

ผลของการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงต่อความมั่นใจ ในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพ The Effect of Using Mentorship Model on Professional Nurses' Confidence in Performing Head Nurse Roles

หนึ่งฤทัย เอกอภิญญา, พย.บ., Neungruthai Eakapinya, B.N.S.^{1*}

กัญญดา ประจุศิลป์, Ph.D., Gunyadar Prachusilpa, Ph.D.²

มาลีวัล เลิศสาครศิริ, ค.ด., Maleewan Lertsakornsiri, Ph.D.³

¹นักศึกษา, หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

¹Student, Master of Nursing Science, Faculty of Nursing, Saint Louis College

²รองศาสตราจารย์ ดร., คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

²Associate Professor, Ph.D., Faculty of Nursing, Saint Louis College

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

³Assistant Professor, Ed.D., Faculty of Nursing, Saint Louis College

*Corresponding Author Email: pneung.ek@gmail.com

Received: October 18, 2022

Revised: April 26, 2023

Accepted: December 2, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพก่อนและหลังใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง แบบแผนการทดลองเป็นแบบกลุ่มเดียววัดผลก่อนและหลังการทดลอง กลุ่มตัวอย่างคือ หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป ทำหน้าที่เป็นพยาบาลพี่เลี้ยงจำนวน 20 คน และพยาบาลวิชาชีพของแต่ละหอผู้ป่วย จำนวน 20 คน ในโรงพยาบาลสมุทรปราการ เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง คือ คู่มือพยาบาลพี่เลี้ยง แผนปฏิบัติการกิจกรรมพยาบาลพี่เลี้ยง เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง คือ แบบวัดความรู้พยาบาลพี่เลี้ยง แบบบันทึกการปฏิบัติกิจกรรมของพยาบาลพี่เลี้ยง เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบวัดความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพ สร้างขึ้นโดยผู้วิจัยและตรวจสอบความตรงของเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงของแบบวัดความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .93 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ Wilcoxon Signed Ranks Test ผลการวิจัย

พบว่า หลังการทดลองพยาบาลวิชาชีพมีความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยสูงกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง ความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย

Abstract

This quasi-experimental research aimed to compare the confidence in performing the role of the head nurse of professional nurses before and after using the mentoring nurse model to prepare professional nurses to become head nurses. The research model was one group pretest-posttest among 20 head nurses to more than 3 years of experience selected as mentors and 20 professional nurses in each ward at Samutprakarn Hospital. The experimental instrument includes the mentor's handbook, the mentors' training program, and the action plan. The instrument used to direct the experiments were the mentor's knowledge assessment form and the mentor's activity record form. The instrument used to collect data is a confidential assessment form. The data was compiled professional nurses' confidence in performing head nurse roles created by the researcher and validated by experts, and it has a reliability of .93 The data were analyzed by frequency, percent, median and Wilcoxon Signed Ranks Test. The results showed that after using mentorship model, professional nurses had shown higher level of their confidential in performing head nurse roles at the 0.05 level.

Keywords: Mentorship model, Confidence in performing head nurse roles

บทนำ

หัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการหอผู้ป่วย เนื่องจากเป็นผู้บริหารระดับต้นที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำนโยบาย และแผนงานจากผู้บริหารระดับสูงลงสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม จึงต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการสื่อสารสร้างสัมพันธภาพ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านนโยบายสิ่งแวดล้อมสุขภาพ และต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ในการพัฒนานคน และพัฒนางาน สามารถดำเนินการให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ขององค์กร ตลอดจนการสร้างบรรยากาศที่ดี

ในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กรกฎ เจริญสุข, เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, และพัชรภรณ์ อารีย์, 2564) สภาการพยาบาล (2556) ได้กำหนดสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยเพื่อนำไปพัฒนาตนเอง และต้องได้รับการเตรียมความพร้อม จึงสามารถบริหารจัดการหอผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีการสรรหาหัวหน้าหอผู้ป่วย มีการกำหนดขั้นตอน และเกณฑ์การคัดเลือกโดยจะเลื่อนตำแหน่งจากพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานมานานตามประสบการณ์

