การพัฒนาโปรแกรมการเตรียมความพร้อมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวรหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลเถิน

Development of Preparatory Program to Enhance Charge Nurse Competencies in Inpatient Departments, Thoen Hospital.

(Received: June 8,2026 ; Revised: June 17,2026 ; Accepted: June 20,2026)

ณัฐพร อุตะมะ[1] สมใจ ศิระกมล[2] ฐิติณัฏฐ์ อัคคะเดชอนันต์[3]
Nataporn Utama[1] Somjai Sirakamon[2] Thitinut Akkadechanunt[3]

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้เพื่อพัฒนาโปรแกรมการเตรียมความพร้อมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวร หอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลเถิน ศึกษาในกลุ่มประชากรพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลเถิน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย 1ประ (ชากรที่ใช้ในการพัฒนาโปรแกรม ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุการทำงานเกิน ปีขึ้นไปและเคยมีประสบการณ์ปฏิบัติหน้าที่พยาบาลหัวหน้าเวรจำนวน 103 คน และ 2 ประชากรที่ทดลองใช้โปรแกรม (ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1ด้าน ประกอบไปด้วย 8 ชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวรทั้ง (แผนการสอน และคู่มือโปรแกรมการเตรียมความพร้อม 2แนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม เพื่อวิเคราะห์ปัญหา ความ (ต้องการในการฝึกอบรม3แบบประเมินสมรรถนะในการปฏิบัต ิงานของพยาบาลหัวหน้าเวร 4แนวคำถามสำหรับการสนทนา (กลุ่มเพื่อประเมินโปรแกรมหลังการใช้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา สถิติpaired t-test และการจัดหมวดหมู่ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า 1. โปรแกรมการเตรียมความพร้อมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวร หอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลเถิน ประกอบด้วย 1) หลักสูตรฝึกอบรม 2) คู่มือโปรแกรมฯ ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวรทั้ง ด้าน 8 3) วิธีการฝึกอบรม ได้แก่ การบรรยาย การวิเคราะห์กรณีศึกษา การแสดงบทบาทสมมุติ และการฝึกปฏิบัติงานจริง และ 4) การติดตามผลโดยใช้แบบประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวร พัฒนาโดยสุชญาดา รัดทะนี)2565) ซึ่งเป็นการประเมินตนเอง และ 5) การประเมินกระบวนการพัฒนาโปรแกรมฯ โดยการสนทนากลุ่ม 2. ภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรม ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมโปรแกรมมีคะแนนสมรรถนะ การปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวรสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมทั้งโดยรวม ($t = 9.78$, $p < .01$) และรายด้าน)t=6.25-12.37, $p < .01$) 3. ผลการประเมินโปรแกรมโดยการสนทนากลุ่มพบว่า ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมมีความพึงพอใจในโปรแกรมเป็นอย่างมาก และเห็นว่าเนื้อหาครอบคลุมสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรทั้ง 8 ด้าน และเป็นประโยชน์ทำให้เข้าใจและปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวรได้ดีขึ้น กิจกรรมในโปรแกรมฯ ทำให้ตื่นตัวและส่งเสริมการคิดวิเคราะห์รวมถึงการแก้ไขปัญหาร่วมกัน ทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ส่วนวิธีการถ่ายทอดของวิทยากรและระยะเวลาการอบรมมีความเหมาะสม พบอุปสรรคด้านเวลาเนื่องจากภาระงานประจำจึงมีข้อเสนอแนะให้จัดอบรมในห้องเรียนเป็นช่วงสั้นๆ แต่ต่อเนื่อง และควรกำหนดให้เป็นหลักสูตรประจำที่มีการจัดอย่างสม่ำเสมอ

คำสำคัญ : โปรแกรมการเตรียมความพร้อม, สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร, พยาบาลหัวหน้าเวร, การพัฒนาบุคลากร

ABSTRACT

The competency of charge nurses significantly influences the quality and outcomes of nursing care, which are essential for maintaining safe and high-quality nursing standards. Therefore, enhancing the competency of charge nurses is important. This study aimed to develop a preparatory program to enhance

[1] นักศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

[2] รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อีเมล: somjai.sira@cmu.ac.th

[3] รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

charge nurse competencies in the inpatient departments at Thoen Hospital. The program was developed by applying the personnel development and training framework proposed by Werther and Davis (1993). The study population consisted of professional nurses working in the inpatient departments at Thoen Hospital, divided into two groups: 1) The program development group comprising three professional nurses with over 10 years of work experience, including prior roles as charge nurses; and 2) the program implementation group consisting of 12 professional nurses with less than 10 years of work experience. The research instruments included: 1) a competency enhancement activity program package for charge nurses covering eight competency domains, which comprised lesson plans and a program preparation manual; 2) a focus group interview guide for analyzing problems and training needs; 3) a competency assessment scale for charge nurses; and 4) a focus group interview guide for post-implementation program evaluation. Data were analyzed using descriptive statistics, paired t-test, and data categorization.

The results revealed that 1. The preparatory program for enhancing the competency of charge nurses in inpatient units at Thoen Hospital consisted of: 1) a training curriculum; 2) a program manual covering eight competency domains of charge nurse practice; 3) training methods including lectures, case studies, role-playing, and practical training; 4) a follow-up evaluation using a charge nurse competency self-assessment tool developed by Suchayada Rattanee (2022); and 5) a process evaluation of the program development through focus group discussions. 2. After participating in the program, the participants demonstrated significantly higher competency scores compared to before participation, both overall ($t = 9.78$, $p < .01$) and across all individual domains ($t=6.25$-12.37, $p < .01$). 3.Through the focus group discussions, participants reported very high satisfaction with the program. They perceived that the content comprehensively covered all eight competency domains of charge nurses and was beneficial in enhancing their understanding and performance of the charge nurse role. The program activities fostered active engagement, and promoted critical thinking and collaborative problem-solving, leading to increased confidence in practice. The instructional methods and training duration were considered appropriate. However, time constraints due to routine workload were identified as a barrier. Participants suggested that the training should be delivered in short but continuous classroom sessions and established as a regular program conducted consistently.

