ ให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้เกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นแก้ปัญหาของผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เกิดความพึงพอใจในงาน มีความมั่นใจในบทบาทหัวหน้าทีมการพยาบาลมากขึ้น และนำทีมการพยาบาลไปสู่ผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับการศึกษาของศิริมา โกมารทัต (2549) เรื่องผลของการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ พบว่า บทบาทของพยาบาลพี่เลี้ยงที่มีการดำเนินการอย่างมีรูปแบบและมีระบบที่ถูกต้อง จะช่วยเหลือและสนับสนุนให้ความสามารถในการปฏิบัติงานของ

พยาบาลใหม่สูงขึ้น ทำให้พยาบาลใหม่พึงพอใจและเกิดการเรียนรู้พฤติกรรมแบบอย่างที่ดี มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองจากการเรียนรู้จริง

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจพัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลสมิติเวช ซึ่งกระบวนการพยาบาลพี่เลี้ยงจะทำให้พยาบาลวิชาชีพผู้ที่จะขึ้นเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยได้รับความรู้ทางด้านบริหารทรัพยากรบุคคล มีทักษะในการสื่อสารและการพัฒนาคุณภาพบริการที่ทำให้เกิดความมั่นใจในสมรรถนะแห่งตนในการจัดการหอผู้ป่วย ส่งผลให้ฝ่ายการพยาบาลมีหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสิทธิภาพทำให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงานของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนในเครือสมิติเวช

คำถามการวิจัย

- 1) รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชนควรเป็นอย่างไร
- 2) ความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพหลังการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้นเป็นอย่างไร
- 3) ผลการประเมินรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชนเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อพัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน ตามขั้นตอน ดังนี้

- 1) สังเคราะห์รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน
- 2) ศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน ที่พัฒนาขึ้น
- 3) ประเมินรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน

แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย

แนวคิดพยาบาลพี่เลี้ยง เป็นรูปแบบของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการพยาบาลโดยการจัดให้พยาบาลที่มีประสบการณ์สอนงาน เป็นแบบอย่าง ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ สนับสนุนรวมทั้งให้คำปรึกษา เพื่อพัฒนาให้เกิดความก้าวหน้าแก่พยาบาลใหม่ (Marrow, 1984) นอกจากนี้ Morton-Cooper and Palmer (2000) กล่าวถึงรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่เหมาะสมต่อการนำมาใช้กับบุคลากรพยาบาล มีกระบวนการของการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง เริ่มจากการคัดเลือกพี่เลี้ยงจากผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสาร มีประสบการณ์ในการปฏิบัติบทบาทและแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อน มีความสามารถในการแนะนำและให้ข้อมูลที่มีประโยชน์ มีการเตรียมพี่เลี้ยงโดยจัดโครงการอบรมการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงโดยใช้เนื้อหาที่เหมาะสมกับการปฏิบัติบทบาท หลังอบรมพี่เลี้ยงแล้วกำหนดให้พี่เลี้ยงปฏิบัติงานร่วมกับพยาบาลน้องใหม่โดยใช้วิธีการจับคู่ เน้นสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลเพื่อให้เกิดความไว้วางใจและเข้าใจกันในระหว่างพี่เลี้ยงและพยาบาลใหม่ ขณะปฏิบัติงานมีการจัดกระทำกิจกรรมตามรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่ได้กำหนดขึ้น ซึ่งใช้กระบวนการปฏิบัติบทบาทพี่เลี้ยงประกอบไปด้วย 3 ระยะ คือ 1) ระยะเริ่มต้น เป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพต่อกัน 2) ระยะทำงาน เป็นระยะที่พี่เลี้ยงให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนพยาบาลใหม่โดยการปฏิบัติบทบาทที่เหมาะสมของพี่เลี้ยงที่ผู้วิจัยบูรณาการจากการทบทวนวรรณกรรมเป็น 4 บทบาท ได้แก่ บทบาทที่ปรึกษา และผู้ให้คำปรึกษา บทบาทครูและผู้สอนแนะนำ บทบาทผู้เป็นแบบอย่าง และบทบาทผู้สนับสนุน 3) ระยะสิ้นสุดการทำงาน เป็นระยะที่ให้พยาบาลใหม่มีอิสระในการปฏิบัติงานโดยมีพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษาและจัดประสบการณ์เพิ่มเติม จนกระทั่งเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย เกิดความมั่นใจในศักยภาพของตน มีความพึงพอใจและเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาความสามารถให้ก้าวหน้าต่อไป

จากการทบทวนวรรณกรรมของผู้ที่ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย นำมาบูรณาการแนวคิดสมรรถนะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนร่วมกับผลการประเมินสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยใหม่ของโรงพยาบาลเอกชนในเครือสมิติเวชปีพ.ศ. 2555-2556 พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชนควรมีสมรรถนะที่สำคัญในการจัดการหอผู้ป่วย (AONE, 2005 ; Sherman et.al., 2007 ; Mathena, 2002) ได้แก่ 1)ด้านความสามารถการเป็นผู้นำทีมการพยาบาล 2)ด้านทักษะการสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์ 3)ด้านการจัดการธุรกิจและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ และ4)ด้านพัฒนาคุณภาพการบริการ หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้ที่รับผิดชอบในกิจกรรมต่างๆของหน่วยงาน ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนางาน จึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ตระหนักในบทบาท และหน้าที่ของตนเอง การที่หัวหน้าหอผู้ป่วยมีความ

มั่นใจในความรู้ ความสามารถของตนเองต้องมาจากการพัฒนาให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติ บทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย (ชูชีพ มีศิริ, 2546) การเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน จำเป็นต้องมีการพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจพัฒนารูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชน โดยใช้แนวคิดพยาบาลที่เลี้ยงของ Marrow (1984) และ รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงของ Morton-Cooper and Palmer (2000) เพื่อเป็นแนวทางในการเตรียมพยาบาลวิชาชีพที่จะเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย และมีทัศนคติที่ดีต่อการเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน

โดยตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1) รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชนที่พัฒนาขึ้น สามารถนำไปเป็นแนวทางในการเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชนได้

2) พยาบาลวิชาชีพมีความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยหลังการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงอยู่ในระดับมาก

3) ผลการประเมินรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชนสามารถนำไปวางแผนการเตรียมหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชนได้

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน โดยใช้แนวคิดพยาบาลที่เลี้ยงของ Marrow (1984) ในการเตรียมพยาบาลที่เลี้ยง และแนวคิดการนำรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงมาใช้กับบุคลากรพยาบาลของ Morton-Cooper and Palmer (2000) ในการพัฒนารูปแบบพยาบาลที่เลี้ยง และศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย จากความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพหลังใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงฯ โดยใช้แนวคิดสมรรถนะ

หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชนที่สำคัญ 6 ด้าน และประเมินรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงฯ ด้วยการสนทนากลุ่มพยาบาลพี่เลี้ยงและพยาบาลวิชาชีพ โดยผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 การสังเคราะห์รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน ประกอบด้วย

1.1 การวิเคราะห์เอกสารที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และสมรรถนะที่สำคัญของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน

1.2 การศึกษาปัญหาและความต้องการของหัวหน้าหอผู้ป่วยใหม่ จากการประชุมกลุ่มหัวหน้าหอผู้ป่วย ร่วมกับผู้บริหารทางการแพทย์และผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคล และรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์หัวหน้าหอผู้ป่วยใหม่

ระยะที่ 2 การศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน

2.1 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ พยาบาลพี่เลี้ยง ซึ่งเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยหรือผู้จัดการแผนกที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสมิติเวชตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป และปฏิบัติงานอยู่ในแผนกเดียวกับพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยได้รับการคัดเลือกจากฝ่ายการพยาบาลให้เป็นพยาบาลพี่เลี้ยงจำนวน 8 คน และพยาบาลวิชาชีพที่จะเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับ 3 ของโรงพยาบาลสมิติเวช มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปีขึ้นไป หรือพยาบาลวิชาชีพที่ถูกจัดให้เป็นกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) ของแต่ละหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลสมิติเวชจำนวน 8 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงฯ โดยการทดลองใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้น

2.2 ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ คือ ความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพ

2.3 ระยะเวลาที่ในการศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย คือ 4 สัปดาห์

ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน

3.1 ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ พยาบาลพี่เลี้ยง และพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวนกลุ่มละ 8 คน เพื่อให้ข้อคิดเห็นหลังการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงฯ

3.2 การประเมินรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้วยรวบรวมข้อมูลสารสนเทศในกลุ่มพยาบาลพี่เลี้ยง และกลุ่มพยาบาลวิชาชีพดังต่อไปนี้

- 3.2.1 ความสอดคล้องของเนื้อหากับบริบทของโรงพยาบาลเอกชน
- 3.2.2 เนื้อหาที่ต้องปรับปรุง
- 3.2.3 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ
- 3.2.4 อุปสรรคและการแก้ไข
- 3.2.5 ผลดีต่อพยาบาลวิชาชีพที่จะเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชน หมายถึง กระบวนการพัฒนาพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อปฏิบัติกิจกรรมในการเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน โดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 การสังเคราะห์รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน หมายถึง การที่ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะที่สำคัญของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชนจากการทบทวนวรรณกรรม และศึกษาข้อมูลปัญหาและความต้องการ (Need assessment) ของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาล สมิติเวชจากการประชุมกลุ่มร่วมกันของผู้บริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้อง แล้วนำมากำหนดแผนการดำเนินกิจกรรมของพยาบาลพี่เลี้ยงซึ่งหมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสมิติเวชศรีนครินทร์ ที่ผ่านการคัดเลือกจากฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลสมิติเวชศรีนครินทร์ ให้เป็นพยาบาลพี่เลี้ยงในการวิจัยครั้งนี้ ให้กับพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งหมายถึง พยาบาลระดับ 3 ของโรงพยาบาลสมิติเวชศรีนครินทร์ ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปีขึ้นไป หรือพยาบาลวิชาชีพที่ถูกจัดให้เป็นกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) ของแต่ละหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลสมิติเวชศรีนครินทร์ เพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสมิติเวช โดยใช้แนวคิดพยาบาลพี่เลี้ยงของ Marrow (1984) และการนำรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงมาใช้กับบุคลากรพยาบาลของ Morton-Cooper and Palmer (2000) จัดทำเป็นคู่มือพยาบาลพี่เลี้ยง กำหนดกิจกรรมในแผนการสอนรายสัปดาห์ จัดโครงการอบรมพยาบาลพี่เลี้ยงและประเมินความรู้ของพยาบาลพี่เลี้ยง

1.2 การศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย หมายถึง การนำรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้น ไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์ตามแผนการสอนรายสัปดาห์ที่กำหนด และประเมินประสิทธิผลของรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงจากความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพหลังการนำรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยง โดยมีหัวหน้าหอผู้ป่วยของตนเองเป็นพยาบาลที่เลี้ยง

1.2.1 ความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรายงานระดับความมั่นใจในความสามารถของตนเองในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยจากการได้เห็น ได้ยิน ได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเองหลังการนำรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชนมาใช้ โดยใช้แบบประเมินความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดสมรรถนะที่สำคัญในการบริหารจัดการหอผู้ป่วยของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชน (AONE, 2005 ; Sherman et.al., 2007 ; Mathena, 2002) ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1) **ด้านการวางแผนกำลังคนในการปฏิบัติงาน** ได้แก่ การจัดอัตรากำลังบุคลากรในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับภาระงานการดูแลผู้ป่วยแต่ละวัน การบริหารอัตรากำลังบุคลากรในเวรเมื่อมีเหตุการณ์ฉุกเฉินเกิดขึ้นทันทีทันใดในหอผู้ป่วย และการจัดตารางปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละเดือนในหอผู้ป่วย

2) **ด้านการมอบหมายงาน** ได้แก่ การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับระดับความสามารถของบุคลากรในหอผู้ป่วย และการกำกับติดตามผลการมอบหมายงานบุคลากรในหอผู้ป่วยเพื่อให้ทุกคนปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานนั้น

3) **ด้านการนิเทศบุคคล** ได้แก่ การดูแลควบคุม หรือให้คำชี้แนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในหอผู้ป่วยอย่างเป็นรูปธรรม และการใช้ระบบการนิเทศงานในการควบคุมและกระตุ้นให้เกิดคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในหอผู้ป่วย

4) **ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ** ได้แก่ การส่งเสริมความสามารถให้บุคลากรในหอผู้ป่วยร่วมมือกันปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามนโยบายและทิศทางขององค์กร และชื่นชมบุคลากรในหอผู้ป่วยให้รู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ

5) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของทีมการ

พยาบาล ได้แก่ การวางแผนพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลในหอผู้ป่วย การจัดระบบการทำงาน เป็นทีมให้กับบุคลากรในหอผู้ป่วย การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในหอผู้ป่วยให้เข้ารับการอบรมทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล

6) ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจให้

บุคลากรในหอผู้ป่วยปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นจนบรรลุผลสำเร็จ และการสร้างความพึงพอใจให้บุคลากรในหอผู้ป่วยคงอยู่ในงาน

1.3 การประเมินรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่

ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย หมายถึง การรวบรวมข้อมูลจากการใช้วิธีการสนทนากลุ่มพยาบาลพี่เลี้ยงและพยาบาลวิชาชีพ เพื่อสอบถามความคิดเห็นของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ 1) ความสอดคล้องของเนื้อหากับบริบทของโรงพยาบาลเอกชน 2) ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ 3) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ และ 4) อุปสรรคและข้อเสนอแนะ นำมาสรุป เพื่อเป็นแนวทางเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชนในเครือ สมิติเวช

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) เพื่อพัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงฯ ที่เหมาะสมในการนำมาใช้เพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชนในเครือ สมิติเวช
- 2) เพื่อให้ผู้บริหารทางการแพทย์นำผลของการประเมินรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงฯ ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาล สมิติเวช

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชน ศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงจากความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย หลังการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงและประเมินรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงฯ ที่พัฒนาขึ้น

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สรุปเนื้อหาสาระสำคัญเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยนำเสนอเป็นลำดับดังนี้

1. โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร
 - 1.1 บริบทโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร
 - 1.2 วิสัยทัศน์กลุ่มงานพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน
 - 1.3 การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลเอกชน
 - 1.4 โรงพยาบาลสมิติเวชศรีนครินทร์
2. บทบาทหน้าที่และสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย
 - 2.1 บทบาทหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วย
 - 2.2 แนวคิดสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย
 - 2.3 สมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยในการจัดการหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน
 - 2.4 การประเมินความสามารถในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย
 - 2.5 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย
3. รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง
 - 3.1 แนวคิดของพยาบาลพี่เลี้ยง
 - 3.2 ความหมายของพยาบาลพี่เลี้ยง
 - 3.3 คุณลักษณะและบทบาทของพยาบาลพี่เลี้ยง
 - 3.4 ประโยชน์ของพยาบาลพี่เลี้ยง
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดการวิจัย

1. โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร

1.1 บริบทโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ปัจจุบันในประเทศไทยโรงพยาบาลเอกชนถูกจัดแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ตามขีดความสามารถในการให้บริการรักษาพยาบาล ดังนี้ ระดับที่ 1 เป็นระดับปฐมภูมิ (Primary care) ได้แก่ คลินิก สถานีอนามัย หรือโรงพยาบาลขนาดเล็กที่มีขีดความสามารถในการตรวจรักษา ผู้ป่วยนอกและการทำหัตถการง่าย ๆ ในสถานพยาบาล ระดับที่ 2 เป็นระดับทุติยภูมิ (Secondary care) ได้แก่ โรงพยาบาลระดับกลางที่มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น สามารถทำการผ่าตัดและดูแลผู้ป่วยที่มีอาการหนักและโรคร้ายแรงมากขึ้น สำหรับระดับที่ 3 เป็นระดับตติยภูมิ (Tertiary care) ได้แก่ โรงพยาบาลขนาดใหญ่ที่สามารถให้บริการการรักษาโรคได้แทบทุกโรคและมีการผ่าตัดหรือทำหัตถการที่ซับซ้อนได้ (กรุงเทพดุสิตเวชการจำกัด, 2548) ธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนนับตั้งแต่ปี 2546 เป็นต้นมา มีทิศทางที่ก้าวหน้าขึ้นเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจที่ปรับตัวสูงขึ้น และเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้กำลังซื้อของคนไทยปรับตัวสูงขึ้น จึงหันไปรักษาโรงพยาบาลเอกชนที่มีความสะดวกสบายในการให้บริการที่มีมากกว่าโรงพยาบาลรัฐบาล นอกจากนี้ยังมีผู้ป่วยต่างชาติให้ความสนใจมารักษาในประเทศไทย ตลาดธุรกิจการรักษายาบาลภายในประเทศถือได้ว่าเป็นตลาดบริการสุขภาพที่สำคัญ โรงพยาบาลเอกชนหลายแห่งมุ่งขยายบริการให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายและเพิ่มส่วนแบ่งการตลาดของตนเองให้มากขึ้น

โรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่เปิดให้บริการประชาชนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี มีกำลังซื้อสูงหรือมีประกันสุขภาพในภาคเอกชน ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่จัดบริการรักษายาบาลระดับตติยภูมิ (Tertiary care) ทั้งมีลักษณะเป็นเครือข่ายหรือไม่มีเครือข่ายรวมถึงบางกลุ่มก็พัฒนาตนเองเป็นบริษัทมหาชน การแข่งขันของโรงพยาบาลกลุ่มนี้มีค่อนข้างสูง โดยส่วนใหญ่มักพัฒนาเป็นศูนย์เฉพาะโรค เช่น โรคหัวใจ โรคสมอง โรคเบาหวาน เป็นต้น ซึ่งการพัฒนาเป็นศูนย์เฉพาะโรคจำเป็นต้องมีเครื่องมือแพทย์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยระดับสูงมารองรับ ดังนั้นการเป็นผู้นำในตลาดเป็นสิ่งที่สำคัญ อีกทั้งการเป็นศูนย์เฉพาะโรคที่ใหญ่ได้ จะต้องมีการขยายที่จะส่งต่อผู้ป่วยมาจากพื้นที่ต่างๆทั่วประเทศ ดังนั้นการสร้างเครือข่าย (Network) ของการส่งต่อและการพัฒนา ขบวนการเคลื่อนย้ายผู้ป่วยจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ (กรุงเทพดุสิตเวชการจำกัด, 2548)

ทิศทางการดำเนินธุรกิจของโรงพยาบาลเอกชน มีเป้าหมายที่จะเป็นศูนย์สุขภาพแห่งเอเชีย หรือ Medical Hub of Asia เพื่อใช้เป็นกลยุทธ์ในการบุกตลาดต่างประเทศ ทั้งที่เป็น การ Walk in เข้ามาของลูกค้าและการออกไปเปิดตลาดต่างประเทศ โดยได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐทำให้มีชาวต่างชาติเข้ามาใช้บริการรักษายาบาลเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้

ผู้ประกอบการโรงพยาบาลเอกชนต่างปรับตัวเพื่อรองรับการเพิ่มขึ้นของคนไข้จากทั้งในประเทศ และต่างประเทศ รวมทั้งยังปรับกลยุทธ์ทางการตลาดพร้อมกับการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ เพื่อรองรับการแข่งขันที่เพิ่มมากขึ้น โรงพยาบาลเอกชนหลายโรงพยาบาลที่เน้นทำการตลาดกับผู้ป่วยต่างประเทศ ซึ่งชาวต่างชาติที่เข้ามารักษาพยาบาลในประเทศไทยสามารถจำแนกได้เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ (สยามธุรกิจ, 2550)

กลุ่มแรก คือ กลุ่มผู้ป่วยต่างชาติที่ทำงานอยู่ในประเทศไทยและประเทศใกล้เคียง (Expatriate) โดยเป็นกลุ่มผู้ป่วยต่างชาติที่มีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 60 ของจำนวนผู้ป่วยทั้งหมดที่เข้ารับการรักษาพยาบาลในประเทศไทย

กลุ่มที่สอง คือ กลุ่มที่ต้องการเข้ามาเข้ารับการรักษาในประเทศไทยโดยตรง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นโรคเฉพาะทางหรือโรคที่รักษายาก โดยนิยมเข้ามารักษาโรคหัวใจมากที่สุด รองลงมาคือ โรคมะเร็ง โรคที่เกี่ยวข้องกับระบบประสาท รวมถึงการผ่าตัดแปลงเพศ มีสัดส่วนประมาณร้อยละ 30 ของจำนวนผู้ป่วยต่างชาติทั้งหมด

กลุ่มที่สาม คือ กลุ่มนักท่องเที่ยวที่เดินทางเข้ามาท่องเที่ยวที่เมืองไทยแล้วเกิดเจ็บป่วยหรืออุบัติเหตุ จึงเข้ารับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลของไทย มีสัดส่วนประมาณร้อยละ 10 ของจำนวนผู้ป่วยต่างชาติทั้งหมด โดยชาวญี่ปุ่นเป็นผู้ป่วยต่างชาติที่เข้ามาเข้ารับการรักษาเป็นสัดส่วนที่มากที่สุด รองลงมาได้แก่สหรัฐและเอเชียใต้ตามลำดับ (สยามธุรกิจ, 2550)

โรงพยาบาลเอกชน นอกจากจะให้บริการด้านการรักษาพยาบาลซึ่งเป็นงานหลักของโรงพยาบาลแล้วยังให้บริการด้านอื่นๆ ควบคู่กันไปด้วย เช่น บริการเสริมความงาม ศูนย์พัฒนาคุณภาพ การให้บริการเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ โดยมีนโยบายหลักที่สำคัญในการให้บริการ คือ ต้องสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ป่วยหรือผู้รับบริการ ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจได้จะเกิดจากสิ่งต่างๆ ดังนี้

1) การบริการของโรงพยาบาลทุกแห่งจะเน้นบริการเป็นอันดับแรก เช่น การอำนวยความสะดวก ความรวดเร็ว ความสะอาด ความเอาใจใส่ของแพทย์ พยาบาลและเจ้าหน้าที่ทุกระดับด้วยอัธยาศัยเป็นกันเอง เรียบร้อย รวดเร็ว มีประสิทธิภาพเพื่อสร้างความประทับใจแก่ผู้รับบริการ

2) ประสิทธิภาพในการรักษาพยาบาลของแพทย์และพยาบาล เป็นปัจจัยสำคัญในการดึงดูดผู้รับบริการให้มารับบริการที่โรงพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนหลายแห่งจึงพยายามจ้างแพทย์และพยาบาลที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาทำงานประจำกับโรงพยาบาล ด้วยอัตราค่าจ้างที่สูง นอกจากนี้โรงพยาบาลเอกชนยังจัดตั้งศูนย์ประเภทต่างๆ ขึ้นเพื่อแสดงถึง

ความเชี่ยวชาญในการรักษาโรคเฉพาะทาง เช่น ศูนย์รักษาโรคหัวใจ ชื่อเสียงของโรงพยาบาลและแพทย์ผู้เชี่ยวชาญจึงเป็นปัจจัยหนึ่งในการตัดสินใจเข้ามาใช้บริการของโรงพยาบาลเอกชน

3) บรรยากาศภายในโรงพยาบาล บรรยากาศ ความสวยงาม รื่นรมย์ ตลอดจนความสะอาดของสถานที่ภายในโรงพยาบาลมีความสำคัญมากเพราะช่วยให้ผู้ป่วยรู้สึกสดชื่นเบิกบาน ไม่สลดหดหู่ การสร้างภาพพจน์ของโรงพยาบาลจึงมีลักษณะของการบริการแบบโรงแรมเพื่อสร้างบรรยากาศให้ห่างจากโรงพยาบาลให้มากที่สุด

4) ค่ารักษาพยาบาลที่สมเหตุสมผล โรงพยาบาลเอกชนทั่วไปได้รับงบประมาณจากการร่วมทุนจากแหล่งต่างๆ ที่ไม่ใช่งบประมาณของรัฐบาล ค่ารักษาต้องไม่สูงเกินไปกว่าการบริการที่ได้รับ ต้องมีการปรับปรุงบริการที่ดีพร้อมให้คำแนะนำด้านรักษาสุขภาพแก่ผู้ป่วยด้วยเพื่อทำให้เกิดความประทับใจในการบริการ และเกิดความรู้สึกคุ้มค่ากับเงินที่จ่ายออกไป

จากบริบทของโรงพยาบาลเอกชนที่มีความแตกต่างจากสถานบริการของรัฐอย่างชัดเจน ทำให้การดำเนินงานและการบริหารจัดการของโรงพยาบาลเอกชนจำเป็นต้องมีจุดเน้นที่เหมาะสมกับบริบทของโรงพยาบาล ผู้ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ระดับผู้บริหารทั้งแพทย์ พยาบาลและกลุ่มวิชาชีพที่ปฏิบัติงานร่วมกันในโรงพยาบาลจึงต้องมีการกำหนดแผนการพัฒนาศักยภาพบุคคลให้เป็นไปตามนโยบายของโรงพยาบาลจึงจะทำให้โรงพยาบาลมีความก้าวหน้าต่อไป

1.2 วิสัยทัศน์กลุ่มงานพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน

การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ปรัชญา ขอบเขต เป้าหมาย วัตถุประสงค์เป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน โดเนวิสัยทัศน์ ปรัชญา ภารกิจ และขอบเขตการจัดบริการหรือหน่วยงานสอดคล้องกับพันธกิจของโรงพยาบาล มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่เป็นไปได้ และสามารถวัดได้ มีการสื่อข้อความพันธกิจ ปรัชญา เป้าหมายและวัตถุประสงค์ไปยังบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในเป้าหมายการจัดบริการและทราบบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีการบริหารงานที่เอื้อต่อการบริการตามพันธกิจอย่างมีคุณภาพ โดยมีโครงสร้างขององค์การชัดเจนและเหมาะสม มีกลไกกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน การสื่อสารและการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ มีกลไกเอื้อให้หน่วยงานต่างๆมีส่วนร่วมในการวางแผนตัดสินใจและกำหนดนโยบายในระดับภาพรวมของโรงพยาบาล (สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล, 2542) ซึ่งวิสัยทัศน์ของกลุ่มงานพยาบาลและโรงพยาบาลเอกชนจะสอดคล้องกัน คือ มุ่งเน้นที่คุณภาพการรักษายาบาลที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานระดับสากล การให้บริการที่เป็นเลิศทางด้านสุขภาพ

1.3 การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลเอกชน

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นการเตรียมความพร้อม เพิ่มความรู้ทักษะให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ โดยมีการประเมินปัญหาและความต้องการบุคลากร เพื่อเป็นข้อกำหนดในการพัฒนาบุคลากร การประเมินความต้องการและกำหนดเนื้อหาในการฝึกอบรมจะมาจากข้อมูลการประเมินผลการฝึกปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อมูลจากกิจกรรมพัฒนาคุณภาพของหน่วยงาน มีการจัดแผนพัฒนาบุคลากร หน่วยงานทำการประเมินความต้องการและกำหนดกิจกรรมเนื้อหาด้านการอบรม มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย การจัดทำแผนปฐมนิเทศ แผนการฝึกอบรมภายใน และแผนการส่งเจ้าหน้าที่ศึกษาต่อทั้งในระยะสั้นและระยะยาว มีการประเมินผลการฝึกอบรมและประเมินแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพโดยมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และการให้บริการผู้ป่วยเป็นหลัก มีการประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอและส่งเสริมพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ส่วนบุคลากรใหม่ทุกคนได้รับการปฐมนิเทศเพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน โดยมีกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้ในระหว่างการปฏิบัติงาน (สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล, 2542)

1.4 โรงพยาบาลสมิติเวชศรีนครินทร์

โรงพยาบาลสมิติเวชศรีนครินทร์ เป็นโรงพยาบาลเอกชนขนาด 300 เตียง ตั้งอยู่บนถนนศรีนครินทร์ใกล้กับทางด่วนใหม่เชื่อมระหว่างกรุงเทพกับพัทยา มีอาคารสูง 17 ชั้นที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ 110,000 ตารางเมตร ของที่ดินกว้าง 43 ไร่ การบริการแบ่งออกเป็น 2 แผนก ได้แก่ แผนกผู้ป่วยนอกและแผนกผู้ป่วยใน มีห้องยา ห้องทดลอง แผนกการเงิน แผนกรังสีรักษา และหน่วยงานอื่นๆ มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น เครื่องวินิจฉัยด้วยสนามแม่เหล็ก(MRI) เครื่องเอกซเรย์คอมพิวเตอร์ (CT Scan) และ Linear Accelerator สำหรับรักษาโรคมะเร็ง

โรงพยาบาลสมิติเวชศรีนครินทร์ เป็นหนึ่งในโรงพยาบาลเครือสมิติเวช ซึ่งจัดเป็นโรงพยาบาลเอกชนระดับตติยภูมิให้บริการรักษาผู้ป่วย สำหรับทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ บริการรักษาผู้ป่วยด้วยมาตรฐานโรงพยาบาลระดับสากลและเป็นที่ยอมรับ ได้รับการรับรองจากสถาบันรับรองคุณภาพมาตรฐานสากลของสหรัฐอเมริกา หรือ JCI ให้บริการทางการแพทย์ เป็นที่ปรึกษา วินิจฉัยโรค และรักษาโดยทีมแพทย์เฉพาะทาง นอกจากนี้โรงพยาบาลสมิติเวชศรีนครินทร์ยังเป็นที่รู้จักกันทั้งในประเทศและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ พร้อมให้บริการฉุกเฉินสำหรับผู้ป่วยที่ต้องการการบริการทางการแพทย์อย่างเร่งด่วนตลอด 24 ชั่วโมง รวมถึงชาวต่างชาติในไทยและนักท่องเที่ยว เป็นที่ยอมรับในภูมิภาคจากการให้การรักษายาบาลแบบครบวงจรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูง ห้องฉุกเฉินเปิดบริการตลอด 24 ชั่วโมง ครอบคลุมด้วยอุปกรณ์ช่วยชีวิตและ

บุคลากรทางการแพทย์ที่มีประสบการณ์สูง โดยเฉพาะแพทย์และพยาบาลซึ่งจำเป็นต้องมีแผนในการพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล (ข้อมูลจากฝ่ายการตลาดโรงพยาบาลสมิติเวชปี 2555)

ผู้วิจัยทำการวิจัยโดยขอใช้โรงพยาบาลสมิติเวชศรีนครินทร์เป็นสถานที่ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากโรงพยาบาลสมิติเวชศรีนครินทร์เป็นโรงพยาบาลเอกชนที่มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และยังมีโปรแกรมเตรียมความพร้อมสำหรับพยาบาลวิชาชีพที่จะเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย

2. บทบาทหน้าที่และสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย

2.1 บทบาทหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วย

หัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นผู้บริหารทางการแพทย์ระดับต้นที่มีความสำคัญของโรงพยาบาล มีภาระหน้าที่รับผิดชอบครอบคลุมทั้งด้านการบริหารจัดการ การบริการพยาบาลให้แก่ผู้รับบริการในหอผู้ป่วยที่รับผิดชอบ และยังเป็นกุญแจสำคัญของความร่วมมือและประสานงานของเจ้าหน้าที่ระดับต่างๆ ทั้งในและนอกหน่วยงานของโรงพยาบาล ตลอดจนการประสานความเข้าใจของญาติผู้ป่วยเพื่อให้มีส่วนร่วมในการดูแลผู้ป่วยจนสามารถกลับไปใช้ชีวิตได้ตามปกติ (สุลักษณ์ มีชูทรัพย์, 2539)

การพยาบาลจะมีคุณภาพหรือมีมาตรฐานหรือไม่ ขึ้นอยู่กับความสามารถและการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการด้านการดูแลผู้ป่วย เข้าใจแนวทางการรักษา ตลอดจนบริหารบุคลากรทางการแพทย์ให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน (ฟาริดา อิบราฮิม, 2546) หัวหน้าหอผู้ป่วยจึงถือเป็นผู้บริหารระดับต้น ที่ต้องแสดงบทบาทอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับกิจกรรมซึ่งต้องมีกลยุทธ์ที่เหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายของโรงพยาบาลและสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารหอผู้ป่วย ซึ่งมีผู้กล่าวถึงบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วย ดังนี้

มินซ์เบิร์ก (Mintzberg, 1979) เสนอบทบาทที่มุ่งยุทธวิธีของการบริหารงาน
คือ

1) การอำนวยการ (Entrepreneurial) เป็นการแสวงหาโอกาสใหม่ๆ และพอใจที่จะกระทำ หรือคิดหวังไปสู่ข้างหน้า ซึ่งต้องเผชิญกับความไม่แน่นอน

2) การปรับปรุง (Adaptive) เป็นปฏิกิริยาตอบสนองต่อการตัดสินใจ เพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง และลดข้อขัดแย้ง

3) การวางแผน (Planning) เป็นการตัดสินใจล่วงหน้าโดยใช้เหตุผลและเทคนิคทางวิทยาศาสตร์ พร้อมกำหนดเป้าหมายด้วยการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุผลตามที่ตั้งไว้

โจนส์ และโจนส์ (Jones & Jones, 1979 อ้างใน Mintzberg, 1975) แบ่งบทบาทของหัวหน้าหรือผู้ป่วยตามลักษณะการจัดการเป็น 3 กลุ่มตามรูปแบบของมินซเบิร์ก ดังนี้

1) บทบาทการตัดสินใจ (Decisional roles) เป็นบทบาทที่มีความสำคัญที่สุด ซึ่งการตัดสินใจได้ดีนั้น ต้องมีความชำนาญทั้งในด้านการปฏิบัติการพยาบาล และการบริหาร แบ่งเป็น 4 ด้านดังนี้

1.1) บทบาทผู้แสวงหาแนวความคิดใหม่ (Entrepreneurial) ในการวางแผนปรับปรุงเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงาน

1.2) บทบาทผู้จัดการเกี่ยวกับสถานการณ์ที่เป็นปัญหา (Disturbance handler) เนื่องจากสิ่งแวดล้อมทางการพยาบาลอาจเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินต่างๆ หัวหน้าหรือผู้ป่วยจึงต้องมีบทบาทในการประสานงานและจัดการต่อเหตุการณ์นั้น หรือฝึกฝนให้บุคลากรทุกคนสามารถร่วมมือกันในการควบคุมสถานการณ์ได้ เช่น ไฟไหม้ การปรับเปลี่ยนเวรเมื่อมีคนลาป่วย ฯลฯ

1.3) บทบาทผู้บริหารทรัพยากร (Resource allocator) การตัดสินใจเกี่ยวกับการมอบหมายงานประจำวัน การดูแลผู้ป่วย การใช้อุปกรณ์ของใช้ในการดูแลผู้ป่วย

1.4) บทบาทผู้เจรจาต่อรองในกรณีที่มีข้อขัดแย้ง (Negotiator) กรณีเกิดปัญหาการไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งที่เกี่ยวข้องของบุคลากรทางการแพทย์พยาบาล ผู้ป่วย หรือกับหน่วยงานอื่น รวมทั้งการขออัตรากำลัง และเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน

2) บทบาทด้านการปฏิสัมพันธ์ (Interpersonal role) เป็นบทบาทที่ต้องปฏิบัติในฐานะผู้มีหน้าที่ดูแลและรับผิดชอบอย่างเป็นทางการในการดำเนินงาน มี 3 บทบาทคือ บทบาทหัวหน้า (Figure head) บทบาทผู้นำ (Leader) และบทบาทผู้ติดต่อประสานงาน (Liason)

3) บทบาทด้านการสื่อสารข้อมูล (Informational role) เป็นบทบาทในการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลภายในหน่วยงานกับผู้ได้บังคับบัญชา เครือข่ายต่างๆ ตามบทบาทดังนี้ บทบาทผู้รับและผู้ตรวจสอบข้อมูล (Monitor) บทบาทผู้เผยแพร่ข้อมูลภายในหน่วยงาน (Disseminator) และบทบาทตัวแทนในการให้ข้อมูล (Spokerman)

สตีเวน (Barnum, 1980) กล่าวถึงลักษณะงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามประเภทกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติดังนี้

1) การดูแลผู้ป่วย ได้แก่ การบริหารจัดการและปฏิบัติการให้ผู้ป่วยได้รับการพยาบาลทั้งทางตรงและทางอ้อม

2) การบริหารบุคลากร ได้แก่ การใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ โดยพิจารณาขอบหมายงานให้เหมาะสมตามความสำคัญของงาน ความสามารถของบุคคลและขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบ รวมทั้งคอยกระตุ้นสนับสนุน ให้กำลังใจ และพัฒนาความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน

3) การบริหารการปฏิบัติงานตามนโยบาย ได้แก่ การวางแผนกำหนดวิธีการดำเนินงาน การร่วมปรึกษาหารือกับผู้บริหารชี้แจงนโยบายของหน่วยงาน และการจัดงบประมาณ

กานองและกานอง (Ganong & Ganong, 1980) กล่าวถึงลักษณะงานในหน้าที่ซึ่งเป็นความรับผิดชอบของหัวหน้าหอผู้ป่วย ดังนี้