ทางการบริหาร มีการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งที่ยังไม่ครบถ้วนขาดการเตรียมสมรรถนะด้านต่าง ๆ ส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพการทำงานเมื่อเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ (ปราณีต ไชยฤกษ์ และกัญญดา ประจุศิลป์, 2558; ตรวาดี อินทรีกษ์, 2563) สอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญาภรณ์ ชุตังกร (2556) ที่พบว่า ผู้นำทางการพยาบาลส่วนใหญ่ เข้าสู่ตำแหน่งบริหารโดยการแต่งตั้งมากที่สุด การที่พยาบาลวิชาชีพไม่ได้รับการเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยจะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพปรับตัวไม่ได้เกิดความคับข้องใจ ความทุกข์ใจ เกิดความวิตกกังวล และไม่มั่นใจในการปฏิบัติงาน มีผลทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลง (ตรวาดี อินทรีกษ์, 2563) กลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลสมุทรปราการ สรรหาคัดเลือกผู้ที่จะมีมาดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัคร และขั้นตอนการสมัคร ส่วนการพัฒนาบุคลากรในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยยังไม่มีรูปแบบที่ชัดเจนและสมรรถนะที่กำหนดเป็นแนวทางเดียวกัน ทำให้พยาบาลวิชาชีพ เกิดภาวะเครียด ไม่มั่นใจในสมรรถนะของตนเอง เกิดความท้อแท้ในการทำงาน จากสถิติปี พ.ศ. 2556 ถึง 2557 การลาออกและการขอลดตำแหน่งกลับมาเป็นพยาบาลปฏิบัติการคิดเป็นร้อยละ 13.33 ทำให้องค์กรต้องสรรหาบุคคลเพื่อขึ้นมาดำรงตำแหน่งใหม่ทดแทนต้องเสียเวลาในการเตรียมบุคลากรส่งผลให้เกิดช่องว่างความสูญเสีย และเกิดความไม่ต่อเนื่องของการบริหารและบริการพยาบาลส่งผลต่อคุณภาพบริการพยาบาล

รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเป็นระบบการจัดการให้พยาบาลที่มีประสบการณ์มาทำหน้าที่สอน ให้คำแนะนำปรึกษา เป็นแบบอย่าง และช่วยเหลือในการพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรทางการพยาบาลที่เริ่มปฏิบัติงานใหม่ ดังการศึกษาของกัญญารัตน์ จุงพิริยะพงษ์ (2558) พบว่า การใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงช่วยให้พยาบาลวิชาชีพพัฒนาทักษะ และมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน

เกิดความมั่นใจโดยรวมอยู่ระดับมาก ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจพัฒนาความรู้ความสามารถพยาบาลวิชาชีพ ให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมเพื่อให้มีความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงตามแนวคิดของ Morton-Cooper and Palmer (2000) โดยใช้แบบวัดความมั่นใจที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้เหมาะสมกับบริบทของโรงพยาบาล โดยใช้สมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยของ จงจิตร รัชมธรรพพงษ์ (2559) ที่ศึกษาการพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสมุทรปราการ โดยพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยควรมีสมรรถนะที่สำคัญในการบริหารจัดการหอผู้ป่วย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหารจัดการ และด้านการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยพัฒนาคุณภาพการบริการที่ดี และมีประสิทธิภาพต่อไป

คำถามการวิจัย

ความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพก่อนและหลังการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงโรงพยาบาลสมุทรปราการอยู่ในระดับใด แตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อเปรียบเทียบความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพก่อนและหลังใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง

นิยามศัพท์

รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง หมายถึง การดำเนินการให้พยาบาลพี่เลี้ยงปฏิบัติงานร่วมกับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติหน้าที่รองหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยการจัดให้ปฏิบัติงาน

พร้อมกัน เป็นเวลา 4 สัปดาห์ ตามแนวคิดพยาบาลพี่เลี้ยงของ Morton-Cooper and Palmer (2000) โดยมีการกำหนดรูปแบบเป็นขั้นตอน ดังต่อไปนี้คือ 1) ระยะเตรียมพยาบาลพี่เลี้ยง 2) ระยะการทดลองปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างพยาบาลพี่เลี้ยงและพยาบาลวิชาชีพโดยมีคู่มือของพยาบาลพี่เลี้ยง และ 3) ระยะการรวบรวมข้อมูลโดยการวัดความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพ

ความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง การวัดระดับความมั่นใจ ในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติหน้าที่รองหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยใช้แบบวัดความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย ประกอบด้วย