Keywords :reparatory program, charge nurse competency, charge nurse, personnel development

บทนำ

การพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพระบบบริการสุขภาพและผลลัพธ์ทางสุขภาพของประชาชน เนื่องจากบุคลากรสุขภาพเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ ปลอดภัย และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างเหมาะสม องค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) จึงกำหนดประเด็นการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพไว้ในเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ค.ศ. 2030 และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพของโลก เพื่อสนับสนุนให้ประเทศสมาชิกพัฒนาศักยภาพบุคลากรสุขภาพให้มีสมรรถนะและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบสุขภาพในอนาคต[1] สอดคล้องกับประเทศไทยที่กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรสุขภาพให้มีคุณภาพและสามารถขับเคลื่อนระบบบริการสุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ[2]

องค์กรพยาบาลเป็นหน่วยงานสำคัญที่มีบุคลากรจำนวนมากที่สุดในโรงพยาบาล และมีบทบาทหลักในการให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง โดยโครงสร้างการบริหารองค์กรพยาบาลประกอบด้วยผู้บริหารหลายระดับ ได้แก่ หัวหน้าพยาบาล ผู้ตรวจการพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลหัวหน้าเวร ซึ่ง

พยาบาลหัวหน้าเวร (charge nurse) ถือเป็นผู้บริหารระดับต้นที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าหอผู้ป่วยให้รับผิดชอบการบริหารจัดการการพยาบาลในแต่ละเวร ทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ[3] พยาบาลหัวหน้าเวรจึงมีบทบาทสำคัญในการวางแผน มอบหมายงาน ประสานงานกับทีมสหสาขาวิชาชีพ ตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ควบคุมคุณภาพการพยาบาล รวมถึงกำกับดูแลความปลอดภัยของผู้ป่วยและบุคลากรภายในเวร[4]

บทบาทหน้าที่ของพยาบาลหัวหน้าเวรมีความซับซ้อนและต้องอาศัยสมรรถนะหลายด้าน ทั้งด้านการปฏิบัติการพยาบาล การบริหารจัดการ ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ และการจัดการความขัดแย้ง[5] ซึ่งสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวรเป็นพฤติกรรมที่พยาบาลหัวหน้าเวรแสดงออกโดยเป็นการนำความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทักษะการปฏิบัติการพยาบาลตามบทบาทหน้าที่และคุณลักษณะอื่นๆ รวมถึงทัศนคติมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร[6] ทั้งนี้ สุชญาดา รัดทะนี[6] ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรและพบว่าประกอบด้วยสมรรถนะสำคัญ 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณลักษณะวิชาชีพพยาบาล 2) ด้านการปฏิบัติการพยาบาล 3) ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศยุค Thailand 4.0 4) ด้านผู้นำ การบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพ 5) ด้านจริยธรรมและคุณธรรม 6) ด้านวิชาการและการวิจัย 7) ด้านการติดต่อสื่อสารและสัมพันธภาพ และ 8) ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งสมรรถนะเหล่านี้ล้วนมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการหอผู้ป่วย การกำกับดูแลทีมพยาบาล และการดูแลผู้ป่วยให้ได้รับบริการที่มีคุณภาพและปลอดภัย

อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าพยาบาลหัวหน้าเวรจำนวนหนึ่งยังขาดความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะด้านภาวะผู้นำ การบริหารจัดการ การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และการจัดการความขัดแย้ง[7] นอกจากนี้ยังพบว่าโรงพยาบาลหลายแห่งขาดระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาสมรรถนะสำหรับพยาบาลหัวหน้าเวรอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้พยาบาลหัวหน้าเวรต้องเรียนรู้งานด้วยตนเองหรือจากประสบการณ์การทำงานจริง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเครียด ความไม่มั่นใจในการตัดสินใจ และเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้[8] การศึกษาของ Connelly และคณะ[9] พบว่าพยาบาลหัวหน้าเวรมีปัญหาในการจัดการความขัดแย้ง การสื่อสาร และการประสานงานกับทีมสุขภาพ ขณะที่ Eggenberger[10] รายงานว่า การขาดการอบรม การสอนงาน และระบบพี่เลี้ยงที่เหมาะสม ส่งผลให้พยาบาลหัวหน้าเวรขาดความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่

โปรแกรมการเตรียมความพร้อมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวร จึงเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของพยาบาลหัวหน้าเวรให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยโปรแกรมดังกล่าวประกอบด้วยกิจกรรมหลากหลาย เช่น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การสอนงาน การให้คำปรึกษา การใช้กรณีศึกษา การฝึกปฏิบัติงานจริง และการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง[11] ซึ่งผลจากการศึกษาวิจัยพบว่าโปรแกรมการเตรียมความพร้อมสามารถช่วยเพิ่มความรู้ ความมั่นใจ ภาวะผู้นำ และความสามารถในการบริหารจัดการของพยาบาลหัวหน้าเวรได้อย่างมีประสิทธิภาพ[12]

โรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง เป็นโรงพยาบาลชุมชนระดับทุติยภูมิ ขนาด 60 เตียง ที่ให้บริการผู้ป่วยทั้งด้านอายุรกรรม ศัลยกรรม กุมารเวชกรรม และผู้ป่วยที่มีภาวะซับซ้อน โดยหอผู้ป่วยในมีพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด 16 คน และมีพยาบาลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าเวรเพียงบางส่วนเท่านั้น ขณะที่การให้บริการพยาบาลต้องดำเนินต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง[17] และต้องอาศัยความมีสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลหัวหน้าเวรเป็นอย่างยิ่ง อย่างไรก็ตาม จากการสัมภาษณ์พยาบาลหัวหน้าเวรในหอผู้ป่วย

