

ผลของโปรแกรมการสอนแนะต่อสมรรถนะ ของพยาบาลจบใหม่ที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยศัลยกรรม

The Effect of a Coaching Program on The Competency of New Graduate Nurses Working in Surgical Ward

จาสุภา มาเมืองบน สุนทรีภรณ์ มีพริ้ง* วาสนี วิเศษฤทธิ์

Jaruda Mamuangbon Soontareeporn Meepring* Wasinee Wisesrith

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย 10330

Faculty of Nursing Chulalongkorn University, Bangkok, Thailand 10330

บทคัดย่อ

การวิจัยกึ่งทดลองประเภทกลุ่มเดียววัดแบบอนุกรมเวลา มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของพยาบาลจบใหม่ที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยศัลยกรรม “ก่อน” และ “หลัง” ได้รับโปรแกรมการสอนแนะทันที และ “ระยะติดตามผล 4 สัปดาห์” ระยะเวลา 12 สัปดาห์ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลจบใหม่ คัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 13 คน เครื่องมือวิจัยแบบประเมินสมรรถนะ พยาบาลจบใหม่ ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ .96 และมีความสัมพันธ์อัลฟาของครอนบาคเท่ากับ .98 โปรแกรมการสอนแนะใช้แนวคิด GROW Model รูปแบบการสอนแนะแบบรายบุคคล 1:1 ระยะเวลา 4 สัปดาห์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวแบบวัดซ้ำ (One-way repeated Measures ANOVA) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษา พบว่า สมรรถนะของพยาบาลจบใหม่ที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยศัลยกรรมหลังได้รับโปรแกรมการสอนแนะทันที และระยะติดตามผล 4 สัปดาห์ เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($p < .05$) ผลการศึกษา สามารถนำโปรแกรมการสอนแนะ ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะพยาบาล จบใหม่โดยเฉพาะหอผู้ป่วยศัลยกรรมที่มีบริบทคล้ายกัน คำสำคัญ: โปรแกรมการสอนแนะ, สมรรถนะของพยาบาลจบใหม่, หอผู้ป่วยศัลยกรรม

Abstract

This quasi-experimental study with a one-group time series designed to compare the competencies of newly graduated nurses working in the surgical ward before, immediately after, and four weeks after receiving a coaching program. The study was conducted over 12 weeks with 13 purposively selected newly graduated nurses. The research instrument was a competency assessment scale for newly graduated nurses, validated by five experts with a content validity index of 0.96 and a Cronbach's alpha coefficient of 0.98. The coaching program was based on the GROW Model and implemented through one-on-one coaching sessions over four weeks. Data were analyzed by using descriptive statistics, frequency distribution, mean, percentage, standard deviation, and one-way repeated measures ANOVA, with a significance level set at .05.

Corresponding Author: *E-mail: Soontareeporn.m@m@ku.th

งานนี้ได้รับทุนอุดหนุนการทำวิทยานิพนธ์จากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วันที่รับ (received) 10 ก.ค. 2568 วันที่แก้ไขเสร็จ (revised) 14 ก.ย. 2568 วันที่ตอบรับ (accepted) 27 ก.ย. 2568

The findings revealed that the competencies of newly graduated nurses significantly increased after receiving the coaching program, both immediately and at the four-week follow-up ($p < .05$). These results suggest that the coaching program can be applied to enhance the competencies of newly graduated nurses, particularly in surgical wards with similar contextual settings.

Keywords: Coaching program, newly graduated nurse competencies, surgical ward

บทนำ

พยาบาลวิชาชีพมีบทบาทสำคัญในระบบสุขภาพทุกประเทศทั่วโลก ความสามารถของพยาบาลในการปฏิบัติงานนับเป็นหัวใจสำคัญของวิชาชีพพยาบาลที่ส่งผลให้การพยาบาลมีคุณภาพได้มาตรฐาน ผู้ป่วยปลอดภัย ลดอุบัติเหตุการบาดเจ็บและความเสี่ยง และข้อร้องเรียนต่าง ๆ ทางพยาบาล¹ โดยในปี พ.ศ. 2570 จะมีความต้องการอัตรากำลังของพยาบาลวิชาชีพทั่วประเทศจำนวน 130,117 อัตรา ส่งผลให้ระหว่างปี พ.ศ. 2561–2570 จะมีแนวโน้มการรับพยาบาลวิชาชีพจบใหม่เข้าทำงานเฉลี่ยประมาณปีละ 3,992 คน เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนและทดแทนการสูญเสีย² โรงพยาบาลวชิรพยาบาลมีการรับพยาบาลจบใหม่เข้าปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี ทั้งนี้ พยาบาลจบใหม่ช่วง 0-1 ปี (Novice) เป็นผู้ที่อยู่ในระยะเริ่มปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้ในระดับพื้นฐาน อยู่ภายใต้การดูแลของพยาบาลผู้มีประสบการณ์³ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารการพยาบาลของสถานพยาบาลนั้น ๆ จะต้องวางแผนพัฒนาสมรรถนะพยาบาลกลุ่มนี้ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ

ปัจจุบัน หอผู้ป่วยศัลยกรรม โรงพยาบาลวชิรพยาบาลได้รับการจัดสรรพยาบาลจบใหม่เข้ามาปฏิบัติงานทุกปี ซึ่งโรคทางศัลยกรรมเป็นกลุ่มโรคที่ต้องการการรักษาพยาบาลที่มีความแตกต่างจากโรคระบบอื่นๆ เพราะผู้ป่วยยังมีโอกาสเกิดภาวะแทรกซ้อนต่าง ๆ ทั้งในระหว่างผ่าตัดและหลังผ่าตัดได้⁴ ดังนั้น ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลวชิรพยาบาลเล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลจบใหม่โดยจัดโครงการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพทั่วไปสำหรับพยาบาลจบใหม่ตามหัวข้อตามมาตรฐานสำคัญจำเป็นต่อความปลอดภัย (Vajira 2P safety goals) ควบคู่กับการดูแลระบบพยาบาลที่เลี้ยง และจากการประเมินสมรรถนะพยาบาลจบใหม่ศัลยกรรมหลังครบระยะเวลา 3 เดือน พบว่า พยาบาลจบใหม่ศัลยกรรมยังมีสมรรถนะไม่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน อีกทั้งรูปแบบของพยาบาลที่เลี้ยงแบบเดิมมีข้อจำกัดในเรื่องของระยะเวลา จำนวนภาระงาน และไม่มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน⁵

ส่งผลให้ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลจบใหม่ ซึ่งยังเป็นข้อจำกัดที่ไม่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบ และจากการสัมภาษณ์เชิงลึก หัวหน้าหอผู้ป่วยศัลยกรรมและพยาบาลจบใหม่ ให้ข้อมูลตรงกันว่า พยาบาลจบใหม่ยังขาดความสามารถในการประเมินอาการเปลี่ยนแปลงก่อนเข้าสู่ภาวะวิกฤติ ขาดทักษะการสื่อสาร การวางแผนการพยาบาลอย่างครอบคลุม และยังไม่สามารถเชื่อมโยงการปฏิบัติงานกับมาตรฐานคุณภาพและความปลอดภัย⁶ แม้ที่ผ่านมาเหตุการณ์ดังกล่าวยังไม่ส่งผลกระทบที่รุนแรงต่อผู้ป่วย หากไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ อาจส่งผลต่อความปลอดภัยของผู้ป่วยในอนาคต

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา พบว่าการสอนแนะเหมาะสมกับผู้รับการสอนเฉพาะราย เนื่องจากความสามารถในการเรียนรู้ มีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล โดยที่จุดเด่นของการสอนแนะ คือ การตั้งปัญหาของแต่ละบุคคลมาแก้ไข ผู้รับการสอนแนะจะมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา รับรู้ข้อบกพร่องของตนเอง และพร้อมที่จะพัฒนา โดยแนวคิด GROW Model⁷ ซึ่งประกอบด้วย Goal, Reality, Option และ Wrap-up จึงเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมสมรรถนะของทุกวิชาชีพ โดยเฉพาะพยาบาลจบใหม่ ซึ่งมีความสำคัญต่อคุณภาพบริการและความปลอดภัยของผู้ป่วย เพราะช่วยให้พยาบาลได้รับรู้จุดอ่อนของตนเอง มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนา และเพิ่มความมั่นใจในการทำงาน ผลลัพธ์ที่ได้จะส่งเสริมคุณภาพบริการ ลดความเสี่ยงของผู้ป่วย และยกระดับสมรรถนะพยาบาลในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของพยาบาลจบใหม่ที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยศัลยกรรมก่อนและหลังได้รับโปรแกรมการสอนแนะทันที และระยะติดตามผล 4 สัปดาห์

สมมติฐานการวิจัย

สมรรถนะของพยาบาลจบใหม่ที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยศัลยกรรม โรงพยาบาลวชิรพยาบาล หลังได้รับโปรแกรมการสอนแนะทันที และระยะติดตามผล 4 สัปดาห์ หลังการเข้าร่วมโปรแกรมการสอนแนะสูงกว่าก่อนได้รับโปรแกรมการสอนแนะ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ GROW Model⁷ ในการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลจบใหม่ ในด้านการปฏิบัติการพยาบาลด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ และด้านการพัฒนาตนเองและหน่วยงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบกึ่งทดลอง (Quasi-experimental research) ประเภทกลุ่มเดียววัดแบบอนุกรมเวลา (The one group time series design)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษานี้เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยศัลยกรรม โรงพยาบาลวชิรพยาบาล กรุงเทพมหานคร 8 หน่วยงานในสาขาศัลยกรรม โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลจบใหม่ ปี พ.ศ. 2567 ทุกรายจำนวน 13 คน คัดเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนด ดังนี้ 1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีพยาบาลศาสตรบัณฑิต 2) ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยศัลยกรรม ประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 1 ปี 3) สนใจและยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัย โดยมีเกณฑ์คัดเข้า ได้แก่ พยาบาลจบใหม่ทุกรายที่ยินดีเข้าร่วมโครงการวิจัย และลงนามในหนังสือยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย และมีเกณฑ์คัดออก ได้แก่ พยาบาลจบใหม่ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมในช่วงเวลาที่กำหนด และลาออก โอนย้ายขณะเข้าร่วมการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง คือ โปรแกรมการสอนแนะ ประกอบด้วย 3 ชุด ดังนี้