1) ความรับผิดชอบต่อผู้ป่วย ได้แก่ การวางแผนการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพปลอดภัย เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ เพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหาของผู้ป่วย ดูแลผู้ป่วยให้ได้รับการพยาบาลที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยให้การพยาบาลโดยตรงแก่ผู้ป่วย วางแผน และช่วยเหลือเกี่ยวกับการสอนผู้ป่วย ติดต่อประสานงาน ระหว่างผู้ป่วย แพทย์ และครอบครัว

2) ความรับผิดชอบต่อทีมการรักษา เช่น แพทย์ ได้แก่ การติดต่อประสานงานระหว่างทีมการรักษา ดูแลให้มีการปฏิบัติตามแผนการรักษา และติดตามซักถามแพทย์เมื่อพบว่าการติดต่อสื่อสารไม่ชัดเจน

3) ความรับผิดชอบในฐานะของผู้บริหารทางการพยาบาล ได้แก่ การจัดบุคลากรให้เพียงพอและมอบหมายงานให้เหมาะสม ดูแลให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจนภายในหน่วยงานเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้ป่วย กิจกรรมภายในหน่วยงาน และปัญหาของบุคลากร ช่วยเหลือเกี่ยวกับแผนงบประมาณและการปฏิบัติภายใต้แผน เลือกว่าผู้ช่วยในระดับ

เดียวกันหรือผู้มีความรู้ความสามารถเพื่อให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาทางคลินิกและงานด้านบริหารตามความจำเป็น

4) ความรับผิดชอบต่อบุคลากรในหน่วยงาน ได้แก่ การปฏิบัติตนให้เป็นผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การจัดสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การมอบหมายงานตามความเหมาะสม พร้อมทั้งจัดให้มีการร่วมกันประชุมปรึกษาภายในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ ช่วยเหลือในการพัฒนาหน่วยงาน นำแผนการพยาบาลมาใช้และส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาบุคลากร

5) ความรับผิดชอบต่อคณะผู้บริหาร ได้แก่ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ได้ รับมอบหมายให้กระทำ นำนโยบายมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการบริหารองค์การพยาบาล

6) ความรับผิดชอบต่อบุคลากรในที่มงานสุขภาพอื่นๆ ได้แก่ การให้ความร่วมมือและการติดต่อสื่อสารเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการวางแผนการดูแลผู้ป่วย

7) ความรับผิดชอบต่อองค์กรวิชาชีพ ได้แก่ การเข้าร่วมและเป็นสมาชิกขององค์กรวิชาชีพ การส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในกิจกรรมและปฏิบัติตามจรรยาบรรณ กฎหมายวิชาชีพการพยาบาล ฯลฯ

8) ความรับผิดชอบต่อตนเอง ได้แก่ การปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ การพึงพอใจในวิชาชีพ การฝึกฝนทักษะด้านวิชาการให้ทันสมัย และเข้าร่วมโครงการศึกษาอบรมต่อเนื่อง การศึกษาวิจัย การปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของหัวหน้าอย่างเหมาะสม ดำรงตนเองอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นตัวอย่างแก่ผู้ได้บังคับบัญชา

ไรน์ฮาร์ท (Rinehart, 1980) ศึกษาพบว่า หน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยใช้กระบวนการบริหารมาอธิบาย ดังนี้

1) การวางแผน (Planning) เป็นผู้จัดให้มีบริการพยาบาลในหอผู้ป่วยตามวัตถุประสงค์ของโรงพยาบาลและองค์การพยาบาล พร้อมทั้งดำรงไว้ซึ่งมาตรฐานการพยาบาลในการให้การพยาบาลผู้ป่วยรายบุคคลตามแผนการพยาบาลที่ได้วางไว้ โดยการมอบหมายงานการดูแลผู้ป่วยให้แก่พยาบาลตามความสามารถของบุคลากรพยาบาลแต่ละระดับ และตามอาการของผู้ป่วยเพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลตลอด 24 ชั่วโมง นอกจากนี้ยังทำหน้าที่อธิบายให้ผู้ป่วยและญาติเข้าใจในการรักษาพยาบาล ร่วมสอนและแนะนำผู้ป่วย ร่วมอภิปรายปัญหาในการพยาบาลกับผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปรวมทั้งสหวิชาชีพด้วย

2) การจัดระบบงาน (Organizing) เป็นผู้ประเมินและวิเคราะห์ความต้องการด้านอัตรากำลังพยาบาลในหอผู้ป่วยของตน โดยพิจารณาถึงจำนวนผู้ป่วย ลักษณะอาการ ระยะเวลาที่ผู้ป่วยอยู่ในโรงพยาบาล กิจกรรมการพยาบาล แผนการรักษาของแพทย์ และแผนการพยาบาล พร้อมทั้งจัดตารางเวลาปฏิบัติงาน (Scheduling) ของบุคลากรพยาบาลให้เพียงพอและเหมาะสมตลอด 24 ชั่วโมง ตลอดจนรายงานให้หัวหน้าพยาบาลหรือพยาบาลนิเทศให้ทราบถึงความต้องการด้านอัตรากำลังในหน่วยงานของตนเอง

3) การอำนวยการ (Directing) เป็นผู้จัดให้มีบริการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพโดยร่วมตรวจเยี่ยม (Round) กับแพทย์ และพยาบาลวิชาชีพ ร่วมกันอภิปรายปัญหาของผู้ป่วย จัดให้มีระบบการจดบันทึก (Record) และรายงาน (Report) ที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ ให้ความร่วมมือและประสานงานกับบุคลากรอื่นๆ ในทีมสุขภาพ เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับบริการอย่างเต็มที่สำหรับในด้านการบริหารและนิเทศบุคลากรนั้น หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้มีสัมพันธภาพอันดีกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับสามารถเป็นที่ปรึกษาปัญหาส่วนตัวและหน้าที่การงานแก่บุคลากรทุกระดับได้อีกทั้งเป็นผู้สนับสนุนให้ทุกคนมีความก้าวหน้าตามสายงาน และได้รับการอบรมศึกษาต่อเนื่องตามความเหมาะสม

4) การควบคุมงาน (Controlling) หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้ประเมินประสิทธิภาพของการให้บริการพยาบาล โดยการสังเกตจากลักษณะอาการของผู้ป่วย และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจทำขณะร่วมในการตรวจเยี่ยมแต่ละครั้ง พร้อมการสอนหรือสาธิตเทคนิควิธีการพยาบาลใหม่ๆ แก่พยาบาลทุกระดับ และให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยในรายที่ต้องการทักษะการพยาบาลเป็นพิเศษด้วย

กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2539) กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามกระบวนการบริหาร ดังนี้

ด้านการบริหาร

1) วางแผนงานประจำวัน มอบหมายงาน รับรายงานจากหัวหน้าเวรเกี่ยวกับอาการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วย การรักษาพยาบาลและเหตุการณ์อื่นๆ พร้อมหาแนวทางปรับปรุงแก้ไข

2) ตรวจสอบและควบคุมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการประเมินความต้องการด้านการพยาบาลของผู้ป่วย วางแผนปรับปรุงแผนการพยาบาลให้เหมาะสมกับอาการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วยแนวการรักษาของแพทย์ เพื่อเป็นไปตามมาตรฐานและอยู่ในขอบเขตของวิชาชีพ

3) แนะนำ ควบคุมดูแลการบันทึกแผนการพยาบาล และการบริการ การบันทึกรายงานของผู้ป่วยเกี่ยวกับอาการผิดปกติของผู้ป่วย เพื่อทำการวิเคราะห์และวางแผน พยาบาลต่อไป

4) ให้ความร่วมมือประสานงานกับแพทย์และเจ้าหน้าที่ในทีมสุขภาพ อื่นๆ ร่วมปรึกษาหารือเกี่ยวกับอาการของผู้ป่วย เพื่อการวางแผนการรักษาพยาบาลต่อไป

5) จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานให้เพียงพอตลอด 24 ชั่วโมง และประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรรวมทั้งส่งเสริมสวัสดิการให้เหมาะสม

6) ประเมินคุณภาพการบริการพยาบาลในหน่วยงาน ร่วมประชุมและ เสนอข้อคิดเห็นในการปรับปรุงมาตรฐานการพยาบาลตลอดจนแก้ไขปัญหาด้านการปฏิบัติงาน ให้แก่ผู้บริหาร

7) ควบคุม ดูแลและสั่งการในเรื่องของความสะอาด และปลอดภัยจาก การแพร่กระจายเชื้อโรค

8) ดูแลจัดหาเสื้อผ้า วัสดุ ครุภัณฑ์ และอุปกรณ์ที่จำเป็นในด้านการ รักษาพยาบาลให้มีใช้อย่างเพียงพอ รวมทั้งซ่อมแซม เปลี่ยนแปลง แก้ไข และเก็บรักษาให้เป็น ระเบียบ สะดวกต่อการสำรวจ และควบคุมการจ่าย

9) สร้างสรรค์ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ป่วยกับบุคลากรของ โรงพยาบาล

10) ให้ข้อเสนอแนะ โครงสร้าง แผนผังในหอผู้ป่วย

ด้านบริการ

- 1) เป็นหัวหน้าทีมให้บริการผู้ป่วย
- 2) วางแผนให้บริการพยาบาลตามความต้องการของผู้ป่วย
- 3) รับรายงานการปฏิบัติงานของหัวหน้าแต่ละเวร
- 4) แนะนำ ควบคุม ดูแล การบันทึกทางการพยาบาล
- 5) ส่งเสริม สนับสนุน ให้การพยาบาลมีประสิทธิภาพ
- 6) จัดทำรายงาน รวบรวมสถิติประจำแต่ละเดือน
- 7) ให้การพยาบาลตามความจำเป็นตามสถานการณ์ และพิจารณาสั่ง การพยาบาลตามหลักวิชาการหรือปรึกษาแพทย์เมื่อมีเหตุการณ์จำเป็น
- 8) สอน แนะนำ สาธิต การดูแลตนเองให้ผู้ป่วย ตลอดจนการใช้อุปกรณ์ ที่ติดตัวกลับบ้าน

ด้านวิชาการ

- 1) ปฐมนิเทศผู้เข้าปฏิบัติงานใหม่ ดำเนินการอบรมฟื้นฟูวิชาการ และสนับสนุนให้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์
- 2) วิเคราะห์และร่วมปรึกษาปัญหาเพื่อปรับปรุงแก้ไขงานการพยาบาล และปฏิบัติงานวิชาการตามที่ได้รับมอบหมาย
- 3) จัดทำคู่มือการพยาบาลสำหรับพยาบาลในการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย คู่มือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้ป่วย อุปกรณ์ สถานที่ และการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล
- 4) เป็นที่ปรึกษาทั้งด้านการปฏิบัติงานและด้านวิชาการ
- 5) ประสานกับอาจารย์พยาบาลเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษา รวมทั้งบุคลากรอื่น
- 6) ส่งเสริมให้ทำวิจัยในหอผู้ป่วย
- 7) ส่งเสริมการนำหลักฐานวิชาการทางการพยาบาลมาใช้ในการปฏิบัติงาน

จะเห็นได้ว่า บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าหอผู้ป่วยล้วนแต่มีความสำคัญและเป็นสิ่งที่จำเป็นที่หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องปฏิบัติบทบาทเหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพ คุณภาพของการรักษาพยาบาลจะได้มาตรฐานหรือไม่อยู่ที่การบริหารจัดการหอผู้ป่วยของหัวหน้าหอผู้ป่วยอันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของโรงพยาบาลต่อไป

2.2 แนวคิดสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย

ในการศึกษาสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย จำเป็นต้องพิจารณาถึงบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งทำให้มองเห็นขอบเขตการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในฐานะที่เป็นผู้บริหารระดับต้นอันเป็นตำแหน่งที่ถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารการพยาบาล เพราะหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้ที่รับผิดชอบในกิจกรรมต่างๆของหน่วยงาน ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนางาน จึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ตระหนักในบทบาท และหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม การเมืองและสิ่งแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา ประกอบกับผู้รับบริการในปัจจุบันเป็นผู้ที่มีความรู้มากขึ้นมีความต้องการการบริการพยาบาลที่มีคุณภาพ ทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องเข้าใจ ปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อสุขภาพ และพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต เพื่อนำองค์การไปสู่ความสำเร็จได้ (เพ็ญศรี ชุนใช้, 2539 อ้างใน รจนา หมั่นวิธา, 2546) มีผู้ทำการศึกษาสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยไว้ ดังนี้

AONE (2005) กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารทางการแพทย์ไว้ 5 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1)การติดต่อสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์ 2)ความรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ 3)ภาวะผู้นำ 4)ความเป็นวิชาชีพพยาบาล และ5)ทักษะทางด้านธุรกิจ

Kleinman (2003) ทำการศึกษาวิจัย พบว่า สมรรถนะที่สำคัญของหัวหน้าหอผู้ป่วย คือ งานบริหารบุคคลและการจัดอัตรากำลัง การบริหารจัดการและการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์

Snow (2001) ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในศตวรรษที่ 21 พบว่า ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การตระหนักรู้ในตนเอง 2) การบริหารจัดการตนเอง 3) การตระหนักรู้ผู้อื่น และ4) การตระหนักรู้ทางสังคม

Mathena (2002) ศึกษาวิจัยพบว่า สมรรถนะที่สำคัญของหัวหน้าหอผู้ป่วย ประกอบด้วย 1)ทักษะการติดต่อสื่อสาร 2) ทักษะการเจรจาต่อรอง 3) ทักษะการใช้ความคิดอย่างมีวิจารณญาณ 4) สามารถจัดการตนเองให้มีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตครอบครัว และ5) สามารถจัดการความขัดแย้ง

Scoble and Russell (2003) ทำการศึกษาวิจัย เรื่องวิสัยทัศน์ปี 2002: โครงการหัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่า สมรรถนะที่สำคัญของหัวหน้าหอผู้ป่วย ประกอบด้วย 13 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) การจัดการเงินและงบประมาณ 3) กลยุทธ์การบริหารธุรกิจ 4) การจัดการ 5) การติดต่อสื่อสาร 6) การจัดการทรัพยากรมนุษย์และการสร้างความสัมพันธ์ 7) การประสานความร่วมมือและทักษะการสร้างทีมงาน 8) ความรู้และทักษะการพยาบาลผู้ป่วยวิกฤต 9) การบริหารการเปลี่ยนแปลง 10) การสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล 11) การคิดสร้างสรรค์ 12) ความซื่อสัตย์ และ13) การใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ

Sherman et al. (2007) ทำการศึกษาพบว่าสมรรถนะที่สำคัญสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ 1) ความใฝ่รู้สู่ความเป็นเลิศส่วนบุคคล 2) การสร้างสัมพันธภาพส่วนบุคคล 3) การจัดการเงิน 4) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ 5) การเข้าใจ ดูแลตนเอง และผู้อื่น และ6) การคิดอย่างเป็นระบบ

ส่วน Swansburg (1990) ศึกษาสมรรถนะในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยจากกิจกรรมการบริหารงานขั้นพื้นฐาน คือ การวางแผน การจัดการองค์การ การอำนวยความสะดวกและการควบคุมหรือการประเมินผล ได้แก่

- 1) สมรรถนะด้านการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงวัตถุประสงค์ของหอผู้ป่วยให้ทันสมัยอยู่เสมอ
- 2) สมรรถนะด้านการจัดระบบงานจัดกลุ่มหรือจัดระบบกิจกรรม
- 3) สมรรถนะด้านการอำนวยความสะดวกเพื่อให้เกิดการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
- 4) สมรรถนะด้านการควบคุม (การประเมินผล) ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ

พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2540) กล่าวถึงสมรรถนะของผู้บริหารการพยาบาลในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคโลกาภิวัตน์ และมีการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นสากล ผู้บริหารควรมีสมรรถนะที่สำคัญ 6 ด้าน ดังนี้

- 1) มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล
- 2) มีความกล้าแกร่งทางวิชาชีพทางสังคม ทางคุณธรรมจริยธรรมและทางสร้างสรรค์
- 3) มีแนวความคิดทางธุรกิจที่ใช้ในการบริหารจัดการทางการพยาบาลได้
- 4) มีบุคลิกและความสามารถเป็นผู้นำ
- 5) มีความรู้ทางการพยาบาล
- 6) มีความรู้ทางการบริหารธุรกิจในระดับมหัพัตตเป็นอย่างดี

จากการศึกษาของนักวิชาการที่กล่าวมาโดยรวมจะพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยในฐานะที่เป็นผู้บริหารทางการพยาบาล เป็นบุคคลที่มีความสำคัญเป็นผู้นำของวิชาชีพการพยาบาล และเป็นศูนย์รวมพลังของทุกคนในหน่วยงาน ทำหน้าที่บริหารจัดการในการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลสู่ความเป็นเลิศ สอดคล้องกับสถานการณ์ในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะในด้านต่างๆ ที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาวิชาชีพพยาบาลให้เป็นที่ยอมรับของสังคมต่อไป

2.3 สมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยในการจัดการหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน

โรงพยาบาลเอกชน เป็นสถานพยาบาลที่จัดตั้งโดยกลุ่มบุคคลร่วมลงทุน สร้างขึ้นมาเพื่อให้บริการรักษาพยาบาลแก่ผู้ป่วยที่พอจะมีฐานะทางการเงินในระดับหนึ่ง โดยมีการคิดค่าตอบแทนในการมาใช้บริการด้วย อันเนื่องมาจากความแออัดในการไปใช้บริการในโรงพยาบาลของรัฐ ทำให้ในปัจจุบันผู้ป่วยมุ่งไปใช้บริการการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนมากขึ้น นอกจากนี้จะได้รับความสะดวกรวดเร็วในการบริการแล้ว ยังได้รับความพึงพอใจจากบริการที่เกินความคาดหมายจากการแข่งขันทางธุรกิจของโรงพยาบาลเอกชน(รุ่งทิภา ปัญญานาม, 2550)

ในกรุงเทพมหานครพบว่า มีการจัดสร้างโรงพยาบาลเอกชนขึ้นมากมาย ดำเนินการบริหารแบบธุรกิจ มีผู้ถือหุ้นเป็นแพทย์และนักธุรกิจร่วมกัน จะมีการลงทุนเองส่วนหนึ่งและกู้ลงทุนจากสถาบันการเงินหรือธนาคารอีกส่วนหนึ่ง เป็นการลงทุนที่สูง ทำให้เกิดการแข่งขันกันด้านบริการเพื่อความอยู่รอดของกิจการ สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการและสร้างความเชื่อมั่นในการลงทุน

โรงพยาบาลเอกชนมีระบบบริหารงานที่แตกต่างจากโรงพยาบาลของรัฐ จะมีนโยบายหลักในบริการด้านรักษาพยาบาลเพื่อธุรกิจโดยพันธกิจและวิสัยทัศน์ เน้นเพื่อการคุ้มครองและกำไร ส่วนโรงพยาบาลของรัฐไม่แสวงหากำไร ไม่มีธุรกิจกำไรขาดทุน แม้จะมีการคำนึงด้านความคุ้มครองก็ตาม ทำให้โครงสร้างการบริหารงานและสายการบังคับบัญชาของโรงพยาบาลเอกชนแตกต่างจากโรงพยาบาลของรัฐอย่างเห็นได้ชัด รวมถึงการวางแผนและการบริหารจัดการองค์การทั้งในส่วนของการบริหารงบประมาณ พัสดุ และบุคลากร ค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงาน แม้ว่าทั้งโรงพยาบาลเอกชนและโรงพยาบาลของรัฐจะยังคงวัตถุประสงค์ในการรักษาพยาบาลให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ แต่สิ่งแวดล้อมและบริบทของการดำเนินการแตกต่างกัน ส่งผลให้คุณลักษณะของบุคลากรมีความแตกต่างกันทั้งในด้านค่านิยม ทักษะคติ และบุคลิกภาพ ทำให้พฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนจึงแตกต่างกับสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐตามสมรรถนะของงานที่ถูกกำหนดไว้ สมรรถนะของผู้บริหารทางการแพทย์จึงแตกต่างกันด้วย จุดเน้นด้านบริการของโรงพยาบาลเอกชน คือ สร้างความพึงพอใจให้ลูกค้าสูงสุด ให้บริการที่สะดวก รวดเร็วด้วยอัตรายศัยไมตรี มีความเป็นกันเอง สามารถจดจำลูกค้าได้ สามารถสร้างความแตกต่างของบริการที่เป็นเลิศ ที่ทำให้ผู้ป่วยประทับใจและเลือกมาใช้บริการที่โรงพยาบาลของเรา หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชนจึงต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะในการให้บริการให้ตรงตามเป้าประสงค์ขององค์การ เพราะผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและประสิทธิผลของหอผู้ป่วย จะได้รับการติดตามและประเมินผลใกล้ชิดจากผู้บริหาร ซึ่งถูกกำหนดเป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลงานเพื่อพิจารณาค่าตอบแทนต่อไป

จากการทบทวนวรรณกรรมของผู้ที่ทำการศึกษาวิจัย เกี่ยวกับสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย นำมาบูรณาการแนวคิดสมรรถนะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนร่วมกับผลการประเมินสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยใหม่ของโรงพยาบาลเอกชนในเครือสมิติเวชปีพ.ศ.2555-2556 ผู้วิจัยพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชนควรมีสมรรถนะสำคัญในการจัดการหอผู้ป่วย (AONE, 2005 ;Sherman et.al., 2007 ; Mathena, 2002) ดังนี้

1) สมรรถนะด้านความสามารถการเป็นผู้นำทีมการพยาบาล

หมายถึง พฤติกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่แสดงออกถึงความเป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์ ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการนำทีมการพยาบาล มีทักษะการคิดอย่างมีระบบ มีทักษะการตัดสินใจที่ดีปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกันมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ใช้หลักการพยาบาลแบบมีส่วนร่วม สามารถชักจูงใจและกระตุ้นให้ทีมการพยาบาลทุกระดับเกิดกำลังใจและมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพจนบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

2) สมรรถนะด้านทักษะการติดต่อสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์

หมายถึง พฤติกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่แสดงออกถึงการสื่อสารที่ชัดเจนตรงประเด็น มีทักษะในการฟังและการเจรจาต่อรอง สามารถสื่อสารโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และสามารถใช้ภาษาต่างประเทศด้วยการพูดและการเขียนสำหรับติดต่อสื่อสารได้เป็นอย่างดี มีทักษะในการใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร มีความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน เกิดการร่วมมือประสานงานเป็นไปด้วยดี

3) สมรรถนะด้านการจัดการธุรกิจและวางแผนเชิงกลยุทธ์

หมายถึง พฤติกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่แสดงออกถึงความสามารถในการวิเคราะห์ภาวะการเงินขององค์กร วิเคราะห์การลงทุน ประเมินความคุ้มค่า นำข้อมูลมาวางแผนการเติบโตทางธุรกิจ สามารถวางแผนและควบคุมการใช้งบประมาณรวมถึงการบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆภายในหอผู้ป่วยอย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์โอกาสทางการตลาดและพัฒนา รูปแบบบริการทางการพยาบาลให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร การนำนโยบายของโรงพยาบาลมาวางแผนกำหนดกลยุทธ์ในระดับหน่วยงาน ถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจนลงสู่บุคลากรทุกระดับ ติดตามควบคุมและประเมินผลแผนกลยุทธ์ให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

4) สมรรถนะด้านพัฒนาคุณภาพการบริการ

หมายถึง พฤติกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการดูแลผู้ป่วย การควบคุมกำกับดูแลและคงไว้ซึ่งคุณภาพทางการพยาบาลของหอผู้ป่วยให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ ความคิดสร้างสรรค์ในการหาแนวทางพัฒนาคุณภาพบริการอยู่เสมอ นำความรู้การพัฒนาคุณภาพมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนารูปแบบการให้บริการภายในหอผู้ป่วย ส่งเสริมให้มีการสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง จัดหามาตรฐานการพยาบาลมาปรับใช้ในหอผู้ป่วยอย่างเป็นรูปธรรม

5) **สมรรถนะด้านทักษะการจัดการทรัพยากรมนุษย์** หมายถึง พฤติกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่แสดงออกถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การวางแผนกำลังคนในการปฏิบัติงาน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน มีการมอบหมายงานเหมาะสมกับความสามารถ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพของทีมการพยาบาลอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่าง ยุติธรรม สามารถธำรงรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้คงอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด จัด สิ่งแวดล้อม สวัสดิการและนันทนาการเพื่อเอื้อต่อการปฏิบัติงาน สร้างเสริมสุขภาพให้บุคลากร ในหอผู้ป่วย และการนำความรู้เกี่ยวกับข้อกฎหมายและข้อกำหนดต่างๆ มาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสามารถสรุปได้เป็น 6 ด้าน ดังนี้

5.1) **ด้านการวางแผนกำลังคนในการปฏิบัติงาน** ได้แก่ การ จัดอัตรากำลังบุคลากรในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับภาระงานการดูแลผู้ป่วยแต่ละวัน การบริหารอัตรากำลังบุคลากรในเวรเมื่อมีเหตุการณ์ฉุกเฉินเกิดขึ้นทันทีทันใดในหอผู้ป่วย และ การจัดตารางปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละเดือนในหอผู้ป่วย

5.2) **ด้านการมอบหมายงาน** ได้แก่ การมอบหมายงานให้ เหมาะสมกับระดับความสามารถของบุคลากรในหอผู้ป่วย และการกำกับติดตามผลการ มอบหมายงานบุคลากรในหอผู้ป่วยเพื่อให้ทุกคนปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานนั้น

5.3) **ด้านการนิเทศบุคคล** ได้แก่ การดูแลควบคุม หรือให้คำ ชี้แนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในหอผู้ป่วยอย่างเป็นรูปธรรม และการใช้ระบบการนิเทศงานใน การควบคุมและกระตุ้นให้เกิดคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในหอผู้ป่วย

5.4) **ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ** ได้แก่ การส่งเสริมความ สามารถในการจูงใจบุคลากรในหอผู้ป่วยให้ร่วมมือกันปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจน ประสบความสำเร็จ การอธิบายและชี้แนะบุคลากรในหอผู้ป่วยให้ปฏิบัติตามนโยบายและทิศทาง ขององค์กร และการส่งเสริมและชื่นชมบุคลากรในหอผู้ป่วยให้รู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ

5.5) **ด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของทีมการ พยาบาล** ได้แก่ การวางแผนพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลในหอผู้ป่วย การจัดระบบการทำงาน เป็นทีมให้กับบุคลากรในหอผู้ป่วย การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในหอผู้ป่วยให้เข้ารับการ อบรมทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล

5.6) **ด้านการธำรงรักษาบุคลากร** ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในหอผู้ป่วยปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นจนบรรลุผลสำเร็จ และการสร้างความพึงพอใจให้บุคลากรในหอผู้ป่วยคงอยู่ในงาน

สรุปได้ว่า สมรรถนะที่สำคัญของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชนมีจุดเน้นเพิ่มเติมสมรรถนะหลักที่หัวหน้าหอผู้ป่วยพึงมี โดยเน้นในเรื่องของการบริหารจัดการเชิงธุรกิจ เน้นในด้านการพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาลที่ทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจ และการบริหารทรัพยากรบุคคลและเครื่องมือให้คุ้มค่าก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.4 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย

2.4.1 **การพัฒนาสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย** เป็นการพัฒนาความสามารถในการบริหารจัดการหอผู้ป่วย ตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของหัวหน้าหอผู้ป่วยเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งจากผลการวิจัยเรื่องการศึกษาความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยาบาลสำหรับตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย ของอภิรดี ชัยวีระไทย (2529 อ้างถึงในชูชีพ มีศิริ, 2546) พบว่า การพัฒนาสามารถแบ่งออกได้เป็น

1) **การพัฒนาก่อนดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย** เป็นการพัฒนาเพื่อเตรียมให้ผู้ที่จะเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนทักษะที่จำเป็นสำหรับปฏิบัติงานเพื่อเรียนรู้และนำไปเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน เข้าใจระบบงานเมื่อดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย ประกอบด้วย การปฐมนิเทศให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ และขอบเขตของกรปฏิบัติงาน การสอนงานด้วยการสอนความรู้ ทักษะและสังเกตจากการเป็นแบบอย่างของหัวหน้าคนเดิม แล้วนำไปปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง การทดลองเรียนงานโดยการฝึกเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้รับคำปรึกษา แนะนำเพื่อให้เกิดความมั่นใจ การศึกษาอบรมโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นมีทั้งหลักสูตรระยะสั้นและหลักสูตรระยะยาว

2) **การพัฒนาระหว่างดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย** เป็นการพัฒนาโดยการเพิ่มประสบการณ์จากการพาไปสังเกตการณ์ในบางโอกาส เพื่อให้เกิดการเปรียบเทียบแล้วหัวหน้าหอผู้ป่วยนำมาปรับปรุงพัฒนางานของตนเอง และการจัดประชุมสัมมนา และฝึกอบรมซึ่งจะต้องประเมินสิ่งที่หัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องพัฒนา ก่อนจากการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบกับมาตรฐาน แล้วจึงส่งไปฝึกอบรมเพิ่มเติม

3) การพัฒนาโดยการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้า

หอผู้ป่วย จะมี 4 วิธี จำแนกตามผู้ประเมิน คือ

1) ประเมินโดยหัวหน้าพยาบาล ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาระดับ

สูงสุด

2) ประเมินโดยกลุ่มผู้บังคับบัญชาที่มีตำแหน่งเหนือตนขึ้นไป

3) ประเมินโดยกลุ่มพนักงานระดับเดียวกัน ได้แก่ หัวหน้า

หอผู้ป่วยอื่นๆ

4) ประเมินโดยผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ บุคลากรที่อยู่ในหอ

ผู้ป่วยของตนเอง การพัฒนานี้มาจากการได้ข้อมูลย้อนกลับ หรือคำแนะนำ แล้วนำมาพิจารณา เพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองให้ดีขึ้น

2.4.2 การเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นหรือ

หัวหน้าหอผู้ป่วย การพัฒนาก่อนดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาองค์การ ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหอผู้ป่วยจากการมีหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสิทธิภาพ กุลยา ตันติผลาชีวะ (2538) ได้กล่าวถึงแนวทางการเตรียมความพร้อมในพัฒนาพยาบาลวิชาชีพการเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย ดังนี้

1) พัฒนาโดยการวางแผนด้วยการฝึกอบรม การสอนเพื่อเพิ่มพูน

ความรู้ ความชำนาญ ความสามารถ และการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความรู้สึกของผู้เข้าอบรมให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องกำหนดจุดมุ่งหมายให้ชัดเจนและสนองความต้องการขององค์การและส่วนบุคคล มีกิจกรรมการฝึกอบรมหลายวิธี ได้แก่ การฝึกอบรมจากประสบการณ์การทำงาน มี 4 วิธี คือ การถ่ายทอดประสบการณ์ การโยกย้ายและสับเปลี่ยนงาน การสอนงานและการแนะนำให้คำปรึกษา การให้เป็นหัวหน้าผู้รับผิดชอบโครงการ

2) พัฒนาด้วยวิถีธรรมชาติ เกิดขึ้นภายในตนเองและเป็นไปตาม

ธรรมชาติ การเรียนรู้จะเกิดขึ้นจากการที่บุคคลนั้นได้ผ่านประสบการณ์ และได้แก้ไขปัญหานั้นด้วยตนเอง กิจกรรมการพัฒนามีหลายวิธี ได้แก่ การศึกษาหาความรู้จากการอ่านตำราหรือเอกสารทางวิชาการ การเข้าร่วมประชุมหรือสัมมนาเมื่อมีโอกาส เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ การติดตามจากข่าวของวิชาชีพตนเองและวิชาชีพอื่นๆ การศึกษาหรือดูงาน การอาสาสมัครตนเองเป็นผู้นำการอภิปรายหรือผู้ร่วมอภิปรายในบางโอกาส

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยพัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพให้ได้รับการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้า

หอผู้ป่วย จากบทบาทของพยาบาลพี่เลี้ยงซึ่งเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้ฝึกสอน แนะนำ เป็นแบบอย่างจากประสบการณ์จริง ให้คำปรึกษา และสนับสนุน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองอย่างแท้จริง โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อประเมินความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพระดับ 3 ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปีขึ้นไป หรือพยาบาลวิชาชีพที่ถูกจัดให้เป็นกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) ของแต่ละหอผู้ป่วย ให้พยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างประเมินตัวเองว่า มีความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยหลังการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงฯ เป็นอย่างไร

3. รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง

รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง เป็นรูปแบบในการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งใช้ระบบการสอนงานโดยให้พยาบาลที่มีประสบการณ์ มีความรู้และทักษะการปฏิบัติงานมาระยะเวลาหนึ่งปฏิบัติบทบาทพี่เลี้ยงทำการสอน สนับสนุน ให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษา รวมทั้งอำนวยความสะดวกให้แก่พยาบาลที่มีประสบการณ์น้อยกว่า เพื่อให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน (ศิริมา โกมารทัต, 2549) และจากการศึกษาบทความวิชาการของ วัลลภา บุญรอด (2554) เรื่อง การเป็นพยาบาลพี่เลี้ยง พบว่า รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงมีลักษณะการสอน 3 ลักษณะ คือ coaching เป็นการสอนงานเพื่อให้ทำงานได้ตามเป้าหมาย preceptoring เป็นการสอนงานของพยาบาลที่มีประสบการณ์แก่พยาบาลจบใหม่โดยมุ่งเน้นทักษะการทำงานในเวลาจำกัด และ mentoring เป็นกระบวนการถ่ายทอดความรู้ของผู้มีประสบการณ์มากกว่าให้กับผู้มีประสบการณ์น้อยกว่า เพื่อช่วยให้การปฏิบัติการทางวิชาชีพที่ดีขึ้น มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ โดยไม่มีการกำหนดเวลาสิ้นสุด ในปัจจุบันจึงนิยมนำระบบพยาบาลพี่เลี้ยงมาใช้ในการปฐมนิเทศและสอนงานให้แก่พยาบาลสำเร็จใหม่กันอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะในประเทศไทย เพราะเป็นรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการบริการพยาบาล จากความสามารถและประสบการณ์ของพยาบาลพี่เลี้ยงในการแสดงบทบาทต่างๆ ถ่ายทอดสู่ผู้มีประสบการณ์น้อยกว่าให้ได้เรียนรู้อย่างใกล้ชิด (วัลลภา บุญรอด, 2554)

3.1 แนวคิดของพยาบาลพี่เลี้ยง

พี่เลี้ยง (Mentor) มีจุดเริ่มต้นมาจากแนวคิดเกี่ยวกับการสอนงานในธุรกิจ อุตสาหกรรมโดยมุ่งหวังให้คนเก่าที่มีประสบการณ์และความชำนาญสูงในงานนั้นเป็นผู้สอนงานให้แก่ผู้เริ่มทำงานใหม่ โดยอาศัยความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จากการศึกษาของ Connie (1982 อ้างถึงใน ศิริมา โกมารทัต, 2549 และอาจารย์ เทียงเจริญ, 2555) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่าง Nightingale กับ Sir Sidney ว่า Sir Sidney เป็นผู้ให้การสนับสนุนและเป็นเพื่อนผู้ใกล้ชิดที่ให้คำปรึกษาแนะนำด้านอาชีพ และรับผิดชอบในเรื่องโอกาสทางอาชีพของ Nightingale เนื่องจากเมื่อครั้งที่ดำรงตำแหน่งสำคัญในการทำสงครามไครเมียของรัฐบาลอังกฤษ Sir Sidney ได้เลือก Nightingale ให้เป็นผู้จัดการก่อตั้งกลุ่มพยาบาลที่จะเดินทางไปยังสงครามไครเมีย และมั่นใจว่า Nightingale เป็นผู้เดียวที่สามารถจัดตั้งและบริหารงานของโรงพยาบาลในไครเมียได้ และขณะที่อยู่ในไครเมีย Nightingale ได้รายงานทุกอย่างให้ Sir Sidney เสมอ บทบาทของ Sir Sidney ต่อตำแหน่งของ Nightingale ที่ไครเมียและความสัมพันธ์ที่ดำเนินต่อกันเป็นตัวชี้ให้เห็นว่า Sir Sidney เป็นพี่เลี้ยงของ Nightingale และส่งเสริมให้ Nightingale มีความก้าวหน้าในอาชีพต่อไป

พยาบาลพี่เลี้ยง (Preceptorship) มีแนวคิดมาจากการเป็นพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษา (Mentorship) ซึ่งเป็นสัมพันธ์ภาพทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผู้ที่เป็นพี่เลี้ยงจะให้คำแนะนำ ช่วยเหลือและสนับสนุนผู้ที่ยังประสบการณ์กว่าให้ได้รับความก้าวหน้าในธุรกิจหรือก้าวหน้าในวิชาชีพ รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงมีขึ้นในวงการการศึกษาพยาบาลตั้งแต่ปี ค.ศ. 1960 (Marrow, 1984)