ใน โรงพยาบาลเถิน จำนวน 7 คน พบว่าพยาบาลส่วนใหญ่รู้สึกไม่มั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าเวร และมีความเครียดและกดดันเมื่อต้องเผชิญสถานการณ์ปัญหาภายในเวร รวมทั้งยังขาดความมั่นใจในการตัดสินใจและการบริหารจัดการทีม ส่งผลให้การแก้ไขปัญหาและการช่วยเหลือผู้ป่วยเกิดความล่าช้า นำไปสู่ข้อร้องเรียนจากผู้รับบริการและความไม่พึงพอใจในการทำงานของทีมพยาบาล อีกทั้งปัจจุบันหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลเถิน ยังไม่มีระบบหรือแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรอย่างชัดเจน ทำให้พยาบาลที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าเวรต้องเรียนรู้จากประสบการณ์หรือการสังเกตการทำงานของรุ่นพี่เป็นหลัก นอกจากนี้จากการทบทวนวรรณกรรมในประเทศไทย ยังพบว่าแม้จะมีการศึกษาเกี่ยวกับโปรแกรมการเตรียมความพร้อมพยาบาลหัวหน้าเวรอยู่จำนวนหนึ่ง แต่โดยส่วนใหญ่ดำเนินการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลศูนย์ หรือโรงพยาบาลทั่วไปขนาดใหญ่ [16] และยังไม่พบการศึกษาในบริบทของโรงพยาบาลชุมชนที่มีข้อจำกัดด้านอัตรากำลังและทรัพยากร และมีบริบทที่แตกต่างออกไปซึ่งบริบทดังกล่าวอาจส่งผลต่อรูปแบบการปฏิบัติงานและสมรรถนะที่จำเป็นของพยาบาลหัวหน้าเวร

จากปัญหาและความสำคัญที่กล่าวมา ผู้ศึกษาจึงสนใจพัฒนาโปรแกรมการเตรียมความพร้อมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวร หอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลเถิน โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาและการฝึกอบรมบุคลากรของ Werther และ Davis[19] ร่วมกับกรอบสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรของสุชญาดา รัตทะนี[6] เพื่อพัฒนาโปรแกรมที่เหมาะสมกับบริบทของโรงพยาบาลชุมชน และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลต่อคุณภาพการพยาบาลและความปลอดภัยของผู้ป่วยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโปรแกรมการเตรียมความพร้อมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวร หอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลเถิน
2. เพื่อศึกษาผลของโปรแกรมการเตรียมความพร้อมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวร หอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลเถิน

วิธีการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) การศึกษานี้ เป็นการพัฒนาโปรแกรมการเตรียมความพร้อมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวร หอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลเถิน โดยสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวร หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พยาบาลหัวหน้าเวรแสดงออกโดยเป็นผลมาจากการนำความรู้ ความสามารถ ทักษะการปฏิบัติการพยาบาลตามบทบาทหน้าที่และคุณลักษณะอื่นๆ รวมทั้งทัศนคติมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ประกอบด้วยสมรรถนะทั้งหมด 8 ด้าน[6] ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านคุณลักษณะวิชาชีพพยาบาล 2) สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล 3) สมรรถนะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศยุค Thailand 4.0 4) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำการจัดการและการพัฒนาคุณภาพ 5) สมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย 6) สมรรถนะด้านจริยธรรม จรรยาบรรณและกฎหมาย 7) สมรรถนะด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ และ 8) สมรรถนะด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ พัฒนาโปรแกรมโดยการประยุกต์ใช้แนวคิดการพัฒนาและการฝึกอบรมบุคลากร[18] ประกอบด้วย 6 ขั้นตอนคือ 1) การประเมินความต้องการในการฝึกอบรม 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาและการฝึกอบรม 3) การกำหนดเนื้อหาหลักสูตร 4) การกำหนดวิธีการฝึกอบรมและหลักการเรียนรู้ 5) การดำเนินการฝึกอบรม 6) การประเมินผลการ

ฝึกอบรมและพัฒนา เป็นการประเมินผลของโปรแกรมการอบรมในการพัฒนาโปรแกรมการเตรียมความพร้อม โดยผลของโปรแกรมประกอบด้วยชุดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและการฝึกอบรม ที่จะช่วยให้สมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวร หอผู้ป่วยในโรงพยาบาลเถินที่เพิ่มขึ้น และความคิดเห็นต่อโปรแกรมการเตรียมความพร้อมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวร หอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลเถิน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาในกลุ่มประชากร แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มได้แก่

ประชากรในการพัฒนาโปรแกรม

เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และเคยมีประสบการณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่พยาบาลหัวหน้าเวร ในหอผู้ป่วยในกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง มีอายุการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน ไม่รวมผู้ศึกษา

ประชากรในการทดลองใช้โปรแกรม

เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยใน กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง ที่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี มีจำนวนทั้งหมด 12 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย ชุด ดังนี้ 2

ชุดที่1 แนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่มในพยาบาลวิชาชีพที่เคยปฏิบัติงานในบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวร หอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลเถิน เพื่อวิเคราะห์ความต้องการการฝึกอบรมของหน่วยงาน มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายเปิด

ชุดที่ 2 ชุดกิจกรรมในโปรแกรมการเตรียมความพร้อมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวร หอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลเถิน ซึ่งประกอบไปด้วยแผนการสอนและคู่มือโปรแกรมฯ โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรทั้ง ด้าน 8

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 2 ชุดดังนี้

ชุดที่ 1 แบบประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวร หอผู้ป่วยในโรงพยาบาลเถิน ประกอบด้วย ส่วน ได้แก่ 2

ส่วนที่ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล 1

ส่วนที่ แบบประเมินสมรรถนะพยาบาล 2) หัวหน้าเวร โดย สุชญาดา รัดทะนี 2565 (ประกอบด้วยสมรรถนะ8 ด้าน จำนวน 56 ข้อ โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผลความสามารถในการปฏิบัติตามสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวร ตามเกณฑ์การแปลผลของ สุชญาดา รัดทะนี)2565 (ที่ได้กำหนดไว้ ระดับ 5