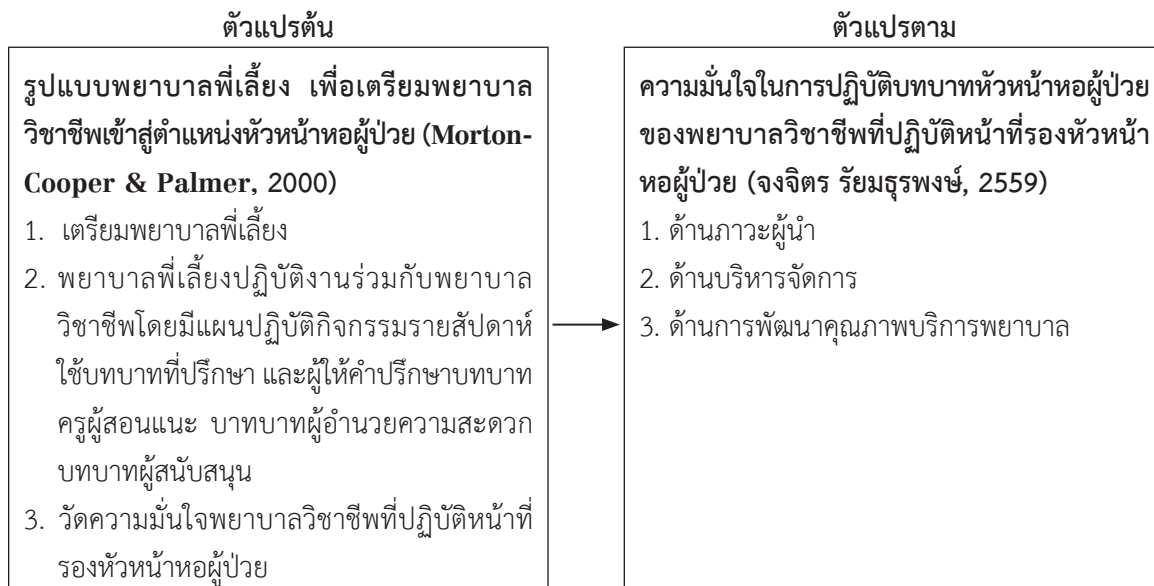
1. ด้านภาวะผู้นำ หมายถึง ความมั่นใจในความสามารถของตนเองของพยาบาลวิชาชีพที่สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ขององค์กรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจ กำหนดเป้าหมายการทำงาน สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาและจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการประเมินความต้องการของ

บุคลากร กระตุ้นและเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ด้านการบริหารจัดการ หมายถึง ความมั่นใจในความสามารถของตนเองของพยาบาลวิชาชีพถึงความสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลโดยการจัดทำแผนปฏิบัติงาน แผนพัฒนาบุคลากร การบริหารอัตรากำลังและการประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือการแพทย์ ให้เหมาะสมกับลักษณะงานและเพียงพอกับการใช้งานอย่างทั่วถึงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล หมายถึง ความมั่นใจในความสามารถของตนเองของพยาบาลวิชาชีพว่าเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจในการวิเคราะห์ตัวชี้วัดการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล การนิเทศงานการพยาบาล การบริหารจัดการความเสี่ยง เพื่อนำกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการดูแลผู้ป่วย การควบคุมกำกับดูแลแลคกิ้งไว้ซึ่งคุณภาพบริการพยาบาลให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างและการใช้นวัตกรรมเพื่อมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล (ดังภาพที่1)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (quasi experimental research) เพื่อวัดความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพ

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างใช้ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ

1.1 หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยของโรงพยาบาลสมุทรปราการทั้งหมด 20 คน ปฏิบัติงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป

1.2 พยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติหน้าที่รองหัวหน้าหอผู้ป่วย และปฏิบัติงานอยู่ในแผนกเดียวกันกับหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เป็นที่เลี้ยงจำนวน 20 คน

2. การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยยื่นขอรับการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมงานวิจัยโรงพยาบาลสมุทรปราการ หมายเลขอนุมัติ Nq00865 อนุมัติวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2565 วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ หมายเลขอนุมัติ E.005/2565 อนุมัติวันที่ 8 มีนาคม 2565 เมื่อได้รับอนุญาตจึงดำเนินการชี้แจงผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยให้ทราบว่าการเข้าร่วมการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นไปด้วยความสมัครใจ กลุ่มตัวอย่างมีสิทธิ์ที่จะเข้าร่วมในการทดลองหรือไม่ เข้าร่วมในการทดลอง และสามารถยุติการเข้าร่วมวิจัยครั้งนี้ได้ตลอดเวลา ข้อมูลที่ได้จะนำเสนอภาพรวม

และนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น ซึ่งไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตนเองหรือหน่วยงานแต่ประการใด

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง คือ รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง โรงพยาบาลสมุทรปราการ ซึ่งประกอบด้วย 3 ระยะคือ 1) ระยะเตรียมพยาบาลพี่เลี้ยงโดยจัดโครงการอบรมพยาบาลพี่เลี้ยงโดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเวลา 1 วัน 2) ระยะการทดลองปฏิบัติงานโดยมีคู่มือพยาบาลพี่เลี้ยง แผนปฏิบัติการกิจกรรมพยาบาลพี่เลี้ยง และ 3) ระยะการรวบรวมข้อมูล

3.2 เครื่องมือที่ใช้กับการทดลอง คือ

3.2.1 แบบวัดความรู้ของพยาบาลพี่เลี้ยงก่อนและหลังการอบรมโครงการพยาบาลพี่เลี้ยง โรงพยาบาลสมุทรปราการ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบถูก-ผิด จำนวน 10 ข้อ ข้อที่ตอบถูกได้ 1 คะแนน ส่วนข้อที่ตอบผิดได้ 0 คะแนน

3.2.2 แบบบันทึกการปฏิบัติกิจกรรมของพยาบาลพี่เลี้ยง พยาบาลพี่เลี้ยงทำการบันทึกกิจกรรมที่พยาบาลพี่เลี้ยงได้ปฏิบัติโดยใช้เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำว่าปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติ

3.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น แบบวัดความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมุทรปราการ เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด ตอบได้เพียงคำตอบเดียว เกณฑ์การแปลผลคะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยในระดับมากที่สุด คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย

2.50-3.49 หมายถึง มีความมั่นใจในการปฏิบัติ บทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีความมั่นใจในการปฏิบัติ บทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีความมั่นใจในการปฏิบัติ บทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยในระดับน้อยที่สุด

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

4.1 การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยการหาค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความตรงของเครื่องมือคู่มือพยาบาลพี่เลี้ยง แผนปฏิบัติการกิจกรรมของพยาบาลพี่เลี้ยง แบบวัดความรู้พยาบาลพี่เลี้ยง แบบบันทึกการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลพี่เลี้ยง แบบวัดความมั่นใจ และมีค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (CVI) เท่ากับ .88, .83, .93, .89 และ .91 ตามลำดับ

4.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบวัดความรู้พยาบาลพี่เลี้ยงไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยหาค่าความเที่ยงด้วยวิธีของคูเดอร์ริชาร์ดสัน (KR-20) ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .85 และแบบวัดความมั่นใจโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (cronbach's coefficient alpha) ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.93

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 ระยะเตรียมพยาบาลพี่เลี้ยงโดยจัดโครงการอบรมพยาบาลพี่เลี้ยงโดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเวลา 1 วัน มีการทำแบบประเมินความรู้ก่อนและหลังอบรม

5.2 ระยะการทดลองปฏิบัติงาน พยาบาลพี่เลี้ยงจำนวน 20 คน กับพยาบาลวิชาชีพ 20 คน ปฏิบัติงานร่วมกันเป็นเวลา 4 สัปดาห์ โดยมีการทำ

แบบประเมินความรู้ก่อนเข้ารับการอบรม จากนั้นอบรม โดยใช้คู่มือพยาบาลพี่เลี้ยง และปฏิบัติตามกิจกรรมตามตาราง กิจกรรมสำหรับพยาบาลพี่เลี้ยงในการดูแลพยาบาลวิชาชีพโดยสัปดาห์ที่ 1 เพิ่มทักษะด้านภาวะผู้นำ สัปดาห์ที่ 2 เพิ่มทักษะด้านการบริหารจัดการ สัปดาห์ที่ 3 เพิ่มทักษะด้านการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลและ สัปดาห์ที่ 4 ฝึกปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยมี พี่เลี้ยงให้คำปรึกษาในระหว่างวันที่ 13 มิถุนายน 2565 ถึง วันที่ 8 กรกฎาคม 2565

