

บทความวิจัย

การพัฒนาระบบการสอนงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเฉพาะทางแห่งหนึ่ง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

The Development of Coaching System for Professional Nurses at a Specialty Hospital in the Department of Medical Services under the Ministry of Public Health*

ยุพิน เรืองพิสิฐ, พย.ม. (Yupin Ruangpisit, M.N.S.)**

กรรณิการ์ สุวรรณโคต, ค.ด. (Khannika Suwonnakote, Ph.D.)***

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพที่ส่งผลต่อระบบการสอนงานของพยาบาลวิชาชีพ และนำไปสู่การพัฒนาระบบการสอนสำหรับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใหม่ เพื่อเปรียบเทียบคะแนนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพยาบาล กิจกรรมการพยาบาลวิชาชีพ ก่อนและหลังการใช้ระบบการสอนงาน และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อระบบการสอนงานก่อนและหลังการใช้ระบบการสอนงาน การดำเนินการแบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่ 1) การศึกษาระบบการสอนงานและเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล 2) โปรแกรมระบบการสอนงานเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานพยาบาล การสอน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ 1) แบบประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพยาบาล ผ่านการหาความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 1.00 2) แบบสอบถามความพึงพอใจต่อระบบการสอนงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 0.97 และค่าสัมประสิทธิ์ ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 3) โปรแกรมระบบการสอนงานเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานพยาบาล กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพใน

* วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยคริสเตียน

** พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ หอผู้ป่วยหนักประสาทวิทยา สถาบันประสาทวิทยา

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน

โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ได้มาจากการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 11 คน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการปฏิบัติงานพยาบาลกิจกรรมการพยาบาลวิชาชีพ ก่อนและหลังการใช้ระบบการสอนงานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นด้วยสถิติ Wilcoxon matched-pairs signed -rank

ผลการวิจัยพบว่า จากการศึกษาศักยภาพ และปัจจัยที่ส่งผลต่อระบบการสอนงาน มีกิจกรรมการพยาบาลในกลุ่มพยาบาลที่ปฏิบัติงานใหม่ และกิจกรรมการพยาบาลที่ต้องปฏิบัติเป็นประจำ คือ การรับใหม่ผู้ป่วย การประเมินผู้ป่วยทางระบบประสาท การให้สารน้ำและยาทางหลอดเลือดดำ และการพยาบาลผู้ป่วยที่ได้รับการเจาะน้ำไขสันหลัง ระดับความพึงพอใจต่อระบบการสอนงานของพยาบาลวิชาชีพก่อนการใช้ระบบการสอนงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.52$) ระดับความพึงพอใจต่อระบบการสอนงานของพยาบาลวิชาชีพหลังการใช้ระบบการสอนงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$, $SD = 0.36$) ระดับความพึงพอใจต่อระบบการสอนงานของพยาบาลวิชาชีพหลังการใช้ระบบการสอนงานสูงกว่าระดับความพึงพอใจก่อนการใช้ระบบการสอนงาน ($Z = -2.847$, $P < .004$) ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานพยาบาลใหม่หลังจากที่เข้าร่วมโปรแกรมสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม ทั้ง 4 กิจกรรม ดังนี้ การรับใหม่ผู้ป่วย ($Z = 120$, $P < .034$) การประเมินผู้ป่วยทางระบบประสาท ($Z = -2.207$, $P < .027$) การให้สารน้ำและยาทางหลอดเลือดดำ ($Z = -2.873$, $P < .004$) และการพยาบาลผู้ป่วยที่ได้รับการเจาะน้ำไขสันหลัง ($Z = -2.207$, $P < .027$)

คำสำคัญ: ระบบการสอนงาน พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเฉพาะทาง

Abstract

This research aimed to study the factors which affected coaching system of professional nurses and develop the coaching system for new nurses practitioners, and to compare the performance of new nurse practitioners and nursing activities before and after the use of coaching system, and to compare satisfaction on coaching system before and after the use of coaching system. The operation is divided into two phases were: 1) Studying about coaching system that affected the nursing practice. 2) Coaching program to developed the nursing practice. The research samples of eleven professional nurses were randomly selected at a specialty hospital in the Department of Medical Services under the Ministry of Public Health. The research tools were: 1) performance appraisal which was

validated by five experts. Its content validity index was 1.00, and 2) satisfaction on a set of coaching system questionnaires. Its content validity index was 0.97 and the reliability coefficient was 0.94. The data analysis was done by frequency, percentage, mean, standard deviation and Wilcoxon matched-pairs signed-rank test.

The research found that studying in factors which affected the coaching system were: nursing activities in new nurses practitioners and nursing activities to be performed regularly as follows: accepting new patients, neurological examination, dose of intravenous fluids and lumbar puncture. Before using the system, satisfaction on coaching system was at a high level ($\bar{X}$ = 4.02, SD = 0.52), but after the use of coaching system, satisfaction with the coaching system of nurses was at the highest level ($\bar{X}$ = 4.76, SD = 0.36). After the use of coaching system, professional nurses felt highly satisfied on coaching system (Z = -2.847, $P < 0.004$). The performance of all four activities of new nurse practitioners after joined the program higher than before joined the program as follows: accepting new patients (Z = 120, $P < 0.034$), neurological examination (Z = -2.207, $P < 0.027$), dose of intravenous fluids (Z = -2.873, $P < 0.004$) and lumbar puncture (Z = -2.207, $P < 0.027$).