ชุดที่2 แนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่มเพื่อสอบถามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพที่เข้าร่วมอบรมโปรแกรมต่อโปรแกรมฯ หลังการใช้โปรแกรมการเตรียมความพร้อม ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายเปิด ถามเกี่ยวกับความเหมาะสมของเนื้อหาหลักสูตร วิธีการ และระยะเวลาฝึกอบรม ประโยชน์ที่ได้รับ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่างๆ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบประเมินสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร ผู้ศึกษาไม่ได้ทำการหาความตรงของแบบประเมินนี้ เนื่องจากเครื่องมือผ่านการหาความตรงมาแล้ว ซึ่งมีค่าดัชนีความตรงของเนื้อหาได้ 0.80 ส่วนการหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ผู้ศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยผู้ศึกษานำแบบประเมินความสามารถในการปฏิบัติตามโปรแกรมการเตรียมความพร้อมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวร หอผู้ป่วยในโรงพยาบาลเถินไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลเกาะคา ที่มีประสบการณ์ของ

หัวหน้าเวร จำนวน 20 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

แนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเกี่ยวกับความครอบคลุม (comprehensiveness) ความเหมาะสม (appropriateness) ความชัดเจน (clarity) และการจัดลำดับ (sequence the questions) ของข้อคำถาม

การรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการพัฒนาเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ระยะเตรียมการ

1) ผู้ศึกษาติดต่อประสานกับพยาบาลวิชาชีพทีมพัฒนาโปรแกรมฯ จำนวน 3 คน และพยาบาลวิชาชีพซึ่งเคยปฏิบัติงานในบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวร หอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลเถิน จำนวน 6 คน โดยชี้แจงเกี่ยวกับการทำวิจัย และในกลุ่มพยาบาลที่เข้าร่วมทดลองใช้โปรแกรมเพื่อเข้าร่วมการสนทนากลุ่มค้นหาความต้องการในการพัฒนาในขั้นตอนแรก

2) เตรียมกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพผู้เข้าร่วมฝึกอบรมในโปรแกรม ซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานในหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลเถินน้อยกว่า 10 ปี และยังไม่เคยได้รับมอบหมายให้เป็นพยาบาลหัวหน้าเวร จำนวน 6 คน และพยาบาลวิชาชีพที่เคยปฏิบัติงานในบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวร หอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลเถิน ซึ่งคะแนนการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของหัวหน้าเวรไม่ถึงร้อยละ 70 จำนวน 6 คน โดยขอความร่วมมือเพื่อที่จะมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงานตามสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวรเป็นเวลาอย่างน้อย 20 เวร ในระยะเวลา 1 เดือน

ระยะที่ 2 ระยะดำเนินการและประเมินผล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิจัย โดยวิธีการตามแนวคิดกระบวนการพัฒนาและการฝึกอบรมของ Werther & Davis (1993) ซึ่งประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เป็นการประเมินความต้องการหรือการสำรวจปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาลเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของพยาบาลหัวหน้าเวร รวมถึงความต้องการในการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร โดยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ชุดที่ 2 ในการทำการสนทนากลุ่มและทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวรและโปรแกรมการเตรียมความพร้อมในการเป็นพยาบาลหัวหน้าเวร

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดวัตถุประสงค์ ผู้ศึกษาและทีมพัฒนาร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมโปรแกรมฯ

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดเนื้อหาหลักสูตร ผู้ศึกษาได้กำหนดเนื้อหาของหลักสูตร คู่มือ สถานการณ์ และกรณีศึกษาร่วมกันกับทีมพัฒนา หลังจากนั้นผู้ศึกษานำไปจัดทำเล่มหลักสูตรและคู่มือโปรแกรมฯ

ขั้นตอนที่ 4 การกำหนดวิธีการฝึกอบรมและหลักการเรียนรู้ โดยผู้ศึกษาและทีมพัฒนาร่วมกันกำหนดวิธีการฝึกอบรมในการประชุมครั้งที่ 2 พร้อมกำหนดเนื้อหาแผนการสอน สถานการณ์ กรณีศึกษา โดยแบ่งเป็น 2 ระยะคือ 1) ระยะฝึกอบรมโดยวิธีบรรยายและแบ่งกลุ่มฝึกวิเคราะห์สถานการณ์กรณีศึกษาที่กำหนด พร้อมกับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ร่วมกับการอภิปรายเป็นเวลา 2 วัน และ 2) ระยะฝึกปฏิบัติกิจกรรมในหอผู้ป่วยของตนเองร่วมกับการใช้คู่มือโปรแกรมฯ เป็นระยะเวลาอย่างน้อย 20 เวรหรือ 1 เดือน

ขั้นตอนที่ 5 การดำเนินการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 2 ระยะดังนี้

1. ระยะก่อนการฝึกอบรม

ผู้ศึกษาจัดให้พยาบาลวิชาชีพผู้เข้าร่วมฝึกอบรมโปรแกรมทั้งสองกลุ่ม ทำการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานในบทบาทของพยาบาลหัวหน้าเวรด้วยตัวเองก่อนการทดลองใช้โปรแกรม โดยใช้เครื่องมือแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร โดย สุชญาดา รัดทะนี (2565)

2. ระยะดำเนินการฝึกอบรม

2.1 การฝึกอบรมในห้องเรียน โดยผู้ศึกษาได้จัดการฝึกอบรมให้กับกลุ่มผู้เข้าร่วมฝึกอบรมตามกำหนดการแผนการสอนที่ได้จัดทำไว้ โดยใช้ระยะเวลา 2 วัน

2.2 การฝึกปฏิบัติบนหอผู้ป่วย ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมปฏิบัติหน้าที่พยาบาลหัวหน้าเวรในหอผู้ป่วยของตนเอง ร่วมกับการใช้คู่มือโปรแกรมฯ โดยผู้ศึกษาได้มีการเยี่ยมนิเทศติดตามพยาบาลวิชาชีพผู้เข้าร่วมฝึกอบรมเป็นรายบุคคลในหอผู้ป่วยขณะปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าเวร ให้กำลังใจและให้ข้อเสนอแนะ