5.3 ระยะเวลาการรวบรวมข้อมูลโดยการวัด ความมั่นใจของพยาบาลวิชาชีพ โดยให้ทำแบบประเมิน ความรู้หลังเข้ารับการอบรม

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 ข้อมูลส่วนบุคคลในเรื่องอายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน ใช้ สถิติการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

6.2 ข้อมูลการวัดระดับความมั่นใจในการ ปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพใช้ สถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

6.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความมั่นใจ ในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาล วิชาชีพก่อนและหลังใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง โรงพยาบาลสมุทรปราการ โดยใช้สถิติทดสอบ Wilcoxon Matched-pairs Signed rank test

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพยาบาลพี่เลี้ยงและ พยาบาลวิชาชีพ

พยาบาลพี่เลี้ยงจำนวน 20 คน พบว่า ส่วนใหญ่ มีอายุ 51-60 ปี ร้อยละ 80 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 60 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง หัวหน้าหอผู้ป่วย 5-10 ปี ร้อยละ 45

พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 20 คน พบว่า ส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 70 จบการศึกษาระดับ ปริญญาตรีร้อยละ 95 ทุกคนมีประสบการณ์ในการ ทำงาน 10 ปี ขึ้นไป ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยเป็น ระยะเวลา 5-10 ปี ร้อยละ 50

ตอนที่ 2 ระดับความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาท หัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพก่อนและหลัง การทดลอง

พยาบาลวิชาชีพมีระดับความมั่นใจในการปฏิบัติ บทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยก่อนการทดลอง ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.11$, SD = .75) หลังการ ทดลองมีระดับความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้า หอผู้ป่วยในภาพรวมเพิ่มขึ้นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.03$, SD = .57) โดยมีระดับความมั่นใจด้านภาวะผู้นำมากที่สุด ($\bar{x} = 4.10$, SD = .60) รองลงมาคือ ความมั่นใจด้าน การพัฒนาคุณภาพบริการ ($\bar{x} = 4.04$, SD = .64) และ ความมั่นใจด้านบริหารจัดการ ($\bar{x} = 3.95$, SD = .60) ตามลำดับ แสดงใน (ดังตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 แสดงระดับความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพ

ความมั่นใจ	ก่อนทดลอง			หลังทดลอง		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านภาวะผู้นำ	3.33	.78	ปานกลาง	4.10	.60	มาก
2. ด้านบริหารจัดการ	2.99	.80	ปานกลาง	3.95	.60	มาก
3. ด้านการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล	3.02	.76	ปานกลาง	4.04	.64	มาก
รวม	3.11	.75	ปานกลาง	4.03	.57	มาก

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความมั่นใจในการปฏิบัติ บทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพก่อนและ หลังใช้รูปแบบ ด้วยสถิติ Wilcoxon Signed rank test วิชาชีพนี้อาจมีความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยรวมและรายด้านทุกด้านเพิ่มสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$) แสดงใน (ดังตารางที่2)

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพก่อนและ หลังทดลอง

ความมั่นใจ	Median		Wilcoxon Signed rank test	p
	ก่อนทดลอง	หลังทดลอง		
1. ด้านภาวะผู้นำ	3	4	-3.220	.001*
2. ด้านบริหารจัดการ	3	4	-3.448	.001*
3. ด้านการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล	3	4	-3.704	.000*
รวม	3	4	-3.660	.000*

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการเปรียบเทียบความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพก่อนและหลังใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงโรงพยาบาลสมุทรปราการ พบว่า หลังการทดลองพยาบาลวิชาชีพมีความมั่นใจโดยรวมสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อภิปรายได้ว่ารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้น นำข้อมูลมาจากปัญหาและความต้องการที่สำคัญของการเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสมุทรปราการ และจากแนวคิดพยาบาลพี่เลี้ยง เป็นระบบการจัดการให้พยาบาลที่มีประสบการณ์ทำหน้าที่ ให้คำแนะนำ ประเมิน เป็นแบบอย่าง ช่วยเหลือในการพัฒนาพยาบาลวิชาชีพ (Morton-Cooper & Palmer, 2000) และการใช้การรับรู้สมรรถนะแห่งตนมีความเชื่อมั่นในสมรรถนะว่าตนเองสามารถทำกิจกรรมใด ๆ ที่กำหนดไว้ได้ (Bandura, 2009)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ในแต่ละด้านได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านบริหารจัดการ และด้านการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลพบว่า