Keywords: Coaching System, Professional Nurses, Specialty Hospital

ความสำคัญปัญหาวิจัย

การพัฒนาประเทศหรือองค์กร สิ่งที่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดในการพัฒนา คือ ประชากรหรือบุคลากร การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็น เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าของประเทศและองค์กร ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเปลี่ยนแปลง และเพิ่มพูนความรู้ประสิทธิภาพศักยภาพให้แก่บุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และมีคุณค่าที่นำความเจริญก้าวหน้า

มาสู่ตนเอง และสังคมได้ (อติกานต์ กาบขุนทด, 2554)

การวางแผนกลยุทธ์ระดับกลุ่มงานการพยาบาล เป็นการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบถึงสถานการณ์การบริการพยาบาลในภาพรวมของหอผู้ป่วยทุกแผนกในปัจจุบัน เพื่อค้นหาปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและพัฒนาคุณภาพการบริการ และการจัดสรรทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงภายในกลุ่มการพยาบาลในกรอบเวลาและทิศทางที่สอดคล้อง

กับวิสัยทัศน์ของโรงพยาบาล และการเปลี่ยนแปลงที่มีการวางแผนล่วงหน้าไม่ใช่เป็นการเปลี่ยนแปลงขององค์กรพยาบาลไปเรื่อยๆ อย่างไม่มีทิศทาง การวางแผนที่จะนำและกระตุ้นให้หอผู้ป่วยแผนกต่างๆ ภายในกลุ่มการพยาบาลเต็มใจและมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตามกลยุทธ์ที่กำหนดไปพร้อมกันและเรียนรู้การทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพผู้บริหารทางการพยาบาลจะต้องเป็นผู้ริเริ่มและเป็นผู้ดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ของกลุ่มการพยาบาล (strategy leadership) เป็นส่วนหนึ่งของการให้บริการรักษาที่มีคุณภาพ แผนกลยุทธ์ระดับกลุ่มการพยาบาลส่วนใหญ่มุ่งไปที่ประเด็นหลักที่สำคัญที่สุดคือ คุณภาพการพยาบาลด้านการดูแลผู้ป่วยกลุ่มต่างๆ คุณภาพการบริหารการพยาบาล และการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรการพยาบาล (นงนุช บุญยัง, 2554) การสอนงานเป็นกลยุทธ์ที่มีโครงสร้างอย่างมีระบบประกอบด้วย การวางแผนอย่างกว้างๆ หรือ กำหนดการดำเนินงานขั้นตอนของการให้ความรู้ และการฝึกปฏิบัติกิจกรรมเป็นขั้นตอนที่วัดผล (นพรัตน์ รุจิราษฎร์เรือง, 2551) การสอนงานเป็นเครื่องมือสำคัญของหัวหน้างานที่จะต้องนำมาใช้ในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร การฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการสอนงาน ก็เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในการนำมาใช้เพื่อพัฒนาบุคลากร หรือผู้นำระดับต้นขององค์กรทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ซึ่งผู้บริหาร สามารถที่จะทำการประเมินหรือสังเกตได้ว่า บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมความรู้ในการสอนงานจะมีการ

เปลี่ยนพฤติกรรมในการสอนที่ดีขึ้นกว่าเดิมหลังจากได้รับการฝึกอบรม การยกระดับคุณภาพการสอนงานให้กับหัวหน้างานให้มี ความรู้ความเข้าใจวิธีการสอนงานที่ถูกต้อง มีทักษะ และเทคนิคในการถ่ายทอด มีทัศนคติที่ดีต่อการสอนงานที่ได้รับจากการฝึกอบรมลงสู่งานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ (แพรวพรรณ บุญฤทธิมนตรี, 2550)

สถาบันประสาทวิทยา รักษาคุณภาพมาตรฐานเฉพาะทาง ให้บริการตรวจ วินิจฉัย รักษาและฟื้นฟูผู้ป่วยโรคระบบประสาทอย่างครบวงจร พร้อมทั้งบริการเชิงรุก มีความมุ่งมั่นและความพร้อมที่จะพัฒนาสร้างองค์ความรู้และเทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อการบำบัดและรักษาประชาชน อย่างดีเยี่ยม ถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่บุคลากรทางการแพทย์และพยาบาล ตามวิสัยทัศน์เป็นสถาบันชั้นนำทางวิชาการและบริการด้านระบบประสาทในระดับชาติ และเป็นที่ยอมรับในทวีปเอเชีย ภายในปี พ.ศ. 2563 พันธกิจ มุ่งมั่นพัฒนาวิชาการ ถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านระบบประสาทที่มีคุณภาพ พร้อมบริการที่มีมาตรฐานในด้านการรักษาพยาบาล และฟื้นฟูสมรรถภาพ โดยมีระบบบริหารจัดการที่มีคุณภาพ ปรัชญามุ่งวิสัยทัศน์ พัฒนาต่อเนื่อง เน้นเรื่องสามัคคี 6 ภารกิจ การแพทย์ได้กำหนดสมรรถนะหลักของกรมการแพทย์ จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation) บริการที่ดี (Service mind) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) การยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรมและจริยธรรม (Integrity) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) สถาบันประสาทวิทยา เป็น

สถาบันโรคเฉพาะทางระดับตติยภูมิ พัฒนาระบบการบริการทุกขั้นตอน และเตรียมความพร้อมในการพัฒนาพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมในการเปิดหอผู้ป่วยใหม่และตั้งศูนย์วิจัยทางระบบประสาท ปี พ.ศ. 2559 จากนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาการและคุณภาพการบริการทางการแพทย์ เพื่อพัฒนาศักยภาพพยาบาลวิชาชีพตลอดเวลาที่มีการวางแผนเพิ่มหอผู้ป่วยขยายโรงพยาบาลเป็นศูนย์ความเป็นเลิศโรคทางระบบประสาทวิทยา ศึกษาวิจัยด้านทางระบบประสาท และเตรียมรับพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษา จำนวน 50 คน ในปี พ.ศ.2558 การวางแผนระบบการสอนงานให้กับพยาบาลวิชาชีพแต่เนื่องจากบุคลากรที่เป็นผู้สอนงานและผู้รับการสอน จึงทำให้มีการสอนงานอย่างมีระบบ เพื่อพัฒนาระบบการสอนงานให้ทันสมัย ทันสถานการณ์ ปัจจุบันที่ก้าวความเป็นเลิศทางระบบประสาท ระบบการสอนงาน ซึ่งมีนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาการและคุณภาพ การบริการทางการแพทย์ เพื่อพัฒนาศักยภาพพยาบาลวิชาชีพตลอดเวลา ผู้บริหารทางการแพทย์สนับสนุนทางด้านการพยาบาลและวิชาการอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาการพยาบาลและมุ่งหวังพยาบาลวิชาชีพทุกคนพึงพอใจในการปฏิบัติงานและผลสำเร็จของงานการพยาบาลเกิดการรักองค์กร ทำให้ผู้รับบริการทุกท่านพึงพอใจในงานบริการ

ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการ พยาบาลประจำการ หัวหน้าทีมการพยาบาลหอผู้ป่วยแห่งหนึ่ง สถาบันประสาทวิทยา มีความสนใจในการพัฒนา

ระบบการสอนงานของพยาบาลวิชาชีพ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประจักษ์ ของสถาบันประสาทวิทยา และการประเมินผลการพัฒนาระบบการสอนงานของพยาบาลวิชาชีพของสถาบันประสาทวิทยา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และเกิดความพึงพอใจสูงสุด ซึ่งหากบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รักองค์กร มีความสุขต่องานที่ปฏิบัติซึ่งมีผลต่อกระบวนการทำงาน การให้บริการแก่ผู้ป่วยและผู้ให้บริการที่มีคุณภาพ ผู้บริหารทางการแพทย์สถาบันประสาทวิทยา ยังสามารถนำระบบการสอนงานของพยาบาลวิชาชีพไปประเมินสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพที่ส่งผลกระทบต่อระบบการสอนงานของพยาบาลวิชาชีพในสถาบันประสาทวิทยา สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข และนำไปพัฒนาระบบการสอนสำหรับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใหม่
2. เพื่อเปรียบเทียบคะแนนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพยาบาล กิจกรรมการพยาบาลวิชาชีพ ก่อนและหลังการใช้ระบบการสอนงานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น
3. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อระบบการสอนงานก่อนและหลังการใช้ระบบการสอนงานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

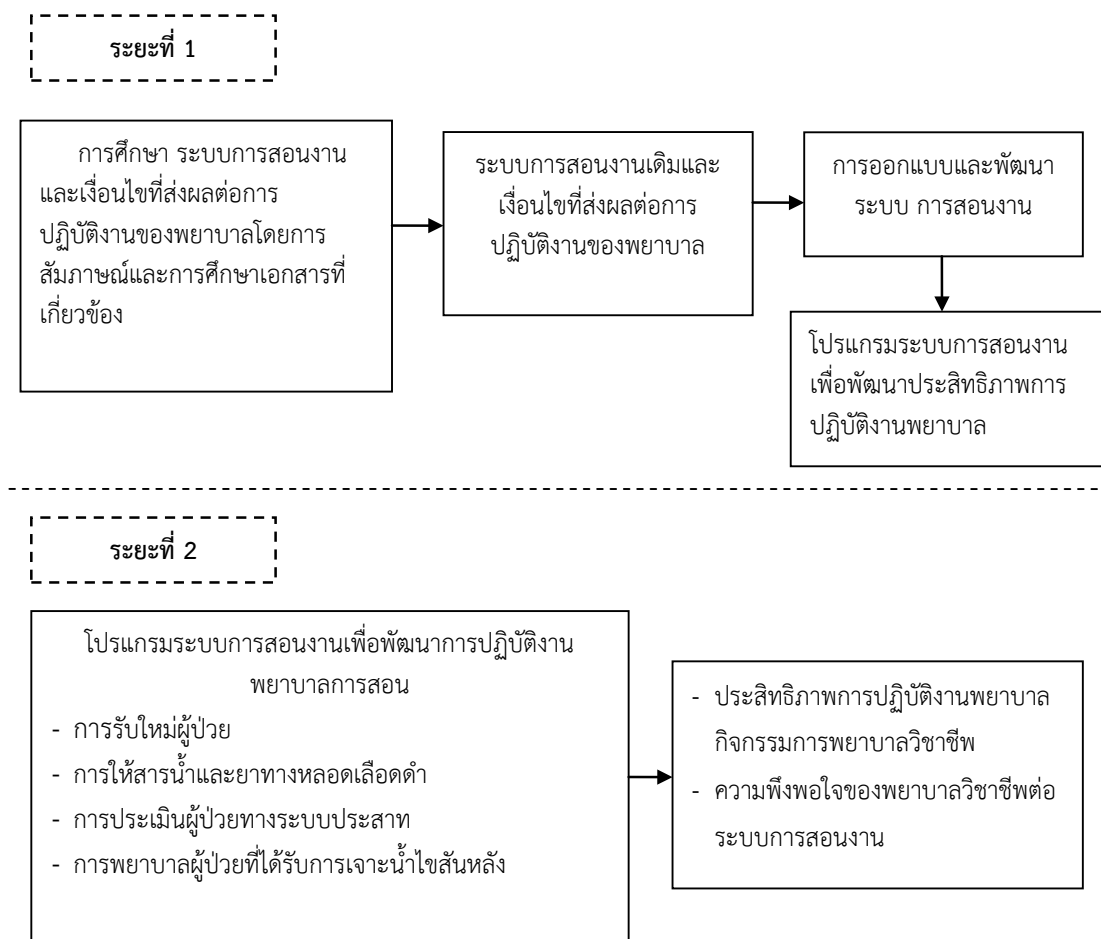
กรอบแนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการสอนงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติ

งานใหม่ ให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
พยาบาลกิจกรรมการพยาบาลวิชาชีพ และความ
พึงพอใจต่อระบบการสอนงานของพยาบาล
วิชาชีพในสถาบันประสาท โดยมีกรอบแนวคิด
ในการศึกษาดังนี้

วิธีดำเนินการวิจัย เป็นวิจัยเพื่อศึกษา
การพัฒนาระบบการสอนงานของพยาบาลวิชาชีพ
สถาบันประสาทวิทยา สังกัดกรมการแพทย์
กระทรวงสาธารณสุข โดยการศึกษา มีการดำเนิน
การวิจัย 2 ระยะ คือ

กรอบแนวคิดในการทำวิจัย



ระยะที่ 1 มีจุดมุ่งหมายเพื่อการศึกษา ระบบการสอนงานและเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล โดยทำการศึกษาโดยใช้การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักคือพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 ปี ผ่านการอบรมเฉพาะทางระบบประสาท 4 เดือน ในสถาบันประสาทวิทยา สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุขและมีความเกี่ยวข้องกับระบบสอนงานพยาบาลวิชาชีพที่โอนย้ายเข้าปฏิบัติงานไม่เกิน 4 ปีเต็ม ร่วมกับการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการศึกษาในระยะที่ 1