จากการศึกษาวิจัยของ Shogan, et al (1985) ที่ได้นำรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงมาใช้ในการฝึกพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ เพื่อเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ได้ทำการจัดระบบโดยการประเมินปัญหาและความต้องการการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน แล้วนำมาวางแผนโครงการพยาบาลพี่เลี้ยง ให้ผู้ตรวจการพยาบาลเป็นผู้คัดเลือกพยาบาลพี่เลี้ยงซึ่งต้องมีคุณสมบัติทำงานเต็มเวลา มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 ปี สามารถสาธิตการปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ สื่อสารระหว่างบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบูรณาการความรู้ทางทฤษฎีนำไปสู่การปฏิบัติได้เป็นอย่างดี มีความเข้าใจในเรื่องกระบวนการเรียนการสอนและแสดงบทบาทพี่เลี้ยงได้ดี วัตถุประสงค์ของโครงการเป็นการสอนแบบตัวต่อตัว คือ พยาบาลพี่เลี้ยง 1 คนสอนพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ 1 คน ขั้นตอนเริ่มจากการเตรียมพยาบาลพี่เลี้ยงโดยวิธีการสัมมนาการอบรมรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง ใช้เวลา 2

วัน เนื้อหาที่อบรมเป็นการให้ความรู้แก่พยาบาลพี่เลี้ยงให้เข้าใจหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ วิธีการประเมินผล การแสดงบทบาทสมมุติโดยมีพยาบาลพี่เลี้ยงคนอื่น ๆ สังเกตการณ์ ประเมินผล และให้ข้อมูลย้อนกลับ จากนั้นนำรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงไปปฏิบัติ โดยพยาบาลพี่เลี้ยงประเมินการเรียนรู้ของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ทั้งพยาบาลพี่เลี้ยงและพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ กำหนดเป้าหมายและวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยมีผู้ตรวจการเป็นผู้นิเทศ ใช้ระยะเวลาดำเนินโครงการ 12 สัปดาห์ เมื่อสิ้นสุดโครงการให้พยาบาลพี่เลี้ยงประเมินพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่และให้พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ประเมินโครงการ พบว่า พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่พึงพอใจ เนื่องจากเป็นการเปิดโอกาสให้พัฒนาความสามารถของตนเอง สรุปได้ว่าพยาบาลพี่เลี้ยงเริ่มจากแนวคิดเดิมเรื่องการเป็นที่ปรึกษา ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์ ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานกับผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ผู้อาวุโสจะทำหน้าที่สอน เป็นที่ปรึกษา ช่วยเหลือ สนับสนุนผู้ที่อ่อนกว่าเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในธุรกิจหรือการทำงาน ซึ่งต่อมามีผู้นำวิธีการเป็นพี่เลี้ยงเข้ามาใช้ในวงการต่างๆ รวมทั้งใน วิชาชีพพยาบาลในการพัฒนาวิชาชีพพยาบาลได้มีการนำระบบพยาบาลพี่เลี้ยงมาใช้ในการพัฒนาพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ พยาบาลที่มีประสบการณ์ซึ่งย้ายเข้าไปทำงานในองค์กรสุขภาพใหม่ หรือการเตรียมพยาบาลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร

Morton-Cooper and Palmer (2000) ศึกษาวิเคราะห์แนวคิดของพยาบาลพี่เลี้ยงจากผู้ที่ได้ทำการศึกษาลายท่านนำมาปรับให้มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติในการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงของบุคลากรในวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพ เป็นแนวคิดที่เน้นกระบวนการในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างพี่เลี้ยงกับผู้ที่อยู่ในดูแลและเน้นบทบาทซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมการปฏิบัติที่เหมาะสมต่อการนำมาใช้ในการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่ยังขาดประสบการณ์ ขาดทักษะทางด้านการทำงานซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างสูง ทำให้ผู้บริหารทางการพยาบาลนำระบบพี่เลี้ยงมาใช้เพื่อแก้ปัญหาและให้โอกาสกับพยาบาลพี่เลี้ยงในการเพิ่มความก้าวหน้าในวิชาชีพต่อไป (Marrow, 1984)

Marrow (1984) ศึกษาแนวคิดของรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงว่า เป็นระบบการจัดการให้พยาบาลที่มีประสบการณ์แล้ว มาทำหน้าที่สอน ให้คำปรึกษา แนะนำ บอกกล่าว เป็นแบบอย่าง และช่วยเหลือในการพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรทางการพยาบาลที่เริ่มปฏิบัติงานใหม่ (Novice) โดยมีการกำหนดเวลาที่แน่นอน

จะพบว่าผู้นำทางการพยาบาลที่ประสบความสำเร็จทางด้านวิชาชีพการพยาบาล นั้น แต่ละท่านมีพยาบาลพี่เลี้ยงเป็นผู้ชี้แนะสนับสนุน ถ่ายทอด และปลูกฝังความสามารถ รวมถึงสนับสนุนการพัฒนาทางด้านวิชาชีพ ทำให้กลายเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพต่อไป

3.2 ความหมายของพยาบาลพี่เลี้ยง

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า มีผู้ศึกษาและให้ความหมายของพยาบาลพี่เลี้ยงไว้ ดังนี้

พี่เลี้ยง (Mentor) มีรากศัพท์มาจากเทพนิยายกรีก จากวีที่มีชื่อว่า Homer (1974) ซึ่งมีความหมายดังนี้ Mentor หมายถึง พี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาที่มีประสบการณ์ ส่วน Mentee หมายถึง ผู้ที่อยู่ภายใต้การดูแลและคุ้มครองของผู้อื่น ซึ่งสนใจในอาชีพและอนาคต

Mentoring ในความหมายทางธุรกิจ หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานเก่าและพนักงานใหม่หรือระหว่างเพื่อนพนักงานด้วยกัน เพื่อคอยแนะนำ ให้คำปรึกษา เป็นแบบอย่างในการทำงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น พุดคุย และช่วยเหลือสนับสนุนในเรื่องต่างๆไป ซึ่งรูปแบบความสัมพันธ์อาจเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กร การใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงกับพนักงานใหม่ อาจจะช่วยให้นักงนสามารถเรียนรู้งานได้เร็วขึ้น สามารถปฏิบัติตามแผนงานอาชีพได้ (ทวีวัฒนา เชื้อมอญ, 2540)

Mentoring หมายถึง กระบวนการที่ผู้ที่มีประสบการณ์และประสบความสำเร็จในการทำงานจนเป็นที่ยอมรับ มีหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ สอนหรือฝึกงาน เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ปรึกษา เป็นเพื่อน เป็นผู้ปกป้อง ชี้แนะ สนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่าเพื่อช่วยให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และอาจรวมถึงการดำเนินชีวิต โดยไม่มีกำหนดเวลาสิ้นสุด หรืออย่างน้อยประมาณ 6 เดือนขึ้นไป (Fawcett, 2002)

กุลยา ตันติผลาชีวะ (2538) ให้ความหมายของพยาบาลพี่เลี้ยงไว้ว่า หมายถึง พยาบาลที่ปฏิบัติงานประจำในหอผู้ป่วยหรือสถานบริการสุขภาพ ที่ทางสถาบันการศึกษาพยาบาลมอบหมายให้เป็นผู้ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยครูในการจัดการเรียนการสอนในคลินิก ในฐานะของผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์สูง แต่ไม่มีอำนาจหน้าที่โดยตรงทางการศึกษา อาจมีส่วนร่วมในการประเมินผลนักศึกษาพยาบาลด้วย

นันทนา วรสุทธิพงษ์ (2549) ได้ศึกษาความหมายของพยาบาลพี่เลี้ยงว่า หมายถึง พยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์ มีความชำนาญมากกว่าในการประกอบวิชาชีพ ทำหน้าที่ในการสอนงาน ให้คำปรึกษา เป็นตัวแบบ ให้การช่วยเหลือ สนับสนุนและพิทักษ์

ปกป้อง นิเทศและเป็นนักวิจัย ภายใต้โปรแกรมที่จัดขึ้นอย่างเป็นทางการในการสอนงานแบบ
หนึ่งต่อหนึ่ง

ศิริมา โกมารทัต (2549) ได้ศึกษาความหมายของพยาบาลพี่เลี้ยงว่า หมายถึง ผู้
ที่มีอาวุโสกว่า มีความชำนาญในการปฏิบัติการพยาบาล มีประสบการณ์ในหน่วยงานนั้นๆ ทำ
หน้าที่ในการให้คำแนะนำ สอน สนับสนุนเพื่อให้ผู้รับการช่วยเหลือประสบความสำเร็จและมี
ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ

Morrow (1984) กล่าวว่า พยาบาลพี่เลี้ยง หมายถึง พยาบาลประจำการใน
คลินิกที่มีประสบการณ์ ทำหน้าที่ผู้สอน ผู้ให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทาง เป็นตัวแบบ และ
สนับสนุนให้พยาบาลผู้ฝึกหัด (Novice) มีการพัฒนาเฉพาะแต่ละบุคคล เพื่อเข้าสู่บทบาทใหม่ตาม
กรอบเวลาและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งอาศัยรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่ชัดเจน มีการกำหนด
กิจกรรมและระยะเวลาที่แน่นอนในการฝึกหัด

Connie (1982) กล่าวว่า พี่เลี้ยง คือ ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า สามารถเป็น
แบบอย่างในวิชาชีพ ผู้ซึ่งทำหน้าที่ในการแนะนำ ฝึกสอน ชี้แนะแนวทางแก่ผู้ที่มีประสบการณ์ใน
วิชาชีพน้อยกว่า

สรุปได้ว่า พยาบาลพี่เลี้ยง หมายถึง พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มี
ความพร้อมทั้งด้านคุณวุฒิและวัยวุฒิ มีความชำนาญในการปฏิบัติการพยาบาล ทำหน้าที่แนะนำ
สอน เป็นที่ปรึกษาและคอยช่วยเหลือ สนับสนุนให้พยาบาลที่มีประสบการณ์น้อยกว่ามีความ
มั่นใจสามารถปฏิบัติงานได้ และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ในงานวิจัยนี้พยาบาลพี่เลี้ยงเป็น
หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ถูกคัดเลือกจากหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลและปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยเดียวกันกับ
พยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.3 คุณลักษณะและบทบาทของพยาบาลพี่เลี้ยง

ผู้ที่เป็นพยาบาลพี่เลี้ยงต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ด้าน ดังนี้

(พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2541)

3.3.1 **คุณลักษณะส่วนบุคคล** เป็นคุณลักษณะที่พยาบาลพี่เลี้ยงต้องม
ีการปรับแต่งพฤติกรรมในการแสดงบทบาท คือ

1) ความเต็มใจ พยาบาลพี่เลี้ยงจะต้องเต็มใจที่จะเป็นผู้ฝึก ยินดี
เสียสละเวลาในการฝึกฝนประสบการณ์วิชาชีพ มีเป้าหมายที่จะสร้างพยาบาลรุ่นต่อไปให้มี
คุณภาพสูงยิ่งขึ้นโดยมีความจริงใจและจริงจังต่อการปฏิบัติบทบาท ผู้ฝึก เพื่อสร้างความสำเร็จ
ให้แก่ผู้เรียน

2) ตั้งใจถ่ายทอดประสบการณ์วิชาชีพ จากการศึกษาพยาบาลที่ เลี้ยงเป็นผู้ที่มีประสบการณ์อยู่แล้ว มีความตั้งใจที่จะถ่ายทอดความสามารถของตนด้วยการสอน และอำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้ทั้งด้านทักษะ เจตคติ และความรู้ที่เกิดขึ้นจาก ประสบการณ์ของตนเอง มีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ทุกรูปแบบ เช่น การมอบหมายงานให้มีการปฏิบัติจริง และมีการนิเทศเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ได้ตามเวลาที่กำหนด

3) มีความเอื้ออาทร การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดีภายใต้สถานการณ์ ที่ก่อให้เกิดความสุข ซึ่งจะต้องมีบรรยากาศแห่งความเอื้ออาทรเกิดขึ้นระหว่างผู้เรียนและผู้สอน ประกอบไปด้วย การรู้จักซึ่งกันและกัน การให้ความสนใจและเอาใจใส่ การแสดงความเข้าใจใน ความรู้สึกของผู้อื่น การสนับสนุนให้เกิดความสุขในการกระทำเพื่อให้เกิดความสำเร็จ และการ จัดหาสิ่งจำเป็นต่อการทำงานให้ได้อย่างเพียงพอ

4) มีจริยธรรมและคุณภาพ เพื่อให้แสดงพฤติกรรมให้มีคุณค่า

3.3.2 คุณลักษณะทางวิชาการ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

1) ด้านคุณวุฒิ จะต้องได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการ พยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง และมีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีหรือปริญญาโททางการ พยาบาล

2) ด้านผลงานวิชาการและวิชาชีพ มีผลงานที่ได้รับการเผยแพร่ หรืองานวิจัย บทความต่างๆ ได้เข้าร่วมอบรมสัมมนาในสาขาวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ การได้เป็น วิทยากร

3.3.3 คุณลักษณะทางวิชาชีพ ประกอบด้วย

- 1) แสดงออกถึงความมีจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 2) แสดงออกถึงความมีคุณธรรมและมีวินัยในตนเอง
- 3) ได้เข้าร่วมกิจกรรมของสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย
- 4) แสดงออกถึงความเข้าใจในการทำงานขององค์กรวิชาชีพ
- 5) แสดงพฤติกรรมปฏิบัติเชิงวิชาชีพได้

พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2546) ได้จำแนกบทบาทของพยาบาลพี่เลี้ยงเป็น 7 บทบาท ดังนี้

- 1) บทบาทผู้ชำนาญการพยาบาลทางคลินิก พยาบาลพี่เลี้ยงจะต้องมี

วิธีการของตนเอง ที่จะรักษาความรู้ความสามารถทางคลินิกของตนเองได้อย่างต่อเนื่องทันต่อเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงทุกด้านที่มีผลต่อการปฏิบัติการพยาบาลเฉพาะสาขา เช่น การติดตามอำนาจสารทางวิชาการ การเข้ารับการอบรมสัมมนา และการศึกษาต่อ

2) บทบาทผู้เป็นแบบอย่าง การเป็นแบบอย่างสามารถสร้างผู้ประกอบวิชาชีพได้โดยเน้นการสอนโดยใช้ตัวแบบ ซึ่งเป็นวิธีการที่มีประสิทธิผลสูงสุด การเป็นแบบอย่างจึงมีความสำคัญที่พยาบาลพี่เลี้ยงจะต้องตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาในการย้อนคิดพฤติกรรมของตนเอง สร้างแรงกระตุ้นภายใน และการแสดงความรู้สึก ซึ่งเป็นการแสดงพฤติกรรมเชิงเหตุผล

3) บทบาทผู้นิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การนิเทศเป็นกระบวนการเชิงสัมพันธ์ภาพของความช่วยเหลือ เพื่อพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ พยาบาลพี่เลี้ยงจะต้องเป็นผู้นิเทศผู้ที่อ่อนประสบการณ์กว่า โดยจะมีบทบาทในการกระตุ้นส่งเสริมมากกว่าการติดตามประเมินผล พยาบาลพี่เลี้ยงมีหน้าที่ให้คำแนะนำ ชี้แนะ กระตุ้น อำนวยความสะดวก และให้กำลังใจ เพื่อให้เกิดการพัฒนาได้อย่างดีที่สุด

4) บทบาทผู้สอนงานและฝึกงานซึ่งเป็นบทบาทที่สำคัญมาก สอดคล้องกับแนวคิดของแบนดูรา (Bandura, 1979) ในเรื่องของการเป็นตัวแบบ พยาบาลพี่เลี้ยงเป็นบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดกับพยาบาลที่อ่อนประสบการณ์กว่าที่สุด จึงเหมาะสมที่จะเป็นผู้สอนงาน สอนทักษะ การสื่อสาร ทักษะในการตัดสินใจแก้ปัญหา ทำให้พยาบาลรุ่นน้องเกิดความมั่นใจสูงขึ้นและมีความรับผิดชอบสูงขึ้น

5) บทบาทพี่ การสอนงานเป็นบรรยากาศเชิงสังคมที่เกิดขึ้นได้ดี เมื่อมีสัมพันธ์ภาพที่ดีฉันท์พี่น้อง โดยพี่สอนน้อง ต้องทำใจให้ได้ว่า ต้องสอนงานด้วยความจริงใจ และเต็มใจ ซึ่งสิ่งนี้จะใช้ความสามารถด้านจิตใจ ด้านคุณธรรมเข้ามาช่วยเหลือ

6) บทบาทแหล่งทรัพยากรบุคคล พยาบาลพี่เลี้ยงเป็นผู้ชำนาญการเฉพาะสาขาและมีประสบการณ์สูง จะสามารถให้คำแนะนำวิธีปฏิบัติหลายๆ ด้าน แต่พยาบาลพี่เลี้ยงจะต้องเป็นผู้ที่มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลทั่วไป และเพื่อที่จะแสดงบทบาทของแหล่งทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ พยาบาลพี่เลี้ยงจะต้องมีความเป็นวิชาการอยู่ในตัวเอง คือ จะต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

7) บทบาทผู้ออกแบบการเรียนการสอน การสอนที่ดีต้องมีการออกแบบ คือ มีรูปแบบการสอนของตนเองโดยมีขั้นตอนการปฏิบัติ และมีกลยุทธ์ตามแบบของตนเอง (Style)

ส่วน Chamberlain et al. (1990) ได้จำแนกบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงเป็น 7 บทบาท ดังต่อไปนี้

1) บทบาทของผู้ปฏิบัติการพยาบาล พยาบาลพี่เลี้ยงจะต้องมีความชำนาญในการปฏิบัติโดยเฉพาะในสาขาที่ตนรับผิดชอบ รอบรู้ในปัญหา และสามารถพัฒนาการพยาบาลให้อยู่ในระดับดี สามารถปฏิบัติการพยาบาลด้วยหลักวิชาการ เป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่น บทบาทนี้จะเป็นส่วนสำคัญที่จะส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติบทบาทอื่นของพยาบาลพี่เลี้ยง และผู้ที่อยู่ในความดูแลได้รับความรู้ และสามารถนำไปเป็นแบบอย่างที่ดี พยาบาลพี่เลี้ยงจะต้องเป็นตัวแบบให้กับพยาบาลที่อ่อนประสบการณ์กว่าโดยการปฏิบัติให้ดูเป็นตัวอย่าง หลังจากนั้นจึงเปิดโอกาสให้ทดลองฝึกปฏิบัติบทบาท พยาบาลพี่เลี้ยงที่มีทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลเป็นอย่างดีย่อมมีความมั่นใจในการสอน

2) บทบาทของครู โดยพยาบาลพี่เลี้ยงจะมีบทบาทสอนผู้ที่อยู่ในความดูแลทางด้านการปฏิบัติงาน และให้ความรู้ด้านอื่นๆ เพื่อที่จะพัฒนาผู้ที่อยู่ในความดูแลให้ก้าวหน้าไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น พยาบาลพี่เลี้ยงดูแลตั้งแต่เริ่มปฐมนิเทศพยาบาลที่อ่อนประสบการณ์กว่า สอนตั้งแต่ระบบองค์การ การบริหารนโยบาย บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกันเป็นทีมให้มีคุณภาพ เป็นต้น

3) บทบาทของผู้ให้คำปรึกษา พยาบาลพี่เลี้ยงเป็นผู้ที่มีความสามารถในการให้คำปรึกษาแก่ผู้ที่อยู่ในความดูแลในทุกเรื่อง การมีที่ปรึกษาที่ดีจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสนใจในการทำงาน มีความพึงพอใจ และลดความวิตกกังวล โดยเฉพาะพยาบาลที่เพิ่งเริ่มเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ขาดความรู้ และประสบการณ์น้อย พยาบาลพี่เลี้ยงจะต้องเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำปรึกษาต่างๆ ให้มองเห็นแนวทางในการแก้ปัญหา และเลือกวิธีการแก้ปัญหาของตนได้ถูกต้องเหมาะสม รวมทั้งสามารถพัฒนาตนเองได้สูงสุด

4) บทบาทของผู้สนับสนุน เป็นบทบาทหนึ่งของพยาบาลพี่เลี้ยงที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้พยาบาลที่อยู่ในความดูแล มีความสามารถพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง โดยการสนับสนุนกระตุ้นให้เกิดความมั่นใจในตนเอง และสนับสนุนให้พยาบาลที่อยู่ในความดูแลมีโอกาสนำก้าวหน้า ซึ่งในการสนับสนุนนั้นพยาบาลพี่เลี้ยงต้องมีกลยุทธ์ในการนำความรู้ความสามารถของพยาบาลที่อยู่ในความดูแลออกมาใช้มากที่สุด โดยมีการส่งเสริมให้มีความมั่นใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น การเป็นผู้นำทางการพยาบาลในการประชุมก่อนและหลังการปฏิบัติงาน ชี้แนะถึงแหล่งอำนวยความสะดวกในการหาความรู้เพิ่มเติม

พร้อมทั้งจัดหาอุปกรณ์ ตำรา เพื่อสนับสนุนค้นคว้าเพิ่มเติมเพื่อให้มีความก้าวหน้าและมีความสามารถในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

5) บทบาทของผู้แนะนำ พยาบาลพี่เลี้ยงมีบทบาท และหน้าที่แนะนำ ผู้ที่อยู่ในความดูแลเกี่ยวกับด้านวิชาชีพการดำรงชีวิตให้เหมาะสมในสังคม ตลอดจนการอยู่ร่วมกันในสังคม และแนะนำเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ที่พยาบาลที่อยู่ในความดูแลเผชิญอยู่ พยาบาลพี่เลี้ยงควรแนะนำการดำรงชีวิตให้เหมาะสมในการเปลี่ยนบทบาท

6) บทบาทของนักวิจัย แม้ว่างานประจำของพยาบาลพี่เลี้ยงจะไม่ใช่นักวิจัยก็ตาม แต่ในฐานะพยาบาลพี่เลี้ยงต้องปฏิบัติการพยาบาลที่มีคุณภาพสูง และเป็นผู้นำทางการพยาบาลจำเป็นต้องใช้ผลการวิจัย สนับสนุน การวิจัย และลงมือทำการวิจัยเป็นตัวอย่างในบทบาทของนักวิจัย มิใช่เน้นการทำวิจัยอย่างเป็นทางการเท่านั้น แต่เน้นการรู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลโดยอาศัยหลักทางวิทยาศาสตร์ และพยาบาลพี่เลี้ยงทำการค้นหาสิ่งที่ยาบาลที่อยู่ในความดูแลต้องเรียนรู้และคัดเลือกวิธีการที่ดีที่สุด เพื่อให้พยาบาลที่อยู่ในความดูแลได้รับประสบการณ์และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้

7) บทบาทเป็นเพื่อนผู้ใกล้ชิด พยาบาลพี่เลี้ยง และพยาบาลที่อยู่ในความดูแลจะต้องมีจุดเริ่มต้นในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในบทบาทของพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลพี่เลี้ยงเป็นเพื่อนผู้ใกล้ชิด ดูแลเอาใจใส่พยาบาลที่อยู่ในความดูแล ครอบคลุมถึงพฤติกรรมในด้านการสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิด การให้กำลังใจ ให้ความอบอุ่น และเป็นกันเองอย่างสม่ำเสมอ มีการสร้างบรรยากาศด้วยความอบอุ่นจริงใจ มีการยกย่องชมเชยเมื่อพบว่าปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบสูง ตลอดจนมีการพบปะสังสรรค์ เพื่อสร้างความคุ้นเคย มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนปัญหาทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว ด้วยบรรยากาศที่อบอุ่นเป็นมิตร

Morton-Cooper and Palmer (2000) กล่าวถึงบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงไว้ ดังนี้

1) บทบาทที่ปรึกษา (Adviser) เป็นบทบาทที่พยาบาลพี่เลี้ยงปฏิบัติต่อพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ในการให้การสนับสนุน แนะนำให้พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ มีการปฏิบัติตนในสิ่งที่ดี สนองต่อนโยบาย และความต้องการขององค์กร

2) บทบาทผู้สอนแนะ (Coach) เป็นบทบาทที่พยาบาลพี่เลี้ยงปฏิบัติต่อพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ในการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ การประเมินผลการให้ข้อมูลย้อนกลับแบบสร้างสรรค์แก่พยาบาลที่สำเร็จใหม่ในการปฏิบัติงาน

3) บทบาทผู้ให้คำปรึกษา (Counselor) เป็นบทบาทที่พยาบาลพี่เลี้ยง

ปฏิบัติต่อพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ในการให้คำปรึกษาให้ความช่วยเหลือ รับฟังปัญหาที่เกิดขึ้น มีการพัฒนาตนเอง และสามารถมองเห็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาของตนเองอย่างอิสระ

4) บทบาทผู้แนะนำหรือสร้างเครือข่าย (Guide/ Networker) เป็นบทบาทที่พยาบาลพี่เลี้ยงปฏิบัติต่อพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ในการแนะนำเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน ในองค์การสายการบังคับบัญชา ค่านิยม วัฒนธรรมองค์การ รวมทั้งการปฏิบัติตัวในการดำรงชีวิตในสังคมและวิชาชีพ

5) บทบาทครู (Teacher) เป็นบทบาทที่พยาบาลพี่เลี้ยงปฏิบัติต่อพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ในการถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ โดยใช้วิธีการสอนและสาธิตเกี่ยวกับการปฏิบัติการพยาบาล อุปกรณ์เครื่องมือที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ให้พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ทดลองปฏิบัติ และประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่มีความสามารถในการปฏิบัติงานและมีการพัฒนาตนเองมากขึ้น

6) บทบาทผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Resource facilitator) เป็นบทบาทที่พยาบาลพี่เลี้ยงปฏิบัติต่อพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ในการจัดประสบการณ์การทำงาน การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับเพื่อนร่วมงาน จัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงาน ให้การดูแลอย่างใกล้ชิดและให้ความเป็นกันเองแก่พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่

7) บทบาทผู้เป็นแบบอย่าง (Role model) เป็นบทบาทที่พยาบาลพี่เลี้ยงปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างทั้งในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และวิชาชีพพยาบาล การกระทำผ่านกลยุทธ์ การสอนการสาธิต การนิเทศในขณะปฏิบัติงาน

8) บทบาทผู้สนับสนุน (Sponsor) เป็นบทบาทหนึ่งของพี่เลี้ยงพยาบาลที่จะทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนให้พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ มีความสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการสนับสนุนให้เกิดความมั่นใจในตนเอง สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับพยาบาลพี่เลี้ยง ผู้วิจัยสนใจแนวคิดบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงตามแนวคิดของ Morton-Cooper and Palmer (2000) ซึ่งมี 8 บทบาท บางบทบาทมีลักษณะคล้ายกัน ผู้วิจัยจึงบูรณาการบทบาทที่เหมาะสมในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงในการเตรียมพยาบาลวิชาชีพเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน 4 บทบาท ดังนี้

1) บทบาทที่ปรึกษาและผู้ให้คำปรึกษา (Adviser and counselor) เป็นบทบาทที่พยาบาลพี่เลี้ยงซึ่งเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติต่อพยาบาลวิชาชีพที่ถูกจัดให้เป็นกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) โดยการให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือการดำรงชีวิตเมื่อต้องเปลี่ยนบทบาทในสังคม และการให้คำชี้แจงเกี่ยวกับนโยบาย วัตถุประสงค์ แผนงาน พันธกิจ และขอบเขตความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ รวมทั้งให้ข้อคิดเห็น การถ่ายทอดเจตคติที่ดีในการทำงาน การให้คำแนะนำในเทคนิค หลักการของการบริหารการพยาบาล รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการสื่อสาร คอยให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในระหว่างการปฏิบัติงาน และการใช้ชีวิตส่วนตัว รับฟังด้วยความตั้งใจ เปิดโอกาสให้ระบายความรู้สึกอัดอั้น คับข้องใจ โดยการเป็นนักฟังที่ดีและแสดงออกถึงความเข้าใจ เห็นใจและให้กำลังใจ

2) บทบาทครู และผู้สอนแนะ (Teacher and coaching) เป็นบทบาทของพยาบาลพี่เลี้ยงซึ่งเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติต่อพยาบาลวิชาชีพที่ถูกจัดให้เป็นกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) โดยการสอนงานด้านการบริหารการพยาบาลและงานด้านอื่นๆ ในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย ช่วยเหลือชี้แนะทักษะต่างๆ ที่มีความจำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องเหมาะสม ภายใต้นโยบายของโรงพยาบาลเอกชน ใช้วิธีการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ โดยการสอน สาธิต การร่วมปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการแก้ปัญหาที่มีความยุ่งยากซับซ้อน หรือแก้ไขสถานการณ์เร่งด่วนและฉุกเฉิน ใช้วิธีการสอนที่เป็นไปตามหลักการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Learner)

3) บทบาทผู้เป็นแบบอย่าง (Role model) เป็นบทบาทที่พยาบาลพี่เลี้ยงซึ่งเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติต่อพยาบาลวิชาชีพที่ถูกจัดให้เป็นกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) โดยการเป็นแบบอย่างทั้งในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลจากการดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ และวิชาชีพพยาบาลกระทำผ่านกลยุทธ์การสอน การนิเทศในขณะปฏิบัติงานจากประสบการณ์ที่พยาบาลพี่เลี้ยงได้ผ่านมาก่อน รวมทั้งผ่านการอ่านคู่มือต่างๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

4) บทบาทผู้สนับสนุน (Sponsor) เป็นบทบาทที่พยาบาลพี่เลี้ยงซึ่งเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติต่อพยาบาลวิชาชีพที่ถูกจัดให้เป็นกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) โดยการให้การส่งเสริมสนับสนุนในด้านความคิดและการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง โดยการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การวางแผนการดำเนินงานต่างๆ และมีการประเมินผลให้พยาบาลที่อยู่ในความดูแลรับทราบเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

3.4 ประโยชน์ของพยาบาลพี่เลี้ยง

พยาบาลพี่เลี้ยงมีผลดีอย่างยิ่งต่อวิชาชีพการพยาบาล เพราะเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล และสร้างความชำนาญในการปฏิบัติการพยาบาล ผลดีของพยาบาลพี่เลี้ยงสามารถสรุปได้ดังนี้ (Connie, 1982 อ้างในทวีวัฒนา เชื้อมอญ, 2540)

3.4.1 ผลดีต่อหน่วยงาน ระบบพี่เลี้ยงช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันสนับสนุนให้พยาบาลใหม่พัฒนาตนเองเข้าสู่ระบบงานได้อย่างรวดเร็ว ลดอัตราการลาออก โอนย้าย และในระยะยาว ทั้งในด้านการพัฒนาคุณภาพปฏิบัติการพยาบาล สร้างชื่อเสียงให้แก่หน่วยงานและสร้างความพึงพอใจทั้งผู้มารับบริการ และผู้มาปฏิบัติงานด้วย

3.4.2 ผลดีต่อการพัฒนาบุคลากร วิธีการของพยาบาลพี่เลี้ยงเป็นการนำทรัพยากรภายในหน่วยงานมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร จึงเป็นวิธีการที่ดีที่จะช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายต่างๆ ซึ่งจะมีผลต่อการลงทุนด้านบริหารสุขภาพโดยรวม เนื่องจากการบริหารพยาบาลได้ขยายขอบเขต และมีความเฉพาะเจาะจงเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นการพัฒนาบุคลากร โดยส่วนกลาง เพื่อให้เกิดความชำนาญการพยาบาลเฉพาะทางจึงทำได้ยาก แต่รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงจะเป็นวิธีการที่แก้ปัญหานี้ได้

3.4.3 ผลดีต่อผู้บริหารการพยาบาล รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงช่วยให้เกิดผลดีต่อการบริหารหลายประการ นับตั้งแต่การให้โอกาสแก่พยาบาลไปเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงซึ่งจะทำให้พยาบาลต้องพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้ และความชำนาญ สามารถแสดงบทบาทได้เต็มความสามารถ เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่มผู้ร่วมงาน นำไปสู่ประสิทธิภาพของทีมงาน และเป็นการผสมผสานวิชาการการปฏิบัติการพยาบาลเข้าด้วยกัน จึงนับเป็นวิธีการที่สามารถกระตุ้นแรงจูงใจและสามารถพัฒนาบุคลากรโดยรวมไปพร้อมกัน

3.4.4 ผลดีต่อผู้เรียน การมีพยาบาลพี่เลี้ยงร่วมทำงานกับผู้เรียนจะช่วยให้ผู้เรียนเริ่มต้นด้วยความมั่นใจ เป็นการสร้างประสบการณ์ที่ดีในการทำงาน ลดความตึงเครียดในการทำงาน สามารถเรียนรู้ได้เร็วขึ้น และมีความอบอุ่นใจ เพราะเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี

3.4.5 ผลดีต่อพยาบาลพี่เลี้ยง การได้รับเลือกให้เป็นพยาบาลพี่เลี้ยงเป็นการได้รับการยกย่องท่ามกลางผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา จึงเป็นความสามารถพื้นฐานที่จะก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดความรู้สึกรักภูมิใจที่ตนเองได้ช่วยเหลือผู้อื่น และคอยดูความเจริญก้าวหน้าของผู้ที่ตนได้ช่วยเหลือ มีความสามารถในการปฏิบัติงานของหัวหน้าทีม

จะเห็นได้ว่า มีการนำรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงไปใช้ในการเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่ และหัวหน้าทีมการพยาบาลกันอย่างกว้างขวางเพราะเป็นการพัฒนาบุคลากรที่เป็นรูปธรรมเห็นผลอย่างชัดเจน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้รูปแบบของพยาบาลพี่เลี้ยงมาใช้ในการเตรียมพยาบาลวิชาชีพเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย เนื่องจากเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ที่มีประสิทธิภาพที่สุด การพัฒนาสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยด้วยการได้รับแบบอย่างที่ดีจากบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงที่สามารถเป็นที่ปรึกษา เป็นครูผู้สอนแนะ เป็นแบบอย่างจากประสบการณ์จริง และเป็นผู้สนับสนุนส่งเสริมในด้านความคิดและการปฏิบัติงาน จะทำให้พยาบาลวิชาชีพที่จะเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความมั่นใจ และมีทัศนคติที่ดีต่อการเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อไป

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อาจารย์ เทียงเจริญ (2555) ศึกษาผลของการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ในฐานะหัวหน้าทีมการพยาบาลโรงพยาบาลเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพใหม่จำนวน 14 คนซึ่งปฏิบัติงานร่วมกับพยาบาลพี่เลี้ยงจำนวน 14 คน มีการปฏิบัติกิจกรรมการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงกับพยาบาลใหม่ตามแผนกิจกรรมที่กำหนดไว้เป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์ ผลการวิจัยพบว่าการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงทำให้พยาบาลใหม่มีความสามารถในการปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าทีมการพยาบาลสูงขึ้นกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสูงขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับระหว่างหลังทดลองสัปดาห์ที่ 1 และสัปดาห์ที่ 4 จากการที่พี่เลี้ยงเป็นแบบอย่างที่ดีและนิเทศงานได้อย่างเป็นระบบ

ดำรงศักดิ์ สงเอียด (2547) ศึกษาผลของการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงต่อความสามารถในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าทีมของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่จำนวน 30 คน ปฏิบัติงานร่วมกับพยาบาลพี่เลี้ยงที่ได้รับการอบรมเตรียมความพร้อมในการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงแล้วเป็นเวลา 4 สัปดาห์ ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่มีความสามารถในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าทีมสูงกว่าก่อนทดลอง และเปรียบเทียบหลังการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงในสัปดาห์ที่ 4 สูงกว่าสัปดาห์ที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศิริมา โกมารทัต (2549) ศึกษาผลการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จ

การศึกษาใหม่จำนวน 19 คนซึ่งปฏิบัติงานร่วมกับพยาบาลพี่เลี้ยงที่ได้รับการอบรมเตรียมความพร้อมพยาบาลพี่เลี้ยงเป็นเวลา 4 สัปดาห์ ผลการวิจัยพบว่า หลังการทดลองความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่สูงกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทวีวัฒนา เชื้อมอญ (2540) ศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่ ก่อนและหลังการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลใหม่ และเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานและความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่ในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลใหม่จำนวน 34 คน จัดเป็นกลุ่มทดลอง 17 คนปฏิบัติงานร่วมกับพยาบาลพี่เลี้ยงที่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลใหม่แล้วเป็นเวลา 2 เดือน และกลุ่มควบคุม 17 คน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานและความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่ หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความพึงพอใจในงานหลังการทดลองของพยาบาลใหม่ในกลุ่มทดลองสูงกว่าในกลุ่มควบคุม สำหรับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่ก่อนการทดลองของพยาบาลใหม่ในกลุ่มทดลองต่ำกว่าในกลุ่มควบคุม แต่หลังการทดลองความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่ในกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองไม่แตกต่างกัน