1. ด้านภาวะผู้นำ ผลการเปรียบเทียบความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพหลังการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง พบว่า มีระดับความมั่นใจด้านภาวะผู้นำมากที่สุด ($\bar{X} = 4.10, SD = .60$) อาจเป็นเพราะคู่มือและแผนปฏิบัติการมีวิสัยทัศน์ การตัดสินใจแก้ปัญหา การเสริมพลังอำนาจและการจัดการความขัดแย้ง ตามแนวทางขององค์การด้านการบริหารการพยาบาลสหรัฐอเมริกา [The American Organization of Nurse Executives: AONE (2005)] และสภาการพยาบาล (2556) ที่ได้กำหนดสมรรถนะด้านภาวะผู้นำไว้คือ การที่พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย มีวิสัยทัศน์สามารถคาดการณ์แนวโน้มของสถานการณ์ในโรงพยาบาล สามารถมอบหมายงาน

ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม สามารถให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ และเป็นแบบอย่างที่ดี

นอกจากนี้ในการอบรมที่ให้พยาบาลวิชาชีพได้เรียนรู้อย่างใกล้ชิดกับพยาบาลพี่เลี้ยง ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากการเห็นแบบอย่างและวิธีการปฏิบัติงานที่ดี และสอดคล้องกับการศึกษาของวรรณชนก จันทชุม และคณะ (2563) ที่พบว่า ภายหลังจากการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร ส่งผลให้พยาบาลมีคะแนนการปฏิบัติงานสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ โดยพยาบาลมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น มีความมั่นใจ สามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ และนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน โดยจากผลการทดลองพบว่าความมั่นใจในการตัดสินใจ และแก้ปัญหาจากเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ที่ระดับมากที่สุด อธิบายได้ว่า ภาระงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ต้องรับผิดชอบการบริหารภายในหอผู้ป่วย และต้องรับผิดชอบเป็นคณะกรรมการบริหารงานของกลุ่มการพยาบาลและโรงพยาบาล จึงต้องมอบหมายงานให้พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติหน้าที่รองหัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติงานแทน ซึ่งพยาบาลวิชาชีพ ส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่รองหัวหน้าหอผู้ป่วย 5-10 ปี ได้ผ่านการมอบหมายงานและการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานมาแล้ว จึงทำให้มั่นใจในการปฏิบัติงาน ส่วนผลที่พบว่า การสื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์มีความมั่นใจน้อยที่สุด อธิบายได้ว่าในช่วงการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างอยู่ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาระงานมากขึ้น ประกอบกับการมีฐานวิถีชีวิตใหม่ จึงไม่ได้มีการจัดประชุมหรือสื่อสารวิสัยทัศน์ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ด้านบริหารจัดการ จากผลการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพหลังการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง มีระดับความมั่นใจด้านบริหารจัดการ ($\bar{x} = 3.95$, $SD = .60$) อาจเป็นเพราะคู่มือและแผนปฏิบัติการกิจกรรมสัปดาห์ที่ 2 เกี่ยวกับ แผนปฏิบัติงาน แผนพัฒนาบุคลากร การวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการงานพัสดุและอุปกรณ์ การแพทย์ การบริหารจัดการมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยใช้การจัดการเชิงกลยุทธ์การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง การแก้ไขปัญหา สอดคล้องกับการศึกษาของกรองจิตต์ เล็กสมบูรณ์ (2555) พบว่า การบริหารจัดการเป็นสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ใช้การจัดการเชิงกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสมุทรปราการได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยกำหนดคุณสมบัติ ด้านการศึกษา ด้านการมีประสบการณ์การปฏิบัติงานทางการพยาบาล และคุณสมบัติด้านการบริหารจัดการเป็นหลัก ดังนั้น หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้กับพยาบาลวิชาชีพจึงมีทักษะ และความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการด้านการพยาบาลเป็นอย่างดี ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการฝึกฝนเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย สอดคล้องกับการศึกษาของ สหสพร ยืนบุญ, เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, และกรรณิการ์ ฉัตรดอกไม้ไพร (2561) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่เข้ารับโปรแกรมการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น มีความรู้สูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับโปรแกรมการเตรียมความพร้อม โดยเฉพาะด้านความเชื่อมั่นในสมรรถนะของตน ด้านความมั่นใจและมีความมุ่งมั่นในการบริหาร มีความคาดหวังในผลลัพธ์และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ส่วนความมั่นใจในการจัดอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับปริมาณงานมีความมั่นใจมากที่สุด อธิบายได้ว่าส่วนใหญ่การกำหนดหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ

ที่ปฏิบัติหน้าที่รองหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้รับมอบหมายให้จัดอัตราค่าจ้างในแต่ละเดือน จึงทำให้มั่นใจในการจัดอัตราค่าจ้างซึ่งมีหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้ให้คำปรึกษา ส่วนความมั่นใจในการบริหารจัดการงานพัสดุและอุปกรณ์ การแพทย์มีความมั่นใจน้อยที่สุด อธิบายได้ว่า การมอบหมายงานในหัวข้อนี้มีผู้รับผิดชอบคือ พนักงานประจำหอผู้ป่วย ทำให้พยาบาลวิชาชีพไม่ได้ปฏิบัติงานในส่วนนี้ จึงไม่มีความมั่นใจในการบริหารจัดการ

3. ด้านการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล จากผลการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพหลังการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง มีระดับความมั่นใจด้านการพัฒนาคุณภาพบริการ ($\bar{x} = 4.04$, $SD = .64$) อาจเป็นเพราะคู่มือและแผนปฏิบัติการกิจกรรมสัปดาห์ที่ 3 เป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดเก็บและวิเคราะห์ตัวชี้วัด แผนการนิเทศ การวิเคราะห์ความเสี่ยง การพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลเป็นสมรรถนะหนึ่งที่อธิบายถึง ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะการบริหารจัดการหน่วยงาน การบริหารคุณภาพ การจัดการความรู้วัฒนธรรม การบริหารผลลัพธ์ทางการพยาบาล การนิเทศงานพยาบาล (สภาการพยาบาล, 2556) สอดคล้องกับ ยุภา เทิดอุดมธรรม และสุวิณี วิวัฒน์วานิช (2560) ศึกษาสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการพัฒนาคุณภาพบริการ ประกอบด้วย การนำแนวคิดและความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพในหอผู้ป่วย การสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม การบริหารความเสี่ยง การกำหนดเป้าหมายและติดตามตัวชี้วัดของหน่วยงาน และการนิเทศการพยาบาลแก่ผู้ได้บังคับบัญชา สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลสมุทรปราการ ที่มุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพบริการที่ได้มาตรฐานอย่างต่อเนื่องและยกระดับบริการสาธารณสุขให้มีคุณภาพ คุ่มค่า ปลอดภัย รวดเร็ว (lean hospital) ซึ่งกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสมุทรปราการ กำหนดให้การพัฒนาคุณภาพบริการ เป็นหน้าที่

ความรับผิดชอบของหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่ประกอบด้วย เป็นผู้ดำเนินการกำหนด พันธกิจ เป้าหมายการบริการ พยาบาล การจัดมาตรฐาน/แนวทางในการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานให้เหมาะสม สอดคล้องกับเข็มมุ่งและ เป้าหมายของกลุ่มการพยาบาล รวมทั้งเป็นที่ปรึกษา เกี่ยวกับการให้บริการพยาบาลผู้ป่วยที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยและผลลัพธ์ที่พึงประสงค์แก่ผู้ป่วย ซึ่งกระบวนการวิจัยครั้งนี้ เมื่อพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมุทรปราการได้รับการฝึก โดยใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงในการส่งเสริมการปฏิบัติ กิจกรรมทางการพยาบาล และได้รับการสอน การแนะนำ จากพยาบาลพี่เลี้ยง ทำให้ความมั่นใจในการพัฒนา คุณภาพบริการเพิ่มสูงขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ กัญญรัตน์ จุงพิริยะพงษ์ (2558) ที่พบว่า ความมั่นใจ ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ หลังการใช้ระบบ พยาบาลพี่เลี้ยงสูงกว่าก่อนได้รับการทดลอง ส่วนความ มั่นใจในการวิเคราะห์ความเสี่ยงมีระดับมากที่สุด อธิบาย ได้ว่า โรงพยาบาลสมุทรปราการมีคณะกรรมการบริหาร ความเสี่ยงระดับโรงพยาบาล ทีมดูแลผู้ป่วย และระดับ หน่วยงานซึ่งกำหนดให้พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติหน้าที่ รองหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นคณะกรรมการบริหารความ