ขั้นตอนที่ 6 การประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนา เป็นการติดตามผล ทักษะ ความรู้ความสามารถของผู้เข้าอบรม หลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมในโปรแกรม ผู้ศึกษาให้พยาบาลผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้ง 12 คน ซึ่งเป็นกลุ่มเดียวกันที่ได้ทำการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของหัวหน้าเวรก่อนเข้าร่วมโปรแกรมทำการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานพยาบาลหัวหน้าเวรด้วยตัวเอง โดยใช้แบบประเมินสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรชุดเดิม แล้วนำผลการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวรก่อนและหลังการใช้โปรแกรมไปวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนสมรรถนะการปฏิบัติงานโดยรวมและแต่ละด้านและทำการสรุปผลภายหลังจากที่ผู้ศึกษาได้มีการติดตามผล ผู้ศึกษาประเมินผลโปรแกรมโดยได้ดำเนินการสนทนากลุ่ม ในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่เข้าร่วมฝึกอบรม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1.1. ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

1.2 ข้อมูลสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวรก่อนและหลังการทดลองใช้โปรแกรมภายในกลุ่มเดียวกัน ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบโดยการนำข้อมูลที่ได้ไปทำการทดสอบการกระจายของข้อมูลด้วยสถิติ Shapiro–Wilk test ซึ่งพบว่ามีค่าคะแนน Shapiro–Wilk เท่ากับ 0.935 และค่า p เท่ากับ 0.432 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 แสดงให้เห็นว่าคะแนนสมรรถนะการปฏิบัติงานมีการแจกแจงแบบปกติ หลังจากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติ Paired t-test โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ข้อมูลการสนทนากลุ่มก่อนและหลังการใช้โปรแกรมฯ ผู้ศึกษานำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหาและจัดหมวดหมู่ข้อมูล

จริยธรรมการวิจัย

งานวิจัยนี้ได้รับการพิจารณารับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (เลขที่ 2568-EXP036) ผู้ศึกษาทำการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างโดยผู้ศึกษาอธิบายถึงวัตถุประสงค์และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษาครั้งนี้

ผลการศึกษา

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร พยาบาลวิชาชีพผู้เข้าร่วมฝึกอบรมในโปรแกรมฯ จำนวน 12 คน ทั้งหมดเป็นเพศหญิง ครึ่งหนึ่งมีอายุระหว่าง 27-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.00 มีส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสโสด คิดเป็นร้อยละ 83.33 มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนมากมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลเถินเป็นระยะเวลา 3-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 66.66 และครึ่งหนึ่งไม่เคยมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในบทบาทหัวหน้าเวร คิดเป็นร้อยละ 50

2. โปรแกรมการเตรียมความพร้อมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวร หอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลเถิน ประกอบไปด้วยส่วนประกอบต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

2.1 หลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย ชื่อหลักสูตรและผู้รับผิดชอบหลักสูตร ความเป็นมาของหลักสูตร วัตถุประสงค์ของหลักสูตร ผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตร ตารางการฝึกอบรมในแต่ละวัน วิธีการจัดการเรียนการสอน และโครงสร้างของหลักสูตร

2.2 วัตถุประสงค์ของโปรแกรม

2.3 เนื้อหาการฝึกอบรม

2.4 วิธีการฝึกอบรม

2.5 การติดตามผลและการประเมินภายหลังการฝึกปฏิบัติงานจริงในหอผู้ป่วย ดังนี้

2.5.1 เครื่องมือในการประเมินสมรรถนะผู้เข้าร่วมโปรแกรม โดยใช้แบบประเมินสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร หอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลเถิน

2.5.2 ผู้ประเมิน เป็นพยาบาลวิชาชีพผู้เข้าร่วมโปรแกรมทำการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานพยาบาลหัวหน้าเวรด้วยตัวเอง

2.5.3 ช่วงเวลาที่ประเมิน ผู้ศึกษาได้มีการเยี่ยมนิเทศติดตามพยาบาลวิชาชีพผู้เข้าร่วมฝึกอบรมเป็นรายบุคคลในหอผู้ป่วยขณะปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าเวรรวมถึงให้ข้อเสนอแนะ เป็นระยะเวลา 1 เดือนหรือ 20 เวร

2.6 การประเมินผลการฝึกอบรม โดยการสนทนากลุ่มหลังการใช้โปรแกรมฯ

3. ผลของโปรแกรมการเตรียมความพร้อมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวร หอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลเถิน ผู้ศึกษานำเสนอผลของโปรแกรมการเตรียมความพร้อมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวร หอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลเถิน เป็น 2 ส่วน ดังนี้

3.1 การเปรียบเทียบคะแนนสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวร หอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลเถิน ก่อนและหลังใช้โปรแกรมการเตรียมความพร้อมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวรโดยรวมและรายด้าน