การเข้าถึงผู้ให้ข้อมูลหลัก ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตในการเก็บข้อมูลและประสานงานผ่านกลุ่มภารกิจบริการวิชาการและหัวหน้าหอผู้ป่วย จากนั้นผู้วิจัยแนะนำตัวต่อผู้ให้ข้อมูลหลักพร้อมทั้งแจ้งวัตถุประสงค์การศึกษาและการพิทักษ์สิทธิของผู้ให้ข้อมูล

ระยะที่ 2 มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาผลของโปรแกรมระบบการสอนงานเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานพยาบาลที่ได้รับการพัฒนาจากข้อมูลการศึกษาในระยะที่ 1 ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพยาบาลกิจกรรมการพยาบาลวิชาชีพ และความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพต่อระบบการสอนงาน โดยระยะที่ 2 มีขอบเขตการศึกษาดังนี้

ประชากร ในการศึกษาครั้งนี้ คือพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาและพยาบาลที่โอนย้าย เข้าปฏิบัติงาน ไม่เกิน 4 ปีเต็ม กลุ่มภารกิจบริการวิชาการพยาบาล สถาบันประสาท

วิทยา สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข แผนกประสาทวิทยา ดังนี้ หอผู้ป่วยหนักประสาทวิทยา หอผู้ป่วยประสาทวิทยาชาย หอผู้ป่วยประสาทวิทยาหญิง หอผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองระยะเฉียบพลัน หอผู้ป่วยพิเศษประสาทวิทยา หอผู้ป่วยโรคลมชัก พยาบาลวิชาชีพจำนวน 23 คน (ข้อมูล ฝ่ายการพยาบาล ณ วันที่ 1 มีนาคม 2557)

กลุ่มตัวอย่าง ได้มาจากการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง แบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยเลือกอันดับแรกคือเลือกหอผู้ป่วย จากกลุ่มงานประสาทวิทยา ที่มีลักษณะการทำงานที่คล้ายคลึงกัน และเลือก พยาบาลวิชาชีพที่โอนย้ายเข้าปฏิบัติงาน ไม่เกิน 4 ปีเต็ม ในหอผู้ป่วยดังกล่าว จำนวน 11 คน ดังนี้

หอผู้ป่วยประสาทวิทยาหญิง พยาบาลผู้รับการสอนงาน 5 คน

หอผู้ป่วยประสาทวิทยาชาย พยาบาลผู้รับการสอนงาน 3 คน

หอผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองระยะเฉียบพลัน พยาบาลผู้รับการสอนงาน 3 คน

นิยามตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยระยะที่ 2

โปรแกรมระบบการสอนงานเพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานพยาบาล หมายถึง โปรแกรมที่ได้รับการพัฒนาขึ้นจากการศึกษาระบบการสอนงานและเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง จากการศึกษาในระยะที่ 1 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพยาบาล กิจกรรมการพยาบาลวิชาชีพ ทำให้เกิดความ

พึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพต่อระบบการสอนงาน ด้วยแนวทางการสอนโดยให้ผู้เรียนเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ร่วมกับการสะท้อนคิด และอภิปราย ให้เกิดความคิดรวบยอด นำไปสู่การทดลองปฏิบัติจริง โดยจัดกิจกรรม 4 ครั้ง ใช้เวลา 4 สัปดาห์ ครั้งละ 2 ชั่วโมง โดยเนื้อหาของการสอน ประกอบไปด้วย การรับผู้ป่วย การให้สารน้ำและยาทางหลอดเลือดดำ การประเมินผู้ป่วยทางระบบประสาท การพยาบาลผู้ป่วยที่ได้รับเจาะตรวจน้ำไขสันหลัง

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพยาบาลกิจกรรมการพยาบาลวิชาชีพ หมายถึงกระบวนการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโดยอาศัยความรู้และการคิดวิเคราะห์ในกิจกรรมเฉพาะงานที่กำหนด ได้แก่ การรับผู้ป่วย การให้สารน้ำและยาทางหลอดเลือดดำ การประเมินผู้ป่วยทางระบบประสาท การพยาบาลผู้ป่วยที่ได้รับเจาะตรวจน้ำไขสันหลัง ความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพต่อระบบการสอนงาน หมายถึง ความรู้สึกด้านบวกของพยาบาลวิชาชีพต่อระบบการสอนงาน ประกอบด้วย 1) การเตรียมการสอนงาน 2) การกำหนดแผนการสอนงาน 3) การดำเนินการสอนงาน 4) การติดตามและประเมินผลการสอนงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือในการทำวิจัยเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล อายุ เพศ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และ ลักษณะคำถามเป็นแบบเติมคำในช่องว่าง และแบบเลือกตอบ สำหรับให้ผู้ตอบได้เลือกตอบตามจริง จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพยาบาลเป็นแบบประเมินการประกอบด้วย 4 กิจกรรม 1) การรับผู้ป่วย 2) การประเมินผู้ป่วยทางระบบประสาท 3) การให้สารน้ำและยาทางหลอดเลือดดำ 4) การพยาบาลผู้ป่วยที่ได้รับการเจาะตรวจน้ำไขสันหลัง ผู้วิจัยนำแบบประเมินที่พัฒนาขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุม นำข้อเสนอมาปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำเครื่องมือตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน หาค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (CVI) (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2553) เท่ากับ 1.00

ส่วนที่ 3 แบบประเมินความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพต่อระบบการสอนงาน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความพึงพอใจต่อระบบการสอนงานของพยาบาลวิชาชีพ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน หาค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (CVI) เท่ากับ 0.97 (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2553) แล้วไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าเท่ากับ 0.95 ได้ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรา ประมาณค่า 5 ระดับ

เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองได้แก่

ส่วนที่ 1 โปรแกรมระบบการสอนงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งพัฒนาจากผลการศึกษาในระยะที่ 1 โดยมีแนวทางการสอนคือให้ผู้เรียนเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ร่วมกับการสะท้อนคิดและอภิปรายให้เกิดความคิดรวบยอด นำไปสู่การทดลองปฏิบัติจริง การสอนข้างเตียง การสอนโดยใช้กรณี (Case method) โดยจัดกิจกรรม 4 ครั้ง ใช้เวลา 4 สัปดาห์ ครั้งละ 2 ชั่วโมง โดยเนื้อหาของการระบบการสอน ประกอบไปด้วย การรับผู้ป่วย การให้สารน้ำและยาทางหลอดเลือดดำ การประเมินผู้ป่วยทางระบบประสาท การพยาบาลผู้ป่วยที่ได้รับเจาะตรวจ น้ำไขสันหลังรายละเอียดดังตาราง 1

ส่วนที่ 2 คู่มือระบบการสอนงานของพยาบาลวิชาชีพ ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านตรวจสอบได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาของระบบการสอนงานเท่ากับ 1.00

การเตรียมผู้ช่วยวิจัย ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการให้สถาบันประสาทมมีส่วนร่วมในการ

ศึกษา เพื่อให้เกิดการสานต่อกิจกรรมต่างๆ ต่อไป ดังนั้นจึงนำพยาบาลวิชาชีพของแต่ละหอผู้ป่วยมาเป็นผู้ช่วยวิจัย โดยมีขั้นตอนการเลือกและการฝึกอบรมผู้ช่วยวิจัยดังนี้

1. เลือกผู้ช่วยวิจัยโดยมีคุณสมบัติคือยินยอมเข้าร่วมในการเป็นผู้วิจัย มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปีเต็มขึ้นไป ผ่านการอบรมเฉพาะทางระบบประสาท 4 เดือน หรือได้รับการมอบหมายจากหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่สอนพยาบาลพยาบาลวิชาชีพ ดังนั้นหอผู้ป่วยประสาทวิทยาหญิง หอผู้ป่วยประสาทวิทยาชาย หอผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองระยะเฉียบพลัน

2. ขอความร่วมมือกับผู้ช่วยวิจัยในการช่วยผู้วิจัยทำกิจกรรมในการวิจัย และให้ผู้ช่วยวิจัยมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกิจกรรมในการวิจัย

3. อบรมผู้ช่วยวิจัยให้ทราบขั้นตอนในการทดลอง และรายละเอียดของโปรแกรมการใช้ เพื่อให้เข้าใจขั้นตอน และเนื้อหาในการทำการทดลอง

ตารางที่ 1 โปรแกรมระบบการสอนงานของพยาบาลวิชาชีพ

ลำดับที่	กิจกรรม	ระยะเวลา การสอน	สื่อ/วิธีการสอน	การประเมินผล
1	1. การสร้างสัมพันธภาพ และการเรียนรู้ระบบงาน ของพยาบาลวิชาชีพ 2. การรับผู้ป่วย	30 – 45 นาที 60 นาที	ผู้วิจัยแนะนำตัวและชี้แจงการ ดำเนินงานตามระบบการสอนงาน สื่อ คู่มือระบบการสอนงานของ พยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษาและการแสดง บทบาทสมมติ วิธีการสอน - การประชุมปรึกษาก่อน- หลังโดยใช้การสะท้อนคิดและ การอภิปราย - การสอนโดยใช้กรณี (Case method) - การปฏิบัติการสอนแบบสาธิต สาธิตย้อนกลับ - การสอนข้างเตียง	ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นความ สำคัญ และแสดงความคิดเห็น ตอบข้อซักถาม แจกเอกสาร แนะนำ - แบบประเมินประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานพยาบาล กิจกรรมการรับผู้ป่วย - การสังเกตการอภิปราย และการสะท้อนคิด
2	การประเมินผู้ป่วยทาง ระบบประสาท	60 นาที	สื่อ คู่มือระบบการสอนงานของ พยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษา วิธีการสอน - การประชุมปรึกษาก่อน- หลังโดยใช้การสะท้อนคิดและ การอภิปราย - การสอนโดยใช้กรณี (Case method) - การปฏิบัติการสอนแบบสาธิต สาธิตย้อนกลับ - การสอนข้างเตียง	- แบบประเมินประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานพยาบาล กิจกรรมการพยาบาลการ ประเมินผู้ป่วยทางระบบ ประสาท - การสังเกตการอภิปราย และการสะท้อนคิด

ลำดับ	กิจกรรม	ระยะเวลา การสอน	สื่อ/วิธีการสอน	การประเมินผล
3	การให้สารน้ำและยาทาง หลอดเลือดดำ	60 นาที	สื่อ คู่มือระบบการสอนงานของ พยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษา วิธีการสอน - การประชุมปรึกษาก่อน- หลังโดยใช้การสะท้อนคิดและ การอภิปราย - การสอนโดยใช้กรณี (Case method) - การปฏิบัติการสอนแบบสาธิต สาธิตย้อนกลับ - การสอนข้างเตียง	- แบบประเมินประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานพยาบาล กิจกรรมการให้สารน้ำและ ยาทางหลอดเลือดดำ - การสังเกตการอภิปราย และการสะท้อนคิด
4	การพยาบาลผู้ป่วย ที่ได้รับ เจาะน้ำไขสันหลัง	60 นาที	สื่อ คู่มือระบบการสอนงานของ พยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษา วิธีการสอน - การประชุมปรึกษาก่อน- หลังโดยใช้การสะท้อนคิดและ การอภิปราย - การสอนโดยใช้กรณี (Case method) - การปฏิบัติการสอนแบบสาธิต สาธิตย้อนกลับ - การสอนข้างเตียง	- แบบประเมินประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานพยาบาล กิจกรรมการพยาบาลผู้ป่วย ที่ได้รับเจาะตรวจน้ำไขสันหลัง - การสังเกตการอภิปราย และการสะท้อนคิด

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาจากการวิจัยระยะที่ 1

การศึกษาระบบการสอนงานและเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลโดยการสัมภาษณ์และการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า