ปราณี ตั้งชีวินศิริกุล (2555) ศึกษาการสร้างระบบพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลใหม่ โรงพยาบาลแวงใหญ่ จังหวัดขอนแก่น โดยการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “ระบบพี่เลี้ยงโรงพยาบาลแวงใหญ่” กลุ่มเป้าหมาย คือพยาบาลที่เป็นหัวหน้างานจำนวน 8 คนและพยาบาลวิชาชีพประจำการที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปจำนวน 25 คนรวมเป็น 33 คน แล้วหลังจากอบรม 1 สัปดาห์จึงเชิญพยาบาลพี่เลี้ยงมาประชุมเพื่อระดมสมองในการสร้างคู่มือพยาบาลพี่เลี้ยง ผลการศึกษาพบว่า ได้ระบบพยาบาลพี่เลี้ยงโรงพยาบาลแวงใหญ่ที่มีความเหมาะสมกับบริบทของทุกหน่วยในโรงพยาบาลแวงใหญ่ พยาบาลพี่เลี้ยงที่เข้าอบรมมีความรู้สูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และหลังการอบรมพบว่ากลุ่มเป้าหมายมีความรู้เกี่ยวกับพยาบาลพี่เลี้ยงโดยรวมอยู่ในระดับสูง ทุกคน และหลังอบรมกลุ่มเป้าหมายมีทัศนคติต่อพยาบาลพี่เลี้ยงอยู่ในระดับดี ร้อยละ 75.8 ซึ่งสูงกว่าก่อนอบรม ที่กลุ่มเป้าหมายมีทัศนคติระดับดีร้อยละ 66.7

Shamian and Inhaber (1985) ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดและแนวทางการปฏิบัติของการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงของผู้ที่ได้ทำการศึกษาไว้แล้วตั้งแต่ปี 1979-1985 จำนวน 21 โครงการ โดยศึกษาเปรียบเทียบวิธีการต่างๆของรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง และที่สำคัญคือ วิธีการอบรม

พยาบาลพี่เลี้ยง เพื่อช่วยผู้บริหารเตรียมโครงการพยาบาลพี่เลี้ยงได้เอง ซึ่งสามารถสรุปประโยชน์ของของรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงได้ว่า พยาบาลพี่เลี้ยงรู้สึกพึงพอใจในการสอนงานในรูปแบบนี้ และทำให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และจากการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า 1) พยาบาลพี่เลี้ยงควรให้ความสำคัญแก่ผู้เรียนตลอดเวลา 2) ควรมีคู่มือบรรยายถึงบทบาทและหน้าที่ของพยาบาลพี่เลี้ยงในหน่วยงาน 3) การอบรมพยาบาลเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นมากที่สุด 4) พยาบาลพี่เลี้ยงต้องมีความเข้าใจในบทบาทของตนเอง 5) พยาบาลพี่เลี้ยงควรได้รับผลตอบแทนหรือรางวัลในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง 6) การวิจัยโครงการเป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อพัฒนาโครงการพยาบาลพี่เลี้ยงให้ดียิ่งขึ้น

รุ่งทิภา ปัญญานาม (2550) ศึกษาการวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชนในช่วงพุทธศักราช 2550-2554 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป จำนวน 462 คนในโรงพยาบาลเอกชนทั่วประเทศ จำนวน 61 แห่ง ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชน ประกอบด้วย 6 ตัวประกอบ คือ 1) สมรรถนะด้านทักษะการติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล 2) สมรรถนะด้านความสามารถจัดการความรู้ 3) สมรรถนะด้านความฉลาดทางอารมณ์ 4) สมรรถนะด้านการจัดการธุรกิจและการจัดการเชิงกลยุทธ์ 5) สมรรถนะด้านทักษะการปฏิบัติการพยาบาล 6) สมรรถนะด้านทักษะการจัดการทรัพยากรมนุษย์

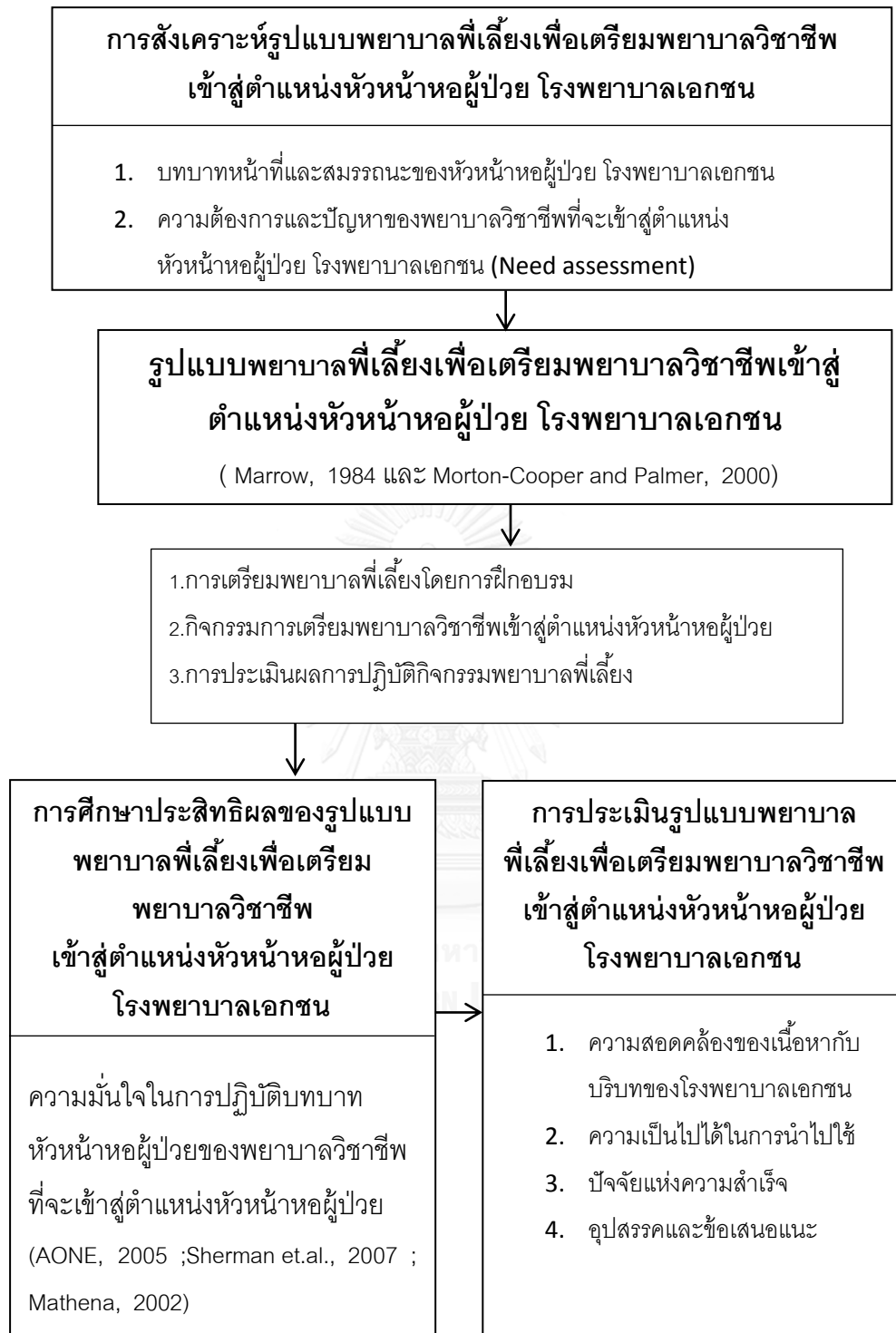
วิไลภรณ์ วีระยุทธศิลป์ (2546) ศึกษาโครงการอบรมความรู้ด้านการบริหารการพยาบาลเพื่อเตรียมรองหัวหน้าหอผู้ป่วยเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพระดับ 7 ที่ดำรงตำแหน่งรองหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา จำนวน 32 คน ผลการศึกษาพบว่า ภายหลังจากอบรมรองหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความรู้ด้านการบริหารเพิ่มขึ้น และค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ด้านบริหารการพยาบาลโดยรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการจัดการองค์การ ด้านการอำนาจการและด้านการควบคุมงานภายหลังจากอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการวางแผนไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

น้ำฝน ทรัพย์ประเสริฐ (2551) ศึกษารูปแบบการพัฒนาพยาบาลพี่เลี้ยงโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้าโดยใช้วิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีการวิจัยแบบมีส่วนร่วม ผู้ร่วมวิจัย คือ ผู้บริหารทางการพยาบาล อาจารย์พยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลพี่เลี้ยงและพยาบาลจบใหม่ จำนวน 30 คน ใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม การ

สนทนากลุ่มและการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า สถานการณ์รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า เป็นระบบพี่สอนน้อง จึงพัฒนาเป็นแบบเป็นหุ้นส่วนระหว่าง วิทยาลัยพยาบาลและฝ่ายการพยาบาล แบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะเตรียมการ ระยะดำเนินการและระยะประเมินผลซึ่งทำให้ได้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของหน่วยงานอย่างแท้จริง

5. กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยนี้ แบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะการพัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง เพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงฯ ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงพยาบาลเอกชน โดยการสังเคราะห์ข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรม และการประชุมกลุ่มหัวหน้าหอผู้ป่วย ร่วมกับผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลและผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในการวางแผนการปฏิบัติกิจกรรมของการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยง เพื่อสร้างรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงฯ ที่มีความเหมาะสม โดยใช้แนวคิดพยาบาลพี่เลี้ยงของ Marrow (1984) และบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงของ Morton-Cooper and Palmer (2000) ประกอบด้วย 1) บทบาทหน้าที่และสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยที่สำคัญสำหรับโรงพยาบาลเอกชน 2) ความต้องการและปัญหาของหัวหน้าหอผู้ป่วยใหม่โรงพยาบาลเอกชน ระยะที่ 2 เป็นระยะของการนำรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้นมาทดลองใช้เป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์ เพื่อวัดประสิทธิผลของการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงจากการประเมินระดับความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยบูรณาการแนวคิดสมรรถนะที่สำคัญในการจัดการหอผู้ป่วยของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชน (AONE, 2005 ; Sherman et.al., 2007 ; Mathena, 2002) และระยะที่ 3 เป็นระยะประเมินรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชน จากการแสดงความคิดเห็นในการสนทนากลุ่มซึ่งใช้ข้อคำถามนำ 5 ข้อ และนำมาสรุปเป็นแนวทางในการเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อไป



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เพื่อพัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน ศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้น และประเมินรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงฯ ประกอบไปด้วย 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การสังเคราะห์รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน

ระยะที่ 2 การศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน

ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน

ระยะที่ 1 การสังเคราะห์รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน

มีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์เอกสารจากการทบทวนวรรณกรรม ได้แก่ การศึกษาวิจัยของนักวิจัยจากวิทยานิพนธ์ บทความวิจัย ทฤษฎีและหนังสือที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่และสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชน และรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง

ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ

1.1 บทบาทหน้าที่และสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย
โรงพยาบาลเอกชน

1.2 ระบบพยาบาลพี่เลี้ยงและบทบาทของพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อ
เตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาปัญหาและความต้องการของพยาบาลวิชาชีพที่จะเข้าสู่
ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย (Need assessment)

ผู้ให้ข้อมูล คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยที่รับผิดชอบสายงานด้านบริหาร

พยาบาลจำนวน 4 คน ตัวแทนผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาลระดับกลางและระดับสูงจำนวน 2 คน และตัวแทนผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลสมิติเวชจำนวน 2 คน รวมเป็น 8 คน

ตัวแปรที่ศึกษา คือ

- 2.1 คุณสมบัติของพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพ
เข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสมิติเวช
- 2.2 กิจกรรมการสอนพยาบาลวิชาชีพที่จะเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้า
หอผู้ป่วยโรงพยาบาลสมิติเวช
- 2.3 การประเมินผลการสอนพยาบาลวิชาชีพที่จะเข้าสู่ตำแหน่ง
หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสมิติเวช

วิธีการดำเนินการวิจัย มีวิธีการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 รวบรวมปัญหาและความต้องการของพยาบาลวิชาชีพที่จะ
เข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยจากการทบทวนวรรณกรรม ศึกษาความแตกต่างและปัจจัยที่มี
ผลกระทบจากการเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยทั้งโรงพยาบาลรัฐและเอกชน

ขั้นตอนที่ 2 รวบรวมข้อมูลปัญหาและความต้องการของหัวหน้าหอผู้ป่วย
ใหม่ไม่เกิน 2 ปี จากข้อมูลสรุปของการสำรวจความยึดมั่นผูกพันในองค์กร (Engagement score)
ของแผนกทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลสมิติเวชปี 2556-2557

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยจัดการประชุมกลุ่มผู้บริหารเพื่อกำหนดกิจกรรมและ
เนื้อหาในรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง โดยเชิญหัวหน้าหอผู้ป่วยที่รับผิดชอบสายงานด้านบริหาร
พยาบาลจำนวน 4 คน ตัวแทนผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาลระดับกลางและระดับสูงจำนวน 2 คน
และตัวแทนผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลสมิติเวชจำนวน 2 คน รวมเป็น 8 คน
เข้าร่วมประชุมปรึกษาเพื่อสรุปปัญหาและความต้องการที่สำคัญเพื่อเตรียมกำหนดแผนในการ
เตรียมความพร้อมให้กับพยาบาลวิชาชีพที่จะเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยของโรงพยาบาล
สมิติเวช

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการนำข้อมูลที่สรุปได้มาจัดลำดับความสำคัญและ
ความเหมาะสมในกำหนดรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้า
หอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชนสำหรับทดลองใช้ในโรงพยาบาลสมิติเวช

ระยะที่ 2 การศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การจัดเตรียมรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน สำหรับทดลองใช้ในโรงพยาบาลสมิติเวช

ส่วนที่ 2 การประเมินความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพหลังการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ

1. หัวหน้าหอผู้ป่วยหรือผู้จัดการแผนกที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสมิติเวชตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป และปฏิบัติงานอยู่ในแผนกเดียวกับพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยได้รับการคัดเลือกจากฝ่ายการพยาบาลให้เป็นพยาบาลพี่เลี้ยงจำนวน 8 คน (ตารางที่ 1) เพื่อร่วมศึกษาประสิทธิผลและประเมินรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้น

2. พยาบาลวิชาชีพระดับ 3 ของโรงพยาบาลสมิติเวช มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปีขึ้นไป หรือพยาบาลวิชาชีพที่ถูกจัดให้เป็นกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) ของแต่ละหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลสมิติเวช จำนวน 8 คน (ตารางที่ 2) เป็นกลุ่มตัวอย่างในการนำรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้เพื่อวัดประสิทธิผลจากการประเมินความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย และประเมินรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงฯ

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคนจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคนกลุ่มสหสถาบันชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และขออนุญาตดำเนินการศึกษาวิจัยไปยังผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมิติเวช และผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลสมิติเวชเพื่อขออนุญาตดำเนินการวิจัย เมื่อได้รับอนุญาตจึงดำเนินการ ซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัยรวบรวมข้อมูล และขอความร่วมมือจากผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย โดยชี้แจงให้ทราบว่าการเข้าร่วมการศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้ เป็นไปโดยความสมัครใจ กลุ่มตัวอย่างมีสิทธิที่จะตอบหรือไม่ตอบแบบสอบถาม และสามารถออกจากการศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้ได้ตลอดเวลา โดยไม่ต้องอธิบายเหตุผล ข้อมูลที่ได้รับจะนำเสนอในภาพรวมและจะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาเท่านั้น ซึ่งไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตนเองหรือหน่วยงานแต่ประการใด

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลที่เลี้ยงจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (N=8)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
อายุเฉลี่ย		
35-40 ปี	4	50.00
41-45 ปี	4	50.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	3	37.50
ปริญญาโท	5	62.50
สถานที่ปฏิบัติงาน		
หอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม	2	25.00
หอผู้ป่วยสูติ-นรีเวชกรรม	1	12.50
หอผู้ป่วยอายุรกรรม	3	37.50
หอผู้ป่วยศัลยกรรม	2	25.00
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
1-5 ปี	2	25.00
6-10 ปี	3	37.50
11-15 ปี	2	25.00
16-20 ปี	1	12.50

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (N=8)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
26-35 ปี	4	50.00
36-45 ปี	4	50.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	5	62.50
ปริญญาโท	3	37.50
สถานที่ปฏิบัติงาน		
หอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม	2	25.00
หอผู้ป่วยสูติ-นรีเวชกรรม	1	12.50
หอผู้ป่วยอายุรกรรม	3	37.50
หอผู้ป่วยศัลยกรรม	2	25.00
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
5-10 ปี	5	62.50
10-15 ปี	3	37.50

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน
2. ความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่

ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน ประกอบด้วย

1.1 การเตรียมพยาบาลพี่เลี้ยงโดยการอบรม ได้แก่

1) คู่มือพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่

ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสมิติเวช

2) โครงการอบรมพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพ

เข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสมิติเวช

3) แบบประเมินความรู้ของพยาบาลพี่เลี้ยง

1.2 กิจกรรมการเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย

ได้แก่

1) แผนการสอนรายสัปดาห์

1.3 การประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลพี่เลี้ยง ได้แก่

1) แบบบันทึกการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลพี่เลี้ยง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. คู่มือพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน สร้างขึ้นโดยใช้แนวคิดรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงของ Marrow (1984) และ Morton-Cooper and Palmer (2000) มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จัดการประชุมโดยเชิญหัวหน้าหอผู้ป่วยที่รับผิดชอบสายงานด้านบริหารพยาบาลจำนวน 4 คน ตัวแทนผู้บริหารทางการแพทย์ระดับกลางและระดับสูงจำนวน 2 คน และตัวแทนผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลสมิติเวชจำนวน 2 คน รวมเป็น 8 คน เข้าร่วมประชุมปรึกษาเพื่อสรุปปัญหาและความต้องการที่สำคัญเพื่อเตรียมกำหนดแผนในการเตรียมความพร้อมให้กับพยาบาลวิชาชีพที่จะเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยของโรงพยาบาลสมิติเวช และร่วมกันกำหนดแผนปฏิบัติการสำหรับพยาบาลพี่เลี้ยงที่เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย กำหนดคุณสมบัติของพยาบาลพี่เลี้ยง ใช้เวลาในการรวบรวมข้อมูลเป็นเวลา 2 สัปดาห์

ขั้นตอนที่ 2 จัดทำคู่มือพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสมิติเวช โดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากข้อสรุปในการประชุมในขั้นตอนที่ 1 และจากการทบทวนวรรณกรรม มาสรุปเนื้อหาประกอบไปด้วย 3 ส่วนสำคัญ

ได้แก่ 1)ระบบพยาบาลพี่เลี้ยงและบทบาทหน้าที่ของพยาบาลพี่เลี้ยงตามแนวคิดพยาบาลพี่เลี้ยงของ Marrow (1984) และ Morton-Cooper and Palmer (2000) 2)บทบาทหน้าที่และสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยเน้นในบริบทของโรงพยาบาลเอกชน และ3)การบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย ประกอบไปด้วยการวางแผนกำลังคนในการปฏิบัติงาน การมอบหมายงาน การนิเทศบุคคล การเสริมสร้างพลังอำนาจ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของทีมการพยาบาล และการธำรงรักษาบุคลากร

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยนำคู่มือ

พยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสมิติเวชเสนอบริการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและแก้ไขเนื้อหา แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิทางการพยาบาลที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล มีความรู้ และประสบการณ์ในการฝึกพยาบาลพี่เลี้ยง ผู้บริหารทางการพยาบาลที่ดูแลงานด้านวิชาการ ผู้บริหารทางการพยาบาลที่มีประสบการณ์การเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ประสบความสำเร็จ จำนวน 5 คน (ภาคผนวก ก) ตรวจสอบคุณภาพและความตรงตามเนื้อหา พิจารณาความครอบคลุมและความถูกต้องของเนื้อหา ความชัดเจนของการใช้ภาษา ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ โดยใช้เกณฑ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่สอดคล้องกัน กำหนดระดับความคิดเห็นเป็น 4 ระดับ ซึ่งประกอบด้วยระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

ด้านความครอบคลุมของเนื้อหา มีระดับความคิดเห็น ดังนี้

- 1 หมายถึง เนื้อหา ยังไม่มีความครอบคลุม
- 2 หมายถึง เนื้อหา มีความครอบคลุมน้อย ต้องปรับปรุงมาก
- 3 หมายถึง เนื้อหา มีความครอบคลุม ปรับปรุงเล็กน้อย
- 4 หมายถึง มีความครอบคลุมของเนื้อหา

ความถูกต้องของเนื้อหา มีระดับความคิดเห็น ดังนี้

- 1 หมายถึง ไม่มีความถูกต้องของเนื้อหา
- 2 หมายถึง เนื้อหา มีความถูกต้องน้อย ต้องปรับปรุงมาก
- 3 หมายถึง เนื้อหา ค่อนข้างถูกต้อง ปรับปรุงเล็กน้อย
- 4 หมายถึง เนื้อหา มีความถูกต้อง

ด้านความชัดเจนของการใช้ภาษา มีระดับความคิดเห็น ดังนี้

- 1 หมายถึง ภาษาที่ใช้ยังไม่ชัดเจน
- 2 หมายถึง ภาษาที่ใช้มีความชัดเจนน้อย ต้องปรับปรุงมาก
- 3 หมายถึง ภาษาที่ใช้ค่อนข้างชัดเจน ปรับปรุงเล็กน้อย
- 4 หมายถึง ภาษาที่ใช้มีความชัดเจน

ด้านความเหมาะสมหรือความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ มีระดับความคิดเห็น ดังนี้

- 1 หมายถึง ยังไม่มีความเหมาะสมหรือไม่มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ
- 2 หมายถึง มีความเหมาะสมหรือมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติเล็กน้อย ต้องปรับปรุงมาก
- 3 หมายถึง ค่อนข้างมีความเหมาะสมหรือมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติต้องปรับปรุงเล็กน้อย
- 4 หมายถึง มีความเหมาะสมหรือมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ

ตรวจสอบค่าความตรงตามเนื้อหา โดยคำนวณหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index : CVI) และใช้เกณฑ์ค่า CVI ที่ยอมรับได้มากกว่า 0.8 (Polit and Hungler, 1999) จึงจะถือว่ามีความตรงในเนื้อหาอยู่ในระดับดี ได้ผล CVI เท่ากับ 1.0 จากนั้นผู้วิจัยนำข้อแนะนำมาปรับปรุงสำนวนภาษาและความชัดเจนของการใช้ภาษา รวมทั้งปรับเนื้อหาให้กระชับ ตัดข้อความที่ซ้ำซ้อนและเพิ่มคำเชื่อมโยงให้เหมาะสมกับการนำไปใช้ เป็นคู่มือร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ หลังจากนั้นนำไปทดลองกับหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมในการนำไปใช้อีกครั้ง

2. โครงการอบรมพยาบาลที่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่

ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสมิติเวช เพื่อใช้ในการขออนุมัติงบประมาณตามรูปแบบของการเขียนโครงการ ในโครงการอบรมที่มีการเชิญวิทยากรมาบรรยายเกี่ยวกับการเป็นพยาบาลที่เลี้ยง บทบาทหน้าที่และสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการบริหารบุคคลสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วยตามรายละเอียดเนื้อหาในการอบรม โดยผ่านการแก้ไขและปรับปรุงจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยไม่ได้ทำให้ผู้ทรงคุณวุฒิทางการพยาบาลตรวจสอบเนื่องจากเนื้อหาในแผนอบรมของโครงการอบรมฯ อยู่ในคู่มือพยาบาลที่เลี้ยงทั้งหมดแล้ว

3. **แบบประเมินความรู้ของพยาบาลพี่เลี้ยง** เป็นแบบวัดความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยง ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง สำหรับพยาบาลพี่เลี้ยงเป็นผู้ตอบก่อนและหลังการอบรม (Pre-Post Test) มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การออกข้อสอบ

ผู้วิจัยออกแบบข้อสอบจากการศึกษาแนวคิดพยาบาลพี่เลี้ยงของ Marrow (1984) และ Morton-Cooper and Palmer (2000) ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบถูก-ผิด จำนวน 10 ข้อ ข้อที่ตอบถูกได้ 1 คะแนน ส่วนข้อที่ตอบผิดได้ 0 คะแนน เกณฑ์การผ่านประเมิน ต้องมากกว่าร้อยละ 80

ข้อคำถามทั้ง 10 ข้อในแบบประเมินความรู้ของพยาบาลพี่เลี้ยง ประกอบไปด้วยข้อคำถามที่ประเมินความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับพยาบาลพี่เลี้ยง ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงด้านความจำ และด้านความเข้าใจ โดยจัดแบ่ง ดังนี้

- 1) ข้อคำถามที่ประเมินความรู้พื้นฐานด้านความจำ ได้แก่
ข้อ 1 , 2 , 3 , 4 , 6 , 7
- 2) ข้อคำถามที่ประเมินความรู้พื้นฐานด้านความเข้าใจ ได้แก่
ข้อ 5 , 8 , 10

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity)

ผู้วิจัยนำแบบประเมินความรู้ของพยาบาลพี่เลี้ยงที่สร้างขึ้น ผ่านการแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหาของการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยง โดยใช้เกณฑ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่สอดคล้องกัน กำหนดระดับความคิดเห็นเป็น 4 ระดับมีความหมาย ดังนี้

- 1 หมายถึง คำถามไม่สอดคล้องกับคำจำกัดความของพยาบาลพี่เลี้ยง
- 2 หมายถึง คำถามต้องปรับปรุงมากจึงสอดคล้องกับคำจำกัดความของพยาบาลพี่เลี้ยง
- 3 หมายถึง คำถามต้องปรับปรุงเล็กน้อยจึงสอดคล้องกับคำจำกัดความของพยาบาลพี่เลี้ยง
- 4 หมายถึง คำถามมีความสอดคล้องกับคำจำกัดความของพยาบาลพี่เลี้ยง

ตรวจสอบค่าความตรงตามเนื้อหา โดยคำนวณหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา(Content Validity Index : CVI) และใช้เกณฑ์ค่า CVI ที่ยอมรับได้มากกว่า 0.8 (Polit and Hungler, 1999) จึงจะถือว่ามีความตรงในเนื้อหาอยู่ในระดับดี ได้ผล CVI เท่ากับ 0.9 ผู้วิจัยนำข้อคิดเห็นมาปรับปรุงข้อคำถาม โดยปรับให้ข้อคำถามให้มีความชัดเจนทั้งสำนวนภาษาและความสอดคล้องของเนื้อหาร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ขั้นตอนที่ 3 การหาความเที่ยง (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบประเมินความรู้ของพยาบาลพี่เลี้ยงที่ปรับแก้แล้วไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการอบรมพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลใหม่มาแล้ว ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับกลุ่มพยาบาลพี่เลี้ยงในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงโดยใช้สูตร KR-20 ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .96 ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์คือ .80 (เกียรติสุดา ศรีสุข, 2552)

4. แผนการสอนรายสัปดาห์ เนื้อหาประกอบไปด้วยวัตถุประสงค์ในการสอน กิจกรรมของพยาบาลพี่เลี้ยง และกิจกรรมของพยาบาลวิชาชีพในแต่ละสัปดาห์ กำหนดกิจกรรมเพื่อกำกับการสอนของพยาบาลพี่เลี้ยง มุ่งเน้นให้พยาบาลวิชาชีพเรียนรู้บทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยไปในแนวทางเดียวกัน และครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยนำแผนการสอนรายสัปดาห์ที่กำหนด ผ่านการแก้ไขเนื้อหาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ตรวจสอบกิจกรรมการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับคู่มือพยาบาลพี่เลี้ยงที่สร้างขึ้น โดยใช้เกณฑ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่สอดคล้องกัน กำหนดระดับความคิดเห็นเป็น 4 ระดับมีความหมาย ดังนี้

- 1 หมายถึง กิจกรรมการสอนไม่สอดคล้องกับเนื้อหา
ในคู่มือพยาบาลพี่เลี้ยง
- 2 หมายถึง กิจกรรมการสอนต้องปรับปรุงมากจึงสอดคล้องกับ
เนื้อหาในคู่มือพยาบาลพี่เลี้ยง
- 3 หมายถึง กิจกรรมการสอนต้องปรับปรุงเล็กน้อยจึงสอดคล้องกับ
เนื้อหาในคู่มือพยาบาลพี่เลี้ยง
- 4 หมายถึง กิจกรรมการสอนมีความสอดคล้องกับเนื้อหา
ในคู่มือพยาบาลพี่เลี้ยง

ตรวจสอบค่าความตรงตามเนื้อหา โดยคำนวณหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index : CVI) และใช้เกณฑ์ค่า CVI ที่ยอมรับได้มากกว่า 0.8 (Polit and Hungler, 1999) จึงจะถือว่ามีความตรงในเนื้อหาอยู่ในระดับดี ได้ผล CVI เท่ากับ 1.0 ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะมาปรับเปลี่ยนการใช้คำเพื่อแสดงถึงพฤติกรรมอย่างชัดเจน และปรับปรุงกิจกรรมการสอนให้สอดคล้องกับเนื้อหาในคู่มือพยาบาลพี่เลี้ยงร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

5. แบบบันทึกการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลพี่เลี้ยง ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการบูรณาการแนวคิดบทบาทพี่เลี้ยงจากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับพยาบาลพี่เลี้ยง ตามแนวคิดของ Morton-Cooper and Palmer (2000) ได้บทบาทที่เหมาะสมในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงในการเตรียมพยาบาลวิชาชีพเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน 4 บทบาท ดังนี้ 1) บทบาทที่ปรึกษาและผู้ให้คำปรึกษา (Adviser and counselor) 2) บทบาทครูและผู้สอนแนะ (Teacher and coaching) 3) บทบาทผู้เป็นแบบอย่าง (Role model) และ 4) บทบาทผู้สนับสนุน (Sponsor) ลักษณะของแบบบันทึกจะเป็นการบันทึกว่าได้ปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลพี่เลี้ยงครบถ้วนหรือไม่ โดยแต่ละกิจกรรมเป็นการปฏิบัติบทบาทของพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งสอดคล้องกับแผนการสอนรายสัปดาห์ที่กำหนดให้

ผู้บันทึก หมายถึง พยาบาลพี่เลี้ยงที่ปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลพี่เลี้ยงตามแผนการสอนรายสัปดาห์ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น พยาบาลพี่เลี้ยงทำการบันทึกกิจกรรมที่พยาบาลพี่เลี้ยงได้ปฏิบัติ โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำว่า “ปฏิบัติ” หรือ “ไม่ได้ปฏิบัติ” พิจารณาตามกิจกรรมดังต่อไปนี้

ปฏิบัติ หมายถึง ความถี่ของสัปดาห์ที่พยาบาลพี่เลี้ยงได้ปฏิบัติตามข้อความนั้นๆ สามารถตอบได้มากกว่า 1 ครั้ง

ไม่ได้ปฏิบัติ หมายถึง พยาบาลพี่เลี้ยงไม่ได้ปฏิบัติตามข้อความนั้นๆ ให้บันทึกข้อขัดข้องในการไม่ได้ปฏิบัติเพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการสนทนากลุ่ม

การประเมินผล พยาบาลพี่เลี้ยงควรมีการปฏิบัติกิจกรรมตามที่กำหนดครบถ้วน จึงจะถือว่าผ่านกิจกรรมการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลพี่เลี้ยง

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยนำแบบบันทึกการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลพี่เลี้ยง เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจแก้ไขเนื้อหาและนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน พิจารณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยใช้เกณฑ์ความ

ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่สอดคล้องกัน กำหนดระดับความคิดเห็นเป็น 4 ระดับมีความหมาย ดังนี้

- 1 หมายถึง กิจกรรมไม่สอดคล้องกับคำจำกัดความของการปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยง
- 2 หมายถึง กิจกรรมต้องปรับปรุงมากจึงสอดคล้องกับคำจำกัดความของการปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยง
- 3 หมายถึง กิจกรรมต้องปรับปรุงเล็กน้อยจึงสอดคล้องกับคำจำกัดความของการปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยง
- 4 หมายถึง กิจกรรมมีความสอดคล้องกับคำจำกัดความของการปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยง

ตรวจสอบค่าความตรงตามเนื้อหา โดยคำนวณหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index : CVI) และใช้เกณฑ์ค่า CVI ที่ยอมรับได้มากกว่า 0.8 (Polit and Hungler, 1999) จึงจะถือว่ามีความตรงในเนื้อหาอยู่ในระดับดี ได้ผล CVI เท่ากับ 1.0 หลังจากนั้นผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นมาปรับปรุงแก้ไขกิจกรรมให้สอดคล้องกับคำจำกัดความของการปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ส่วนที่ 2 ความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพ เป็นการศึกษาประสิทธิผลของการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน โดยนำรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้น ไปทดลองใช้ และเก็บข้อมูลโดยใช้แบบประเมินความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย สร้างจากการศึกษาสมรรถนะที่สำคัญของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน ประกอบไปด้วยส่วนของข้อมูลส่วนบุคคล และส่วนของการประเมินระดับความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชนของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบไปด้วย 6 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านวางแผนกำลังคนในการปฏิบัติงาน มี 3 ข้อ (ข้อ 1, 2, 3)
- 2) ด้านการมอบหมายงาน มี 2 ข้อ (ข้อ 4, 5)
- 3) ด้านการนิเทศบุคคล มี 2 ข้อ (ข้อ 6, 7)
- 4) ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ มี 3 ข้อ (ข้อ 8, 9, 10)

5) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของทีมการพยาบาล มี 3 ข้อ

(ข้อ 11,12,13)

6) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร มี 2 ข้อ (ข้อ 14, 15)

โดยการสร้างเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด ตอบได้เพียงคำตอบเดียว มีเกณฑ์การเลือกตอบและให้คะแนน ตั้งแต่ 1-5 ซึ่งมีเกณฑ์การประเมินผลค่าเฉลี่ยตามลำดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับระดับความมั่นใจในความสามารถในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับระดับความมั่นใจในความสามารถในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านมาก
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับระดับความมั่นใจในความสามารถในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับระดับความมั่นใจในความสามารถในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับระดับความมั่นใจในความสามารถในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลผล (ประคอง กรรณสูตร, 2538) คะแนน ความหมาย

- 4.50 - 5.00 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยมากที่สุด
- 3.50 - 4.49 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยมาก
- 2.50 - 3.49 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยปานกลาง
- 1.50 - 2.49 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยน้อย
- 1.00 - 1.49 หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยน้อยที่สุด

การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยนำแบบประเมินความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพที่สร้างขึ้น ผ่านการแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คนตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยระดับความคิดเห็น 4 ระดับมีความหมาย ดังนี้

- 1 หมายถึง คำถามไม่สอดคล้องกับคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย
- 2 หมายถึง คำถามต้องปรับปรุงมากจึงสอดคล้องกับคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย
- 3 หมายถึง คำถามต้องปรับปรุงเล็กน้อยจึงสอดคล้องกับคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย
- 4 หมายถึง คำถามมีความสอดคล้องกับคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ตรวจสอบค่าความตรงตามเนื้อหา โดยคำนวณหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index : CVI) และใช้เกณฑ์ค่า CVI ที่ยอมรับได้มากกว่า 0.8 (Polit and Hungler, 1999) จึงจะถือว่ามีความตรงในเนื้อหาอยู่ในระดับดี ได้ผล CVI เท่ากับ 1.0 หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงนำข้อคำถามมาปรับปรุงตามคำแนะนำ และข้อคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งสำนวนภาษา ความชัดเจนของการแปลความหมายของข้อคำถาม และความสอดคล้องกับคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัยให้เสร็จสมบูรณ์ร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

การหาความเที่ยง (Reliability) นำแบบประเมินความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพที่ปรับแก้แล้ว ไปทดลองใช้กับหัวหน้าหอผู้ป่วยที่อยู่ในตำแหน่งไม่เกิน 2 ปี และรองหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสมิติเวช จำนวน 15 คน ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงโดยใช้การคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient alpha) ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .93 ซึ่งค่าความเที่ยงที่ยอมรับได้มีค่าเท่ากับ .80 ขึ้นไป (Jacobson, 1998 อ้างในบุญใจ ศรีสถิตยัณราภูร, 2550: 232)

วิธีการดำเนินการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล ในระยะที่ 2 การศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน

ผู้วิจัยดำเนินการนำรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยมาทดลองใช้เป็นเวลา 4 สัปดาห์ เพื่อศึกษาประสิทธิผล โดยแบ่งเป็น 3 ระยะดังนี้

ระยะที่ 2.1 การเตรียมความพร้อมในการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง มีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เตรียมรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชนสำหรับทดลองใช้ในโรงพยาบาลสมิติเวช โดยการสร้างเครื่องมือในการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง ตามแนวคิดพยาบาลพี่เลี้ยงของ Marrow (1984) และแนวคิดรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงของ Morton-Cooper and Palmer (2000) ซึ่งเป็นกระบวนการปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง หลังจากนั้นนำเครื่องมือที่จัดทำขึ้นและผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วทำการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิทางการพยาบาลจำนวน 5 คน และดำเนินการขอพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กับคณะกรรมการพิจารณาการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 เตรียมโครงการอบรมพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสมิติเวช ซึ่งผ่านความเห็นชอบและปรับปรุงเนื้อหา รูปแบบโครงการอบรมจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว เพื่อนำเสนอขออนุมัติจัดการอบรมจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมิติเวช และผู้อำนวยการอาวุโสฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลสมิติเวช จัดเตรียมวิทยากรตามเนื้อหาการอบรม 3 เรื่อง โดยนำเสนอแผนการอบรมให้กับวิทยากร