เสี่ยงระดับหน่วยงานส่งผลให้มีความมั่นใจด้านนี้มาก ที่สุด ส่วนความมั่นใจในการจัดทำแผนการนิเทศพบว่า มั่นใจน้อยที่สุด อธิบายได้ว่า กลุ่มการพยาบาลมีแผนการ นิเทศด้านบริหารและด้านคลินิก ซึ่งด้านคลินิกยังไม่มี รูปแบบที่ชัดเจน ทำให้แต่ละหอผู้ป่วยปฏิบัติไม่เป็น แนวทางเดียวกันส่งผลให้มีความมั่นใจด้านนี้น้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

ผู้บริหารทางการพยาบาลนำรูปแบบพยาบาล พี่เลี้ยงไปใช้ในการเตรียมความพร้อมของพยาบาล วิชาชีพเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยกำหนด เป็นนโยบายของโรงพยาบาล

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยนี้เป็นการวัดความมั่นใจในการ ปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพ โดย ใช้สมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย ในการประเมินความมั่นใจ ซึ่งยังไม่ครอบคลุมทุกด้าน ในการศึกษาครั้งต่อไปควร ประเมินให้ครอบคลุมทุกด้าน เช่น การศึกษาองค์ประกอบ การใช้สารสนเทศในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลของรัฐ

เอกสารอ้างอิง

กรกฎ เจริญสุข, เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, และพัชราภรณ์ อารีย์. (2564). ประสพการณ์การกำหนด คุณลักษณะงานสำหรับการบริหารบุคลากร ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในองค์กรการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข. *วารสาร โรงพยาบาลชลบุรี*, 46(3), 263-270.

กรองจิตต์ เล็กสมบูรณ์สุข. (2555). *องค์ประกอบของ สมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ในจังหวัดสุพรรณบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษาด้าน การศึกษา). มหาวิทยาลัย คริสเตียน, นครปฐม.

- กัญญารัตน์ จุงพิริยะพงษ์. (2558). การพัฒนารูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อเตรียมพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- จงจิตร รัชมธรรพ์. (2559). การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสมุทรปราการ. สืบค้นจาก <https://www.car.chula.ac.th/display7.php?bib=b2156492>
- ตราดิ อินทรีกษ์. (2563). การวางแผนสืบทอดตำแหน่งหัวหน้าพยาบาลของหัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนเขตบริการสุขภาพที่ 11 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- ปราณีต ไชยฤกษ์ และกัญญดา ประจุศิลป์. (2558). การพัฒนาพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย. *วารสารพยาบาลตำรวจ*, 7(1), 223-236.
- ปัญญากรณ์ ชูตั้งกร. (2556). การสำรวจสถานการณ์ผู้นำทางการพยาบาลแห่งชาติ. *วารสารสภาการพยาบาล*, 28(1), 05-18.
- ยุภา เทิดอุดมธรรม และสุวิณี วิวัฒน์วานิช. (2560) การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน). *วารสารพยาบาลทหารบก*, 18(2), 168-177.
- วรรณชนก จันทชุม, สมปารัตนา ดาผา, รัชตวรรณ ศรีตระกูล, เจริญทอง วงศ์สุดตา, สุรวดี คัทสิงห์, ศุภลักษณ์ กระแสร์, และดรฤณี ศรีสมบูรณ์. (2563). การพัฒนารูปแบบการสอนงานในการปฏิบัติการพยาบาลของ พยาบาลพี่เลี้ยงโรงพยาบาลกรุงเทพขอนแก่น. *วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ*, 38(1): 157-166.
- สภาการพยาบาล. (2556). *สมรรถนะผู้บริหารการพยาบาล*. กรุงเทพฯ: จุดทอง.
- สหัสพร ยืนบุญ, เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, และกรรณิการ์ ฉัตรดอกไม้ไพร. (2562). ผลของโปรแกรมการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น ที่โรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง. *วารสารพยาบาลสาร*, 46(2), 152-163.
- American Organization of Nurse Executives: AONE. (2005). AONE nurse executive competencies. *Nurse Leader*, 3(1), 15-21.
- Morton-Cooper and Palmer. (2000). *Mentoring, preceptor ship and clinical Supervision: A guide to professional roles in clinical practice* (2nded.). London: Blackwell Science.