1 กิจกรรมการพยาบาลที่เป็นกิจกรรมสำคัญและส่งผลต่อประสิทธิภาพการดูแลผู้ป่วยของสถาบันประสาทประกอบไปด้วยกิจกรรมทั้งหมด 4 กิจกรรมคือกิจกรรมที่ 1 การรับผู้ป่วยใหม่ กิจกรรมที่ 2 การประเมินผู้ป่วยทางระบบประสาท กิจกรรมที่ 3 การให้สารน้ำ และยาทางหลอดเลือดดำ และกิจกรรมที่ 4 การพยาบาลผู้ป่วยที่ได้รับการเจาะน้ำไขสันหลัง

2 เงื่อนไขของความสำเร็จในการปฏิบัติของพยาบาลที่บรรจุใหม่ในการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลดังกล่าว พบว่า การนำทักษะปฏิบัติการพยาบาลทั้ง 4 กิจกรรม ไปปฏิบัติการดูแลผู้ป่วยในสถานการณ์ที่หลากหลายยังปฏิบัติได้ไม่สมบูรณ์ โดยพบว่าปัญหาดังกล่าวเกิดจากการที่พยาบาลกลุ่มดังกล่าว ไม่สามารถประยุกต์ใช้การพยาบาลในสถานการณ์ที่หลากหลายได้ เนื่องจากยังขาดประสบการณ์ ขาดการฝึกทักษะการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลที่เน้นการเรียนรู้โดยการคิดวิเคราะห์ทำให้เมื่อเจอสถานการณ์การดูแลผู้ป่วยที่แตกต่างจากประสบการณ์ของตนเองจึงไม่สามารถประยุกต์ในการปฏิบัติได้อย่างสมบูรณ์

3 ในการคัดเลือกผู้สอนเป็นเงื่อนไขที่สำคัญเนื่องจากเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ทักษะและวิธีการคิดเชิงวิเคราะห์ให้แก่พยาบาลบรรจุใหม่ซึ่งพบว่ยังไม่มีคัดเลือกผู้สอนที่มีคุณสมบัติ

ที่เหมาะสม เป็นเพียงแค่การมอบหมายงานแก่พยาบาลวิชาชีพ ที่ผ่านการปฏิบัติงานในสถาบันประสาท มากกว่า 4 ปี เท่านั้น นอกจากนี้ยังพบว่าการสอนงานยังไม่มีคู่มือที่อธิบายแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลสำหรับพยาบาลอีกด้วย

ดังนั้นจากผลการศึกษาในระยะที่ 1 นี้ ผู้วิจัยจึงได้พัฒนาระบบสอนงานแบบขึ้นใหม่ โดยสร้างเป็นโปรแกรมรูปแบบการสอนให้เกิดการคิดเชิงวิเคราะห์ นำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติการพยาบาลและความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพ โดยมุ่งให้กลุ่มตัวอย่างสามารถปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้แนวทางการสอนคือให้ผู้เรียนเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ร่วมกับการสะท้อนคิด และอภิปราย ให้เกิดความคิดรวบยอด นำไปสู่การทดลองปฏิบัติจริง การสอนข้างเตียง การสอนโดยใช้กรณี (Case method)

ผลการศึกษาจากการวิจัยระยะที่ 2

1. ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 11 คนพบว่า เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุในช่วง 25 ถึง 30 ปีทุกคนสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและเป็นชาย 1 คน คิดเป็นร้อยละ 9.10 เพศหญิง 10 คน คิดเป็นร้อยละ 90.90 หน่วยงานที่ปฏิบัติงานหอผู้ป่วยประสาทวิทยาหญิง 5 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50 หอผู้ป่วยประสาทวิทยาชาย 3 คน คิดเป็นร้อยละ 27.25 หอผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองระยะเฉียบพลัน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 27.25 ผู้สอนงาน (ผู้ช่วยวิจัย) จำนวน 3 คน

หอผู้ป่วยประสาทวิทยาหญิง หอผู้ป่วยประสาทวิทยาชาย หอผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองระยะเฉียบพลัน พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุในช่วง 37 ถึง 50 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและเป็นชาย 1 คน เพศหญิง 2 คน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 16-20 ปี 1 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และ 21 ปี ขึ้นไป 2 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67

2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพยาบาลกิจกรรมการพยาบาลวิชาชีพ ก่อนและหลังการใช้ระบบการสอนงาน และการประเมินความพึงพอใจต่อระบบการสอนงานของพยาบาลวิชาชีพแบบเดิมและแบบใหม่หลังการใช้ระบบการสอนงาน ดังตาราง 2 และ 3 ดังนี้

จากตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยของลำดับที่ของผลต่าง กิจกรรมที่ 1 การรับใหม่ผู้ป่วยที่มีค่าเป็นลบ 1.50 (Sum of Rank = 1.50) และมีค่าเฉลี่ยของลำดับที่ของผลต่างที่มีค่าเป็นบวก 4.42 (Sum of Rank = 26.50) กิจกรรมที่ 2 การประเมินผู้ป่วยทางระบบประสาทที่มีค่าเป็นลบ 0.00 (Sum of Rank = 0.00) และมีค่าเฉลี่ยของลำดับที่ของผลต่างที่มีค่าเป็นบวก 3.50 (Sum of Rank = 21.00) กิจกรรมที่ 3 การให้สารน้ำ และยาทางหลอดเลือดดำที่มีค่าเป็นลบ 0.00 (Sum of Rank = 0.00) และมีค่าเฉลี่ยของลำดับที่ของผลต่างที่มีค่าเป็นบวก 5.50 (Sum of Rank=55.00) กิจกรรมที่ 4

การพยาบาลผู้ป่วยที่ได้รับการเจาะน้ำไขสันหลังที่มีค่าเป็นลบ 0.00 (Sum of Rank = 0.00) และมีค่าเฉลี่ยของลำดับที่ของผลต่างที่มีค่าเป็นบวก 3.50 (Sum of Rank = 21.00) หลังเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการปฏิบัติงานพยาบาลกิจกรรมการพยาบาลวิชาชีพ ก่อนและหลังการใช้ระบบการสอนงานความพึงพอใจต่อระบบการสอนงานของพยาบาลวิชาชีพ มีค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 การประเมินความพึงพอใจต่อระบบการสอนงานของพยาบาลวิชาชีพแบบเดิมและแบบใหม่หลังการใช้ระบบการสอนงาน ก่อนการใช้ระบบการสอนงานแบบเดิมระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.33$) ส่วนหลังการใช้ระบบการสอนงานแบบใหม่มีระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$, $SD = 0.22$) ในรายข้อพบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก 16 ข้อ จาก 17 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลางเพียง 1 ข้อ ได้แก่ ข้อ 3 การวิเคราะห์จุดอ่อน-จุดแข็ง ของผู้รับการสอนงาน หลังการใช้ระบบการสอนงาน ในรายข้อพบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด 14 ข้อ จาก 17 ข้อ และอยู่ในระดับมากเพียง 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 3 การการวิเคราะห์จุดอ่อน-จุดแข็งของผู้รับการสอนงาน และข้อ 13 การให้ Feedback