ขั้นตอนที่ 3 จัดการอบรมพยาบาลพี่เลี้ยงเป็นเวลา 1 วัน ในวันที่ 19 ตุลาคม พ.ศ. 2558 เวลา 08.30-15.30 น. โดยการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ในเรื่องของการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยง บทบาทหน้าที่และสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยพยาบาลพี่เลี้ยงที่เข้าอบรมต้องเป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจากฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลสมิติเวชให้เป็นพยาบาลพี่เลี้ยงในโครงการวิจัยนี้ จำนวน 8 คน ทำแบบประเมินความรู้ของพยาบาลพี่เลี้ยงแบบถูก-ผิด จำนวน 10 ข้อก่อนและหลังการอบรม เพื่อเปรียบเทียบความรู้ของพยาบาลพี่เลี้ยงก่อนปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง โดยมีเกณฑ์การผ่านประเมินร้อยละ 80 หรือมีข้อถูกอย่างน้อย 8 ข้อจาก 10 ข้อ เพื่อให้มั่นใจว่าพยาบาลพี่เลี้ยงที่ได้รับ

การคัดเลือกแล้วสามารถปฏิบัติบทบาทการเป็นพยาบาลที่เลี้ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และถ้าพบว่าพยาบาลที่เลี้ยงคนใดไม่ผ่านเกณฑ์ประเมินความรู้ ผู้วิจัยจะอธิบายข้อผิดพลาดเพื่อให้เข้าใจได้ถูกต้อง พบว่าผู้เข้าอบรมทั้งหมด 8 คน ผ่านเกณฑ์การประเมิน (ร้อยละ 80) ทุกคน โดยมีคะแนนเฉลี่ยหลังอบรมเพิ่มขึ้นกว่าก่อนอบรมจาก 7.75 เป็น 9.37 (ตารางที่ 3) พยาบาลที่เลี้ยงที่เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความรู้อยู่ในระดับสูง แต่หลังการอบรมพบว่ามีความรู้เพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน จึงวิเคราะห์คำตอบรายข้อ พบว่าข้อที่ตอบผิดจะเป็นข้อคำถามเรื่องการเป็น Role model ของพยาบาลที่เลี้ยง ซึ่งส่วนใหญ่ตอบว่าเป็นการเลียนแบบพฤติกรรมของพยาบาลที่เลี้ยง แต่เมื่อได้รับการอบรมแล้ว พบว่าคำตอบข้อนี้พยาบาลที่เลี้ยงทุกคนสามารถตอบได้ถูกต้อง (ตารางที่ 4 ภาคผนวก ข) หลังจากนั้นผู้วิจัยชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย การดำเนินการทดลอง และการใช้เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ซักถามเพื่อความเข้าใจให้ตรงกัน

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบคะแนนความรู้ในการเป็นพยาบาลที่เลี้ยงก่อนและหลังการอบรม (Paired t-test) คะแนนเต็ม 10 คะแนน

ความรู้	ก่อนอบรม		หลังอบรม		t	p-value
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
คะแนนความรู้ของพยาบาลที่เลี้ยง	7.75	0.71	9.37	0.74	4.34	0.00

$P^* < .05$

ขั้นตอนที่ 4 จัดเตรียมกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ได้แก่ พยาบาลที่เลี้ยงจากหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ได้รับการคัดเลือกจากผู้อำนวยการอาวุโสฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลสมิติเวช จำนวน 8 คน และพยาบาลวิชาชีพจากพยาบาลวิชาชีพที่เป็นพยาบาลที่มีศักยภาพ (Talent) จากหอผู้ป่วยเดียวกัน จำนวน 8 คน ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง และประโยชน์ที่ได้รับจากรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงฯ ที่นำมาทดลองใช้ให้กับกลุ่มตัวอย่างรับทราบ

ระยะที่ 2.2 การทดลองใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้น โดยการจับคู่หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ถูกคัดเลือกให้เป็นพยาบาลที่เลี้ยงจำนวน 8 คน กับพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 8 คนเป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์ หลังจากนั้นประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ

พยาบาลที่เลี้ยงฯ จากแบบประเมินระดับความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีขั้นตอนดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เตรียมหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้สิทธิทดลองใช้

เครื่องมือวิจัยและดำเนินการเก็บข้อมูลวิจัยจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมิติเวช และผู้อำนวยการอาวุโสฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลสมิติเวช และดำเนินการขออนุมัติในการดำเนินการและเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 2 หลังได้รับการอนุมัติ ผู้วิจัยจับคู่หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ถูก

คัดเลือกให้เป็นพยาบาลที่เลี้ยงจำนวน 8 คนกับพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 8 คน เริ่มปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลที่เลี้ยงตามแผนการสอนรายสัปดาห์ เป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์ในหอผู้ป่วยของตนเอง ตั้งแต่วันที่ 26 ตุลาคม พ.ศ. 2558 – วันที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2558 โดยมีคู่มือพยาบาลที่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสมิติเวช เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติกิจกรรม โดยวันสุดท้ายของการปฏิบัติงานแต่ละสัปดาห์ จัดให้มีการประชุมเพื่อพูดคุย ชักถาม และให้ข้อมูลย้อนกลับระหว่างพยาบาลที่เลี้ยงและพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วย โดยตลอดการทดลอง ผู้วิจัยจะเข้าไปดูแลและให้คำแนะนำในแต่ละหอผู้ป่วยอย่างน้อย สัปดาห์ละ 2 ครั้ง ร่วมให้ข้อคิดเห็นเพื่อปรับเปลี่ยนวิธีการในแก้ไขปัญหาหรือข้อติดขัดระหว่างการทดลอง พร้อมทั้งบันทึกปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละหอผู้ป่วยและนำมาเป็นข้อมูลในการประเมินผลรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงฯ ที่พัฒนานี้ในระะยะที่ 3

ในระหว่างการทดลองผู้วิจัยกำกับการทดลองโดยให้พยาบาลที่เลี้ยง

บันทึกแบบบันทึกการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลที่เลี้ยงเพื่อให้มีการปฏิบัติกิจกรรมครบถ้วนตามที่กำหนด โดยมีเกณฑ์ให้พยาบาลที่เลี้ยงปฏิบัติกิจกรรมให้ครบถ้วน ร้อยละ 100 จึงถือว่าพยาบาลที่เลี้ยงได้ปฏิบัติกิจกรรมตามบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงจริง โดยผู้วิจัยจะเข้าไปดูแล ประเมินปัญหาและให้คำแนะนำในการปฏิบัติกิจกรรม ถ้าไม่สามารถปฏิบัติกิจกรรมได้ ให้ลงบันทึกสาเหตุของการไม่ได้ปฏิบัติกิจกรรมนั้นเพื่อปรับเปลี่ยนไปปฏิบัติในสัปดาห์ถัดไป และบางกิจกรรมสามารถปฏิบัติได้หลายครั้ง ผลการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลที่เลี้ยงของพยาบาลที่เลี้ยงที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผ่านเกณฑ์ ร้อยละ 100 (ตารางที่ 6 ภาคผนวก ข)

ระยะที่ 2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อทดลองครบระยะเวลา 4 สัปดาห์

ผู้วิจัยทำการประเมินระดับความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 8 คน โดยนำแบบประเมินความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย ให้พยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทำการประเมินตนเอง แบบประเมินจะประเมินระดับ

ความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยหลังจากได้รับการเตรียมพร้อมจากหัวหน้าหอผู้ป่วยด้วยรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงฯ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นแล้ว แบ่งข้อคำถามออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านวางแผนกำลังคนในการปฏิบัติงาน มี 3 ข้อ
- 2) ด้านการมอบหมายงาน มี 2 ข้อ
- 3) ด้านการนิเทศบุคคล มี 2 ข้อ
- 4) ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ มี 3 ข้อ
- 5) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของทีมงานพยาบาล มี 3 ข้อ
- 6) ด้านการธำรงรักษาบุคลากร มี 2 ข้อ

ซึ่งจะใช้มาตรวัด 5 ระดับ ตั้งแต่ 1-5 เรียงลำดับระดับความมั่นใจจากน้อยไปหามากที่สุด ซึ่งพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจะใช้การรับรู้ของตนเองประเมินระดับความมั่นใจในแต่ละด้าน ซึ่งไม่มีผลกับการประเมินผลการทำงานจากหัวหน้าหอผู้ป่วย

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของคะแนนประเมินระดับความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชนของพยาบาลวิชาชีพ หลังการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อวัดประสิทธิผลของการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้น

ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชน โดยการสนทนากลุ่มหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เป็นพยาบาลพี่เลี้ยงและพยาบาลวิชาชีพที่กลุ่มตัวอย่าง

ผู้ประเมิน ได้แก่ กลุ่มพยาบาลพี่เลี้ยงจำนวน 8 คน และกลุ่มพยาบาลวิชาชีพจำนวน 8 คนที่ได้ทดลองใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่

ข้อคำถามนำในการสนทนากลุ่ม เพื่อใช้ในการประเมินการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง โดยการตั้งคำถามนำจำนวน 5 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นคำถามปลายเปิด ตามความคิดเห็นของการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยในเรื่องดังนี้ 1) ความสอดคล้องของเนื้อหากับบริบทของโรงพยาบาลสมิติเวช 2) ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ 3) ปัจจัยแห่งความสำเร็จ และ 4) อุปสรรคและข้อเสนอแนะ สำหรับเป็น

แนวทางให้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มได้อภิปราย ผู้วิจัยใช้การอัดเทปและนำไปถอดเทปเพื่อหาข้อสรุปของการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยนำข้อคำถามนำที่กำหนดขึ้น ผ่านการแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คนตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามแล้ว นำมาปรับปรุงทั้งสำนวนภาษาและความครอบคลุมของข้อคำถามเพื่อให้ผู้ร่วมสนทนาสามารถแสดงความคิดเห็นตรงกับวัตถุประสงค์ในการพัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชนร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

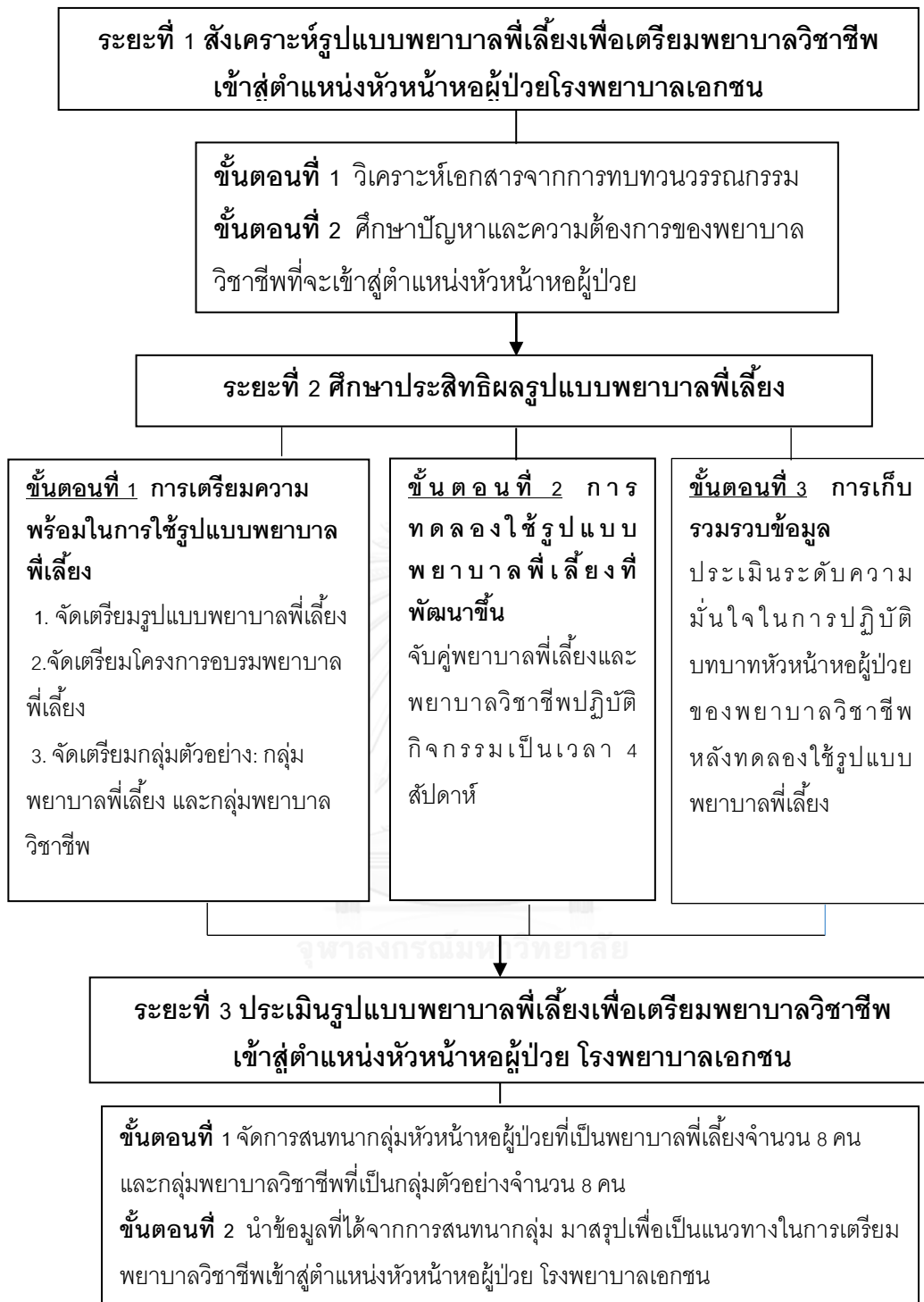
วิธีการประเมิน มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จัดการสนทนากลุ่มหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เป็นพยาบาลพี่เลี้ยงจำนวน 8 คน 1 ครั้ง ในวันที่ 21 พฤศจิกายน พ.ศ. 2558 เวลา 10.00-11.00 น. โดยใช้ห้องประชุมที่ปิดมิดชิด ไม่มีเสียงรบกวน ในโรงพยาบาลสมิติเวชศรีนครินทร์ ใช้เวลา 1 ชั่วโมง โดยขออนุญาตทำการบันทึกเทปเพื่อเก็บรายละเอียดของข้อมูลได้ครบถ้วน ผู้วิจัยแจ้งวัตถุประสงค์ของการสนทนากลุ่มและใช้ข้อคำถามนำจำนวน 5 ข้อ ถามหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เป็นพยาบาลพี่เลี้ยงหลังจากได้ผ่านการทดลองใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงฯ ที่พัฒนาขึ้นครั้งนี้ เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ หลังจากนั้นผู้วิจัยสรุปข้อคิดเห็นที่ได้ให้กลุ่มรับทราบและกล่าวขอบคุณ

ขั้นตอนที่ 2 จัดการสนทนากลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 8 คน 1 ครั้ง ในวันที่ 21 พฤศจิกายน พ.ศ. 2558 เวลา 13.00-14.00 น. โดยใช้ห้องประชุมที่ปิดมิดชิด ไม่มีเสียงรบกวน ในโรงพยาบาลสมิติเวชศรีนครินทร์ ใช้เวลา 1 ชั่วโมง โดยขออนุญาตทำการบันทึกเทปเพื่อเก็บรายละเอียดของข้อมูลได้ครบถ้วน ผู้วิจัยแจ้งวัตถุประสงค์ของการสนทนากลุ่มและใช้ข้อคำถามนำจำนวน 5 ข้อ ถามพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างหลังจากได้ผ่านการทดลองใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงฯ ที่พัฒนาขึ้นครั้งนี้ เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ หลังจากนั้นผู้วิจัยสรุปข้อคิดเห็นที่ได้ให้กลุ่มรับทราบและกล่าวขอบคุณ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มทั้ง 2 กลุ่มมาทำการถอดเทปและสรุปผลการประเมินรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสมิติเวช ได้แก่ ประโยชน์ที่ได้รับ ข้อเสนอแนะ และข้อจำกัดจากการได้ทดลองใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่ผู้วิจัยพัฒนาครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในปรับรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับการเตรียมหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชนต่อไป



ภาพที่ 2 แผนภาพสรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research & Development) เพื่อพัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การสังเคราะห์รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน

ตอนที่ 2 การศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน ที่พัฒนาขึ้น

ตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน

ตอนที่ 1 การสังเคราะห์รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

การศึกษาค้นคว้าและความต้องการของพยาบาลวิชาชีพที่จะเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยการทบทวนวรรณกรรม และประชุมปรึกษาร่วมกันระหว่างกลุ่มหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลและผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลสมิติเวช ผลการสังเคราะห์ได้ข้อมูล ดังนี้

1.1 เนื้อหาที่ใช้สำหรับจัดทำคู่มือพยาบาลพี่เลี้ยง ซึ่งได้จากปัญหาและความต้องการของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อใช้เป็นความรู้ในการปฏิบัติกิจกรรมงานวิจัยนี้ แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ความรู้เรื่องระบบพยาบาลพี่เลี้ยง บทบาทหน้าที่และสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน และการบริหารบุคคลสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย

1.2 กิจกรรมในแผนการสอนรายสัปดาห์ เป็นเวลา 4 สัปดาห์ ประกอบด้วย กิจกรรมของพยาบาลพี่เลี้ยง วัตถุประสงค์ของกิจกรรม และกิจกรรมของพยาบาลวิชาชีพ

1.3 หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกหัวหน้าหอผู้ป่วยสำหรับฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลสมิติเวชเพื่อเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงในการวิจัยนี้ ให้ฝ่ายการพยาบาลเป็นผู้คัดเลือกจากข้อมูลของการกำหนดคุณสมบัติพยาบาลพี่เลี้ยงและผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย

1.4 รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน ประกอบด้วย

1.4.1 การเตรียมพยาบาลพี่เลี้ยงจากการฝึกอบรม โดยให้พยาบาลพี่เลี้ยงทุกคน ได้รับการอบรมตามโครงการพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสมิติเวช เป็นเวลา 1 วัน ได้รับความรู้เกี่ยวกับพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสมิติเวช ซึ่งผู้วิจัยสร้างจากแนวคิดรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงของ Marrow (1984) และ Morton-Cooper and Palmer (2000) ประกอบด้วยเนื้อหาที่ได้สรุปข้อมูลจากการประชุมกลุ่มผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง 3 เรื่อง ได้แก่ ความรู้เรื่องระบบพยาบาลพี่เลี้ยง บทบาทหน้าที่และสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชน และการบริหารบุคคลสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย ใช้คะแนนประเมินความรู้ของพยาบาลพี่เลี้ยง จากการทำแบบประเมินความรู้ของพยาบาลพี่เลี้ยง ก่อนและหลังการอบรมผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 เพื่อให้มั่นใจว่าพยาบาลพี่เลี้ยงสามารถแสดงบทบาทได้ถูกต้องและเหมาะสม

1.4.2 การคัดเลือกพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย ใช้เกณฑ์คุณสมบัติของการคัดเลือกหัวหน้าใหม่ของโรงพยาบาลสมิติเวช ได้แก่

1) เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับ 3 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลสมิติเวช ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

2) ได้รับการประเมินทักษะในการปฏิบัติงาน (Competency skill) อยู่ในระดับดีถึงดีมาก

3) มีภาวะผู้นำและสามารถพัฒนาความสามารถด้านบริหารได้

4) มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาล และต่อองค์กรสม่ำเสมอ

5) มีความประพฤติดีเป็นตัวอย่างแก่บุคลากรอื่นๆ และมีระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน

6) มีมนุษยสัมพันธ์ดี

7) ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าหอผู้ป่วยให้เป็นบุคลากรที่มีศักยภาพในหอผู้ป่วย

1.4.3 กิจกรรมการเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน ตามแผนการสอนรายสัปดาห์ โดยระบุกิจกรรมของพยาบาลพี่เลี้ยง วัตถุประสงค์ และกิจกรรมของพยาบาลวิชาชีพ เป็นเวลา 4 สัปดาห์

1.4.4 การประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลพี่เลี้ยง โดยใช้แบบบันทึกการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลพี่เลี้ยง เพื่อกำกับให้พยาบาลพี่เลี้ยงปฏิบัติตามบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงได้ครบถ้วน และประเมินประสิทธิผลจากความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่ 2 การศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน ที่พัฒนาขึ้น สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมและรายด้านของพยาบาลวิชาชีพหลังการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้น (N = 8)

ความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย	คะแนน		ระดับความ
	\bar{X}	SD	มั่นใจ
ด้านวางแผนกำลังคนในการปฏิบัติงาน	3.92	0.17	มาก
ด้านการมอบหมายงาน	3.84	0.00	มาก
ด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของทีมงานพยาบาล	3.84	0.06	มาก
ด้านการธำรงรักษาบุคลากร	3.67	0.00	มาก
ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ	3.59	0.20	ปานกลาง
ด้านการนิเทศบุคคล	3.42	0.00	ปานกลาง
รวม	3.72	0.09	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่าระดับความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพ หลังใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, SD = 0.09) เมื่อพิจารณา ระดับความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพหลังการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเป็นรายด้าน พบว่าระดับความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการวางแผนกำลังคนในการปฏิบัติงาน ด้านการมอบหมายงาน ด้านการส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพของทีมงานพยาบาล และด้านการธำรงรักษาบุคลากรอยู่ในระดับมากตามลำดับ ($\bar{X} = 3.92$, 3.84 , 3.84 ,3.67 ตามลำดับ) ส่วนด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ และด้านการนิเทศบุคคลอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ ($\bar{X} = 3.59$,3.42 ตามลำดับ)

ตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน จากการสนทนากลุ่มพยาบาลพี่เลี้ยง และกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้ข้อสรุป ดังนี้

1. รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพที่พัฒนาขึ้นมีเนื้อหาสอดคล้องกับบริบทของโรงพยาบาลสมิติเวช โดยเฉพาะการเสริมทักษะด้านการบริหารบุคคล ทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการบริหารบุคคลเป็นแนวทางเดียวกัน และรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่เป็นรูปธรรมชัดเจน มีเนื้อหาสอดคล้องกับแผนพัฒนาพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น

2. ความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงฯ ไปใช้ ยังมีข้อจำกัดในส่วนของกิจกรรมในการปฏิบัติโดยเฉพาะในด้านการนิเทศบุคคล และด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ ควรเพิ่มเติมกิจกรรมให้เกิดการเรียนรู้ด้วยวิธีการอื่นๆ เช่น กิจกรรมกลุ่มนอกสถานที่ กิจกรรมที่มีการสมมติสถานการณ์ให้ทดลองปฏิบัติ โดยพยาบาลพี่เลี้ยงสามารถปรับเปลี่ยนเนื้อหาในแต่ละสัปดาห์ตามความเหมาะสมของการทำงานในหอผู้ป่วย และควรเพิ่มรายละเอียดของเนื้อหาในการปฏิบัติกิจกรรมในแต่ละกิจกรรมให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เนื่องจากความสามารถในการสื่อสารของพยาบาลพี่เลี้ยงแต่ละคนแตกต่างกัน จึงจะทำให้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชนนี้ ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ปัจจัยแห่งความสำเร็จของรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงฯ นี้เกิดจากความต้องการของทั้งหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลวิชาชีพในการมีรูปแบบที่ชัดเจนเพื่อการเตรียมพร้อมผู้ที่จะสืบทอดตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงฯ ที่พัฒนาขึ้นมาจากข้อมูลจริงของโรงพยาบาลสมิติเวช ทำให้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงตรงตามความต้องการของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลวิชาชีพ และทุกคนให้ความสำคัญเนื่องจากเป็นส่วนหนึ่งของโครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรพยาบาลในส่วนของเตรียมผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมตามแผนสำเร็จ นอกจากนี้ผู้บริหารโรงพยาบาลยังให้การสนับสนุนเวลาในการปฏิบัติกิจกรรม สนับสนุนจัดพยาบาลให้เป็นกลุ่มตัวอย่าง และอำนวยความสะดวกในการใช้สถานที่ อุปกรณ์ และการจัดตารางเวลาทำงานให้ตรงกันของพยาบาลพี่เลี้ยงและพยาบาลวิชาชีพ ทำให้โครงการนี้สำเร็จได้ด้วยดี

4. อุปสรรคของรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงฯ ที่พัฒนาขึ้นคือ การกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติกิจกรรม พยาบาลพี่เลี้ยงและพยาบาลวิชาชีพต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองไปพร้อมกับการปฏิบัติกิจกรรมตามแผนการสอน ทำให้บางกิจกรรมปฏิบัติได้ไม่เต็มที่ และกิจกรรมในส่วนของกรณีศึกษาบุคคล การเสริมสร้างพลังอำนาจไม่สามารถปฏิบัติได้ในระยะเวลาสั้นๆ ทำให้ประสิทธิผลไม่ดีเท่าที่ควร ควรใช้เทคนิคหรือกิจกรรมนอกสถานที่เสริมจากกิจกรรมที่ระบุไว้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการพัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน โดยใช้วิธีวิจัยและพัฒนา (Research & Development) โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ เพื่อพัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชนตามขั้นตอน ดังนี้

1. สังเคราะห์รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน
2. ศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน ที่พัฒนาขึ้น
3. ประเมินรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน

โดยมีสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชนที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปเป็นแนวทางในการเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชนได้
2. พยาบาลวิชาชีพมีความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยหลังการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงอยู่ในระดับมาก
3. ผลการประเมินรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชนสามารถนำไปวางแผนการเตรียมหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชนได้

กลุ่มตัวอย่างใช้ในการศึกษาวิจัย คือ กลุ่มหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสมิติเวชตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป และปฏิบัติงานอยู่ในแผนกเดียวกับพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยได้รับการคัดเลือกจากฝ่ายการพยาบาลให้เป็นพยาบาลพี่เลี้ยง จำนวน 8 คน และกลุ่มพยาบาลวิชาชีพระดับ 3 ของโรงพยาบาลสมิติเวช มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปีขึ้นไป หรือพยาบาลวิชาชีพที่ถูกรับจัดให้เป็นกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) ของแต่ละหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลสมิติเวช จำนวน 8 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างในการนำรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้เพื่อประเมินระดับความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีทั้งหมด 3 ชุด คือ

1. เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการทดลอง ได้แก่ คู่มือพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสมิติเวช แผนการสอนรายสัปดาห์ และโครงการอบรมพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสมิติเวช
2. เครื่องมือที่ใช้กำกับการทดลอง ได้แก่ แบบบันทึกการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลพี่เลี้ยง และแบบประเมินความรู้ของพยาบาลพี่เลี้ยง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย และข้อคำถามนำในการสนทนากลุ่ม

โดยมีการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

ระยะที่ 1 การสังเคราะห์รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1.1 วิเคราะห์เอกสารจากการทบทวนวรรณกรรม ได้แก่ การศึกษาวิจัยของนักวิจัยจากวิทยานิพนธ์ บทความวิจัย ทฤษฎีและหนังสือที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่และสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน และรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง ศึกษาความแตกต่างและปัจจัยที่มีผลกระทบจากการเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยทั้งโรงพยาบาลรัฐและเอกชน และรวบรวมข้อมูลปัญหาและความต้องการของหัวหน้าหอผู้ป่วยใหม่ไม่เกิน 2 ปี จากข้อมูลสรุปของการสำรวจความยึดมั่นผูกพันในองค์กร (Engagement score) ของแผนกทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลสมิติเวชปีพ.ศ. 2556-2557

1.2 จัดการประชุมกลุ่มหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ได้รับมอบหมายสายงานด้านบริหารพยาบาล ตัวแทนผู้บริหารทางการแพทย์ระดับกลางและระดับสูง และตัวแทนผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลสมิติเวชจำนวน 8 คน ร่วมปรึกษาเพื่อสรุปปัญหาและความต้องการที่สำคัญ หลังจากนั้นนำข้อมูลที่สรุปได้ร่วมกับการทบทวนวรรณกรรม มากำหนดแผนในการเตรียมความพร้อมให้กับพยาบาลวิชาชีพที่จะเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยของโรงพยาบาลสมิติเวช และกำหนดคุณสมบัติของพยาบาลพี่เลี้ยงที่เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยเพื่อเข้าเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่งให้กับฝ่ายการพยาบาลเพื่อคัดเลือกพยาบาลพี่เลี้ยงจำนวน 8 คนเข้าร่วมในการศึกษาวิจัย

ระยะที่ 2 การศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การเตรียมความพร้อมในการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยง มีขั้นตอน ดังนี้

1.1 เตรียมรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชนสำหรับทดลองใช้ในโรงพยาบาลสมิติเวช โดยการสร้างเครื่องมือในการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยง ตามแนวคิดพยาบาลที่เลี้ยงของ Marrow (1984) และแนวคิดรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงของ Morton-Cooper and Palmer (2000) ซึ่งเป็นกระบวนการปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยง หลังจากนั้นนำเครื่องมือที่จัดทำขึ้นและผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วทำการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิทางการพยาบาลจำนวน 5 คน และดำเนินการขอพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กับคณะกรรมการพิจารณาการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้วิจัย

1.2 จัดเตรียมโครงการอบรมพยาบาลที่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสมิติเวช โดยขออนุมัติโครงการจากผู้อำนวยการอาวุโสฝ่ายการพยาบาล และเตรียมกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พยาบาลที่เลี้ยงซึ่งเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ได้รับการคัดเลือกจากฝ่ายการพยาบาลให้เป็นพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับการวิจัยนี้ จำนวน 8 คน และพยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพที่จัดให้เป็นบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) ของหอผู้ป่วยเดียวกันจำนวน 8 คน โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ การดำเนินการทดลอง รายละเอียดของกิจกรรม และระยะเวลาในการทดลอง เพื่อให้มีการปฏิบัติกิจกรรมไปในแนวทางเดียวกัน

1.3 ดำเนินการจัดโครงการอบรมพยาบาลที่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสมิติเวช เป็นเวลา 1 วัน ณ ห้องประชุมพรมสีฟ้า ชั้น 7 โรงพยาบาลสมิติเวชศรีนครินทร์ ในวันที่ 19 ตุลาคม พ.ศ. 2558 เวลา 8.30 – 15.30 น. โดยมีการประเมินความรู้ของพยาบาลที่เลี้ยงก่อนและหลังการอบรม ซึ่งหลังการอบรมพยาบาลที่เลี้ยงทั้งหมดมีคะแนนความรู้ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ตามที่กำหนดไว้

1.4 จัดเตรียมกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ได้แก่ พยาบาลที่เลี้ยงจากหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ได้รับการคัดเลือกจากผู้อำนวยการอาวุโสฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลสมิติเวช จำนวน 8 คน และพยาบาลวิชาชีพจากพยาบาลวิชาชีพที่เป็นพยาบาลที่มีศักยภาพ (Talent) จากหอผู้ป่วยเดียวกัน จำนวน 8 คน ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง และประโยชน์ที่ได้รับจากรูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงฯ ที่นำมาทดลองใช้ให้กับกลุ่มตัวอย่างรับทราบ

ส่วนที่ 2 การทดลองใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้น มีขั้นตอน

ดำเนินการวิจัย ดังนี้

2.1 ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อทำการทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยจากผู้อำนวยการและผู้อำนวยการอาวุโสฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลสมิติเวชศรีนครินทร์ โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย แผนการดำเนินการวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย รายละเอียดเกี่ยวกับการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล ระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง และขอความร่วมมือในการทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลในโรงพยาบาลสมิติเวชศรีนครินทร์

2.2 ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน โดยจับคู่พยาบาลพี่เลี้ยงซึ่งเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลวิชาชีพที่เป็นพยาบาลที่มีศักยภาพของแผนกเดียวกัน และปฏิบัติตามกิจกรรมพยาบาลพี่เลี้ยงตามแผนการสอนรายสัปดาห์ เป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์ ระหว่างวันที่ 26 ตุลาคม พ.ศ. 2558 – วันที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2558 ระหว่างการทดลองผู้วิจัยเข้าไปดูแล และให้คำแนะนำในแต่ละหอผู้ป่วยอย่างน้อยสัปดาห์ละ 2 ครั้ง ร่วมให้ข้อคิดเห็นเพื่อปรับเปลี่ยนวิธีการในแก้ไขปัญหาหรือข้อติดขัดระหว่างการทดลอง พร้อมทั้งบันทึกปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละหอผู้ป่วย และวันสุดท้ายของการปฏิบัติงานแต่ละสัปดาห์ จัดให้มีการประชุมเพื่อพูดคุย ชักถาม และให้ข้อมูลย้อนกลับระหว่างพยาบาลพี่เลี้ยงและพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วย การบันทึกการปฏิบัติตามกิจกรรมพยาบาลพี่เลี้ยง พบว่าแต่ละหอผู้ป่วยมีบริบทที่แตกต่างกัน จึงมีการปฏิบัติตามกิจกรรมตามแผนการสอนตามบริบทของหอผู้ป่วยตนเอง ผู้วิจัยได้เข้าไปแนะนำเพื่อให้กิจกรรมทุกกิจกรรมสามารถปฏิบัติได้ครบถ้วน และบางกิจกรรมได้มีการปรับเปลี่ยนช่วงเวลาเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในสัปดาห์นั้น เช่น การเข้าร่วมประชุมต่างๆ

2.3 เมื่อครบระยะเวลา 4 สัปดาห์ ทำการประเมินระดับความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 8 คน ในวันที่ 21 พฤศจิกายน พ.ศ. 2558 โดยนำแบบประเมินความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยให้พยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทำการประเมินด้วยตนเอง แบบประเมินจะประเมินระดับความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยหลังจากได้รับการเตรียมพร้อมจากหัวหน้าหอผู้ป่วยด้วยรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงฯ ที่พัฒนาขึ้น เป็นการศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงฯ ที่พัฒนาขึ้น

ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน มีขั้นตอนดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 จัดสนทนากลุ่ม 2 ครั้ง ในวันที่ 21 พฤศจิกายน พ.ศ. 2558 โดยครั้งที่ 1 เวลา 10.00-11.00 น. เป็นการสนทนากลุ่มพยาบาลพี่เลี้ยงซึ่งหัวหน้าหอผู้ป่วย และครั้งที่ 2 เวลา 13.00-14.00 น. เป็นการสนทนากลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยการให้ข้อคำถามนำจำนวน 5 ข้อ เปิดโอกาสให้กลุ่มตัวอย่างร่วมกันแสดงความคิดเห็น และให้ข้อเสนอแนะหลังการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชนที่พัฒนาขึ้น

3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มมาสรุปผลประเมินรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชนที่พัฒนาขึ้น

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการพัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน ทำให้ได้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่ประกอบไปด้วย

1.1 การเตรียมพยาบาลพี่เลี้ยง โดยการกำหนดคุณสมบัติของพยาบาลพี่เลี้ยงจากการคัดเลือกของฝ่ายการพยาบาล และจัดโครงการอบรมพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับการเตรียมพยาบาลวิชาชีพเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยที่สำคัญ 3 เรื่อง ได้แก่ ระบบพยาบาลพี่เลี้ยงและบทบาทหน้าที่ของพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยสำหรับพยาบาลพี่เลี้ยง บทบาทหน้าที่และสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งเป็นสมรรถนะที่สำคัญของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน และประเมินของพยาบาลพี่เลี้ยงจากการทำแบบประเมินความรู้พยาบาลพี่เลี้ยงผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 หลังการอบรมโครงการพยาบาลพี่เลี้ยง พยาบาลพี่เลี้ยงมีคะแนนความรู้สูงขึ้นกว่าก่อนการอบรมโครงการพยาบาลพี่เลี้ยงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 3)

1.2 กิจกรรมการเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยการจับคู่พยาบาลพี่เลี้ยงและพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติกิจกรรมตามแผนการสอนรายสัปดาห์ เป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์ มีคู่มือพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรม

1.2 การประเมินผลกิจกรรมพยาบาลพี่เลี้ยง ซึ่งพยาบาลพี่เลี้ยงได้ปฏิบัติกิจกรรมครบถ้วนทุกกิจกรรม ทำให้พยาบาลวิชาชีพสามารถเรียนรู้จากการฝึกทักษะการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งในแต่ละหอผู้ป่วยจะปรับเปลี่ยนระยะเวลาในการปฏิบัติกิจกรรมตามบริบทของแต่ละหอผู้ป่วย และให้ข้อมูลย้อนกลับในวันสุดท้ายของทุกสัปดาห์

2. ระดับความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างหลังจากใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีระดับความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, $SD = 0.09$) เมื่อพิจารณาความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพหลังการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงฯ เป็นรายด้าน พบว่าระดับความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการวางแผนกำลังคนในการปฏิบัติงานด้านการมอบหมายงาน ด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของทีมการพยาบาล และด้านการธำรงรักษาบุคลากรอยู่ในระดับมากตามลำดับ ($\bar{X} = 3.92$, 3.84 , 3.84 , 3.67 ตามลำดับ) ส่วนด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ และด้านการนิเทศบุคคลอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ ($\bar{X} = 3.59$, 3.42 ตามลำดับ)

การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาและพัฒนา รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน ผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลตามสมมติฐาน ได้ดังนี้

สมมติฐานข้อ 1 รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชนที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปเป็นแนวทางในการเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชนได้ อภิปรายผลได้ว่ารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงฯ ที่พัฒนาขึ้นนี้ ข้อมูลนำมาจากปัญหา และความต้องการที่สำคัญของการเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสมิติเวช จากแนวคิดพยาบาลพี่เลี้ยง พยาบาลพี่เลี้ยงใช้ความรู้และประสบการณ์ของตนเองในการเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยสอนงาน เป็นแบบอย่าง ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ สนับสนุนรวมทั้งให้คำปรึกษา เพื่อพัฒนาพยาบาลวิชาชีพที่จัดเป็นพยาบาลที่มีศักยภาพของหอผู้ป่วยให้เกิดการเรียนรู้ (Marrow, 1984) และการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ Morton-Cooper and Palmer (2000) เริ่มจากขั้นตอนการพัฒนา รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงในระยะที่ 1 จนมีความเหมาะสมในการนำมาใช้ การเตรียมพยาบาลพี่

เลี้ยงให้มีความพร้อมในการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงด้วยการผ่านขั้นตอนของการคัดเลือกจากฝ่ายการพยาบาล เข้าร่วมโครงการอบรมพยาบาลพี่เลี้ยงและผ่านการประเมินความรู้ของพยาบาลพี่เลี้ยง และนำรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงมาทดลองใช้ในระยะเวลา 2 เป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์โดยใช้กระบวนการปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง จนกระทั่งพยาบาลวิชาชีพเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย สอดคล้องกับการวิจัยของศิริมา โกมารทัต (2549) ที่กล่าวว่า การใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสามารถปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพได้จริง เพราะทำให้พยาบาลพี่เลี้ยงได้มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองทั้งในด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงจากการอบรมและการใช้คู่มือพยาบาลพี่เลี้ยง ปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงตามแผนการสอนจนพยาบาลสามารถปฏิบัติงานได้จริง เช่นเดียวกับผลการวิจัยของดำรงศักดิ์ สงเอียด (2547) พบว่า การใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงทำให้ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าทีมของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่สูงขึ้น และสอดคล้องกับพวงรัตน์ บุญยานุรักษ์ (2546) กล่าวว่า การนำโปรแกรมพี่เลี้ยงมาใช้ให้เกิดผลดีตามแนวคิดทฤษฎีและความคาดหวัง จำเป็นต้องมีการดำเนินการอย่างมีรูปแบบ และมีระบบที่ถูกต้อง ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชนนี้ จากการศึกษาที่ได้จากความต้องการของผู้ที่ขึ้นเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยใหม่ร่วมกับการประชุมกลุ่มผู้บริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง ทำให้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้นสามารถนำมาใช้ได้จริงในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชนอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นแนวทางในการเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชนได้ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อ 2 พยาบาลวิชาชีพมีความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก อภิปรายผลได้ว่า เมื่อนำรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชนไปทดลองใช้ 4 สัปดาห์ พยาบาลวิชาชีพมีความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, $SD = 0.09$) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากการที่พยาบาลพี่เลี้ยงที่เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้ใช้ความสามารถถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์จากการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยมาก่อนให้กับพยาบาลวิชาชีพตามกระบวนการพยาบาลพี่เลี้ยง สอดคล้องกับแนวคิดการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงของ Marrow (1984) ที่กล่าวว่า การเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงเป็นสัมพันธภาพทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผู้ที่เป็นพี่เลี้ยงจะให้คำแนะนำช่วยเหลือและสนับสนุนผู้ที่อ่อนประสบการณ์กว่าให้ได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพ ผ่านกิจกรรม

การปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยที่กำหนด โดยมีคู่มือพยาบาลพี่เลี้ยง แผนการสอนรายสัปดาห์ เป็นเครื่องมือ ทำให้พยาบาลวิชาชีพเข้าใจความหมาย วิธีการปฏิบัติ มีการแสดงพฤติกรรม ตามที่พยาบาลพี่เลี้ยงได้มอบหมาย โดยมีพยาบาลพี่เลี้ยงคอยชี้แนะ ให้คำปรึกษา สนับสนุน ส่งเสริมและหาโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพได้กระทำกิจกรรมให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยมี รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่เป็น ดังที่ Bandura (1977) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นการตัดสินใจความสามารถของบุคคลในการจัดการ หรือกระทำพฤติกรรมในแบบที่จะทำให้ ประสบความสำเร็จ บุคคลจะกระทำพฤติกรรมหรือไม่ ขึ้นอยู่กับว่าตนเองรับรู้ความสามารถมาก พอที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น

ในการวิจัยครั้งนี้ ประเมินประสิทธิผลของการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงฯ จากการรับรู้ ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยวัดจากระดับความมั่นใจของ พยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านต่างๆ ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลมี ความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการวางแผนอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน และด้านการมอบหมายงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92, 3.84, SD = 0.17, 0.00$ ตามลำดับ) ตรงกับการศึกษาของรุ่งทิภา ปัญญานาม (2550) พบว่า สมรรถนะด้านการจัดการทรัพยากร มนุษย์เป็นตัวประกอบสมรรถนะหลักหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน โดยเฉพาะด้านการ วางแผนอัตรากำลัง และการมอบหมายงาน เพราะมีผลต่องานโดยตรง เป็นตัวกำหนด ประสิทธิภาพของงานจากการวางแผนที่ดีในการทำงาน เป็นไปตามข้อกำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบของหัวหน้าหอผู้ป่วยในด้านบริหารของกองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข (2539) สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของวิไลภรณ์ วีระยุทธศิลป์ (2546) ที่กล่าว ว่า ควรมีการเตรียมพร้อมให้รองหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความรู้ด้านบริหารการพยาบาลเพิ่มขึ้นก่อนเข้า สู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย และควรมีการสนับสนุนให้รองหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ฝึกปฏิบัติด้านการ วางแผนในหอผู้ป่วย ส่วนในด้านการนิเทศบุคคลพบว่าระดับความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาท หัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการนิเทศบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42, SD = 0.00$) สอดคล้อง กับประณต จิรัฐติกาล (2547) ที่กล่าวว่า เทคนิคการนิเทศบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยให้ เหมาะสมกับสถานการณ์ต้องใช้เทคนิคหลายแบบเพื่อให้การนิเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของพิมพ์กา ไชยาเลิศ (2550) ที่กล่าวว่า การนิเทศบุคคลของ หัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาล วิชาชีพ ซึ่งหัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้สั่งการเป็นผู้ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน และแนะนำให้คำปรึกษา เป็นสมรรถนะที่มีความสำคัญต่อการบริหารมาก หัวหน้าหอผู้ป่วยต้อง

มีการพัฒนาศักยภาพในการนิเทศโดยได้รับการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้สามารถนิเทศบุคคลได้มีประสิทธิภาพ

สมมติฐานที่ 3 ผลการประเมินรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน สามารถนำไปวางแผนการเตรียมหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชนได้ เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย อภิปรายผลได้ว่า จากข้อมูลในการสนทนากลุ่มพยาบาลพี่เลี้ยงที่เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยทั้งหมดมีความเห็นว่า รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน นี้มีประโยชน์ต่อการนำมาเป็นแนวทางการเตรียมพร้อมให้กับหัวหน้าหอผู้ป่วยใหม่ มีความพึงพอใจในการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงฯ เพราะมีรูปแบบที่ชัดเจนในการวางแผนเตรียมผู้สืบทอดตำแหน่ง มีสื่อการสอนที่เป็นรูปธรรม มีเครื่องมือในการประเมินผลตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย และมีโอกาสพัฒนาตนเองในการทบทวนความรู้และทักษะการบริหารงานในบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย ส่วนพยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจที่ได้รับการเตรียมพร้อมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยด้วยรูปแบบที่ชัดเจน ได้รับทราบและเรียนรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าหอผู้ป่วยในด้านการบริหารจากหัวหน้าหอผู้ป่วยของตนเอง และมีความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยมากขึ้นอย่างชัดเจน สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ปาจารย์ เทียงเจริญ (2553) ที่กล่าวว่า รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงมีประสิทธิภาพ คือ ทำให้พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรามีความพร้อมในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงสามารถทำให้พยาบาลวิชาชีพใหม่เกิดการพัฒนาในการปฏิบัติงานของหัวหน้าทีมการพยาบาลใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงองค์การพยาบาลมีรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลวิชาชีพใหม่ที่ชัดเจนยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของไสโตง สระวี (2558) ที่กล่าวว่า องค์การใดมีการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง ถือเป็นองค์การที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพราะแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นการเตรียมพร้อมให้กับบุคลากรในหน่วยงานก่อนขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้น การมีรูปแบบการเตรียมพร้อมผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยมีการกำหนดเนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนจากสถานการณ์ปัญหาในโรงพยาบาลเอกชน ทำให้ทั้งพยาบาลพี่เลี้ยงและพยาบาลวิชาชีพมีความเข้าใจ เกิดการพัฒนาตนเองและเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในระหว่างทำกิจกรรมร่วมกันอีกด้วย สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของน้ำฝน ทรัพย์ประเสริฐ (2551) ที่กล่าวว่า รูปแบบการพัฒนาพยาบาลพี่เลี้ยงของโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้าเป็นรูปแบบการพัฒนาที่มีความชัดเจน พัฒนาจากการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และสถานการณ์ปัญหาของบริบทจึงสามารถสนองตอบต่อผู้ที่จะนำไปใช้ และพบว่าการใช้ระบบพี่เลี้ยงในการพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลจบใหม่นั้น มิได้เกิดประโยชน์เพียงแต่เฉพาะตัว

พยาบาลจบใหม่ แต่เป็นการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพของตัวพยาบาลพี่เลี้ยงให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะประสบการณ์ที่มีมาบูรณาการร่วมกัน ทำให้พยาบาลที่อยู่ในความดูแล นำมาแสดงออกเป็นพฤติกรรมอย่างเหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้โรงพยาบาลมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะเพียงพอที่จะใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ

การพัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงฯ คือ การกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลพี่เลี้ยงเป็นเวลา 4 สัปดาห์ ทำให้พยาบาลพี่เลี้ยง ต้องบริหารเวลาเพื่อการปฏิบัติกิจกรรมให้ครบถ้วน เพราะมีงานในบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านอื่นๆ ที่ต้องปฏิบัติ ควบคู่ไปกับการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลพี่เลี้ยง ซึ่งมีข้อเสนอแนะในการเพิ่มระยะเวลาในการปฏิบัติกิจกรรมและเพิ่มกิจกรรมในส่วนของกรณีศึกษาบุคคล และการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ วีระยุทธศิลป์ (2546) พบว่า ระยะเวลาที่ใช้ในการอบรมทักษะด้านการบริหารสำหรับการเตรียมผู้นำทางการพยาบาลควรจัดอยู่ในแผนการพัฒนาศักยภาพที่จะเข้าสู่ตำแหน่งบริหารประจำปี เพื่อให้สามารถพัฒนาทักษะการบริหารได้อย่างครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การพัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน สามารถนำไปใช้ในการเตรียมหัวหน้าหอผู้ป่วยใหม่ ของโรงพยาบาลเอกชนที่ต้องมีการขยายหรือเปิดหอผู้ป่วยใหม่ได้
2. ผู้บริหารทางการพยาบาลควรสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพระดับ 3 ขึ้นไปทุกคนได้มีโอกาสรับการฝึกอบรมจากการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงฯ เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของตนเอง เป็นการเตรียมพร้อมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยได้อย่างมั่นใจ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ศึกษาการพัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงโดยใช้กิจกรรมการฝึกปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการนิเทศบุคคล และด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ ในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กรุงเทพดุสิตเวชการ. (2548). การประกอบธุรกิจแต่ละสายผลิตภัณฑ์[ออนไลน์].
แหล่งที่มา: http://www.capital.sec.or.th/webapp/corp_fin/datafile/56/20050264T06.
DOC [5 เมษายน 2551]
- กองการพยาบาล, กระทรวงสาธารณสุข. (2539). บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของ
เจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล: ที่ปฏิบัติการพยาบาลในโรงพยาบาล. ฉบับปรับปรุง
ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2538). การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ. วารสารการศึกษาพยาบาล 6(1):
35-44.
- เกียรติสุดา ศรีสุข. (2552). **ระเบียบวิธีวิจัย**. เชียงใหม่. โรงพิมพ์ครองช้าง.
- จรรยา จารย์โยภาส. (2540). **บทบาทพยาบาลที่เลี้ยงตามการรับรู้และความต้องการของ
ผู้บริหารการพยาบาลและพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลเอกชนใน
กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
พยาบาลผู้ใหญ่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชูชัย สมितिไกร. (2542). **การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชีพ มีศิริ. (2546). **การพัฒนาตนเองของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชุมชน**.
วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ดำรงศักดิ์ สงเอียด. (2547). **ผลของการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงต่อความสามารถใน
การปฏิบัติบทบาทหัวหน้าทีมของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ โรงพยาบาล
ธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ**. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทวีวัฒนา เชื้อมอญ. (2540). **ผลของการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลใหม่
ต่อความพึงพอใจในงานและความสามารถในการปฏิบัติงาน**. วิทยานิพนธ์
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทัศนา บุญทอง. (2543). **พยาบาลกับการพัฒนาบุคลิกภาพ ในประสบการณ์วิชาชีพ
พยาบาล เล่ม 1**. กรุงเทพฯ: รุ่งสินการพิมพ์.

- ทัศนีย์ จุลอตุง. (2547). **การวิเคราะห์ตัวประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ**. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพย์สุดา ดวงแก้ว. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไปสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคเหนือ**. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. (2536). **50ปี ชีวิตและงานอาจารย์พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์**. กรุงเทพมหานคร: พระราม 4 ปรีณดีง.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. (2540). **หลักการและแนวคิดการบริหารจัดการหอผู้ป่วยที่มุ่งคุณภาพการบริการ**. วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 5(1): 35-44.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. (2546). **ขุมปัญญาทางพยาบาลศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: พระรามสี่ ปรีณดีง.
- เพ็ญจันทร์ แสนประสาน. (2548). **การจัดการทางการพยาบาลสู่การเรียนรู้**. กรุงเทพมหานคร: สุขุมวิทการพิมพ์.
- พาริดา อิบราฮิม. (2546). **พฤติกรรมบริหารเพื่อพฤติกรรมบริการ**. นานาสาระการบริหาร. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการประจำปี ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช. กรุงเทพมหานคร: พี.เอ.ลิฟวิ่ง.
- นฤมล กิจจานนท์. (2540). **ตัวประกอบสมรรถนะพยาบาลหน่วยอภิบาลผู้ป่วยภาวะวิกฤตโรงพยาบาลของรัฐ**. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นันทนา วรสุทธิพงษ์. (2549). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- น้ำฝน โดมกลาง. (2550). **บทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ที่พึงประสงค์ใน**

ทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2551-2560). วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์. (2550). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพยาบาลศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 4.

กรุงเทพมหานคร: ยูแอนดีไออินเตอร์มีเดีย.

เบญจมาศ แสนแสง. (2548). **การสร้างระบบพยาบาลที่เลี้ยงสำหรับพยาบาลใหม่ ศูนย์หัวใจสิริกิติ์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** รายงานการศึกษาศิษระพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ปราณีต ไชยฤกษ์. (2556). **การศึกษาการพัฒนาพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์.** วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประคอง กรรณสูตร. (2538). **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์.** กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปาจารย์ เทียงเจริญ. (2555). **ผลของการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ในฐานะหัวหน้าทีมการพยาบาลโรงพยาบาลเมืองจะเซียงเทรา จังหวัดจะเซียงเทรา.** วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยบูรพา.

มยุรา สำเร็จกิจ. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง ลักษณะงาน ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มาเรียม เพราะสุนทร. (2552). **ประสบการณ์การทำงานของพยาบาลที่เลี้ยงในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.** วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รุ่งทิภา ปัญญานาม. (2550). **การวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชนในช่วงพุทธศักราช 2550-2554.** วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รุ่งอรุณ เกศวงษ์. (2547). **การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ**

โรงพยาบาลเอกชน. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วัลลภา บุญรอด. (2554). **การเป็นพยาบาลที่เลี้ยง[ออนไลน์].** แหล่งที่มา: <http://preceptorship2011.wordpress.com/2011/03/04/> [4 มีนาคม 2554]

วิไลภรณ์ วีระยุทธศิลป์. (2546). **โครงการอบรมความรู้ด้านการบริหารการพยาบาลเพื่อเตรียมรองรับหัวหน้าหอผู้ป่วยเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา.** วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สงวนศรี บำรุงราชหิรัญย์. (2543). **บทบาทวิสัยทัศน์พยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลทั่วไปเขต 6 กระทรวงสาธารณสุข.** รายงานการศึกษาอิสระ ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล. (2542). **คู่มือการประเมินและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล.** กรุงเทพมหานคร: ดีไซน์.

สมจิต หนูเจริญกุล. (2551). **ทิศทางในอนาคตของพยาบาล[ออนไลน์].** แหล่งที่มา: http://www.nkp-hospital.go.th/nurse/documentFile/future_.doc [8 กรกฎาคม 2551]

สมโภชน์ เขียมสุภาชิต. (2550). **ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม.** (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สยามธุรกิจ. (2550). **โรงพยาบาลเอกชนไทย[ออนไลน์].** แหล่งที่มา: http://www.siamturakij.com/home/news/print_news.php?news_id=5427 [5 เมษายน 2551]

สุลักษณ์ มีชูทรัพย์. (2539). **การบริหารการพยาบาล.** พิมพ์ครั้งที่ 3 .กรุงเทพมหานคร: จีระรัชการพิมพ์.

สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน. (2551). **ประกาศเรื่องการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและจัดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญของทุกส่วนราชการเข้าประเภทตำแหน่ง สายงานและระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

โสภิต สุมานิต และคณะ. (2554). **ผลของการเสริมสร้างการรับรู้สมรรถนะแห่งตนต่อการรับรู้สมรรถนะการมีส่วนร่วมดูแลผู้ป่วยเด็กภาวะวิกฤตของผู้ดูแล. งามาธิบัติพยาบาลสาร.** ฉบับที่ 1: เดือน ม.ค.-เม.ย. 2554

- ไสโตง สระวี. (2558). การวางแผนสืบทอดตำแหน่งและความต้องการการเตรียมเข้าสู่ตำแหน่ง หัวหน้างานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนเครือข่ายกรุงเทพดุสิต เวชการ ภาคใต้. วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้. ปีที่ 2 ฉบับที่ 1: เดือน ม.ค.-เม.ย. 2558
- ศิริพร พูนชัย. (2547). ผู้นำและภาวะผู้นำ การพัฒนาภาวะผู้นำและบทบาทของผู้บริหาร (Leadership). กรุงเทพมหานคร: กองการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก.
- ศิริมา โกมารทัต. (2549). ผลของการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภรา อภิญญานนท์. (2549). คุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่พึงประสงค์ในปี 2559. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัจฉรา บุญหนุน. (2544). โครงการฝึกอบรมเตรียมความพร้อมพยาบาลที่เลี้ยง: กรณีศึกษาโรงพยาบาลบ้านหมี่. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัจฉรา อินทร์ทอง. (2552). การวิเคราะห์สถานการณ์การเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย งานการพยาบาลผู้ป่วยอายุรศาสตร์ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อุษา สุวรรณเพชร. (2546). รูปแบบบัณฑิตวิชาชีพการพยาบาล. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต พยาบาลศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภาษาอังกฤษ

- AONE. (2005). Nurse executive competencies. [Online]. Available from: <http://www.aone.org/aone/pdf/February%20Nurse%20Leader--final%20draft--for%20web.pdf> [2006, March 14].
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. New York: W. H. Freeman and company.
- Barnum, Stevens. Barbara. (1980). The nurse as executive. Massachusetts: Nursing

Resources.

- Connie, N. Vance. (1982). The mentor connection. **Journal of nursing administration**, 12(4), 7-13.
- Fielden, L. Sandra., Davidson, J. Marilyn. & Sutherland, J. Valerie. (2009). Innovations in coaching and mentoring: implications for nurse leadership development. **Health Services Management Research**. 22: 92–99.
- Fivars, G. and Gosnell, D. (1996). **Nursing evaluation: The problem and process**. New york: McMillan.
- Ganong, G. M., & Ganong, M. L. (1980). **Nursing management**. Rockwile : Aspec system.
- Gardner, K. L., & Gander, M. (1992). Transition: From clinician to administrator. **Nursing Management**, 23(1). 38-39.
- Garrison, K. C., & Magoon, R. (1972). **Educational psychology**. Columbus Ohio: Chales Emerril Publishing Company.
- Grohar, M. E. (1992). **Leadership and management in nursing**. 10thed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Homer, K. (1974). **ODYSSEY**. New York: Norton.
- Linda, K. C. (2010). **Nurse manager competencies**. Thesis Submitted in partial fulfillment of the requirement for the Doctor of Philosophy degree in Nursing in the Graduate College of The University of Iowa.
- Krozek, C., and Scoggins, A. (1999). **Organization - wide competency assessment policy amended to comply with 1999 JCAHO[CD-ROM]**. Abstract from CINAHL Information systems (Glendale, CA).
- Marquis, B. L., and Huston, C. L. (1996). **Leadership role and management function in nursing: Theory and application**. 2nded. Philadelphia: W. B. Saunders.
- Marrow, K. L. (1984). **Preceptorships in nursing staff development**. Rockville: An Aspen Publication.
- Mathena, K. (2002). Nursing Manager Leadership Skill. **JONA**. 32(3): 136-142.

- Minzberg. H. (1979). **The Nature of managerial work**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Morley, Mary. et al, (2012). Preceptors' perceptions of the leadership skills of newly qualified healthcare practitioners. **Journal of Health and Social Care Improvement**, VOL 2, 2012.
- Morton-Cooper, A., and Palmer, A. (2000). **Mentoring, preceptorship and clinical supervision: A guide to professional roles in clinical practice**. 2nd ed. London: Blackwell Science.
- Polit, D. F., and Hungler, B. P. (1999). **Nursing research: Principles and methods**. 6th ed. Philadelphia: Lippincott.
- Rinehart, E. M. (1980). **Management of nursing care**. New York: The Macmillan CO.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (1994). **Management organizational behavior**. 5th ed. New York: Wiley & Sons.
- Shamian, J and Inhaber, R. (1985). The concept and practice of preceptorship in contemporary nursing: A Review of the literature. **International journal of nursing**, 22(2), 70-88.
- Sherman, R. (2007). Development of a leadership competency model. **JONA**. 37(2): 85-94.
- Shogan, J. O., et al. (1985). A preceptor program: Nurses helping nurses. **Journal of continuing education in nursing** 16(4): 139-142.
- Swansburg, R. C. (1990). **Nursing leadership and management: concepts and practice**. Philadelphia: F.A. Davis.
- Swansburg, R. C., & Swansburg, R. J. (2002). **Introduction to management and leadership for nurse manager**. 3rd ed. New York: Jones & Bartlett Publisher.
- Titzer, L. Jennifer., & Shirey, R. Maria. (2013). **Nurse manager succession planning : A concept analysis**. *Nursing Forum*, volume 48, No.3, July-September 2013.
- Webster's Dictionary. (1986). **Third new international dictionary**. USA: Springfield.
- Whetten, A. D., & Cameron, S. K. (2002). **Developing management skill**. 5th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Willmot, M. (1998). The new ward manager: An evaluation of the changing role of the

charge nurse. *Journal of advanced nursing*, 28(2), 419-4.





ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.วาริณี เขียมสวัสดิกุล อาจารย์สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
2. รองศาสตราจารย์ปรางทิพย์ อุจะรัตน์ อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล
3. ดร.รุ่งอรุณ เกศวงษ์ ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายการพยาบาล
โรงพยาบาลสมิติเวช
(แผนกพัฒนาพยาบาลทางคลินิก)
4. นางแจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์ ผู้จัดการแผนกวิจัย และพัฒนาบุคลากร
บริษัทเฮลท์แคร์โปรเฟสชันนอล
5. นางสาวศิริินภา ชี้ทางให้ ผู้จัดการฝ่ายการพยาบาล
โรงพยาบาลสมิติเวชสุขุมวิท

ภาคผนวก ข
หนังสือขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ที่ ศธ 0512.11/ 1093



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารบรมราชชนนีศรีศศตพรรษ ชั้น 11
ถนนพระราม 1 แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน
กรุงเทพฯ 10330

3 กรกฎาคม 2558

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ 1 ชุด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวกัญญารัตน์ จุงพิริยะพงษ์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการพัฒนาวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบพยาบาลที่เลี้ยง เพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญดา ประจุศิลป์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ ดร. วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล อาจารย์สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของ เครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้นเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ จากท่านและขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนิดา ปรีชาวงษ์)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

ฝ่ายวิชาการ

อาจารย์ที่ปรึกษา

ชื่อนิสิต

รองศาสตราจารย์ ดร. วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล

โทร. 0-2218-1131 โทรสาร. 0-2218-1130

รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญดา ประจุศิลป์ โทร. 0-2218-1160

นางสาวกัญญารัตน์ จุงพิริยะพงษ์ โทร. 08-9679-9454

ที่ ศธ 0512.11/10๕3



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารบรมราชชนนีศรีศตพรรษ ชั้น 11
ถนนพระราม 1 แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน
กรุงเทพฯ 10330

13 กรกฎาคม 2558

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ 1 ชุด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวกัญญารัตน์ จุงพิริยะพงษ์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการพัฒนาวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญดา ประจุกสิป เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้จึงขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ ปรางทิพย์ อุจะรัตน์ อาจารย์ภาควิชาการพยาบาลรากฐาน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้นเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนิดา ปรีชาวงษ์)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

ฝ่ายวิชาการ

อาจารย์ที่ปรึกษา

ชื่อนิสิต

รองศาสตราจารย์ ปรางทิพย์ อุจะรัตน์

โทร. 0-2218-1131 โทรสาร. 0-2218-1130

รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญดา ประจุกสิป โทร. 0-2218-1160

นางสาวกัญญารัตน์ จุงพิริยะพงษ์ โทร. 08-9679-9454

ที่ ศธ 0512.11/0๕3



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารบรมราชชนนีศรีศตพรรษ ชั้น 11
ถนนพระราม 1 แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน
กรุงเทพฯ 10330

13 กรกฎาคม 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้จัดการแผนกวิจัยและพัฒนาบุคลากร บริษัทเฮลท์แคร์โพรเฟสชันนอล (นางแจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์)

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครร่างวิทยานิพนธ์ 1 ชุด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวกัญญารัตน์ จุงพิริยะพงษ์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการพัฒนาวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง เพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญดา ประจุศิลป์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้นเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ จากท่านและขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนิดา ปรีชาวงษ์)

รองคณบดี

ปฏิบัติกรแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ

อาจารย์ที่ปรึกษา

ชื่อนิสิต

โทร. 0-2218-1131 โทรสาร. 0-2218-1130

รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญดา ประจุศิลป์ โทร. 0-2218-1160

นางสาวกัญญารัตน์ จุงพิริยะพงษ์ โทร. 08-9679-9454



ที่ ศธ 0512.11/ 1023

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารบรมราชชนนีศรีศศพรชัย ชั้น 11
ถนนพระราม 1 แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน
กรุงเทพฯ 10330

13 กรกฎาคม 2558

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการอาวุโสฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลสมิติเวช

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ 1 ชุด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวกัญญารัตน์ จุงพิริยะพงษ์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการพัฒนาวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง เพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญา ประจุศิลป์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้จึงขอเรียนเชิญบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้นเพื่อประโยชน์ทางวิชาการ ดังนี้

- | | |
|---------------------------|-------------------------------|
| 1. นางสาวศิริณา ชี้ทางให้ | ผู้จัดการฝ่ายการพยาบาล |
| 2. ดร. รุ่งอรุณ เกศวงษ์ | ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายการพยาบาล |

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ
สุนิดา ปริชวงษ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนิดา ปริชวงษ์)
รองคณบดี
ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน
ฝ่ายวิชาการ
อาจารย์ที่ปรึกษา
ชื่อนิสิต

นางสาวศิริณา ชี้ทางให้ และดร. รุ่งอรุณ เกศวงษ์
โทร. 0-2218-1131 โทรสาร. 0-2218-1130
รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญา ประจุศิลป์ โทร. 0-2218-1160
นางสาวกัญญารัตน์ จุงพิริยะพงษ์ โทร. 08-9679-9454

ภาคผนวก ค
หนังสือรับรองการพิจารณาจริยธรรม
ข้อมูลสำหรับประชากรตัวอย่างหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย
และไปยินยอมของประชากรตัวอย่างหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

AF 01-12



คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

254 อาคารจามจรี 1 ชั้น 2 ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

โทรศัพท์/โทรสาร: 0-2218-3202 E-mail: eccu@chula.ac.th

COA No. 188/2558

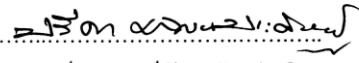
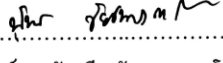
ใบรับรองโครงการวิจัย

โครงการวิจัยที่ 159.1/58 : การพัฒนารูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชน

ผู้วิจัยหลัก : นางสาวกัญญารัตน์ จุงพิริยะพงษ์

หน่วยงาน : คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้พิจารณา โดยใช้หลัก ของ The International Conference on Harmonization – Good Clinical Practice (ICH-GCP) อนุมัติให้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าวได้

ลงนาม..........ลงนาม..........
(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ปริดา ทิศนประดิษฐ) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทริ ชัยชนะวงศาโรจน์)
ประธาน กรรมการและเลขานุการ

วันที่รับรอง : 26 ตุลาคม 2558

วันหมดอายุ : 25 ตุลาคม 2559

เอกสารที่คณะกรรมการรับรอง

- 1) โครงการวิจัย
- 2) ข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยและ ใบยินยอมของกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย
- 3) ผู้วิจัย
- 4) แบบสอบถาม

เงื่อนไข

1. ข้าพเจ้ารับทราบว่าเป็นการคิดจรรยาบรรณและดำเนินการเก็บข้อมูลการวิจัยก่อนได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย
2. หากใบรับรองโครงการวิจัยหมดอายุ การดำเนินการวิจัยต้องยุติ เมื่อต้องการต่ออายุต้องขออนุมัติใหม่ล่วงหน้าไม่ต่ำกว่า 1 เดือน พร้อมส่งรายงานความก้าวหน้าการวิจัย
3. ต้องดำเนินการวิจัยตามที่ระบุไว้ใน โครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด
4. ใช้เอกสารข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย ใบยินยอมของกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย และเอกสารเชิญเข้าร่วมวิจัย (ถ้ามี) เฉพาะที่ประทับตราคณะกรรมการเท่านั้น
5. หากเกิดเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงในสถานที่เก็บข้อมูลที่ขออนุมัติจากคณะกรรมการ ต้องรายงานคณะกรรมการภายใน 5 วันทำการ
6. หากมีการเปลี่ยนแปลงการดำเนินการวิจัย ให้ส่งคณะกรรมการพิจารณารับรองก่อนดำเนินการ
7. โครงการวิจัยไม่เกิน 1 ปี ส่งแบบรายงานสิ้นสุดโครงการวิจัย (AF 03-12) และบทคัดย่อผลการวิจัยภายใน 30 วัน เมื่อโครงการวิจัยเสร็จสิ้น สำหรับโครงการวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์ให้ส่งบทคัดย่อผลการวิจัย ภายใน 30 วัน เมื่อโครงการวิจัยเสร็จสิ้น



เลขที่โครงการวิจัย..... 159.1/58

วันที่รับรอง..... 26 ต.ค. 2558

วันหมดอายุ..... 25 ต.ค. 2559

ข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย
(หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ได้รับการคัดเลือกเป็นพยาบาลที่เลี้ยง)

ชื่อโครงการวิจัย การพัฒนารูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่ง

หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชน

ชื่อผู้วิจัย นางสาวกัญญารัตน์ จุงพิริยะพงษ์ นิสิตคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถานที่ติดต่อผู้วิจัย (ที่ทำงาน) แผนกผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลสมิติเวชศรีนครินทร์

488 ถนนศรีนครินทร์ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กทม.10250

โทรศัพท์ (ที่ทำงาน) 0-2378-9161 โทรศัพท์มือถือ 089-6799454

E-mail : kanyarat.ch@samitivej.co.th



เลขที่โครงการวิจัย 159.1/58
 วันที่รับรอง 26 ต.ค. 2558
 วันหมดอายุ 25 ต.ค. 2559

1. ขอเรียนเชิญเข้าร่วมในการวิจัยก่อนที่ท่านจะตัดสินใจเข้าร่วมในการวิจัย มีความจำเป็นที่ท่านควรทำความเข้าใจว่างานวิจัยนี้ทำเพราะเหตุใด และเกี่ยวข้องกับอะไร กรุณาใช้เวลาในการอ่านข้อมูลต่อไปนี้อย่างละเอียดรอบคอบ และสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมหรือข้อมูลที่ไม่ชัดเจนได้ตลอดเวลา
2. โครงการนี้เกี่ยวข้องกับการศึกษา การพัฒนารูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงฯ โดยวัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้
 1. เพื่อพัฒนารูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชน
 2. เพื่อศึกษาการรับรู้สมรรถนะแห่งตนในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยหลังการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้น
 3. เพื่อศึกษามาทเรียนของการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชน
3. รายละเอียดของกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสมิติเวชตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป โดยได้รับการคัดเลือกจากฝ่ายการพยาบาลให้เป็นพยาบาลที่เลี้ยงจำนวน 8 คน และปฏิบัติงานอยู่ในแผนกเดียวกับพยาบาลวิชาชีพที่เป็นบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent)
4. รายละเอียดและขั้นตอนที่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยจะได้รับการปฏิบัติในงานวิจัยนี้
 - 4.1 ได้รับการชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย การดำเนินการทดลอง และการใช้เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงตามคู่มือพยาบาลที่เลี้ยง

รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสมิติเวช เป็นเวลา 1 วัน ตั้งแต่เวลา 8.30 -16.00 น. ที่ห้องประชุมในโรงพยาบาลสมิติเวชศรีนครินทร์ ซึ่งจะได้รับเอกสารที่ใช้ในการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลที่เลี้ยงพร้อมได้คำชี้แจง และทำแบบประเมินความรู้การเป็นพยาบาลที่เลี้ยงก่อนและหลังการอบรม ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบถูก-ผิด ให้เลือกตอบจำนวน 10 ข้อ โดยมีเกณฑ์การผ่านประเมิน 80% หรือมีข้อถูกอย่างน้อย 8 ข้อจาก 10 ข้อ เพื่อให้มั่นใจว่าพยาบาลที่เลี้ยงที่ได้รับการคัดเลือกแล้วสามารถปฏิบัติบทบาทการเป็นพยาบาลที่เลี้ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และถ้าพบว่าพยาบาลที่เลี้ยงคนใดไม่ผ่านเกณฑ์ประเมินความรู้ ผู้วิจัยจะอธิบายข้อคิดเพื่อให้เข้าใจได้ถูกต้อง

4.2 จับคู่การปฏิบัติงานระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ถูกคัดเลือกให้เป็นพยาบาลที่เลี้ยงจำนวน 8 คนกับพยาบาลวิชาชีพที่เป็นบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) ของแต่ละหอผู้ป่วยจำนวน 8 คนเป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์ที่หอผู้ป่วยของตนเอง และบันทึกการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลที่เลี้ยงในแบบบันทึกที่ได้รับจากการอบรมการเป็นพยาบาลที่เลี้ยง

4.3 เข้าร่วมการสนทนากลุ่มของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เป็นพยาบาลที่เลี้ยงจำนวน 8 คนที่ผู้วิจัยจัด / ครั้งเป็นเวลา 1 ชั่วโมง ที่ห้องประชุมโรงพยาบาลสมิติเวชศรีนครินทร์ เพื่อร่วมแสดงความคิดเห็นในการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงฯที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยผู้วิจัยจะขอบันทึกผลการสนทนาเพื่อนำมาสรุปเป็นบทเรียนจากการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงฯและทำลายเทปบันทึกเสียงนั้นหลังเสร็จสิ้นการศึกษา

5. การติดต่อกับผู้วิจัยในกรณีมีปัญหา สามารถติดต่อกับผู้วิจัย คือ นางสาวกัญญารัตน์ จุงพิริยะพงษ์ ที่เบอร์โทรศัพท์มือถือ 089-6799454

6. ความเสี่ยงและความไม่สะดวกต่างๆที่เกิดขึ้นแก่กลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยครั้งนี้ คือ การใช้เวลาในการอบรมพยาบาลที่เลี้ยง 1 วันและทำแบบประเมินความรู้การเป็นพยาบาลที่เลี้ยง 2 ครั้งก่อนและหลังการอบรม การจับคู่การทำงานกับพยาบาลวิชาชีพที่เป็นบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) ในหอผู้ป่วยตนเองเพื่อปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลที่เลี้ยงเป็นเวลา 4 สัปดาห์ตามแผนการสอนรายสัปดาห์แล้วบันทึกในแบบบันทึกการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลที่เลี้ยง และการใช้เวลาเข้าร่วมสนทนากลุ่ม 1 ครั้งเป็นเวลา 1 ชั่วโมง