1.1 แผนการฝึกอบรมการสอนแนะ ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแนวคิด GROW Model⁷ ร่วมกับการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง⁸ โดยมีวัตถุประสงค์

เพื่อใช้ในการอบรมพยาบาลผู้สอนแนะ ใช้ระยะเวลา 2 วัน โดยแผนการฝึกอบรมการสอนแนะประกอบด้วย การชี้แจงวัตถุประสงค์ เนื้อหาของการอบรมและกิจกรรมที่ใช้ในการสอนแนะ ได้แก่ การบรรยาย การซักถาม การแสดงความคิดเห็นในการฝึกปฏิบัติ และการประเมินผลโดยแบบวัดความรู้และการประยุกต์ใช้ความรู้เรื่องการสอนแนะ

1.2 คู่มือการสอนแนะ ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยใช้แนวคิด GROW Model⁷ ร่วมกับการศึกษาทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง⁸ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้พยาบาลผู้สอนแนะได้ศึกษาทบทวนเนื้อหาต่าง ๆ ด้วยตนเองภายหลังจากเข้าร่วมการฝึกอบรมการสอนแนะ และใช้เป็นแนวทางในการสอนแนะพยาบาลจบใหม่

1.3 แผนปฏิบัติการกิจกรรมการสอนแนะของพยาบาลผู้สอนแนะ ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยใช้แนวคิด GROW Model⁷ ร่วมกับการศึกษาทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง⁸ มีวัตถุประสงค์เป็นกรอบแนวทางที่ชัดเจนเพื่อให้พยาบาลผู้สอนแนะสามารถปฏิบัติตามแผนกิจกรรมได้อย่างมีเป้าหมาย และมีความต่อเนื่อง โดยแผนปฏิบัติการการสอนแนะประกอบด้วย วัตถุประสงค์ กิจกรรมของพยาบาลผู้สอนแนะ และกิจกรรมของพยาบาลจบใหม่ ระยะเวลารวมทั้งสิ้นของการปฏิบัติการกิจกรรม คือ 4 สัปดาห์ โดยตลอดระยะเวลา 4 สัปดาห์ จะมีกิจกรรม 1) การกำหนดเป้าหมายร่วมกันและวางแผนหาแนวทางแก้ไขปัญห 2) สอบถามปัญหาที่เป็นอุปสรรคและสะท้อนให้พยาบาลจบใหม่รู้ข้อจำกัดของตนเอง กำหนดทางเลือกในการปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหา เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 3) ดำเนินการแก้ไขปัญหาตามเป้าหมายที่วางไว้ 4) เปิดโอกาสให้พยาบาลจบใหม่ได้แสดงพฤติกรรมปฏิบัติการพยาบาลต่าง ๆ ของตนเองอย่างเต็มความรู้ความสามารถ โดยพยาบาลผู้สอนแนะคอยสังเกตและติดตามอยู่ห่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้พยาบาลจบใหม่มีความมั่นใจในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง

2. เครื่องมือกำกับการทดลอง ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วย 2 ชุด ดังนี้

2.1 แบบวัดความรู้และการประยุกต์ใช้ความรู้เรื่องการสอนแนะของพยาบาลผู้สอนแนะ

2.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลผู้สอนแนะ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานในหอผู้ป่วยศัลยกรรม ประสบการณ์การเป็นผู้นิเทศทางการพยาบาล

และการอบรมอื่น ๆ ในช่วง 3 เดือน ที่ผ่านมา ลักษณะข้อคำถาม เป็นแบบให้เลือกตอบและเติมคำลงในช่องว่าง

2.1.2 แบบวัดความรู้และการประยุกต์ใช้
ความรู้เรื่องการสอนแนะของพยาบาลผู้สอนแนะโดยวัดก่อน และหลังการอบรม ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการทบทวนและ ศึกษาวรรณกรรม⁹ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง¹⁰ ลักษณะแบบวัด เป็นแบบปรนัย มี 4 ตัวเลือก มีจำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ โดยข้อที่ ตอบถูกต้องได้ 1 คะแนน ส่วนข้อที่ตอบผิดได้ 0 คะแนน

2.2 แบบประเมินพฤติกรรมการสอนแนะ
ของพยาบาลผู้สอนแนะ

2.2.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย
และ/หรือ รองหัวหน้าหอผู้ป่วย ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่ใน ปัจจุบัน