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับที่ของคะแนนการปฏิบัติงานพยาบาลกิจกรรมการพยาบาลวิชาชีพ ก่อนและหลังการใช้ระบบการสอนงาน (n=11)

	Mean	SD		Mean Rank	Sum of Rank	Wilcoxon signed-rank test	
						Z	P-value
กิจกรรมที่ 1 การรับใหม่ผู้ป่วย							
ก่อน	19.50	3.34	Negative Ranks	1.50	1.50	-2.120	0.034
หลัง	21.80	0.42	Positive Ranks	4.42	26.50		
กิจกรรมที่ 2 การประเมินผู้ป่วยทางระบบประสาท							
ก่อน	19.12	2.59	Negative Ranks	0.00	0.00	-2.207	0.027
หลัง	21.75	0.46	Positive Ranks	3.50	21.00		
กิจกรรมที่ 3 การให้สารน้ำ และยาทางหลอดเลือดดำ							
ก่อน	19.80	1.55	Negative Ranks	0.00	0.00	-2.873	0.004
หลัง	21.80	0.42	Positive Ranks	5.50	55.00		
กิจกรรมที่ 4 การพยาบาลผู้ป่วยที่ได้รับการเจาะน้ำไขสันหลัง							
ก่อน	18.43	1.51	Negative Ranks	0.00	0.00	-2.207	0.027
หลัง	21.00	0.58	Positive Ranks	3.50	21.00		

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อระบบการสอนงานของพยาบาลวิชาชีพแบบเดิมและแบบใหม่หลังการใช้ระบบการสอนงาน (n=11)

ความพึงพอใจต่อระบบการสอนงานของ พยาบาลวิชาชีพ	ก่อนการสอนงาน			หลังการสอนงาน		
	x/0x-	SD	ระดับ	x/0x-	SD	ระดับ
1. การเตรียมการสอนงานของผู้สอนงาน	4.09	0.30	มาก	4.55	0.52	มากที่สุด
2. การกำหนดแผนพัฒนาร่วมกันระหว่าง ผู้สอนงานกับผู้รับการสอนงาน	3.91	0.54	มาก	4.64	0.51	มากที่สุด
3. การวิเคราะห์จุดอ่อน-จุดแข็ง ของผู้รับ การสอนงาน	3.45	0.52	ปานกลาง	4.45	0.52	มาก
4. การสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้สอนงาน กับผู้รับการสอนงาน	4.36	0.50	มาก	4.55	0.52	มากที่สุด
5. วัตถุประสงค์ของการสอนงาน	4.00	0.45	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อระบบการสอนงานของพยาบาลวิชาชีพแบบเดิมและแบบใหม่หลังการใช้ระบบการสอนงาน (n=11) (ต่อ)

ความพึงพอใจต่อระบบการสอนงานของ พยาบาลวิชาชีพ	ก่อนการสอนงาน			หลังการสอนงาน		
	x/0x-	SD	ระดับ	x/0x-	SD	ระดับ
6. เนื้อหาการสอนงาน	4.00	0.45	มาก	4.82	0.41	มากที่สุด
7. สื่อที่ใช้ในการสอนงาน	3.64	0.67	มาก	4.82	0.41	มากที่สุด
8. ระบบสนับสนุน ประกอบด้วย งบประมาณ สถานที่ และ ระยะเวลา	3.82	0.60	มาก	4.73	.047	มากที่สุด
9. ทักษะการสอนงานของ ผู้สอนงาน	4.18	0.41	มาก	4.91	0.30	มากที่สุด
10. การจัดกิจกรรมปรึกษาหารือ ร่วมกัน	4.27	0.79	มาก	4.64	0.51	มากที่สุด
11. การประชุมปรึกษาหารือ ร่วมกัน	4.27	0.65	มาก	4.82	0.41	มากที่สุด
12. การสอนงานตามรูปแบบ	4.09	0.54	มาก	4.91	0.30	มากที่สุด
13. การให้ Feedback	4.00	0.45	มาก	4.36	0.51	มาก
14. ทักษะความรู้ ที่ได้รับการพัฒนา	4.09	0.54	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด
15. ความมั่นใจในการปฏิบัติงาน	3.73	0.47	มาก	4.91	0.30	มากที่สุด
16. ความต่อเนื่องของการพัฒนา ตนเอง	4.09	0.54	มาก	4.82	0.41	มากที่สุด
17. ประโยชน์ที่ได้รับจาก การสอนงาน	4.36	0.51	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด
โดยรวม	4.02	0.33	มาก	4.76	0.22	มากที่สุด

3 การสังเกตการคิดวิเคราะห์ของกลุ่มตัวอย่างระหว่างร่วมกิจกรรมพบว่า กลุ่มตัวอย่างสามารถอภิปรายกรณีศึกษาที่ผู้วิจัยกำหนด โดยแสดงเหตุผลของการปฏิบัติการพยาบาลโดยอธิบายเป็นความคิดรวบยอดได้ นอกจากนี้ยังอภิปรายในประโยชน์ ข้อจำกัด หรือความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติการพยาบาลในกรณีศึกษาที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นได้

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อระบบการสอนงานของพยาบาลวิชาชีพหลังการใช้ระบบการสอนงาน ซึ่งพิจารณาได้จากระดับความพึงพอใจก่อนการทดลอง การวิจัยครั้งนี้จึงจัดทำคู่มือการสอนงานพยาบาลวิชาชีพ สำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลผู้สอนงาน พยาบาลผู้รับการสอนงานและ