7. การวิจัยในครั้งนี้จะมีประโยชน์ต่อผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยได้รับความรู้จากการอบรมพยาบาลที่เลี้ยงและนำไปใช้ในการเตรียมความพร้อมให้กับพยาบาลวิชาชีพที่จะถูกกำหนดให้เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยของตนเอง และประโยชน์ต่อส่วนรวม คือ ผู้เขียนแนวทางในการเตรียมหัวหน้าหอผู้ป่วยใหม่ให้กับฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลสมิติเวช

เลขที่โครงการวิจัย..... 159.1/58
วันที่รับรอง..... 26 ต.ค. 2558
วันหมดอายุ..... 25 ต.ค. 2559



AF 04-07

8. การเข้าร่วมในการวิจัยของท่านเป็นโดยสมัครใจ และสามารถปฏิเสธที่จะเข้าร่วมหรือถอนตัวจากการวิจัยได้ทุกขณะ โดยไม่ต้องให้เหตุผลและจะไม่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ประการใด

9. หากท่านมีข้อสงสัยให้สอบถามเพิ่มเติมได้โดยสามารถติดต่อผู้วิจัยได้ตลอดเวลา และหากผู้วิจัยมีข้อมูลเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์หรือโทษเกี่ยวกับการวิจัย ผู้วิจัยจะแจ้งให้ท่านทราบอย่างรวดเร็ว

10. ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับท่านจะเก็บเป็นความลับ หากมีการเสนอผลการวิจัยจะเสนอเป็นภาพรวม ข้อมูลใดที่สามารถระบุถึงตัวท่านได้จะไม่ปรากฏในรายงาน

11. ไม่มีค่าใช้จ่าย ค่าตอบแทน ค่าชดเชยการเสียเวลา หรือของที่ระลึกให้แก่กลุ่มตัวอย่าง หรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

12. หากท่านไม่ได้รับการปฏิบัติตามข้อมูลดังกล่าวสามารถร้องเรียนได้ที่ คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 254 อาคารจามจรี 1 ชั้น 2 ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330 โทรศัพท์/โทรสาร 0-2218-3202

E-mail: eccu@chula.ac.th



ขอขอบพระคุณในการร่วมมือของท่านมา ณ ที่นี้

เลขที่โครงการวิจัย..... 159.1/58
วันที่รับรอง..... 26 ต.ค. 2558
วันหมดอายุ..... 25 ต.ค. 2559

**ข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย
(พยาบาลวิชาชีพที่เป็นบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent))**

ชื่อ โครงการวิจัย การพัฒนารูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่ง

หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชน

ชื่อผู้วิจัย นางสาวกัญญารัตน์ ชุงพิริยะพงษ์ นิสิตคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
สถานที่ติดต่อผู้วิจัย (ที่ทำงาน) แผนกผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลสมิติเวชศรีนครินทร์

488 ถนนศรีนครินทร์ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กทม.1025

โทรศัพท์ (ที่ทำงาน) 0-2378-9161 โทรศัพท์มือถือ 089-6799454

E-mail : kanyarat.ch@samitivej.co.th



เลขที่โครงการวิจัย..... 159.1/58
วันที่รับรอง..... 26 ต.ค. 2558
วันหมดอายุ..... 25 ต.ค. 2559

1. ขอเรียนเชิญเข้าร่วมในการวิจัยก่อนที่ท่านจะตัดสินใจเข้าร่วมในการวิจัย มีความจำเป็นที่ท่านควรทำความเข้าใจว่างานวิจัยนี้ทำเพราะเหตุใด และเกี่ยวข้องกับอะไร กรุณาใช้เวลาในการอ่านข้อมูลต่อไปนี้อย่างละเอียดรอบคอบ และสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมหรือข้อมูลที่ไม่ชัดเจนได้ตลอดเวลา

2. โครงการนี้เกี่ยวข้องกับและพัฒนารูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงฯ โดยวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัยนี้

1. เพื่อพัฒนารูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่ง

หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชน

2. เพื่อศึกษาการรับรู้สมรรถนะแห่งตน ในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยหลังการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้น

3. เพื่อศึกษานาบทเรียนของการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชน

3. รายละเอียดของกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพระดับ 3 ของโรงพยาบาลสมิติเวช มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปีขึ้นไป หรือพยาบาลวิชาชีพที่ถูกระบุให้เป็นกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) ของแต่ละหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลสมิติเวชจำนวน 8 คน

4. รายละเอียดและขั้นตอนที่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยจะได้รับการปฏิบัติในงานวิจัยนี้

4.1 ได้รับคำชี้แจงให้ขึ้นปฏิบัติงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ถูกคัดเลือกให้เป็นพยาบาลที่เลี้ยงของแต่ละหอผู้ป่วย เป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์ที่หอผู้ป่วยของตนเอง และปฏิบัติกิจกรรมที่พยาบาลที่เลี้ยงแนะนำ เข้าร่วมในการแสดงบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยมีพยาบาลที่

เลี้ยงเป็นที่ปรึกษา และซักถามเพื่อให้เข้าใจในการปฏิบัติกิจกรรม และให้ข้อมูลย้อนกลับในการประชุมร่วมกับพยาบาลที่เลี้ยงทุกสัปดาห์

4.2 ทำแบบประเมินสมรรถนะแห่งตนในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย ประกอบไปด้วยส่วนของข้อมูลส่วนบุคคล และส่วนของการประเมินการรับรู้สมรรถนะแห่งตน จำนวน 15 ข้อ เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีเกณฑ์การเลือกตอบและให้คะแนนตั้งแต่ 1-5 เรียงลำดับจากน้อยที่สุดไปหามากที่สุด ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด ตอบได้เพียงคำตอบเดียว เพื่อประเมินระดับความมั่นใจในความสามารถของตนเอง หลังปฏิบัติกิจกรรมตามแผนการสอนรายสัปดาห์ร่วมกับพยาบาลที่เลี้ยงครบ 4 สัปดาห์

4.3 เข้าร่วมการสนทนากลุ่มของพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ 7 ครั้ง เป็นเวลา 1 ชั่วโมง ที่ห้องประชุมโรงพยาบาลสมิติเวชศรีนครินทร์ เพื่อร่วมแสดงความคิดเห็นในการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงฯที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยผู้วิจัยจะขอบันทึกเทปการสนทนา เพื่อนำมาสรุปเป็นบทเรียนจากการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงฯและทำลายเทปบันทึกเสียงนั้นหลังเสร็จสิ้นการศึกษา

5. การติดต่อกับผู้วิจัยในกรณีมีปัญหา สามารถติดต่อกับผู้วิจัย คือ นางสาวกัญญารัตน์ งามพิริยะพงษ์ ที่เบอร์โทรศัพท์มือถือ 089-6799454

6. ความเสี่ยงและความไม่สะดวกต่างๆที่เกิดขึ้นแก่กลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยครั้งนี้ คือ การกำหนดเวลาและกิจกรรมในการปฏิบัติงานให้ควบคู่กับพยาบาลที่เลี้ยงที่เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยของตนเองเป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์ตามแผนการสอนรายสัปดาห์ และการใช้เวลาในการทำแบบประเมินสมรรถนะแห่งตนในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นเวลาไม่เกิน 30 นาทีหลังปฏิบัติกิจกรรมกับพยาบาลที่เลี้ยงครบ 4 สัปดาห์ และใช้เวลาเข้าร่วมสนทนากลุ่ม 1 ครั้งเป็นเวลา 1 ชั่วโมง

7. การวิจัยในครั้งนี้จะมีประโยชน์ต่อผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพที่จะเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยได้รับการเตรียมความพร้อมจากหัวหน้าหอผู้ป่วยตนเอง เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยเมื่อได้รับตำแหน่ง และประโยชน์ต่อส่วนรวม คือ เพื่อเป็นแนวทางในการเตรียมหัวหน้าหอผู้ป่วยใหม่ให้กับฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลสมิติเวช

8. การเข้าร่วมในการวิจัยของท่านเป็นโดยสมัครใจ และสามารถปฏิเสธที่จะเข้าร่วมหรือถอนตัวจากการวิจัยได้ทุกขณะโดยไม่ต้องให้เหตุผลและจะไม่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ประการใด



วันที่โครงการวิจัย..... 159.1/58
* วันที่รับรอง..... 26 ต.ค. 2558
วันหมดอายุ..... 25 ต.ค. 2559

9. หากท่านมีข้อสงสัยให้สอบถามเพิ่มเติมได้โดยสามารถติดต่อผู้วิจัยได้ตลอดเวลา และหากผู้วิจัยมีข้อมูลเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์หรือโทษเกี่ยวกับการวิจัย ผู้วิจัยจะแจ้งให้ท่านทราบอย่างรวดเร็ว

10. ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับท่านจะเก็บเป็นความลับ หากมีการเสนอผลการวิจัยจะเสนอเป็นภาพรวม ข้อมูลใดที่สามารถระบุถึงตัวท่านได้จะไม่ปรากฏในรายงาน

11. ไม่มีค่าใช้จ่าย ค่าตอบแทน ค่าชดเชยการเสียเวลา หรือของที่ระลึกให้แก่กลุ่มตัวอย่าง หรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

12. หากท่านไม่ได้รับการปฏิบัติตามข้อมูลดังกล่าวสามารถร้องเรียนได้ที่ คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 254 อาคารจามจุรี 1 ชั้น 2 ถนนพญาไท เขตปทุมธานี กรุงเทพมหานคร 10330 โทรศัพท์/โทรสาร 0-2218-3202

E-mail: eccu@chula.ac.th



เลขที่โครงการวิจัย..... 159.1/58 ขอขอบพระคุณในการร่วมมือของท่านมา ณ ที่นี้
วันที่รับรอง..... 26 ต.ค. 2558
วันหมดอายุ..... 25 ต.ค. 2559

Handwritten signature

AF 05-07

หนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย (พยาบาลที่เลี้ยง)

ทำที่.....

วันที่เดือน.....พ.ศ.....

เลขที่ ประชากรตัวอย่างหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย.....

ข้าพเจ้า ซึ่งได้ลงนามท้ายหนังสือนี้ ขอแสดงความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย
ชื่อโครงการ การพัฒนารูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอ
ผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชน

ชื่อผู้วิจัย นางสาวกัญญารัตน์ จุงพิริยะพงษ์ รหัสบันทึก 5577320436

ที่อยู่ติดต่อได้ แผนกผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลสมิติเวชศรีนครินทร์ 488 ถนนศรีนครินทร์ แขวงสวน
หลวง เขตสวนหลวง กทม. 10250

โทรศัพท์(ที่ทำงาน) 02-3789161 โทรศัพท์มือถือ 089-6799454

ข้าพเจ้าได้รับทราบรายละเอียดเกี่ยวกับที่มาและวัตถุประสงค์ในการวิจัยรายละเอียดขั้นตอน
ต่างๆที่จะต้องปฏิบัติหรือได้รับการปฏิบัติ และประโยชน์ซึ่งจะเกิดขึ้นจากการวิจัยเรื่องนี้ โดยได้อ่าน
รายละเอียดในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัยโดยตลอด และได้รับคำอธิบายจากผู้วิจัย จนเข้าใจเป็น
อย่างดีแล้ว

ข้าพเจ้าจึงสมัครใจเข้าร่วมใน โครงการวิจัยนี้ ตามที่ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย
โดยข้าพเจ้ายินยอม เข้าร่วมการอบรมการเป็นพยาบาลที่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่ง
หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสมิติเวชและทำแบบประเมินความรู้การเป็นพยาบาลที่เลี้ยงก่อนและหลัง
การอบรม เข้าร่วมการปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงให้กับพยาบาลวิชาชีพที่ถูกจัดให้เป็นกลุ่มบุคลากร
ที่มีศักยภาพ (Talent) ของหอผู้ป่วยตนเอง เป็นเวลา 4 สัปดาห์และทำแบบบันทึกการปฏิบัติกิจกรรมการ
เป็นพยาบาลที่เลี้ยง รวมทั้งเข้าร่วมสนทนากลุ่ม / ครั้งเพื่อศึกษาบทเรียนของการใช้รูปแบบพยาบาลที่
เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน เมื่อเสร็จสิ้นการวิจัย
แล้วข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย เช่น แบบบันทึกต่างๆ แถบบันทึกเสียง จะถูกทำลาย

ข้าพเจ้ามีสิทธิถอนตัวออกจากการวิจัยเมื่อใดก็ได้ตามความประสงค์ โดยไม่ต้องแจ้งเหตุผล ซึ่ง
การถอนตัวออกจากการวิจัยนั้น จะไม่มีผลกระทบต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลต่อ
ข้าพเจ้าทั้งสิ้น



เลขที่โครงการวิจัย..... 159.1/58
วันที่รับรอง..... 26 ต.ค. 2558
วันหมดอายุ..... 25 ต.ค. 2559

AF 05-07

ข้าพเจ้าได้รับคำรับรองว่า ผู้วิจัยจะปฏิบัติตามข้อที่ข้าพเจ้าตามข้อมูลที่ระบุไว้ในเอกสารชี้แจง
 ผู้เข้าร่วมการวิจัย และข้อมูลใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้าพเจ้า ผู้วิจัยจะเก็บรักษาเป็นความลับ โดยจะนำเสนอ
 ข้อมูลการวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น ไม่มีข้อมูลใดในการรายงานที่จะนำไปสู่การระบุตัวข้าพเจ้า

หากข้าพเจ้าไม่ได้รับการปฏิบัติตรงตามที่ได้ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย ข้าพเจ้า
 สามารถร้องเรียนได้ที่คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 254 อาคารจามจุรี 1 ชั้น 2 ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330
 โทรศัพท์/โทรสาร 0-2218-3202 E-mail: eccu@chula.ac.th

ข้าพเจ้าได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน ทั้งนี้ข้าพเจ้าได้รับสำเนาเอกสารชี้แจง
 ผู้เข้าร่วมวิจัย และสำเนาหนังสือแสดงความยินยอมไว้แล้ว

สุดท้ายนี้ ข้าพเจ้ายินดีเข้าร่วมการศึกษานี้ ภายใต้เงื่อนไขที่ระบุไว้แล้วในข้างต้น

ลงชื่อ..... ลงชื่อ.....

(นางสาวศุภญารัตน์ อุงพิริยะพงษ์)

(.....)

ผู้วิจัยหลัก

ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย



ลงชื่อ.....

(.....)

เลขที่โครงการวิจัย 159.1/58

วันที่รับรอง 26 ต.ค. 2559

วันหมดอายุ 25 ต.ค. 2559

พยาน

Handwritten signature and stamp

AF 05-07

หนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย (พยาบาลวิชาชีพ)

ทำที่โรงพยาบาลสตีเวซครินครินทร์

วันที่เดือน.....พ.ศ.....

เลขที่ ประชากรตัวอย่างหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย.....

ข้าพเจ้า ซึ่งได้ลงนามทำหนังสือนี้ ขอแสดงความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย

ชื่อโครงการ การพัฒนารูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชน

ชื่อผู้วิจัย นางสาวกัญญารัตน์ จุงพิริยะพงษ์ รหัสสนិត 5577320436

ที่อยู่ติดต่อได้ แผนกผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลสมิติเวชศรีนครินทร์ 488 ถนนศรีนครินทร์ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กทม. 10250

โทรศัพท์(ที่ทำงาน) 02-3789161 โทรศัพท์มือถือ 089-6799454

ข้าพเจ้าได้รับทราบรายละเอียดเกี่ยวกับที่มาและวัตถุประสงค์ในการวิจัยรายละเอียดขั้นตอนต่างๆที่ต้องปฏิบัติหรือได้รับการปฏิบัติ และประโยชน์ซึ่งจะเกิดขึ้นจากการวิจัยเรื่องนี้ โดยได้อ่านรายละเอียดในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัยโดยตลอด และได้รับคำอธิบายจากผู้วิจัย จนเข้าใจเป็นอย่างดีแล้ว

ข้าพเจ้าจึงสมัครใจเข้าร่วมใน โครงการวิจัยนี้ ตามที่ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย โดยข้าพเจ้ายินยอม เข้าร่วมปฏิบัติกิจกรรมตามแผนการสอนรายสัปดาห์กับพยาบาลที่เลี้ยงซึ่งเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยตนเอง เป็นเวลา 4 สัปดาห์และตอบแบบประเมินการรับรู้สมรรถนะแห่งตนในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย รวมทั้งเข้าร่วมสนทนากลุ่ม 1 ครั้งเพื่อศึกษาบทเรียนของการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชน เมื่อเสร็จสิ้นการวิจัยแล้วข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย เช่น แบบบันทึกต่างๆ แถบบันทึกเสียง จะถูกทำลาย

ข้าพเจ้ามีสิทธิถอนตัวออกจากการวิจัยเมื่อใดก็ได้ตามความประสงค์ โดยไม่ต้องแจ้งเหตุผล ซึ่งการถอนตัวออกจากการวิจัยนั้น จะไม่มีผลกระทบต่อประเมินผลการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลต่อข้าพเจ้าทั้งสิ้น



เลขที่โครงการวิจัย..... 159.1/58

วันที่รับรอง..... 26 ต.ค. 2559

วันหมดอายุ..... 25 ต.ค. 2559

AF 05-07

ข้าพเจ้าได้รับคำรับรองว่า ผู้วิจัยจะปฏิบัติต่อข้าพเจ้าตามข้อมูลที่ระบุไว้ในเอกสารชี้แจง ผู้เข้าร่วมการวิจัย และข้อมูลใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้าพเจ้า ผู้วิจัยจะเก็บรักษาเป็นความลับ โดยจะนำเสนอ ข้อมูลการวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น ไม่มีข้อมูลใดในการรายงานที่จะนำไปสู่การระบุตัวข้าพเจ้า

หากข้าพเจ้าไม่ได้รับการปฏิบัติตรงตามที่ได้ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย ข้าพเจ้า สามารถร้องเรียนได้ที่คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 254 อาคารจามจุรี 1 ชั้น 2 ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330 โทรศัพท์/โทรสาร 0-2218-3202 E-mail: eccu@chula.ac.th

ข้าพเจ้าได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน ทั้งนี้ข้าพเจ้าได้รับสำเนาเอกสารชี้แจง ผู้เข้าร่วมวิจัย และสำเนาหนังสือแสดงความยินยอมไว้แล้ว

สุดท้ายนี้ ข้าพเจ้ายินดีเข้าร่วมการศึกษานี้ ภายใต้เงื่อนไขที่ระบุไว้แล้วในข้างต้น

ลงชื่อ..... ลงชื่อ.....

(นางสาวกัญญารัตน์ กุงพิริยะพงษ์) (นางสาวกัญญารัตน์ กุงพิริยะพงษ์)

ผู้วิจัยหลัก



ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

เลขที่โครงการวิจัย..... 159-1/58

วันที่รับรอง..... 26 ต.ค. 2559

วันหมดอายุ..... 25 ต.ค. 2559

.....

พยาน

Handwritten signature

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือวิจัย
และเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



ที่ ศธ 0512.11/1444

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารบรมราชชนนีศรีศตวรรษ ชั้น 11
ถนนพระราม 1 แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน
กรุงเทพฯ 10330

15 กันยายน 2558

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้หนังสือดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมิติเวช ศรีนครินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ 1 ชุด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวกัญญารัตน์ จุงพิริยะพงษ์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการพัฒนาวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบพยาบาลที่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญา ประจุศิลป์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ในหัวหน้าหอผู้ป่วยหรือผู้จัดการแผนกที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป และปฏิบัติงานอยู่ในแผนกเดียวกับพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยได้รับการคัดเลือกจากฝ่ายการพยาบาลให้เป็นพยาบาลที่เลี้ยง จำนวน 8 คน และพยาบาลวิชาชีพระดับ 3 มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปี ขึ้นไป หรือพยาบาลวิชาชีพที่ถูกจัดให้เป็นกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) ของแต่ละหอผู้ป่วย จำนวน 8 คน โดยใช้คู่มือพยาบาลที่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสมิติเวช แผนการสอนรายสัปดาห์ โครงการอบรมพยาบาลที่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสมิติเวช แบบบันทึกการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลที่เลี้ยง แบบประเมินความรู้การเป็นพยาบาลที่เลี้ยง แบบประเมินการรับรู้สมรรถนะแห่งตนในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย และข้อคำถามนำในการสนทนากลุ่ม ทั้งนี้หนังสือจะประสานงานเรื่อง วัน และเวลาในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวกัญญารัตน์ จุงพิริยะพงษ์ ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

① สุนิดา

② ผอ.สถาน NSO

น.พ.อดิษฐ์ กิตติรัตนไพบูลย์
Adinun Kitirotanapaibool, M.D.
Hospital Director

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนิดา ปรีชาวงษ์)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน ผู้อำนวยการอาวุโสฝ่ายการพยาบาล

ฝ่ายวิชาการ โทร. 0-2218-1131 โทรสาร. 0-2218-1130

รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญา ประจุศิลป์ โทร. 0-2218-1160

ที่ ศร 0512.11/1444

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารบรมราชชนนีศรีศศพรฯ ชั้น 11
ถนนพระราม 1 แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน
กรุงเทพฯ 10330

15 กันยายน 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้ผลิตดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมิติเวช ศรีนครินทร์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ 1 ชุด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวกัญญารัตน์ จุงพิริยะพงษ์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการพัฒนาวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชน” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญดา ประจุกสิบล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ผลิตดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ในหัวหน้าหอผู้ป่วยหรือผู้จัดการแผนกที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย ตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป และปฏิบัติงานอยู่ในแผนกเดียวกับพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยได้รับการคัดเลือกจากฝ่ายการพยาบาลให้เป็นพยาบาลที่เลี้ยง จำนวน 8 คน และพยาบาลวิชาชีพระดับ 3 มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปี ขึ้นไป หรือพยาบาลวิชาชีพที่ถูกจัดให้เป็นกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) ของแต่ละหอผู้ป่วย จำนวน 8 คน โดยใช้คู่มือพยาบาลที่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสมิติเวช แผนการสอนรายสัปดาห์ โครงการอบรมพยาบาลที่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสมิติเวช แบบบันทึกการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลที่เลี้ยง แบบประเมินความรู้การเป็นพยาบาลที่เลี้ยง แบบประเมินการรับรู้สมรรถนะแห่งตนในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย และข้อคำถามนำในการสนทนากลุ่ม ทั้งนี้ผลิตจะประสานงานเรื่อง วัน และเวลาในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวกัญญารัตน์ จุงพิริยะพงษ์ ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

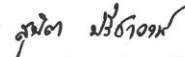


รัตนาภรณ์ ไรจนดิษฐ์
ผู้อำนวยการอาวุโสฝ่ายการพยาบาล
โรงพยาบาลสมิติเวช

สำเนาเรียน
ฝ่ายวิชาการ
อาจารย์ที่ปรึกษา
ชื่อ นิสิต

ผู้อำนวยการอาวุโสฝ่ายการพยาบาล
โทร. 0-2218-1131 โทรสาร. 0-2218-1130
รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญดา ประจุกสิบล โทร. 0-2218-1160
นางสาวกัญญารัตน์ จุงพิริยะพงษ์ โทร. 08-9679-9454

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนิดา ปรีชาวงษ์)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ชุด คือ

1. เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการทดลอง ได้แก่
 - 1.1 คู่มือพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสมิติเวช
 - 1.2 โครงการอบรมพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสมิติเวช
 - 1.3 แผนการสอนรายสัปดาห์
2. เครื่องมือที่ใช้กำกับการทดลอง ได้แก่
 - 2.1 แบบบันทึกการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลพี่เลี้ยง
 - 2.2 แบบประเมินความรู้ของพยาบาลพี่เลี้ยง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่
 - 3.1 แบบประเมินความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย
 - 3.2 ข้อคำถามนำในการสนทนากลุ่ม

ตัวอย่าง

คู่มือพยาบาลพี่เลี้ยง

เพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพ

เข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสมิติเวช



จัดทำโดย

นางสาวกัญญารัตน์ จุงพิริยะพงษ์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

นิติตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาบริหารการพยาบาล (Flexible)

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญดา ประจุกสิลป

คำนำ

การที่พยาบาลวิชาชีพจะเปลี่ยนบทบาทจากพยาบาลปฏิบัติการมาสู่บทบาททางด้านบริหาร จำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพนั้นมีความมั่นใจในสมรรถนะของตนเองในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย คู่มือพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสมิติเวช จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชน โดยสร้างตามแนวคิดพยาบาลพี่เลี้ยงของ Marrow (1984) และ Morton-Cooper and Palmer (2000) ประกอบไปด้วย ระบบพยาบาลพี่เลี้ยงและบทบาทหน้าที่ของพยาบาลพี่เลี้ยง บทบาทหน้าที่และสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วยเพื่อใช้เป็นแนวทางให้พยาบาลพี่เลี้ยงได้ศึกษา ทำความเข้าใจกับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยง รวมถึงบทบาทหน้าที่ที่สำคัญสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย

คู่มือพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสมิติเวชนี้จะเป็นประโยชน์อย่างมากสำหรับพยาบาลพี่เลี้ยงในการเตรียมความพร้อมให้กับพยาบาลที่จะเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยใหม่โรงพยาบาลเอกชน ส่งผลให้ฝ่ายการพยาบาลมีหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสิทธิภาพทำให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงานของฝ่ายการพยาบาลต่อไป

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

กัญญารัตน์ จุงพิริยะพงษ์

คู่มือพยาบาลพี่เลี้ยง

เพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสมิติเวช

คำชี้แจง : คู่มือพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสมิติเวช สร้างขึ้นตามแนวคิดพยาบาลพี่เลี้ยงของ Marrow (1984) และ Morton-Cooper and Palmer (2000) ประกอบไปด้วย แนวคิดพยาบาลพี่เลี้ยง บทบาทของพยาบาลพี่เลี้ยง ประโยชน์ของการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยง เทคนิคการสอน การเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ และการให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลความต้องการในการเตรียมหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลสมิติเวช และกำหนดคุณสมบัติพยาบาลพี่เลี้ยงจากการประชุมกลุ่มหัวหน้าหอผู้ป่วยฝ่ายการพยาบาลและฝ่ายทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลสมิติเวช นำมาสร้างคู่มือพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสมิติเวช สำหรับใช้เป็นแนวทางให้พยาบาลพี่เลี้ยงได้ศึกษา ทำความเข้าใจกับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยง



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

โครงการอบรม
พยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพ
เข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสมิติเวช

หลักการและเหตุผล

ในปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพยังอยู่ในภาวะขาดแคลน ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน สืบเนื่องมาจากการทำงานในวิชาชีพพยาบาลเป็นงานที่หนักและมีความรับผิดชอบสูง เนื่องจากต้องปฏิบัติต่อชีวิตคน พยาบาลปฏิบัติการที่อยู่ในโรงพยาบาลมีความเครียดสูง ทั้งจากการที่ต้องขึ้นเวรไม่เป็นเวลา และจากภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น จากสถานการณ์ดังกล่าว จำนวนพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานมากในแต่ละหน่วยงานลดน้อยลง แต่พยาบาลเหล่านี้จำเป็นต้องทำหน้าที่ผู้สอนงาน หรือกลายเป็นพยาบาลอาวุโสในหน่วยงานนั้นทั้งที่ยังไม่ถึงเวลาอันควร เมื่อมีการเติบโตของระบบสุขภาพ ทำให้โรงพยาบาลต้องขยายจำนวนเตียงเพื่อรองรับผู้ป่วย ทำให้พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าพยาบาลรุ่นใหม่ต้องถูกผลักดันเข้าสู่สายการบริหาร โดยไม่สามารถผ่านขั้นตอนของการเตรียมความพร้อมตามลำดับขั้นได้ และเรียนรู้การบริหารงานจากประสบการณ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยอื่นๆที่เคยผ่านงานบริหารมาบ้างแล้ว พยาบาลวิชาชีพเหล่านี้ไม่ทราบว่าตนเองมีคุณลักษณะที่เหมาะสมแล้วหรือไม่ รวมทั้งผู้บริหารทางการพยาบาล ไม่มีโอกาสในการคัดสรรพยาบาลที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้วยข้อจำกัดของจำนวนพยาบาล และความจำเป็นในการต้องสรรหาผู้ที่เข้ามารับตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เปิดขึ้นใหม่ ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ไม่มีความสุขในการทำงานทั้งตนเองและเพื่อนร่วมงาน การบริหารงานอาจจะไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรพยาบาลนั้นๆไม่เข้มแข็ง ไม่ได้คุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด โรงพยาบาลเอกชนจำเป็นต้องมีการเติบโตทางธุรกิจควบคู่ไปกับการรักษาคุณภาพตามมาตรฐานการรักษาพยาบาล การขยายธุรกิจของโรงพยาบาลส่งผลให้ความต้องการพยาบาลมีมากขึ้น การเปิดหน่วยใหม่เพื่อแข่งขันกับโรงพยาบาลอื่นทำให้ต้องผลักดันพยาบาลที่ยังไม่เติบโตเพียงพอ มีประสบการณ์การทำงานน้อยขึ้นมาเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย แล้วใช้วิธีการอบรมเพื่อพัฒนาให้มีศักยภาพในการเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยภายหลัง จึงพบว่าโปรแกรมการพัฒนาหัวหน้าหอผู้ป่วยถูกจัดให้กับหัวหน้าหอผู้ป่วยมีมากขึ้น เนื่องจากหัวหน้าหอผู้ป่วยในปัจจุบันขาดทักษะของภาวะผู้นำ รวมถึงสมรรถนะต่างๆของผู้นำที่ควรมี จากการก้าวเข้าสู่ตำแหน่งโดยไม่ได้ผ่านการพิจารณาคุณลักษณะที่เหมาะสม จากข้อมูลของแผนกทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลสมิติเวชปี 2556 ร่วมกับการสัมภาษณ์หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานไม่เกิน 1 ปี จำนวน 3 คนพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยใหม่ไม่มั่นใจในบทบาทด้าน

การบริหาร ขาดทักษะการสื่อสารในการนำนโยบายจากผู้บริหารลงสู่ปฏิบัติ ขาดทักษะในการพัฒนาคุณภาพบริการ ขาดความรู้ในการวางแผนจัดการเชิงธุรกิจและการบริหารทรัพยากรบุคคล เกิดภาวะเครียดกับงานที่ต้องปฏิบัติ เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน บางคนมีแผนจะขอย้ายไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นหรือลาออก

ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลสมิติเวช ยังไม่มีการจัดโปรแกรมเตรียมความพร้อมพยาบาลวิชาชีพเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยใหม่ ทำให้พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์มาระยะหนึ่งในแต่ละหอผู้ป่วย จะถูกกำหนดให้เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย ในกรณีที่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ใดว่างลง หรือต้องขยายเปิดหอผู้ป่วยใหม่ หัวหน้าหอผู้ป่วยใหม่ เกิดความไม่มั่นใจในสมรรถนะของตนเอง ไม่มีที่ปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาระหว่างปฏิบัติงานและไม่สามารถแก้ปัญหาได้ ทำให้เกิดความเครียด เหนื่อยและท้อแท้ในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยส่งผลต่อคุณภาพการบริการพยาบาล

โครงการพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสมิติเวชจะทำให้พยาบาลวิชาชีพผู้ที่จะขึ้นเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยได้รับความรู้ทางด้านบริหารทรัพยากรบุคคล มีทักษะในการสื่อสารและการพัฒนาคุณภาพบริการ ที่ทำให้เกิดความมั่นใจในสมรรถนะของตนเองในการจัดการหอผู้ป่วยส่งผลให้ฝ่ายการพยาบาลมีหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสิทธิภาพทำให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงานของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลสมิติเวชต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับแนวคิด บทบาทและหน้าที่ของการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสมิติเวช

2. เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยของผู้เข้าร่วมโครงการให้สามารถนำความรู้ไปใช้ในการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงให้แก่พยาบาลวิชาชีพที่จะเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย

ผู้รับผิดชอบโครงการ

นางสาวกัญญารัตน์ จุงพิริยะพงษ์ นิสิตพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ดร.กัญญาดา ประจักษ์ศิลป คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้เข้าร่วมโครงการ

หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ถูกคัดเลือกจากผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาลให้เป็นพยาบาลพี่เลี้ยง และปฏิบัติงานหอผู้ป่วยเดียวกับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่จะเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 8 คน

สถานที่ดำเนินการ

ห้องประชุม พรมสีฟ้า ชั้น 7 โรงพยาบาลสมิติเวชศรีนครินทร์

ระยะเวลาดำเนินการ

วันที่ 19 ตุลาคม พ.ศ. 2558 ตั้งแต่เวลา 8.30 – 16.00 น.