2.2.2 แบบประเมินพฤติกรรมการสอนแนะ
ของพยาบาลผู้สอนแนะ (สำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย และ/หรือ รองหัวหน้าหอผู้ป่วย) เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยใช้ แนวคิด GROW Model⁷ และจากการทบทวนและศึกษา วรรณกรรม⁹ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง¹⁰ เพื่อติดตามพฤติกรรมการ สอนแนะของพยาบาลผู้สอนแนะ ลักษณะแบบประเมิน เป็นข้อคำถามปลายปิดแบบเลือกตอบ แบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ถึงระดับพฤติกรรม การปฏิบัติที่ตรงกับการปฏิบัติของพยาบาลผู้สอนแนะปฏิบัติ บ่อยที่สุดจนถึงปฏิบัติน้อยที่สุด มีจำนวนทั้งสิ้น 27 ข้อ ประเมิน โดยหัวหน้าหอผู้ป่วย และ/หรือ รองหัวหน้าหอผู้ป่วยประเมิน พฤติกรรมการสอนแนะของพยาบาลผู้สอนแนะทุกสัปดาห์ รวม 4 สัปดาห์ ประกอบด้วยพฤติกรรมการปฏิบัติกิจกรรม 6 ส่วน ได้แก่ 1) บทบาท/คุณลักษณะของผู้สอนแนะ 2) G: Goal คือ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน 3) R: Reality คือ การสะท้อน ข้อเท็จจริง 4) O: Option คือ การกำหนดทางเลือกปฏิบัติ ในการแก้ปัญหา 5) W: Wrap-up คือ การสรุปและตัดสินใจ และ 6) การประเมินผล

3. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการทดลอง
ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 1 ชุด คือ

3.1 แบบประเมินสมรรถนะพยาบาลจบใหม่

3.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลจบใหม่
ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การ ทำงานในหอผู้ป่วยศัลยกรรม หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่ใน ปัจจุบัน การสอบวัดความรู้เพื่อขอขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาต

เป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ครั้งแรก สถาบันที่สำเร็จการศึกษา และการเข้ารับการอบรมภายในระยะ เวลา 1 ปี หลังจากสำเร็จการศึกษาปริญญาตรี

3.1.2 แบบประเมินสมรรถนะพยาบาลจบใหม่
(สำหรับพยาบาลจบใหม่ และพยาบาลผู้สอนแนะ) เป็นแบบ ประเมินพฤติกรรมบ่งชี้ ที่แสดงถึงพฤติกรรมที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับ วิชาชีพพยาบาลของพยาบาลจบใหม่ ประเมินโดยพยาบาล ผู้สอนแนะ ควบคู่กับพยาบาลจบใหม่ประเมินตนเอง ใช้วัดก่อน และหลังการทดลอง ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามขึ้นจากการศึกษา เอกสาร ตำรา ทฤษฎี⁴ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง¹⁰ กับสมรรถนะ พยาบาลจบใหม่ที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยศัลยกรรม และบูรณา การคู่มือประเมินสมรรถนะพยาบาลจบใหม่ กองการพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า¹⁰ โดยศึกษาใน 3 สมรรถนะ คือ 1) สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล 2) สมรรถนะ ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ 3) สมรรถนะด้านการพัฒนา ตนเองและหน่วยงาน และคู่มือการประเมินสมรรถนะบุคลากร ทางพยาบาล ด้านการดูแลผู้ป่วยศัลยกรรม ประสบการณ์ ทำงาน 0-1 ปี กองการพยาบาล โรงพยาบาลอานันทมหิดล¹¹ และวิธีปฏิบัติงานการพยาบาลเฉพาะสาขาศัลยกรรม โรงพยาบาลวชิรพยาบาล (2560)¹² มีจำนวนทั้งสิ้น 40 ข้อ เป็นข้อคำถามปลายปิด แบบเลือกตอบ ลักษณะของแบบ ประเมินเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ถึงระดับพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงการมีความรู้โดย สามารถคิด/ตัดสินใจหรือปฏิบัติได้โดยอิสระจนถึงไม่สามารถ คิด/ตัดสินใจ หรือปฏิบัติได้ ต้องฝึกซ้ำ ประกอบด้วยข้อคำถาม 40 ข้อ แบ่งเป็น 3 ด้าน 1) ด้านการปฏิบัติการพยาบาล จำนวน 16 ข้อ (ข้อ 1-16) 2) ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ จำนวน 13 ข้อ (ข้อ 17-29) 3) ด้านการพัฒนาตนเองและ หน่วยงานจำนวน 11 ข้อ (ข้อ 30-40)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือมีทั้งหมด 6 ชุด ประกอบด้วย 1) แผนการ ฝึกอบรมการสอนแนะ 2) คู่มือการสอนแนะ 3) แผนปฏิบัติ กิจกรรมการสอนแนะ 4) แบบวัดความรู้และการประยุกต์ใช้ ความรู้เรื่องการสอนแนะ 5) แบบประเมินพฤติกรรมการสอน เน้น และ 6) แบบประเมินสมรรถนะพยาบาลจบใหม่ ผ่านการ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index: CVI)