ผลการศึกษาพบว่า ภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมการเตรียมความพร้อมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของหัวหน้าเวร หอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลเถิน ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมโปรแกรมมีคะแนนสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวรสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมทั้งโดยรวม ($t=9.78$, $p < .01$) และรายด้าน($t=6.25$-12.37, $p < .01$) โดยก่อนการเข้าร่วมโปรแกรมมีคะแนนสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวรโดยรวมเฉลี่ยเท่ากับ ($\overline{X}$ =2.85, SD = 0.44) และภายหลังเข้าร่วมโปรแกรมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ($\overline{X}$ = 4.29, SD = 0.36) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณลักษณะวิชาชีพพยาบาล ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ ด้านภาวะผู้นำการจัดการและการพัฒนาคุณภาพ ด้านจริยธรรมและคุณธรรม ด้านวิชาการและการวิจัย ด้านการติดต่อสื่อสารและสัมพันธภาพ และด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ มีคะแนนหลังเข้าร่วมโปรแกรมสูงกว่าก่อนเข้าโปรแกรม โดยก่อนการเข้าร่วมโปรแกรมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.64-3.12 (SD = 0.30-0.69) ในขณะที่ภายหลังเข้าร่วมโปรแกรมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ($\overline{X}$ = 4.19-4.48, SD = 0.25-0.44) โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยหลังเข้าร่วมโปรแกรมสูงที่สุด คือ ด้านจริยธรรมและคุณธรรม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ($\overline{X}$ = 4.48, SD = 0.44) รองลงมาคือ ด้านคุณลักษณะวิชาชีพพยาบาล มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ($\overline{X}$ = 4.34, SD = 0.25) และด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศยุค Thailand 4.0 มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ($\overline{X}$ = 4.33, SD = 0.41) ตามลำดับ

3.2 การประเมินผลและความคิดเห็นต่อโปรแกรมการเตรียมความพร้อมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวร หอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลเถิน

1. ด้านความครอบคลุมลักษณะการปฏิบัติงานที่สำคัญในบทบาทของพยาบาลหัวหน้าเวร เนื้อหาของโปรแกรมมีความครอบคลุมสมรรถนะทั้ง 8 ด้านที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สำคัญในบทบาทของพยาบาลหัวหน้าเวร รวมทั้งครอบคลุมบทบาทหลักของพยาบาลหัวหน้าเวร

2. ด้านประโยชน์ของโปรแกรมฯ การอบรมในโปรแกรมทำให้เข้าใจและปฏิบัติในบทบาทของพยาบาลหัวหน้าเวรได้ดีขึ้น ทั้งในด้านภาวะผู้นำ การจัดการคุณภาพและการบริหารความเสี่ยง การบริหารจัดการในสถานการณ์ต่างๆ กฎหมายและจริยธรรมวิชาชีพ รวมถึงการติดต่อสื่อสารและสัมพันธภาพ

2.1 ด้านภาวะผู้นำ เนื้อหาของโปรแกรมทำให้เข้าใจ มั่นใจและปฏิบัติบทบาทหน้าที่พยาบาลหัวหน้าเวรในฐานะผู้นำได้ดีขึ้น สามารถสร้างความร่วมมือในทีมและกำกับดูแลทีม รวมถึงช่วยส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ

นอกจากนี้ โปรแกรมยังส่งเสริมการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในด้านการตัดสินใจและการจัดการความขัดแย้ง มีประโยชน์ในการช่วยเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวรในด้านการจัดการความขัดแย้งและการตัดสินใจ ทำให้เข้าใจบทบาทหัวหน้าเวรในด้านการตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ และส่งเสริมให้การตัดสินใจทำได้ดีขึ้น โดยให้แนวทางและหลักการในการจัดการความขัดแย้งและการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ สามารถประเมินสถานการณ์ได้ทำให้เกิดความมั่นใจและกล้าตัดสินใจ

ส่วนทักษะภาวะผู้นำด้านการติดต่อสื่อสารและการประสานงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นว่าโปรแกรมช่วยเสริมสร้างสมรรถนะในด้านนี้ โดยเฉพาะการสื่อสารและการประสานงานกับแพทย์และทีมสหสาขาโดยทำให้การประสานงานมีความชัดเจนมากขึ้นและช่วยลดความขัดแย้งระหว่างกัน

2.2 ด้านการบริหารจัดการ โปรแกรมมีประโยชน์ช่วยเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวรในด้านการบริหารจัดการทั้งในสถานการณ์ปกติ โดยช่วยฝึกให้มีการวางแผนการทำงานรวมทั้งการจัดลำดับความสำคัญของงานในการดูแลผู้ป่วยในเวร และการช่วยทำให้มีการทำงานอย่างเป็นระบบ และสถานการณ์ฉุกเฉิน เช่น ทำให้ตัดสินใจได้รวดเร็ว มีการจัดลำดับความสำคัญและการเรียกใช้ทรัพยากรในเวรได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการนิเทศทางการพยาบาลและการสอนงาน โดยช่วยให้คำปรึกษาน้องในเวรได้ดีขึ้น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.3 ด้านการจัดการคุณภาพและการบริหารความเสี่ยง ทำให้เข้าใจถึงความสำคัญ ระบบ และความเชื่อมโยงของการจัดการคุณภาพและการบริหารความเสี่ยงทางการพยาบาลมากขึ้น และทำให้ตระหนักถึงบทบาทหัวหน้าเวรในการบริหารความเสี่ยงเชิงป้องกันมากขึ้น

2.4 ด้านกฎหมาย จรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรม และคุณธรรม ใช้ความรู้เกี่ยวกับหลักทางด้านกฎหมายและจริยธรรมที่ได้รับจากการอบรมในโปรแกรม ในการให้คำปรึกษากับทีมและญาติเพื่อช่วยในการตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ โดยเฉพาะในประเด็นอ่อนไหวทางจริยธรรม

3. ด้านกิจกรรมของการฝึกอบรมและการฝึกปฏิบัติในโปรแกรมฯ กิจกรรมการจำลองสถานการณ์และกิจกรรมฝึกปฏิบัติทำให้เกิดความตื่นตัว ได้ฝึกปฏิบัติจริงและทำให้มีความมั่นใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ส่วนกิจกรรมการวิเคราะห์กรณีศึกษาจากสถานการณ์และการแสดงบทบาทสมมุติช่วยส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหาร่วมกัน การวิเคราะห์กรณีศึกษาจากสถานการณ์จริงในหอผู้ป่วยร่วมกันและการแสดงบทบาทสมมุติ (role play) ช่วยส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหาร่วมกัน ทำให้ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และเห็นมุมมองรวมถึง

วิธีการแก้ไขปัญหาที่หลากหลายซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ได้