พยาบาลวิชาชีพเพื่อเป็นแนวทางการสอนงาน หลังการใช้ระบบการสอนงาน ผู้วิจัยได้มีโอกาสพูดคุยทำความเข้าใจกับหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลผู้สอนงาน พยาบาลผู้รับการสอนงาน เข้าใจบทบาทหน้าที่ ผู้สอนงานและผู้รับการสอนงาน วัตถุประสงค์การสอนงานร่วมกัน รวมทั้งขั้นตอนการสอน เปิดโอกาสในการร่วมกันวางแผน ร่วมกำหนดขั้นตอนการสอนงานและทำความเข้าใจแนวทางระบบการสอนงานร่วมกัน และระดับความพึงพอใจต่อระบบการสอนงานของพยาบาลวิชาชีพ สอดคล้องกับผลการศึกษา (กุลิสรา ทรงแสงธรรม, 2554) ความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกที่ดีที่มีต่อองค์กร และตนเอง ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในกระบวนการปฏิบัติงาน ทุ่มเท พลังกาย พลังใจ ใ้กับการทำงานรับผิดชอบงานอย่างเต็มความสามารถ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารทางการพยาบาลควรนำระบบการสอนงานของพยาบาลวิชาชีพไปใช้ในการสอนงานพยาบาลวิชาชีพทางการพยาบาล ซึ่งเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกัน ทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานพยาบาล

2. ผู้บริหารทางการพยาบาลใช้ระบบการสอนเป็นกลยุทธ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ทำหน้าที่โค้ช โดยการสนับสนุนให้ได้รับโอกาสการเรียนรู้การสอนงานและได้รับมอบหมายจากหัวหน้างานและได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน เพื่อพัฒนาตนเป็นผู้เชี่ยวชาญมากขึ้น

ข้อเสนอแนะการนำรูปแบบไปใช้การวิเคราะห์ต่อไป

1. ในการวิเคราะห์จุดอ่อน-จุดแข็ง ของผู้รับการสอนงาน และการให้ Feedback ทางการพยาบาลควรนำมาวิเคราะห์หาสาเหตุและพัฒนากระบวนการสอนงานต่อไป

2. ควรสนับสนุนพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับมอบหมายเป็นพยาบาลผู้สอนงาน นำการสอนงานพยาบาลวิชาชีพไปสอนงานแก่พยาบาลใหม่ ซึ่งเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกันและเข้าใจกันมากขึ้น ทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่ดีขึ้น

3. จัดทำคู่มือการสอนงานพยาบาลวิชาชีพให้ครบทุกกิจกรรมการพยาบาล ทั้งทางด้านประสาทวิทยาและศัลยกรรม สำหรับเป็นแนวทางในการสอนงานพยาบาลวิชาชีพ

เอกสารอ้างอิง

- กนกนุช ขำภักตร์. (2549). เทคนิคการประชุมปรึกษาทางการพยาบาล. *สารวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก*, 5, 1-11.
- กุลิสรา ทรงแสงธรรม. (2554). *ภาวะผู้นำ ความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย ความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน และความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญา วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- ชลิดา ตาคำปัญญา. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาลแม่ระมาด จังหวัดตาก. *พุทธชินราชสาร*, 26, 3-15.
- ทาริกา พาเจริญ. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลปากท่อ อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี. *การพยาบาลและการศึกษา*, 6, 80-94.
- ธัญพร ชื่นกลิ่น. (2553). *การพัฒนารูปแบบการโค้ช เพื่อพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาล ที่ส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- นงนุช บุญยัง. (2553). การวางแผนกลยุทธ์ทางการพยาบาล. *วารสารสภาการพยาบาล*, 25, (2) 18-27.
- นพรัตน์ รุจิรารุ่งเรือง. (2551). *ผลของโปรแกรมการสอนแนะร่วมกับการฝึกการเคลื่อนไหวของร่างกาย ต่อความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของผู้ป่วยสูงอายุโรคหลอดเลือดสมอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลผู้สูงอายุ คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- นลินี ธนสันติ. (2554). *รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารด้านการสอนงานและมอบหมายงานของผู้บริหารสายสนับสนุนสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักงาน อธิการบดีมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. รายงานวิจัยสถาบัน มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.*
- แพรวพรรณ บุญฤทธิ์มนตรี. (2550). *การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอนงานให้กับหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์: ศึกษากรณี บริษัท แคล-คอมพ์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน). ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*

- มัลลิกา นิลาสน์. (2552). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานพยาบาลของงานการพยาบาล
สูติศาสตร์นรีเวชวิทยา โรงพยาบาลศิริราช*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขา
วิชาบริหารธุรกิจ (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- เรณู สุขฤทธิกิจ. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน
บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)*. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
วิชาเอกธุรกิจระหว่างประเทศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิมล มาดิษฐ์. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การสอนแนะ กับสมรรถนะของพยาบาล
วิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร ประนมพันธ์. (2552). *การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมการสอนงานเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้
ของนิสิตปริญญาบัณฑิต*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา วิธีวิทยาการ
วิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุกัญญา รัตมิตร์มโชติ. (2551). *Coaching: การพัฒนาผลงานที่มองข้ามไม่ได้*. *Productivity World*.
72-78.
- อดิگانต์ กาปนพุด. (2554). *สมรรถนะที่จำเป็นในการสอนงานของหัวหน้างานใน บริษัท สยามสตீล
อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒน
ทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Batson, V.D. & Yoder, L.H. (2012). Managerial coaching: A concept analysis. *Journal of
Advanced Nursing*, 68, 1658–1669.
- Cilliers, F. & Terblanche, L. (2010). The system psychodynamic leadership coaching
experiences of nursing managers. *Health SA Gesondheid*, 15,(1) 53-61.
- Johnson, B.M. & Webber, P.B. (2010). *An introduction to theory and reasoning in nursing*
(3th ed.). Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.
- Marquis, B.L. (2012). *Leadership roles and management functions in nursing* 7th ed.
Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.
- Narayanasamy, A. & Penney, V. (2014). Coaching to promote professional development
in nursing practice. *British Journal of Nursing*, 23,(11) 568-573.