เท่ากับ .97, 1.00, .90, 1.00, .88 และ .96 ตามลำดับ และได้
นำแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลจบใหม่ไปทดลองใช้กับ
พยาบาลจบใหม่ปี พ.ศ. 2566 ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับ
กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 คน หาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ
โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha
Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเที่ยงของแบบประเมินสมรรถนะ
พยาบาลจบใหม่ทั้งฉบับ จำนวน 40 ข้อ เท่ากับ .98 และจำแนก
เป็นรายด้าน ดังนี้ 1) ด้านความสามารถการปฏิบัติการพยาบาล
จำนวน 16 ข้อ (ข้อ 1-16) ได้ค่าความเที่ยง เท่ากับ .95 2)
ด้านความสามารถการสื่อสารและสัมพันธภาพ จำนวน 13 ข้อ
(ข้อ 17-29) ได้ค่าความเที่ยง เท่ากับ .95 และ 3) ด้านความ
สามารถในการพัฒนาตนเองและหน่วยงาน จำนวน 11 ข้อ
(ข้อ 30-40) ได้ค่าความเที่ยง เท่ากับ .96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เมื่อได้รับอนุญาตเพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูล
ผู้วิจัยตรวจสอบรายชื่อกลุ่มตัวอย่างพยาบาลจบใหม่ ในหอ
ผู้ป่วยศัลยกรรม โรงพยาบาลวชิรพยาบาล ตามคุณสมบัติ
ที่กำหนดและยินดีเข้าร่วมการวิจัย เมื่อได้กลุ่มตัวอย่าง
ผู้วิจัยเตรียมบุคคลที่ทำหน้าที่กำกับทดลอง ประกอบด้วย
1) พยาบาลผู้สอนแนะ 2) หัวหน้า และ/หรือ รองหัวหน้า
หอผู้ป่วยศัลยกรรม ตามคุณสมบัติที่กำหนดและยินดีเข้าร่วม
การวิจัย และอธิบายการใช้แบบประเมินพฤติกรรมการสอนแนะ
ในการติดตาม และสังเกตพฤติกรรมของพยาบาลผู้สอนแนะ
จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการจัดโครงการอบรมการเพิ่มประสิทธิภาพ
การสอนแนะให้กับพยาบาลผู้สอนแนะ ระยะเวลา 2 วัน
ก่อนเริ่มการทดลองขอความร่วมมือพยาบาลผู้สอนแนะ
และพยาบาลจบใหม่ ทำแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลจบใหม่
ก่อนการทดลองครั้งที่ 1 และก่อนการทดลองครั้งที่ 2 เว้น
ระยะห่างกัน 4 สัปดาห์ หลังจากนั้นดำเนินการใช้โปรแกรม
การสอนแนะตามคู่มือ และแผนปฏิบัติการกิจกรรมการสอนแนะ
ต่อเนื่องเป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์ เมื่อสิ้นสุดโปรแกรม ผู้วิจัย
ขอความร่วมมือพยาบาลผู้สอนแนะและพยาบาลจบใหม่
ทำแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลจบใหม่ หลังการทดลอง
ครั้งที่ 1 ทันที และหลังการทดลองครั้งที่ 2 ระยะติดตามผล
4 สัปดาห์

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างการวิจัย

ผู้วิจัยคำนึงถึงสิทธิมนุษยชนของกลุ่มตัวอย่างเป็น

สำคัญ จึงได้ดำเนินการตามขั้นตอนของการพิทักษ์สิทธิ
จากคณะกรรมการพิจารณาด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
ของคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช
ได้รับมติรับรองโครงการวิจัยดังกล่าว เลขที่เอกสารรับรอง
COA 158/2567 ระยะเวลาการรับรองด้านจริยธรรมของ
การวิจัย 1 ปี ตั้งแต่วันที่ 11 กันยายน พ.ศ. 2567 ถึงวันที่ 10
กันยายน พ.ศ. 2568

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล
ส่วนบุคคล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
แบบวัดซ้ำ (One-way repeated Measures ANOVA)
กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล 1) พยาบาลจบใหม่ (กลุ่ม
ตัวอย่าง) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 92.31% มีอายุเฉลี่ย
เท่ากับ 23.23 ปี (SD=.70) สถานภาพโสด 100% การสอบ
วัดความรู้เพื่อขอขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบ
วิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ผ่านครั้งแรก 69.23%
สำเร็จการศึกษาระดับพยาบาลศาสตรบัณฑิตจากคณะ
พยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช
76.93% และผ่านการอบรมภายหลังสำเร็จการศึกษาระดับ
ปริญญาตรี 1 ปี 76.93% 2) พยาบาลผู้สอนแนะ จำนวน
13 คน (เครื่องมือกำกับทดลอง) เป็นเพศหญิง 100%
มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 37.69 ปี (SD=6.61) สำเร็จการศึกษาระดับ
ปริญญาตรี 100% มีประสบการณ์การทำงานในหอผู้ป่วย
ศัลยกรรมเฉลี่ยเท่ากับ 14 ปี (SD=6.23) มีประสบการณ์การ
เป็นผู้ให้คำปรึกษาทางการพยาบาลเฉลี่ยเท่ากับ 5.85 ปี (SD=5.04)
ผ่านการอบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการสอนแนะ 100% ผ่าน
การอบรมการนิเทศทางการพยาบาลในคลินิกขั้นสูง 38.46%
และผ่านการอบรมพยาบาลพี่เลี้ยง 100% 3) หัวหน้าหอผู้ป่วย
และ/หรือ รองหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 13 คน (เครื่องมือกำกับ
ทดลอง) เป็นเพศหญิง 100% มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 49.08 ปี
(SD=8.88) ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย 61.54%
และสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี 100%

2. การศึกษาค่าสถิติพื้นฐานสมรรถนะของพยาบาลจบใหม่ที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยศัลยกรรม

การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของผลคะแนนรวม ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะของพยาบาลจบใหม่ที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยศัลยกรรม โดยรวมและจำแนกรายด้านในแต่ละช่วงเวลา (n=13)

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยของผลคะแนนรวม ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะของพยาบาลจบใหม่ที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยศัลยกรรม โดยรวมและจำแนกรายด้าน ในแต่ละช่วงเวลา (n=13)

ความสามารถรายด้าน	ช่วงเวลา							
	ก่อนการทดลอง		ก่อนการทดลอง		หลังการทดลอง		หลังการทดลอง	
	ครั้งที่ 1		ครั้งที่ 2		ครั้งที่ 1 (ทันที)		ครั้งที่ 2 (4 สัปดาห์)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
การปฏิบัติการพยาบาล	56.92	12.72	56.77	11.98	66.23	11.38	66.38	11.87
การสื่อสารและสัมพันธภาพ	48.92	8.45	49.31	8.62	57.31	6.39	58.00	7.05
การพัฒนาตนเองและหน่วยงาน	37.77	8.38	37.85	9.32	45.54	8.78	46.46	7.69
โดยรวม	143.62	28.22	143.92	28.73	169.08	24.85	170.85	24.86

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของผลคะแนนรวม สมรรถนะของพยาบาลจบใหม่ที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยศัลยกรรม โดยรวมและจำแนกรายด้านในแต่ละช่วงเวลา พบว่า คะแนนในทั้ง 3 ด้านมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน หลังการทดลองครั้งที่ 1 และยังคงอยู่ในระดับสูงในช่วงหลังการทดลองครั้งที่ 2

ตาราง 2 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวแบบวัดซ้ำ (One-way repeated Measures ANOVA) ของค่าเฉลี่ยสมรรถนะพยาบาลจบใหม่ที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยศัลยกรรม โดยรวมและจำแนกรายด้าน ในแต่ละช่วงเวลา (n=13)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
การปฏิบัติการพยาบาล	1164.08	1.34	868.29	12.46	0.001
การสื่อสารและสัมพันธภาพ	951.84	1.26	752.91	14.33	0.001
การพัฒนาตนเองและหน่วยงาน	878.06	1.66	529.83	18.71	0.000
โดยรวม	8939.44	1.35	6639.63	18.37	0.000

จากตาราง 2 สรุปได้ว่า สมรรถนะของพยาบาลจบใหม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรวมและจำแนกรายด้าน ในแต่ละช่วงเวลา ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของพยาบาลจบใหม่ที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยศัลยกรรมก่อนและหลังได้รับโปรแกรมการสอนแนะทันที และระยะติดตามผล 4 สัปดาห์ และยืนยันสมมติฐานการวิจัย สมรรถนะของพยาบาลจบใหม่ที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยศัลยกรรม โรงพยาบาลวชิรพยาบาล หลังได้รับโปรแกรมการสอนแนะทันที และระยะติดตามผล 4 สัปดาห์ หลังการเข้าร่วมโปรแกรมการสอนแนะสูงกว่าก่อนได้รับโปรแกรมการสอนแนะ

การอภิปรายผลการวิจัย

คะแนนสมรรถนะของพยาบาลจบใหม่ที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยศัลยกรรม โรงพยาบาลวชิรพยาบาล หลังได้รับโปรแกรมการสอนแนะทันที และระยะติดตามผล 4 สัปดาห์ หลังการเข้าร่วมโปรแกรมการสอนแนะสูงกว่าก่อนได้รับโปรแกรมการสอนแนะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยและสามารถอธิบายได้ว่า โปรแกรมการสอนแนะตามแนวคิด GROW Model⁷ มีประสิทธิภาพในการพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลจบใหม่ที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยศัลยกรรม โดยหลังจากได้รับโปรแกรมการสอนแนะ พยาบาลจบใหม่มีคะแนนสมรรถนะในด้าน การปฏิบัติการพยาบาล ด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพ

และด้านการพัฒนาตนเองและหน่วยงานเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโปรแกรมการสอนแนะ ได้แก่ การเตรียมความพร้อมของพยาบาลผู้สอนแนะโดยผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการการเพิ่มประสิทธิภาพการสอนแนะ¹³ ส่งผลให้พยาบาลผู้สอนแนะมีความรู้ความเข้าใจและมีสมรรถนะในการสอนแนะตามแนวคิด GROW Model⁷ ซึ่งช่วยให้พยาบาลจบใหม่พัฒนาการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจเชิงวิชาชีพ พร้อมทั้งเพิ่มความมั่นใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งการใช้คำถามที่มีประสิทธิภาพยังมีส่วนช่วยในการตั้งศักยภาพของพยาบาลจบใหม่ โดยกระตุ้นให้เกิดกระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้สามารถคิดวิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง¹⁴ กระบวนการสอนแนะดังกล่าว ยังมีส่วนสำคัญในการช่วยให้พยาบาลจบใหม่ได้เรียนรู้ที่จะประเมินสมรรถนะของตนเองได้อย่างเที่ยงตรงกับสถานการณ์ความเป็นจริง ตระหนักถึงข้อจำกัดของตนเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง¹⁵

สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลจบใหม่ มีระดับคะแนนเพิ่มขึ้นภายหลังได้รับโปรแกรมการสอนแนะ สามารถอธิบายได้ว่า การที่พยาบาลจบใหม่ได้ฝึกปฏิบัติการพยาบาลจริงและมีแผนการสอนควบคู่กับการมีพยาบาลอาวุโสคอยสอนงานทำให้มองเห็นภาพของการปฏิบัติการพยาบาลได้ชัดเจนและเพิ่มความมั่นใจในการทำงาน ส่งผลให้มีการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จุดเด่นของโปรแกรมการสอนแนะนี้อยู่ที่การมีพยาบาลผู้สอนแนะคอยให้การสนับสนุนอย่างใกล้ชิด ทั้งในด้านการให้คำปรึกษา การตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นการคิดวิเคราะห์ การรับฟังอย่างตั้งใจ การสะท้อนข้อเท็จจริงเชิงสร้างสรรค์จากการปฏิบัติงาน เพื่อตั้งปัญหาเฉพาะบุคคลมาแก้ไขภายใต้ความคิดเห็นร่วมกัน ซึ่งช่วยลดความรู้สึกโดดเดี่ยว และเพิ่มความมั่นใจให้แก่พยาบาลจบใหม่ในการเผชิญกับสถานการณ์ที่ซับซ้อน¹⁶

สมรรถนะด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพของพยาบาลจบใหม่ มีระดับคะแนนเพิ่มขึ้นมากที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ ภายหลังได้รับโปรแกรมการสอนแนะ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลของโปรแกรมการสอนแนะในการเสริมสร้างสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน การสื่อสารที่ดีเป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลให้การดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วยมีคุณภาพ สะท้อนให้เห็นว่า การได้รับโปรแกรมการสอนแนะ และการสนับสนุนจากพยาบาลผู้สอนแนะ มีผลเชิงบวกอย่างชัดเจนต่อสมรรถนะด้านการสื่อสารและสัมพันธภาพในบริบท

การทำงาน โดยพยาบาลจบใหม่ได้ฝึกฝนและพัฒนาสมรรถนะในสถานการณ์จริง ผ่านการมีส่วนร่วมในการประเมินตนเอง การรับฟังข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ และการสะท้อนผล การปฏิบัติงานร่วมกับพยาบาลผู้สอนแนะ การที่สมรรถนะในด้านนี้พัฒนาได้อย่างโดดเด่น เป็นผลจากโปรแกรมการสอนแนะที่พยาบาลผู้สอนแนะใช้ทักษะการตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นการคิด การสะท้อนความคิดเชิงบวก และการให้ข้อเสนอแนะแบบสร้างสรรค์อย่างมีเป้าหมาย ซึ่งล้วนเป็นกระบวนการที่ช่วยกระตุ้นให้พยาบาลจบใหม่เกิดการเรียนรู้และปรับปรุงตนเองจากการมีปฏิสัมพันธ์จริง หนึ่งในทักษะที่สำคัญที่เอื้อต่อการเปิดใจพูดคุยอย่างผ่อนคลาย คือ ทักษะในการสร้างสัมพันธภาพ เพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจ ผ่านการสื่อสารที่สร้างสรรค์ บรรยากาศที่ปลอดภัยและเป็นกันเอง¹⁷

สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและหน่วยงานของพยาบาลจบใหม่ มีระดับคะแนนเพิ่มขึ้น ภายหลังได้รับโปรแกรมการสอนแนะ ทั้งนี้ อาจได้รับอิทธิพลจากบริบทของโรงพยาบาลวชิรพยาบาล ซึ่งมีระบบประกันคุณภาพอย่างเข้มแข็ง และได้รับการรับรองคุณภาพมาตรฐานการบริการอย่างต่อเนื่อง ในช่วงเวลาดังกล่าว หน่วยงานอยู่ในช่วงหลังเสร็จสิ้นรับการตรวจเยี่ยมเพื่อต่ออายุการรับรองคุณภาพมาตรฐานขั้นก้าวหน้า Advance HA จากสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) ระหว่างวันที่ 19-20 ธันวาคม พ.ศ. 2567 ส่งผลให้พยาบาลผู้สอนแนะสามารถใช้สถานการณ์จริงดังกล่าว สอดแทรกการเรียนรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพ การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามมาตรฐานคุณภาพต่างๆ ด้วยความเข้าใจ ส่งผลให้พยาบาลจบใหม่มีความเข้าใจในบทบาทของตนเองที่มีส่วนในการพัฒนาหน่วยงาน และองค์กรมากยิ่งขึ้น ควบคู่ไปกับการพัฒนาตนเองในวิชาชีพ โดยพบว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสำเร็จของการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล¹⁸ ทั้งนี้การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพ มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักรู้ในบทบาทและหน้าที่ของตน ส่งเสริมความรับผิดชอบ ความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนางานคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และการกำกับตนเองช่วยส่งเสริมให้พยาบาลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ¹⁹ แสดงให้เห็นว่า โปรแกรมการสอนแนะมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้พยาบาลจบใหม่สามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ และตระหนักถึงบทบาทของตนในการพัฒนาตนเองและส่วนรวมอย่างชัดเจน รวมถึงเห็นคุณค่าของ