4. วิธีการถ่ายทอดความรู้และทักษะของวิทยากร วิทยากรถ่ายทอดเนื้อหาได้ชัดเจน ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย เปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วม ชวนคิดวิเคราะห์ มีการยกตัวอย่างจากประสบการณ์จริง และวิทยากรมีความเข้าใจบริบทของหอผู้ป่วยทำให้การถ่ายทอดเนื้อหาสอดคล้องและเชื่อมโยงกับการทำงาน

5. ระยะเวลาการฝึกอบรมของโปรแกรม มีความเหมาะสม แต่ควรเพิ่มระยะเวลาการสะท้อนคิด แลกเปลี่ยนและอภิปรายหลังจบกิจกรรมแต่ละช่วง รวมถึงกิจกรรมการจำลองสถานการณ์

6. ปัญหาและอุปสรรคในระหว่างที่เข้าร่วมโปรแกรมการเตรียมความพร้อม เวลาที่ไม่เอื้อให้สามารถเข้าร่วมการอบรมได้ครบถ้วน เนื่องจากภาระงานประจำ หรือภาระงานจากการขึ้นปฏิบัติงานติดต่อกันจำนวนหลายเวรส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้าและง่วงนอนทำให้ประสิทธิภาพการเรียนรู้ลดลง

7. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับโปรแกรมการเตรียมความพร้อม ควรจัดอบรมในห้องเรียนเป็นแบบช่วงสั้นๆ เพื่อให้พยาบาลน้องใหม่ทุกคน โดยเฉพาะคนที่ขึ้นเวรบ่ายดึก ได้มีโอกาสเข้าร่วมการอบรม และควรจัดให้เป็นหลักสูตรประจำหอผู้ป่วยสำหรับพยาบาลที่เตรียมทำหน้าที่หัวหน้าเวร

8. ความพึงพอใจในโปรแกรม มีความพึงพอใจในรูปแบบการฝึกอบรมที่เปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนและฝึกวิเคราะห์

สรุปและอภิปรายผล

โปรแกรมการเตรียมความพร้อมฯ ได้รับการพัฒนาขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการฝึกอบรม และการประเมินผลให้สอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงานจริงของพยาบาลหัวหน้าเวร ทั้งนี้การกำหนดวัตถุประสงค์ของโปรแกรมมุ่งเน้นให้พยาบาลหัวหน้าเวรมีความรู้ ความเข้าใจ และมีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานครอบคลุมทั้งด้านภาวะผู้นำ การบริหารจัดการ การสื่อสาร การตัดสินใจ และการดูแลผู้ป่วย ซึ่งเป็นไปตามแนวทางการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพและนโยบายด้านบุคลากรทางการพยาบาลทั้งในระดับสากลและระดับประเทศ[1] รวมทั้งสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของพยาบาลหัวหน้าเวรที่ต้องทำหน้าที่บริหารจัดการคุณภาพบริการและความปลอดภัยของผู้ป่วยในหอผู้ป่วย[3]

ผลการศึกษาพบว่าโปรแกรมการเตรียมความพร้อมฯ มีประสิทธิภาพในการพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวรทั้งในภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยภายหลังเข้าร่วมโปรแกรม ผู้เข้ารับการอบรมมีคะแนนสมรรถนะการปฏิบัติงานสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมทั้ง 8 ด้าน สะท้อนให้เห็นว่าโปรแกรมสามารถพัฒนาความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวรได้อย่างมีประสิทธิภาพ[8]

ผลลัพธ์ที่แสดงให้เห็นประสิทธิผลของโปรแกรมดังกล่าวอาจเนื่องมาจากการออกแบบโปรแกรมที่มีเนื้อหาที่ครอบคลุมสมรรถนะสำคัญของพยาบาลหัวหน้าเวร โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายและเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม ได้แก่ การบรรยาย การอภิปรายแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การวิเคราะห์กรณีศึกษา การแสดงบทบาทสมมติ การฝึกสถานการณ์จำลอง การสะท้อนคิด และการฝึกปฏิบัติจริงในหอผู้ป่วย ซึ่งช่วยให้ผู้เข้าร่วมอบรมสามารถเชื่อมโยงความรู้กับประสบการณ์จริง เกิดการคิดวิเคราะห์ การตัดสินใจ และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง สอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การเรียนรู้จากประสบการณ์ การสะท้อนคิด และการใช้ปัญหาเป็นฐาน[9]

นอกจากนี้ ผลการประเมินความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมอบรมต่อโปรแกรม พบว่า ผู้เข้าร่วมมี

ความพึงพอใจต่อโปรแกรม เห็นว่าเนื้อหาครอบคลุมบทบาทหน้าที่ของพยาบาลหัวหน้าเวร มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานจริง ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการเป็นผู้นำ การบริหารจัดการ การสื่อสาร การบริหารความเสี่ยง รวมถึงการตัดสินใจเชิงจริยธรรม อีกทั้งกิจกรรมการฝึกอบรมที่เน้นการมีส่วนร่วม การฝึกปฏิบัติ และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ยังช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เข้าร่วมอบรมยังเสนอให้มีการจัดอบรมอย่างต่อเนื่องในลักษณะหลักสูตรประจำของหอผู้ป่วย เพื่อเตรียมความพร้อมแก่พยาบาลก่อนปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าเวรอย่างเป็นระบบและยั่งยืน[1]