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ผ่านการอบรม เข้าใจบทบาทหน้าที่และมีความพร้อมในการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับโครงการพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสมิติเวช

2. หัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถนำความรู้ที่จำเป็นในการบริหารจัดการหอผู้ป่วยสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วยไปสอนแนะให้กับพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยได้อย่างมั่นใจ

วิธีดำเนินการ

1. ชี้แจงความเป็นมาและวัตถุประสงค์ของการจัดโครงการอบรมครั้งนี้ เพื่อทำความเข้าใจและเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมโครงการอบรมซักถามข้อสงสัย

2. บรรยายเนื้อหาภาคทฤษฎี การอภิปรายและซักถาม เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการปฏิบัติบทบาทการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยง บทบาทหน้าที่สมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย และการบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย

3. ให้ทำแบบประเมินความรู้ในการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงก่อนและหลังการอบรม

การประเมินผล

คะแนนการประเมินความรู้การเป็นพยาบาลพี่เลี้ยง ก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการ

กำหนดการโครงการอบรมพยาบาลพี่เลี้ยง
เพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสมิติเวช
วันที่ 19 ตุลาคม พ.ศ. 2558
ณ ห้องประชุม พรหมสีฟ้า ชั้น 7 โรงพยาบาลสมิติเวชศรีนครินทร์

08.30 - 09.00 น.	ลงทะเบียน รับเอกสาร
09.00 - 09.30 น.	พิธีเปิด โดย นางรัตนภรณ์ โรจนดิษฐ์ ผู้อำนวยการอาวุโสฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลสมิติเวชศรีนครินทร์
09.30 - 10.00 น.	แนะนำโครงการ โดย นางสาวกัญญารัตน์ จุงพิริยะพงษ์ นิสิตปริญญาโท คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
10.00 - 10.15 น.	Pre- test
10.15 - 10.30 น.	รับประทานอาหารว่าง
10.30 - 12.00 น.	ระบบพยาบาลพี่เลี้ยงและบทบาทหน้าที่ของพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อ เตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสมิติเวช โดย ดร. รุ่งอรุณ เกศวงษ์
12.00 - 13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
13.00 - 14.15 น.	บรรยาย เรื่องบทบาทหน้าที่และสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดย รอ.หญิงอำไพวรรณ ต้นสุวรรณรัตน์
14.15 - 14.30 น.	รับประทานอาหารว่าง
14.30 - 15.45 น.	บรรยาย เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล สำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย โดย ดร. รุ่งอรุณ เกศวงษ์
15.45 - 16.00 น.	Post- test

แบบประเมินความรู้ของพยาบาลพี่เลี้ยง

ผู้วิจัยได้จัดทำแบบประเมินความรู้ของพยาบาลพี่เลี้ยงเป็นแบบประเมินความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับพยาบาลพี่เลี้ยง ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง สำหรับพยาบาลพี่เลี้ยงเป็นผู้ตอบก่อนและหลังการอบรม (Pre-Post Test) โดยผู้วิจัยออกแบบข้อสอบจากการศึกษาแนวคิดพยาบาลพี่เลี้ยงของ Marrow (1984) และบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงของ Morton-Cooper and Palmer (2000) ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบถูก-ผิด จำนวน 10 ข้อ ข้อที่ตอบถูกต้อง 1 คะแนน ส่วนข้อที่ตอบผิดได้ 0 คะแนน เกณฑ์การผ่านประเมินต้องมากกว่าร้อยละ 80

ลักษณะข้อคำถามแบบถูกผิด (True-False) มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบที่มี 2 ตัวเลือก ผู้ตอบ มีโอกาสเลือกตอบเพียงอย่างใดอย่างหนึ่ง อาจตอบว่า ใช่-ไม่ใช่ , ถูก-ผิด , จริง-ไม่จริง เป็นต้น ตัวคำถามของข้อคำถามประเภทนี้จะเขียนในรูปประโยคบอกเล่าธรรมดา หรืออาจเป็นรูปคำถามโดยมีข้อความถูกบ้างผิดบ้างคละเคล้ากันไป ซึ่งผู้ตอบจะต้องเลือกตัดสินใจว่า ข้อความใช่หรือไม่ใช่ ข้อคำถามแบบถูก-ผิด นี้คนส่วนใหญ่เข้าใจว่าใช้ประเมินได้เฉพาะความรู้ความจำ แต่ความจริงแล้วสามารถประเมินความเข้าใจและการนำไปใช้ได้ด้วย (บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธิ์ 2535 : 106)

ข้อคำถามทั้ง 10 ข้อในแบบประเมินความรู้ของพยาบาลพี่เลี้ยง ประกอบไปด้วยข้อคำถามที่ประเมินความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับพยาบาลพี่เลี้ยง ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงด้านความจำ และด้านความเข้าใจ โดยจัดแบ่ง ดังนี้

1. ข้อคำถามที่ประเมินความรู้พื้นฐานด้านความจำ ได้แก่ ข้อ 1 , 2 , 3 , 4, 6, 7
2. ข้อคำถามที่ประเมินความรู้พื้นฐานด้านความเข้าใจ ได้แก่ ข้อ 5 , 8 , 10

ตัวอย่าง แบบประเมินความรู้ของพยาบาลพี่เลี้ยง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อความในช่องว่างหรือทำเครื่องหมาย \surd ลงในช่อง () ของแต่ละข้อความเพียงช่องเดียว

1. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี
2. วุฒิการศึกษาทางการพยาบาลสูงสุดของท่าน

()ปริญญาตรี	()ปริญญาโท
--------------	-------------
3. ท่านปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย

()อายุรกรรม	()ศัลยกรรม
()กุมารเวชกรรม	()สูติ-นรีเวชกรรม
4. ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นระยะเวลานาน.....ปี

ส่วนที่ 2 แบบประเมินความรู้ของพยาบาลพี่เลี้ยง

คำชี้แจง แบบประเมินความรู้ของพยาบาลพี่เลี้ยงมีทั้งหมด 10 ข้อ เป็นแบบถูก-ผิด โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) บนข้อที่ท่านเห็นว่าถูก และทำเครื่องหมาย (X) บนข้อที่ท่านเห็นว่าไม่ถูกต้อง

ข้อ ที่	คำถาม	ถูก	ผิด	ผู้วิจัย
1	พยาบาลพี่เลี้ยง (Preceptorship) มีแนวคิดมาจากการเป็นพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษา (Mentorship) ซึ่งเป็นสัมพันธ์ภาพทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ			
2	แนวคิดพยาบาลพี่เลี้ยง เป็นกระบวนการในการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างพี่เลี้ยงกับผู้ที่อยู่ในความดูแล มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่ยังขาดประสบการณ์ ขาดทักษะทางด้านการทำงาน			
3			
4			
8	บทบาทผู้เป็นแบบอย่าง (Role model) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมการเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพเลียนแบบบทบาทให้เหมือน			
9			
10	ประโยชน์ของพยาบาลพี่เลี้ยง เป็นการพัฒนาศักยภาพของพยาบาลที่ปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงและพยาบาลวิชาชีพ และยังช่วยสร้างบรรยากาศที่ดี ในการทำงานร่วมกัน			

แผนการสอนรายสัปดาห์

สัปดาห์ ที่	กิจกรรมของพยาบาล พี่เลี้ยง	วัตถุประสงค์เชิง พฤติกรรม	กิจกรรมของพยาบาล วิชาชีพ
1	<p>1. ปฐมนิเทศ สร้างสัมพันธภาพ ชี้แจงเป้าหมายการทำงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย อธิบายบทบาทและหน้าที่ ความรับผิดชอบของพยาบาลพี่เลี้ยง</p> <p>2. สอบถามพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะ ประสิทธิภาพ ปัญหาและความต้องการในการเตรียมพร้อมเข้าสู่ตำแหน่ง หัวหน้าหอผู้ป่วย</p> <p>3. แจกแผนการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยใน 4 สัปดาห์</p>	<p>1. เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพอธิบายบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ถูกต้องและครอบคลุม</p> <p>2. เพื่อให้พยาบาลพี่เลี้ยงได้สามารถวางแผนเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่ง หัวหน้าหอผู้ป่วยร่วมกับพยาบาลวิชาชีพได้อย่างถูกต้อง</p> <p>3. เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพสามารถจัดสรรเวลาและเตรียมความพร้อมในการฝึกปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยได้อย่างถูกต้องเหมาะสม</p>	<p>1. บันทึกเป้าหมายการทำงานในตำแหน่ง หัวหน้าหอผู้ป่วย ทำความเข้าใจและซักถามให้เข้าใจบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลพี่เลี้ยง</p> <p>2. ให้ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ประสิทธิภาพ ปัญหาและความต้องการเรียนรู้เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย</p> <p>3. รับทราบแผนการฝึกปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยและจัดตารางเวลาให้สอดคล้องกับแผน</p>

ลำดับ ที่	กิจกรรมของพยาบาล พี่เลี้ยง	วัตถุประสงค์เชิง พฤติกรรม	กิจกรรมของพยาบาล วิชาชีพ
1	<p>4. อธิบายบทบาทและหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความรับผิดชอบเบื้องต้น และขอบเขตอำนาจในการตัดสินใจสั่งการตามบริบทของแต่ละหอผู้ป่วย</p> <p>5. อธิบายบริบทของหอผู้ป่วยที่รับผิดชอบ การให้บริการ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหอผู้ป่วยตาม Service profile ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - จำนวนบุคลากรแยกตามตำแหน่ง ระดับความสามารถทางการพยาบาล (level) - ชนิดและจำนวนของเครื่องมือและอุปกรณ์ภายในหอผู้ป่วย - ความสามารถของการให้บริการของหอผู้ป่วยและผลลัพธ์การดำเนินงานของหอผู้ป่วย (ตัวชี้วัด) <p>6. สอนและสาธิตการจัดอัตรากำลังในแต่ละวัน การคำนวณอัตรากำลังในหอผู้ป่วย การมอบหมายงานเจ้าหน้าที่ในแต่ละวัน</p>	<p>4. เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพเข้าใจบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วย</p> <p>5. เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพรับทราบข้อมูลของหอผู้ป่วยและวางแผนการปฏิบัติบทบาทของตนเองได้อย่างถูกต้องเหมาะสม</p> <p>6. เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพสามารถจัดอัตรากำลังและบริหารอัตรากำลังได้เหมาะสม</p>	<p>4. ทบทวน บันทึก ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบตามบทบาทและหน้าที่หัวหน้าหอผู้ป่วย ชักถามและแสดงความคิดเห็นเพื่อให้เข้าใจบทบาทหน้าที่อย่างแท้จริง</p> <p>5. รับฟังการอธิบาย ชักถามและบันทึกข้อมูลของหอผู้ป่วย และนำไปวางแผนการบริหารจัดการของหอผู้ป่วยได้</p> <p>6. ฝึกจัดอัตรากำลัง ฝึกคำนวณอัตรากำลังของหอผู้ป่วย และฝึกการมอบหมายงานในแต่ละวัน</p>

ลำดับที่	กิจกรรมของพยาบาล พี่เลี้ยง	วัตถุประสงค์เชิง พฤติกรรม	กิจกรรมของพยาบาล วิชาชีพ
2	<p>1. สาธิตการนำทีมการพยาบาลด้วยการทำ Pre-conference ในหอผู้ป่วยก่อนเริ่มทำงาน</p> <p>2. แสดงบทบาทการร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น การประสานงานกับทีมสุขภาพ</p> <p>3. หลังกิจกรรมการรับ-ส่งเวร นำประเด็นปัญหามาเป็นตัวอย่างในการสอนแนะนำการวิเคราะห์ปัญหาคุณภาพการบริการที่เกิดขึ้น และแนวทางการแก้ไขปัญหา</p> <p>4. สาธิตการให้คำแนะนำในการทำ Case Conference วิพากษ์งาน Case Study ของพยาบาลในหอผู้ป่วย</p>	<p>1. เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพสามารถเป็นผู้นำทีมการพยาบาลในการทำ Pre-conference ได้อย่างถูกต้องครบคลุม</p> <p>2. เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีความสามารถในการประสานงานกับทีมสุขภาพในบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม</p> <p>3. เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพวิเคราะห์ปัญหาคุณภาพการบริการได้อย่างถูกต้อง</p> <p>4. เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพสามารถนำกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการเพิ่มคุณภาพการบริการได้</p>	<p>1. ฝึกนำทีมการพยาบาล Pre-conference ก่อนเริ่มปฏิบัติงานทุกวัน</p> <p>2. เรียนรู้บทบาทจากพยาบาลพี่เลี้ยงและฝึกประสานงานกับทีมสุขภาพโดยการพูดคุยและหาข้อสรุปในการแก้ไขปัญหา</p> <p>3. เรียนรู้และฝึกการวิเคราะห์ปัญหาคุณภาพการบริการ และการแก้ไขในวันต่อไป</p> <p>4. ฝึกให้คำแนะนำการทำ Case Conference ฝึกวิพากษ์ Case study ของพยาบาลในหอผู้ป่วย</p>

ลำดับ ที่	กิจกรรมของพยาบาล ที่เกี่ยวข้อง	วัตถุประสงค์เชิง พฤติกรรม	กิจกรรมของพยาบาล วิชาชีพ
2	<p>5. สอนและสาธิตการใช้ สมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่เหมาะสมสำหรับ โรงพยาบาลเอกชน</p> <p>6. สอนขั้นตอนและวิธีการ ตรวจสอบกระบวนการ ทำงานของพยาบาลและ เจ้าหน้าที่ในหอผู้ป่วย เช่น การ Audit แฟ้มเวชระเบียน ผู้ป่วย วิธีการสังเกตการ ทำงานของบุคลากรในหอ ผู้ป่วยและวิธีการชี้แนะเพื่อ ปรับปรุงคุณภาพการ บริการ</p>	<p>5. เพื่อให้พยาบาล วิชาชีพมีความรู้เรื่อง สมรรถนะของหัวหน้า หอผู้ป่วย</p> <p>6. เพื่อให้พยาบาล วิชาชีพมีความสามารถ ในการนิเทศคุณภาพ การบริการพยาบาล ตามมาตรฐานได้อย่าง ถูกต้องเหมาะสม</p>	<p>5. เรียนรู้สมรรถนะของ หัวหน้าหอผู้ป่วยเพื่อ นำมาปรับใช้ให้เหมาะ กับสถานการณ์</p> <p>6. เข้าร่วมการตรวจสอบ กระบวนการทำงานของ พยาบาลและเจ้าหน้าที่ ในหอผู้ป่วยและฝึกการ นิเทศเพื่อให้เกิดการ ปรับปรุงคุณภาพการ บริการพยาบาล</p>

ลำดับ ที่	กิจกรรมของพยาบาล พี่เลี้ยง	วัตถุประสงค์เชิง พฤติกรรม	กิจกรรมของพยาบาล วิชาชีพ
3	<p>1. นำพยาบาลวิชาชีพเข้าร่วมการประชุมในระดับบริหารที่สำคัญและให้คำแนะนำ ตอบข้อซักถามในกรณีที่มีข้อสงสัย</p> <p>2. สอนขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล</p> <p>3. สอนเรื่องการจัดระดับความสามารถของบุคลากรในหอผู้ป่วยและแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของพยาบาลในหอผู้ป่วย</p> <p>4. สอนแนะและฝึกให้พยาบาลวิชาชีพทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาโครงการ CQI ในหอผู้ป่วย</p>	<p>1. เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพทราบนโยบายและทิศทางขององค์กรอย่างถูกต้อง</p> <p>2. เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพสามารถจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้</p> <p>3. เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพสามารถจัดระดับความสามารถของบุคลากรและทราบแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของพยาบาลอย่างเหมาะสม</p> <p>4. เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพสามารถเป็นที่ปรึกษาในการทำ CQI ในหอผู้ป่วยได้อย่างมั่นใจ</p>	<p>1. เข้าร่วมประชุมกับพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อสังเกตบทบาทและรับทราบนโยบาย ทิศทางการบริหารขององค์กร ซักถามข้อสงสัย</p> <p>2. ฝึกการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล</p> <p>3. เรียนรู้เรื่องการจัดระดับความสามารถของบุคลากรในหอผู้ป่วยและแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของพยาบาลในหอผู้ป่วย ซักถามเพื่อความเข้าใจ</p> <p>4. เข้าร่วมเป็นที่ปรึกษาโครงการ CQI ของเจ้าหน้าที่ในหอผู้ป่วย</p>

สัปดาห์ ที่	กิจกรรมของพยาบาล พี่เลี้ยง	วัตถุประสงค์เชิง พฤติกรรม	กิจกรรมของพยาบาล วิชาชีพ
4	<p>1. มอบหมายให้พยาบาลวิชาชีพฝึกปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยเป็นที่ปรึกษาใกล้ชิด</p> <p>2. สอนหลักการและสาธิตการจัดตารางการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในหอผู้ป่วย</p> <p>3. อธิบายวิธีการสร้างความพึงพอใจ สร้างแรงจูงใจในงานให้เกิดขึ้นในบุคลากร ยกตัวอย่างสถานการณ์ที่เคยเกิดขึ้นในหอผู้ป่วยและการแก้ไขปัญหา</p> <p>4. ทบทวนกิจกรรมที่ได้เรียนรู้มาตั้งแต่สัปดาห์ที่ 1-3 และตอบคำถามข้อสงสัยในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย</p>	<p>1. เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีความมั่นใจในการทำหน้าที่หัวหน้าหอผู้ป่วย</p> <p>2. เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพสามารถจัดตารางการปฏิบัติงานได้</p> <p>3. เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีแนวทางในการดำรงรักษาบุคลากรในหอผู้ป่วยอย่างเหมาะสม</p> <p>4. เพื่อเพิ่มความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย</p>	<p>1. ทบทวนความรู้ที่ได้รับและฝึกการทำหน้าที่หัวหน้าหอผู้ป่วย โดยซักถามและขอคำแนะนำจากพยาบาลพี่เลี้ยงเมื่อพบปัญหา</p> <p>2. ฝึกจัดตารางการปฏิบัติงานและซักถามเพื่อขอคำแนะนำเพิ่มเติม</p> <p>3. เรียนรู้แนวทางในการสร้างความพึงพอใจแรงจูงใจในการทำงาน รวมทั้งฝึกแก้ไขปัญหา กับสถานการณ์ตัวอย่าง</p> <p>4. ทบทวนและซักถามข้อสงสัยในการปฏิบัติกิจกรรมในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย</p>

หมายเหตุ 1. ในระหว่างการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน ให้พยาบาลพี่เลี้ยงลงบันทึกการปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงที่ได้ปฏิบัติในแบบบันทึกการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลพี่เลี้ยง

2. วันสุดท้ายของทุกสัปดาห์ ให้พยาบาลพี่เลี้ยงและพยาบาลวิชาชีพพร้อมประชุมเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับ แสดงความคิดเห็นเพื่อปรับเปลี่ยนแผนการปฏิบัติงานในสัปดาห์ถัดไป

แบบบันทึกการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลพี่เลี้ยง

คำชี้แจง : แบบบันทึกการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลพี่เลี้ยงนี้ เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการกำกับการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลพี่เลี้ยงในการพัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลพี่เลี้ยงเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชนให้เป็นอย่างดีครบถ้วน โดยแต่ละกิจกรรมเป็นการปฏิบัติบทบาทของพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งสอดคล้องกับแผนการสอนรายสัปดาห์ที่กำหนดให้

ผู้บันทึก หมายถึง พยาบาลพี่เลี้ยงที่ปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลพี่เลี้ยงตามแผนการสอนรายสัปดาห์ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยพยาบาลพี่เลี้ยงทำการบันทึกกิจกรรมที่พยาบาลพี่เลี้ยงได้ปฏิบัติ

โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำว่า “ปฏิบัติ” หรือ “ไม่ได้ปฏิบัติ” พิจารณาตามกิจกรรมดังต่อไปนี้

ปฏิบัติ หมายถึง ความถี่ของสัปดาห์ที่ท่านได้ปฏิบัติตามข้อความนั้นๆ ท่านสามารถตอบได้มากกว่า 1 ครั้ง

ไม่ได้ปฏิบัติ หมายถึง ท่านไม่ได้ปฏิบัติตามข้อความนั้นๆ กรุณาบันทึกข้อขัดข้องในการไม่ได้ปฏิบัติเพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการสนทนากลุ่ม

การประเมินผล พยาบาลพี่เลี้ยงควรมีการปฏิบัติกิจกรรมตามที่กำหนดครบถ้วน จึงจะถือว่าผ่านกิจกรรมการปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง

ตัวอย่าง แบบบันทึกการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลพี่เลี้ยง

ข้อ ที่	กิจกรรมของพยาบาลพี่เลี้ยง	การปฏิบัติกิจกรรม ของพยาบาลพี่เลี้ยง				
		สัปดาห์ที่ปฏิบัติ				ไม่ได้ปฏิบัติ
		1	2	3	4	
1	ปฐมนิเทศ สร้างสัมพันธภาพ ชี้แจงเป้าหมายการทำงานในตำแหน่งของหัวหน้าหอผู้ป่วย แนะนำบทบาทและหน้าที่ในความรับผิดชอบของพยาบาลพี่เลี้ยง					
2	อธิบายบทบาทและหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความรับผิดชอบเบื้องต้นตามบริบทของโรงพยาบาล เอกชนในเครือข่ายและขอบเขตอำนาจในการตัดสินใจสั่งการตามบริบทของแต่ละหอผู้ป่วย					
3	อธิบายเกี่ยวกับบริบทของหอผู้ป่วยที่รับผิดชอบ การให้บริการ และข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหอผู้ป่วย					
4					
5	สวัสดิการนำทีมการพยาบาลด้วยการทำ Pre-conference ในหอผู้ป่วยก่อนเริ่มทำงาน					
6					
7	หลังกิจกรรมการรับ-ส่งเวร นำประเด็นปัญหาเป็นตัวอย่างในการสอนแนะนำการวิเคราะห์ปัญหาคุณภาพการบริการที่เกิดขึ้น และแนวทางการแก้ไขปัญหา					
8					

ข้อ ที่	กิจกรรมของพยาบาลพี่เลี้ยง	การปฏิบัติกิจกรรม ของพยาบาลพี่เลี้ยง				
		สัปดาห์ที่ปฏิบัติ				ไม่ได้ปฏิบัติ
		1	2	3	4	
9	สอนแนะและอธิบายการใช้สมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เหมาะสมสำหรับโรงพยาบาลเอกชน โดยการยกตัวอย่างพฤติกรรมหรือการกระทำที่แสดงถึงสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย					
10					
11					
12	สอนแนะขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลโดยให้พยาบาลวิชาชีพได้ทดลองทำ					
13					
14	สอนแนะและฝึกให้พยาบาลวิชาชีพทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาโครงการ CQI ในหอผู้ป่วย การติดตามข้อมูลตัวชี้วัดคุณภาพการพยาบาล การนำมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาคุณภาพการพยาบาล					
15					
16	สอนและสาธิตการจัดตารางการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในหอผู้ป่วย แนะนำหลักการจัดตารางที่เหมาะสมกับการทำงานของหอผู้ป่วย					
17					

แบบประเมินความมั่นใจ ในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย

คำชี้แจง กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง

แบบสอบถามชุดนี้ประกอบไปด้วยเนื้อหา 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบประเมินความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย

.....
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อความในช่องว่างหรือทำเครื่องหมาย \surd ลงในช่อง () ของแต่ละข้อความเพียงช่องเดียว

1. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี
2. วุฒิการศึกษาทางการพยาบาลสูงสุดของท่าน
()ปริญญาตรี ()ปริญญาโท
3. ท่านปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย.....
4. ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยนี้มาเป็นระยะเวลานาน.....ปี

ส่วนที่ 2 แบบประเมินความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย ในฐานะที่ท่านเป็นพยาบาลวิชาชีพที่จะเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย กรุณาพิจารณาว่าท่านมีระดับความมั่นใจต่อความสามารถของตนเองในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยมากน้อยเพียงใด แล้วใส่เครื่องหมายกากบาท (X) ลงในช่องว่างทางขวามือในแต่ละข้อความเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับระดับความมั่นใจในความสามารถในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับระดับความมั่นใจในความสามารถในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านมาก
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับระดับความมั่นใจในความสามารถในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับระดับความมั่นใจในความสามารถในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับระดับความมั่นใจในความสามารถในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านน้อยที่สุด

แบบประเมินความมั่นใจ
ในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย

สมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน	ระดับความมั่นใจ				
	5	4	3	2	1
ด้านการวางแผนกำลังคนในการปฏิบัติงาน ฉันมั่นใจว่าฉันสามารถ..... 1. จัดอัตรากำลังบุคลากรในการปฏิบัติงานได้อย่าง เหมาะสมกับภาระงานการดูแลผู้ป่วยแต่ละวันได้					
2. บริหารอัตรากำลังบุคลากรในเวรเมื่อมีเหตุการณ์ จุกเจินเกิดขึ้นทันทีทันใดในหอผู้ป่วยได้					
3. จัดตารางปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละเดือนในหอ ผู้ป่วยได้					
ด้านการมอบหมายงาน ฉันมั่นใจว่าฉันสามารถ..... 4. มอบหมายงานให้เหมาะสมกับระดับความสามารถ ของบุคลากรในหอผู้ป่วยได้					
5. กำกับติดตามผลการมอบหมายงานบุคลากรในหอ ผู้ป่วยเพื่อให้ทุกคนปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของ งานนั้นได้					

สมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน	ระดับความมั่นใจ				
	5	4	3	2	1
ด้านการนิเทศบุคคล ฉันมั่นใจว่าฉันสามารถ..... 6. ดูแลควบคุม หรือให้คำชี้แนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในหอผู้ป่วยได้อย่างเป็นรูปธรรม					
7. ใช้ระบบการนิเทศงานในการควบคุมและกระตุ้นให้เกิดคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในหอผู้ป่วยได้					
ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ ฉันมั่นใจว่าฉันสามารถ..... 8. ส่งเสริมความสามารถให้บุคลากรในหอผู้ป่วยร่วมมือกันปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จ					
9. อธิบายและชี้แนะบุคลากรในหอผู้ป่วยให้ปฏิบัติตามนโยบายและทิศทางขององค์กรได้					
10. ชื่นชมบุคลากรในหอผู้ป่วยให้รู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติได้					
ด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของทีมการพยาบาล ฉันมั่นใจว่าฉันสามารถ..... 11. วางแผนพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลในหอผู้ป่วยได้					
12. จัดระบบการทำงานเป็นทีมให้กับบุคลากรในหอผู้ป่วยได้					
13. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในหอผู้ป่วยให้เข้ารับการอบรมทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาลได้					

สมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน	ระดับความมั่นใจ				
	5	4	3	2	1
ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ดันมั่นใจว่าฉันสามารถ..... 14. สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในหอผู้ป่วยปฏิบัติงาน อย่างมุ่งมั่นจนบรรลุผลสำเร็จได้					
15. สร้างความพึงพอใจให้บุคลากรในหอผู้ป่วยคงอยู่ใน งานได้					



ข้อคำถามนำในการสนทนากลุ่ม

คำชี้แจง ข้อคำถามนำในการสนทนากลุ่มทั้ง 5 ข้อนี้ เป็นข้อคำถามปลายเปิดถามเกี่ยวกับความคิดเห็นในการนำรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงมาใช้เพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชน

วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาบทเรียนจากการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงของกลุ่มพยาบาลพี่เลี้ยงและกลุ่มพยาบาลวิชาชีพพระดับ 3 ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปีขึ้นไป หรือพยาบาลวิชาชีพที่ถูกจัดให้เป็นกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent) ของแต่ละหอผู้ป่วย

วิธีดำเนินการ จัดการสนทนากลุ่มขึ้น 2 ครั้งหลังจากสิ้นสุดการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลพี่เลี้ยงร่วมกันเป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์ แบ่งออกเป็น ครั้งที่ 1 สนทนากลุ่มพยาบาลพี่เลี้ยงจำนวน 8 คน และครั้งที่ 2 สนทนากลุ่มพยาบาลวิชาชีพพระดับ 3 จำนวน 8 คน โดยผู้วิจัยใช้ข้อคำถามนำทั้ง 5 ข้อถามทั้ง 2 กลุ่มเพื่อให้แต่ละกลุ่มแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ มีการขออนุญาตบันทึกเทปเพื่อนำความคิดเห็นของแต่ละกลุ่มมาถอดบทเรียนและหาข้อสรุปในการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้นนี้

ข้อคำถามนำในการสนทนากลุ่มเพื่อศึกษาบทเรียนของการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชน

1. การใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้นนี้มีเนื้อหาที่สอดคล้องกับบริบทของโรงพยาบาลสมิติเวชหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

2. การใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้นนี้มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

3. ปัจจัยแห่งความสำเร็จของรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้นนี้มีอะไรบ้าง ควรเพิ่มเติมอะไร

.....

.....

.....

4. อุปสรรคของรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้นนี้มีอะไรบ้าง ควรแก้ไขอย่างไร

.....

.....

.....

5. รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้นนี้มีผลดีต่อพยาบาลวิชาชีพที่จะเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

ภาคผนวก จ
กิจกรรมรูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพ
เข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสมิติเวช

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



การประชุมกลุ่มผู้บริหารทางการพยาบาล ในการดำเนินการวิจัยระยะที่ 1



ภาพโครงการอบรมพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพ
เข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย



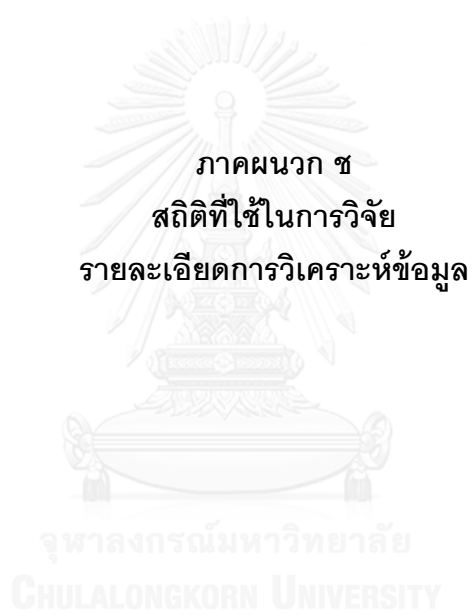
ภาพโครงการอบรมพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพ
เข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย



ภาพโครงการอบรมพยาบาลที่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพ
เข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย



ภาพโครงการอบรมพยาบาลที่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพ
เข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย



สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เครื่องมือวิจัย

1.1 การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (CVI : Content Validity Index)

$$CVI = \frac{\text{จำนวนคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนให้ความคิดเห็นระดับ 3 และ 4}}{\text{จำนวนคำถามทั้งหมด}}$$

CVI มีค่าระหว่าง 0.00 – 1.00

การแปลค่า CVI

CVI = 1.00 หมายความว่า เนื้อหาของคำถามทุกข้อในแบบสอบถาม สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีของตัวแปร

CVI = 0.00 หมายความว่า เนื้อหาของคำถามทุกข้อในแบบสอบถามไม่ สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีของตัวแปร

ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาที่ผ่านเกณฑ์คุณภาพ ต้องไม่น้อยกว่า .80 (Polit and Hungler, 1999)

1.2 หาค่าความเที่ยงโดยใช้สูตรคูเดอร์ริชาร์ดสัน 20 (Kuder-Richardson 20, KR 20)

$$r_t = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum pq}{s_t^2} \right)$$

r_t คือ ค่าความสอดคล้องภายใน

n คือ จำนวนข้อของแบบสอบถาม

p คือ อัตราส่วนของผู้ตอบถูกในข้อนั้น

q คือ อัตราส่วนของผู้ตอบผิดในข้อนั้น

s_t^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

1.3 หาค่าความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค
(Cronbach ' s alpha coefficient)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sum \sigma^2} \right]$$

- α คือ ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ
 K คือ จำนวนข้อคำถามทั้งหมดในแบบวัด
 σ_i^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
 σ^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งหมด

1.4 คำนวณหาค่าร้อยละ

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{ความถี่}}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \times 100$$

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนในการประเมินความรู้ของพยาบาลพี่เลี้ยงก่อนและหลังการอบรมพยาบาลพี่เลี้ยง จำแนกเป็นรายบุคคล (N=8)

พยาบาลพี่เลี้ยง	ก่อนการอบรม		หลังการอบรม	
	คะแนน	ระดับ	คะแนน	ระดับ
คนที่ 1	8	สูง	9	สูง
คนที่ 2	9	สูง	9	สูง
คนที่ 3	7	สูง	8	สูง
คนที่ 4	7	สูง	10	สูง
คนที่ 5	8	สูง	9	สูง
คนที่ 6	8	สูง	10	สูง
คนที่ 7	7	สูง	10	สูง
คนที่ 8	8	สูง	10	สูง
คะแนนเฉลี่ย (\bar{X})	7.75	สูง	9.37	สูง
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	0.70		0.74	

ตารางที่ 6 คะแนนร้อยละของการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลพี่เลี้ยงของพยาบาลพี่เลี้ยง (N = 8)

กิจกรรมของพยาบาลพี่เลี้ยง	ปฏิบัติ	ร้อยละ
1.ปฐมนิเทศ สร้างสัมพันธภาพ ชี้แจงเป้าหมายการทำงานในตำแหน่งของหัวหน้าหอผู้ป่วย แนะนำบทบาทและหน้าที่ในความรับผิดชอบของพยาบาลพี่เลี้ยง	8	100
2.อธิบายบทบาทและหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความรับผิดชอบเบื้องต้นตามบริบทของโรงพยาบาลเอกชนในเครือสมิติเวชและขอบเขตอำนาจในการตัดสินใจสั่งการตามบริบทของแต่ละหอผู้ป่วย	8	100
3.อธิบายเกี่ยวกับบริบทของหอผู้ป่วยที่รับผิดชอบ การให้บริการ และข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหอผู้ป่วย	8	100
4.สอนและสาธิตการจัดอัตรากำลังในแต่ละวัน การคำนวณอัตรากำลังในหอผู้ป่วย การมอบหมายงานเจ้าหน้าที่ในแต่ละวัน	8	100
5.สาธิตการนำทีมการพยาบาลด้วยการทำ Pre-conference ในหอผู้ป่วยก่อนเริ่มทำงาน	8	100
6.เป็นที่ปรึกษาในการร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นการประสานงานกับทีมสุขภาพในแต่ละวัน	8	100
7.หลังกิจกรรมการรับ-ส่งเวร นำประเด็นปัญหามาเป็นตัวอย่างในการสอนและการวิเคราะห์ปัญหาคุณภาพการบริการที่เกิดขึ้น และแนวทางการแก้ไขปัญหา	8	100
8.สาธิตการเป็นผู้ร่วมการทำ Case Conference การให้คำชี้แนะงาน Case Study ของพยาบาลในหอผู้ป่วย	8	100
9.สอนแนะและอธิบายการใช้สมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เหมาะสมสำหรับโรงพยาบาลเอกชน โดยการยกตัวอย่างพฤติกรรมหรือการกระทำที่แสดงถึงสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย	8	100
10.สอนแนะขั้นตอนและวิธีการในการตรวจสอบกระบวนการทำงานของพยาบาลและเจ้าหน้าที่ในหอผู้ป่วย เช่น การตรวจ Audit แฟ้มเวชระเบียนของผู้ป่วยทุกวัน การสังเกตวิธีการทำงานและการชี้แนะเพื่อปรับปรุงคุณภาพการบริการให้ดียิ่งขึ้น	8	100

ตารางที่ 6 (ต่อ)

กิจกรรมของพยาบาลพี่เลี้ยง	ปฏิบัติ	ร้อยละ
11. มอบหมายให้พยาบาลวิชาชีพเข้าร่วมการประชุมในระดับบริหารที่สำคัญและให้คำแนะนำ ตอบข้อซักถามในกรณีที่มีข้อสงสัย	8	100
12. สอนและชี้แนะขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลโดยให้พยาบาลวิชาชีพได้ทดลองทำ	8	100
13. ให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดระดับความสามารถของบุคลากรในหอผู้ป่วย สอนแนะการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของพยาบาลในหอผู้ป่วย	8	100
14. สอนแนะและฝึกให้พยาบาลวิชาชีพทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาโครงการ CQI ในหอผู้ป่วย การติดตามข้อมูลตัวชี้วัดคุณภาพการพยาบาล การนำมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาคุณภาพการพยาบาล	8	100
15. มอบหมายให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยเป็นที่ปรึกษาใกล้ชิด	8	100
16. สอนและสาธิตการจัดตารางการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในหอผู้ป่วย แนะนำหลักการจัดตารางที่เหมาะสมกับการทำงานของหอผู้ป่วย	8	100
17. สอนแนะการสร้างความพึงพอใจในงาน การสร้างแรงจูงใจและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากร ยกตัวอย่างสถานการณ์ที่เคยเกิดขึ้นในหอผู้ป่วยและการแก้ไขปัญหา	8	100

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพหลังการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นด้านวางแผนกำลังคนในการปฏิบัติงานแยกเป็นรายข้อ (N = 8)

ด้านวางแผนกำลังคนในการปฏิบัติงาน	คะแนน		ระดับความมั่นใจ
	\bar{X}	SD	
1.จัดอัตรากำลังบุคลากรในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับภาระงานการดูแลผู้ป่วยแต่ละวันได้	4.00	0.63	มาก
2.จัดตารางปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละเดือนในหอผู้ป่วยได้	3.84	0.40	มาก
3.บริหารอัตรากำลังบุคลากรในเวรเมื่อมีเหตุการณ์ฉุกเฉินเกิดขึ้นทันทีทันใดในหอผู้ป่วยได้	3.84	0.75	มาก
รวม	3.92	0.17	มาก

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพหลังการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นด้านการมอบหมายงานแยกเป็นรายข้อ (N = 8)

ด้านการมอบหมายงาน	คะแนน		ระดับความมั่นใจ
	\bar{X}	SD	
1.มอบหมายงานให้เหมาะสมกับระดับความสามารถของบุคลากรในหอผู้ป่วยได้	3.84	0.40	มาก
2.กำกับติดตามผลการมอบหมายงานบุคลากรในหอผู้ป่วยเพื่อให้ทุกคนปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานนั้นได้	3.84	0.40	มาก
รวม	3.84	0.00	มาก

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพหลังการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของทีมการพยาบาลแยกเป็นรายข้อ (N = 8)

ด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ ของทีมการพยาบาล	คะแนน		ระดับความมั่นใจ
	\bar{X}	SD	
1.ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในหอผู้ป่วยให้เข้า รับการอบรมทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาลได้	4.17	0.40	มาก
2.วางแผนพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลในหอผู้ป่วย ได้	3.67	0.40	มาก
3.จัดระบบการทำงานเป็นทีมให้กับบุคลากรใน หอผู้ป่วยได้	3.67	0.51	มาก
รวม	3.84	0.06	มาก

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพหลังการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นด้านการอำนวยการบุคลากรแยกเป็นรายข้อ (N = 8)

ด้านการอำนวยการบุคลากร	คะแนน		ระดับความมั่นใจ
	\bar{X}	SD	
1.สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในหอผู้ป่วยปฏิบัติงาน อย่างมุ่งมั่นจนบรรลุผลสำเร็จได้	3.67	0.51	มาก
2.สร้างความพึงพอใจให้บุคลากรในหอผู้ป่วยคงอยู่ ในงานได้ในหอผู้ป่วยได้	3.67	0.51	มาก
รวม	3.67	0.00	มาก

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพหลังการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจแยกเป็นรายชื่อ (N = 8)

ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ	คะแนน		ระดับความมั่นใจ
	\bar{X}	SD	
1.ส่งเสริมและชื่นชมบุคลากรในหอผู้ป่วยให้รู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติได้	4.00	0.89	มาก
2.อธิบายและชี้แนะบุคลากรในหอผู้ป่วยให้ปฏิบัติตามนโยบายและทิศทางขององค์กรได้	3.42	0.54	ปานกลาง
3.เสริมสร้างความสามารถในการจูงใจบุคลากรในหอผู้ป่วยให้ร่วมมือกันปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จ	3.34	0.51	ปานกลาง
รวม	3.59	0.20	มาก

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพหลังการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นด้านการนิเทศบุคคลแยกเป็นรายข้อ (N = 8)

ด้านการนิเทศบุคคล	คะแนน		ระดับความมั่นใจ
	\bar{X}	SD	
1. ใช้ระบบการนิเทศงานในการควบคุมและกระตุ้นให้เกิดคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในหอผู้ป่วยได้	3.50	0.51	มาก
2. ดูแลควบคุม หรือให้คำชี้แนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในหอผู้ป่วยได้อย่างเป็นรูปธรรม	3.34	0.51	ปานกลาง
รวม	3.42	0.00	ปานกลาง

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวกัญญารัตน์ จุงพิริยะพงษ์ เกิดวันที่ 14 กันยายน พ.ศ. 2513 ที่จังหวัด กรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อปี การศึกษา 2535 และได้เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2555 ปัจจุบันปฏิบัติงานตำแหน่งผู้จัดการแผนกผู้ป่วยหนัก แผนกสวนหัวใจ และแผนกไตเทียม โรงพยาบาลสมิติเวชศรีนครินทร์