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานและองค์กร²⁰

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัย

1. ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถนำโปรแกรมการสอนแนะไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลจบใหม่โดยเฉพาะหอผู้ป่วยศัลยกรรมที่มีบริบทคล้ายกัน
2. ผู้บริหารทางการพยาบาลควรกำหนดนโยบายโดยนำโปรแกรมการสอนแนะเป็นส่วนหนึ่งในการเตรียมความพร้อมของพยาบาลจบใหม่
3. ผู้บริหารทางการพยาบาลควรจัดโครงการอบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการสอนแนะเพิ่มในบุคลากรทางการพยาบาลทุกระดับ โดยเพิ่มระยะเวลาการอบรมเป็นอย่างน้อย 5 วัน เพื่อพัฒนาทักษะการสอนแนะของบุคลากร และถ่ายทอดสู่พยาบาลจบใหม่อย่างมีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษารูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงที่บูรณาการร่วมกับบทบาทของพยาบาลผู้สอนแนะ ในการดูแลและพัฒนาสมรรถนะพยาบาลจบใหม่
2. ควรมีการศึกษาลักษณะการใช้โปรแกรมการสอนแนะในด้านความพึงพอใจของพยาบาลผู้สอนแนะ พยาบาลผู้รับการสอนแนะ รวมถึงบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อประเมินความเหมาะสมกับบริบทการทำงานจริง
3. ควรมีการศึกษาติดตามผลอย่างต่อเนื่องในระยะเวลา 6 เดือน และ 1 ปี หลังจากพยาบาลจบใหม่ได้รับโปรแกรมการสอนแนะ เพื่อประเมินระดับสมรรถนะในระยะยาว เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาโปรแกรมการสอนแนะ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในอนาคต

References

3. Benner P. From novice to expert: Excellence and power in clinical nursing practice. Menlo Park: Addison-Wesley; 1984.
4. Utriyaprasit K. Surgical nursing: theory and practical guideline. 2nd ed. Bangkok: V Print; 2017. (in Thai)
5. Waenkaew B, Cheewakasemsuk A, & Likhitluecha N. Nursing performance of newly graduated nurses under clinical supervision. Journal of the Nursing Council of Thailand. 2018;33(2): 75–86. (in Thai)
6. Khamyu A, Chupan S, Phuttharaksa L, Rattanacharana S, Song-iad D, & Chuenchomkul C. Factors related to professional competency of nursing students in eastern universities of Thailand. Burapha Journal of Nursing. 2021;29(1):1–12. (in Thai)
7. Alexander G. Coaching for performance: GROWing human potential and purpose. 4th ed. London: Nicholas Brealey Publishing; 2010.
8. Songkharak S. The effect of a clinical supervision program for first-line nurse managers at a tertiary hospital in Phetchaburi province [master's thesis]. Nakhon Pathom: Christian University; 2017. (in Thai)
9. Office of the Civil Service Commission. Coaching techniques [Internet]. Bangkok: Office of the Civil Service Commission; 2016.
10. Nursing Division, Phramongkutklao Hospital. Competency assessment manual for newly graduated nurses. 2nded. Bangkok: Phramongkutklao Hospital; 2021.
11. Nursing Division, Ananda Mahidol Hospital. Competency assessment manual for nursing personnel. Lopburi: Ananda Mahidol Hospital; 2021.

12. Nursing Division, Vajira Hospital, Faculty of Medicine Vajira Hospital. Standard nursing procedures in surgical nursing 2017. [place unknown]: [publisher unknown]; 2017.
13. Surimuang M & Asavapolngkul S. Effectiveness of a workshop on nurses' knowledge and competency in critical care nursing. Vajira Medical Journal. 2023;67(1):34-42. (in Thai)
14. Phromma S. Coaching skills development for nurse leaders. Nursing Leaders Journal. 2016; 12(3):56-62. (in Thai)
15. Eva KW & Regehr G. Self-assessment in the health professions: a reformulation and research agenda. Academic Medicine: Journal of the Association of American Medical Colleges. 2005;80(10):46-54.
16. Lavin W, Klinungkab K, Bootthumpan O, & Rungcharoen P. The results of the knowledge training program on basic ECG interpretation for novice nurses in the critical care division. Journal of The Royal Thai Army Nurses. 2025;26(1):15-27. (in Thai)
17. Ketsawong R & Saengphattrachai M. Coaching to enhance leadership competency in nurse administrators. Thai Journal of Nursing Council. 2022;37(3):19-28. (in Thai)
18. Homloei S. Factors influencing hospital quality improvement and accreditation: A study in Phetchaburi province. Journal of Health Science and Quality. 2022;45(1):50-60. (in Thai)
19. Intarakamhaeng P, Piriyaikitpaiboon S, & Sriwong T. Effects of self-regulation and positive reinforcement program on participation in PDCA process among quality assurance nurses. Nursing & Health Sciences Research Journal. 2024;42(2):60-70. (in Thai)
20. Kolb DA. Experiential learning: Experience as the source of learning and development. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall; 1984.