ผลการประเมินโปรแกรมพบว่าโปรแกรมมีความครอบคลุมสมรรถนะทั้ง 8 ด้าน และสอดคล้องกับบทบาทของพยาบาลหัวหน้าเวร สามารถเสริมสร้างสมรรถนะสำคัญ กิจกรรมการฝึกอบรมที่เน้นการมีส่วนร่วมและการฝึกปฏิบัติจริง ช่วยเพิ่มความมั่นใจและทักษะในการปฏิบัติงานของผู้เข้าร่วมฝึกอบรมได้อย่างชัดเจน วิธีการถ่ายทอดของวิทยากรและระยะเวลาการอบรมมีความเหมาะสมต่อการเรียนรู้ แม้ยังมีข้อจำกัดในด้านเวลาและภาระงานของผู้เข้าร่วมฝึกอบรม อย่างไรก็ตาม ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อโปรแกรมมาก และเสนอให้มีการจัดอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะอย่างยั่งยืนในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ผู้บริหารทางการพยาบาลหน่วยงานอื่นๆ สามารถนำโปรแกรมการเตรียมความพร้อมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวร หอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลเถิน เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพที่เตรียมปฏิบัติหน้าที่เป็นพยาบาลหัวหน้าเวร เพื่อให้บุคลากรมีทั้งทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงมีความพร้อมในการปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติงานในบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวรได้อย่างมั่นใจและมีประสิทธิภาพ

2. พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่พยาบาลหัวหน้าเวร สามารถนำหลักสูตร คู่มือ และเนื้อหาในโปรแกรมการเตรียมความพร้อมไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาด้วยตนเอง เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนปฏิบัติหน้าที่จริง และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่พยาบาลหัวหน้าเวรได้อย่างเหมาะสม

3. หน่วยงานควรส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมหรือการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดให้เป็นหลักสูตรประจำหอผู้ป่วยที่จัดอย่างสม่ำเสมอเพื่อเตรียมความพร้อมพยาบาลให้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าเวร

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. การศึกษาติดตามผลของโปรแกรมการเตรียมความพร้อมในระยะยาว เพื่อประเมินความคงอยู่ของสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวรภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรม

2. การพัฒนาโปรแกรมการเตรียมความพร้อมของพยาบาลหัวหน้าเวรในหน่วยงานหรือโรงพยาบาลระดับทุติยภูมิและโรงพยาบาลระดับตติยภูมิอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลของโปรแกรมในบริบทที่แตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

1. World Health Organization. (2016). *Global strategy on human resources for health: Workforce 2030*. World Health Organization.

2. โอภาส การย์กวินพงศ์. (2567). *นโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุขด้านบุคลากรเป็นเลิศ*. กระทรวงสาธารณสุข.

3. กองการพยาบาล. (2561). *บทบาทหน้าที่พยาบาลหัวหน้าเวรและการบริหารการพยาบาล*. กระทรวงสาธารณสุข.
4. Hughes, R. G., & Kring, D. (2005). *Charge nurse leadership development and evaluation*. *Journal of Nursing Administration, 35*(2), 67–76.
5. Sullivan, E. J. (2012). *Effective leadership and management in nursing* (7th ed.). Pearson Education.
6. สุชญาดา รัดทะนี. (2565). การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลศรีนครินทร์. *วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ, 40*(2), 85–96.
7. Marquis, B. L., & Huston, C. J. (2017). *Leadership roles and management functions in nursing: Theory and application* (9th ed.). Wolters Kluwer.
8. Eggenberger, T. (2012). Exploring the charge nurse role: Holding the frontline. *Nursing Management, 43*(9), 46–50.
9. Connelly, L. M., Yoder, L. H., & Miner-Williams, D. (2003). A qualitative study of charge nurse competencies. *Medsurg Nursing, 12*(5), 298–305.
10. จิราพร วัฒนศรีสินธุ์, สมใจ พุ่มทอง, และกัลยา สุขสวัสดิ์. (2565). การพัฒนาโปรแกรมเตรียมความพร้อมพยาบาลหัวหน้าเวรในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ. *วารสารพยาบาลศาสตร์, 40*(3), 45–59.
11. พวงยุพา ยิ้มเจริญ, ศิริพร แสงทอง, และนันทนา สุขเกษม. (2562). ผลของโปรแกรมเตรียมความพร้อมสำหรับพยาบาลหัวหน้าเวรหน่วยศัลยกรรมเด็ก. *วารสารการพยาบาลเด็ก, 28*(2), 77–91.
12. ชมพูนุท ทิพย์ฝั้น. (2556). การพัฒนาโปรแกรมการเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นพยาบาลหัวหน้าเวรด้านการบริหารการพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. *พยาบาลสาร, 40*(4), 112–126.
13. ศรีบังอร อรัญเวทย์ และคณะ. (2565). การพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมความสามารถในการเป็นพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลสงขลานครินทร์. *Songklanagarind Journal of Nursing, 42*(1), 56–70.
14. วราภรณ์ เจริญบุญ. (2559). ผลของโปรแกรมการเตรียมความพร้อมในการเป็นพยาบาลหัวหน้าเวร กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยใน โรงพยาบาลราชวิถี. *วารสารวิชาการสาธารณสุข, 25*(3), 421–434.
15. อุไรรัตน์ ภู่สูงเนิน, และจิตรภินันท์ ศรีจักโคตร. (2567). การพัฒนาโปรแกรมเพิ่มสมรรถนะภาวะผู้นำในพยาบาลหัวหน้าเวรแผนกอุบัติเหตุฉุกเฉิน โรงพยาบาลเลย. *วารสารการพยาบาลฉุกเฉินและวิกฤต, 5*(1), 14–28.
16. อุไรรัตน์ ภู่สูงเนิน และ จิตรภินันท์ ศรีจักโคตร. (2567). การพัฒนาโปรแกรมเพิ่มสมรรถนะภาวะผู้นำในพยาบาลหัวหน้าเวรแผนกอุบัติเหตุฉุกเฉิน โรงพยาบาลเลย. *วารสารสารสำนักงานสาธารณสุขจังหวังขอนแก่น*, *6*(3), 1-14.
17. โรงพยาบาลเถิน. (2567). *รายงานข้อมูลบุคลากรหอผู้ป่วยใน ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเถิน*. โรงพยาบาลเถิน.
18. กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลเถิน. (2567). *รายงานอุบัติการณ์และการวิเคราะห์สาเหตุฐานราก หอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลเถิน*. โรงพยาบาลเถิน.
19. Werther, W. B., & Davis, K. (1993). *Human resources and personnel management* (5th ed.). McGraw-Hill.